



Trabajo: nuevas luchas, nuevos sentidos

307



NUEVA SOCIEDAD

es una revista latinoamericana abierta a las corrientes de pensamiento progresista, que aboga por el desarrollo de la democracia política, económica y social.

Se publica cada dos meses en Buenos Aires, Argentina, y circula en toda América Latina.

Directora: Svenja Blanke

Jefe de redacción: Pablo Stefanoni

Coordinadora de producción: Silvina Cucchi

Plataforma digital: Mariano Schuster, Eugenia Corriés

Administración: Vanesa Knoop, Karin Ohmann

NUEVA SOCIEDAD Nº 307

Diseño original de portada: Horacio Wainhaus

Diagramación: Fabiana Di Matteo

Ilustraciones: ca_teter

Fotografía de portada: Facebook

Corrección: Germán Conde, Vera Giaconi

Traducción al inglés de los sumarios: Kristie Robinson

Impreso en Talleres Gráficos Nuevo Offset,
Viel 1444, Buenos Aires, Argentina

Los artículos que integran **NUEVA SOCIEDAD** son de exclusiva responsabilidad de sus autores y no reflejan necesariamente el pensamiento de la Revista. Se permite, previa autorización, la reproducción de los ensayos y de las ilustraciones, a condición de que se mencione la fuente y se haga llegar una copia a la redacción.

NUEVA SOCIEDAD – ISSN 0251-3552

Oficinas: Humberto Primo 531, C1103ACK Buenos Aires, Argentina.

Tel/Fax: (54-11) 3708-1330

Correo electrónico: <info@nuso.org>

<distribucion@nuso.org> (distribución y ventas)

<www.nuso.org>

El portal **NUEVA SOCIEDAD** es una plataforma de reflexión sobre América Latina.
Articula un debate pluralista y democrático sobre política y políticas latinoamericanas.



**NUEVA
SOCIEDAD**

es un proyecto de la

**FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG**

Septiembre-Octubre 2023

Índice

COYUNTURA

- 4897 **Fernando Molina.** Evistas versus arcistas. Guerra abierta
en el MAS boliviano 4

TRIBUNA GLOBAL

- 4898 **Christophe Jaffrelot.** Narendra Modi o el fin de la
democracia india 14

TEMA CENTRAL

- 4899 **Daniel Susskind.** Trabajo y sentido en la era de la
inteligencia artificial 25
- 4900 **Didice Godinho Delgado.** ¿Hay justicia de género en
el sindicalismo de América Latina y el Caribe? 52
- 4901 **Cecilia Rikap.** Inteligencia artificial: reemplazo,
hibridación... ¿progreso? 67
- 4902 **Cecilia Anigstein.** Transición ambiental y clase trabajadora 82
- 4903 **Svenja Blanke / Mónica Sladogna.** ¿Cómo trabajaremos
en América Latina? Inteligencia artificial y trabajo en la periferia
del capitalismo 96
- 4904 **Jaime Caro.** La izquierda y el nuevo sindicalismo
en Estados Unidos 111
- 4905 **Guadalupe Hindi.** Formales/informales: un binomio
cuestionado por la «economía popular» 123
- 4906 **Sarrah Kassem.** Los trabajadores que desafían a Amazon 133

ENSAYO

- 4907 **Martín Baña / Alejandro Galliano.** La muerte es un lujo
innecesario. Del cosmismo ruso al transhumanismo universal 157

SUMMARIES

Segunda página

La aparición del ChatGPT es solo un emergente de enormes transformaciones que vienen atravesando las sociedades, en un contexto en el que el futuro aparece cargado de oscuras connotaciones distópicas. Y parte de las consecuencias de estas mutaciones afectan directamente el ámbito laboral. ¿Qué está cambiando en el mundo del trabajo y cuánto más podría cambiar en el futuro? ¿Cómo afectan esos cambios las luchas laborales y el propio sentido del trabajo? ¿Es posible darle otro rumbo al cambio tecnológico? ¿Tenemos algo para decir desde América Latina? Estos son algunos de los interrogantes que busca responder el Tema Central de este número de NUEVA SOCIEDAD, dedicado a las nuevas luchas y los nuevos sentidos en el universo laboral.

En el artículo que abre el *dossier*, Daniel Susskind se enfoca en la relación entre trabajo y sentido a partir de la bibliografía teórica y empírica, sin dejar de lado diferentes perspectivas ideológicas. Si el trabajo no es solo fuente de ingresos sino también de sentido, se requiere pensar de otro modo los desafíos introducidos por la inteligencia artificial (IA) y también algunas de las respuestas a esos retos, como el ingreso básico o el empleo garantizado. La IA afecta no solo la cantidad de trabajo sino además su calidad: estas nuevas tecnologías pueden socavar el sentido que las personas encuentran en su trabajo. Y frente a eso, ¿cómo podrían/deberían actuar los Estados? Cecilia Rikap se concentra en las formas en que la IA reemplaza no solo tareas sino procesos de aprendizaje realizados por seres humanos, afectando la autonomía y el control de los trabajadores en el lugar de trabajo. El salto en la adopción de IA que significó el lanzamiento de ChatGPT –escribe la autora– invita a reflexionar sobre cómo se usa esta tecnología, pero también acerca de quién y cómo se produce la IA y quiénes se benefician de ella. En la misma línea, Svenja Blanke y Mónica Sladogna analizan los efectos de la IA desde la periferia y dejan planteados varios interrogantes sobre los cambios en el mundo laboral, pero también sindical. Los sindicatos latinoamericanos –al igual que los gobiernos– están lejos de haber tomado en serio estas cuestiones.

Didice Godinho Delgado pone el foco precisamente en el sindicalismo latinoamericano y caribeño en relación con la (in)justicia de género. A partir de los resultados de un estudio realizado para la Fundación Friedrich Ebert (FES) sobre la base de un análisis de 43 centrales sindicales de Centroamérica, países andinos, Cono Sur y México, el artículo muestra los avances, a veces importantes, de las mujeres en el mundo sindical, pero también las resistencias en un espacio que sigue siendo mayoritariamente masculino.

Cecilia Anigstein aborda la crisis socioecológica y su relación con el trabajo, y en particular, cómo esa crisis impacta en los sectores más desprotegidos, precarios y feminizados, y reafirma la necesidad de pensar una transición justa. Existe hoy un imaginario potente –sostiene la autora– según el cual la transición energética consiste en reemplazar las industrias del carbón, el petróleo o el gas por las nacientes industrias de las plantas y células solares, las turbinas eólicas, el etanol, las baterías de litio o el hidrógeno, mientras las sociedades se sostienen bajo instituciones, modos de organización y producción más o menos semejantes a los vigentes. Sencillamente, reemplazar los negocios y la clase trabajadora del pasado por los del futuro. Pero esta visión de las cosas pasa por alto los impactos que la crisis socioecológica ya está ocasionando en las condiciones de vida y de trabajo de la población, aspectos que deben ser analizados. Por su parte, Guadalupe Hindi se ocupa de otra cuestión relevante en América Latina: la de la «economía popular». Diversos enfoques surgidos de la antropología económica dejan ver los puntos de tensión, así como la convergencia, entre la economía salarial y las formas de trabajo sin salario ni patrones, pero con conexiones no siempre percibidas con los procesos de valorización capitalista. Eso es de especial importancia en países como Argentina, donde quienes trabajan en estas economías buscan «sindicalizarse».

Jaime Caro analiza el «nuevo sindicalismo» estadounidense, una novedosa dinámica organizativa que tuvo una de sus máximas expresiones en las luchas por la creación de sindicatos en Amazon y Starbucks. En estas experiencias, diversos grupos de trabajadores, como mujeres, personas racializadas y LGBTI+, unieron fuerzas para luchar por mejores condiciones laborales y derechos, con el apoyo de activistas de izquierda y antiguos sindicatos radicales marginales. El caso de Amazon es tomado también por Sarrah Kassem en una visión comparativa entre las acciones en Estados Unidos y Alemania. Los trabajadores de Amazon enfrentan no solo la política antisindical de la empresa, sino también sus condiciones estructurales desfavorables a la organización sindical, como la red descentralizada e intercambiable de almacenes.

Sin duda, las estrategias que las sociedades y los Estados se den para regular los cambios tecnológicos en curso incidirán con fuerza en el tipo de sociedades de los próximos años, mientras los procesos desigualitarios amenazan la cohesión social y las propias democracias, incluso las más asentadas.

Evistas versus arcistas

Guerra abierta en el MAS boliviano

Fernando Molina

El partido hegemónico en la política boliviana desde 2005 se encuentra dividido en dos fracciones, en medio de una escalada del conflicto interno. La puja política por el control del Movimiento al Socialismo (MAS) se va a jugar en varios niveles, incluidas las organizaciones sociales que conforman su base, hoy divididas, y el Poder Judicial.

El 26 de agosto, el ministro de Gobierno (Interior) de Bolivia, Eduardo del Castillo, posteó en una red social un video en el que el ex-presidente de Uruguay José Mujica emitía el siguiente mensaje: «Los mejores dirigentes son aquellos que, cuando se van, dejan un conjunto de gentes que los superan ampliamente. La lucha es colectiva y de generaciones». La alusión al ex-presidente Evo Morales, que se encuentra en una dura lucha contra el presidente Luis Arce Catacora por

conservar el liderazgo del Movimiento al Socialismo (MAS), era transparente. Días después, Del Castillo realizó una conferencia de prensa en la que señaló que el trópico de Cochabamba, el bastión cocalero de Morales, era el lugar del país en el que se habían encontrado más fábricas de cocaína. Añadió que parte de la coca que se vendía en los mercados de La Paz, y que debía usarse exclusivamente para el masticado tradicional (*akulliku*), se desviaba al narcotráfico.

Fernando Molina: es periodista y escritor. Es autor, entre otros libros, de *El pensamiento boliviano sobre los recursos naturales* (Pulso, La Paz, 2009), *Historia contemporánea de Bolivia* (Gente de Blanco, Santa Cruz de la Sierra, 2016) y *El racismo en Bolivia* (Libros Nómadas, La Paz, 2022). Es colaborador del diario español *El País*.

Palabras claves: Luis Arce Catacora, Evo Morales, Movimiento al Socialismo (MAS), Bolivia.

La respuesta a estas declaraciones fue singular: «*Burro* y *Sonia* son los adjetivos que usan los *evistas* para atacar al ministro de Gobierno», tituló el diario *El Deber* para retratarla¹. El senador cocalero Leonardo Loza, muy cercano a Morales, apeló a estos insultos contra Del Castillo porque el narco uruguayo Sebastián Marset, quien vivió en Santa Cruz por algo menos de un año y hoy es prófugo de la justicia boliviana, había hecho circular un video en el que le pedía al ministro «no ser burro». Loza sacó de una noticia falsa lo de «Sonia», que supuestamente es el pseudónimo de la autoridad en el mundo del hampa. Se preguntó si Del Castillo era «Sonia de día o de noche»². Hace tiempo que la pelea entre las dos alas del MAS dejó atrás el respeto entre compañeros del mismo partido.

Del Castillo es un importante protagonista de la interna del MAS. Funcionario de segundo nivel durante los gobiernos de Evo Morales (2006-2019), este joven abogado destacó durante la resistencia de su partido al gobierno de Jeanine Áñez en 2020. Nacido en Santa Cruz, próximo a la también cruceña María Nela Prada, mano derecha del presidente Arce y su

ministra de la Presidencia, Del Castillo asumió la dirección de la seguridad del país en el nuevo gobierno, el primero del MAS que no tenía a Evo Morales a la cabeza. Un año después, el ex-presidente intentó sacarlo del gabinete. La razón era la detención, por orden de este, de Maximiliano Dávila, uno de los jefes policiales antidrogas de Morales, acusado por la Administración de Control de Drogas (DEA, por sus siglas en inglés) de vínculos con el tráfico de cocaína hacia Estados Unidos³. Posteriormente, Dávila declaró a la prensa que se lo detenía porque se quería enlodar al ex-presidente⁴. Además, el ministro de Gobierno anunció que pediría un informe a la DEA para entender por qué la agencia estadounidense acusaba a Dávila. Ambos hechos indujeron a Morales a la paranoia. Denunció que había un «plan negro» para acusarlo de narcotráfico y extraditarlo a EEUU y para «destrozar» al movimiento cocalero⁵. Pese a la arremetida, Arce mantuvo a Del Castillo y, en cambio, echó a un evista a quien Morales quería colocar a la cabeza del ministerio⁶.

Otro ministro con un papel importante en este conflicto es el de Justicia,

1. Marco Antonio Chuquimia: «*Burro* y *Sonia* son los adjetivos que usan los *evistas* para atacar al ministro de Gobierno» en *El Deber*, 29/8/2023.

2. *Ibíd.*

3. «Detienen a Maximiliano Dávila, ex-jefe policial de Bolivia, por supuestos vínculos con el narcotráfico» en *CNN en Español*, 26/1/2022.

4. Carlos Quisbert: «Dávila, el coronel que es acusado de narco por la DEA y que incomoda a Evo» en *Página Siete*, 30/12/2022.

5. Rubén Atahuichi: «Morales denuncia un ‘plan negro’ en contra suya y que le reclamó a Arce» en *La Razón*, 4/9/2022.

6. «Nelson Cox es destituido del cargo de viceministro; dijo que desconoce los motivos» en *ANF*, 10/1/2022.

Iván Lima, quizá el hombre más poderoso del oficialismo después de Arce. Los evistas lo acusan de controlar a jueces y magistrados, y de estar preparando alguna maniobra legal en contra de Morales que le impedirá la candidatura en 2025. Hasta ahora, ha quedado en denuncia. Sin embargo, para los incondicionales del ex-presidente indígena, esto tomó visos de realidad cuando Lima amenazó a Morales con un juicio por calumnias. Morales había dicho que el bufete de abogados del hermano de Lima atendía casos millonarios en contra del Estado y había sugerido que podía ganarlos por el poder del ministro⁷. «[Evo Morales] Debe buscarse un buen abogado», le apostrofó Lima. Luego de la airada reacción política que provocó la amenaza, el ministro tuvo primero que aclarar que la idea de enjuiciar al ex-presidente era personal (Morales no le creyó) y luego, abstenerse de iniciar la causa. Un año antes, este ambicioso abogado, que no es militante del movimiento y está muy ligado a la jerarquía católica, había publicado en una red social una serie de mensajes que contradecían abiertamente al MAS. Esto no le ha impedido ser el hasta ahora imprescindible operador del presidente boliviano.

La reacción de Morales contra Del Castillo se explica no solo por la personalidad «conspiranoica» del ex-presidente, sino también por el ambiente que encontró en su partido cuando retornó del exilio argentino en noviembre

de 2020, poco después del triunfo de Arce con 55% de los votos y exactamente un año después de que perdiera el poder y tuviera que abandonar Bolivia. Durante la campaña electoral, Arce y su segundo, David Choquehuanca, habían evitado mencionar el nombre del ex-presidente, ya que se suponía que este estaba muy desprestigiado por su afán reeleccionista y que su evocación le restaría votos al MAS. Ambos candidatos habían cohesionado al partido aprobando el pedido de las bases de deshacerse del «entorno de Evo», que entonces se encontraba exiliado en su mayor parte. Se recriminaba a este grupo por haber gobernado el país 13 años y no haber defendido su propio gobierno durante la crisis política de 2019.

Cuando Arce y Choquehuanca lograron sobradamente su objetivo de «detener a la derecha», que había estado impulsando un conjunto de medidas para desmontar el modelo socioeconómico construido por el MAS, juraron sus cargos en el edificio del Parlamento sin mencionar ni una sola vez al jefe de su partido... En realidad, el nuevo vicepresidente sí lo aludió, pero de manera negativa: «Ni las revoluciones han logrado modificar la conservación del poder para mantener el control sobre las personas. No se consiguió modificar la naturaleza del poder, pero el poder logró distorsionar la mente de los políticos», proclamó. Y luego pronunció una frase que no dejaba dudas sobre sus intenciones: «El poder tiene que circular»⁸.

7. R. Atahuichi: «Morales versus Lima, el cruce verbal que apunta a un juicio» en *La Razón*, 16/8/2023.

8. «Lea el discurso completo de la posesión del vicepresidente David Choquehuanca» en *La Razón*, 8/11/2020.

David Choquehuanca es un personaje fundamental en esta guerra fratricida. «Hermano» de Morales desde los años en que este era tan solo un diputado radical en el congreso neoliberal en la década de 1990, y su canciller histórico después del «triunfo revolucionario» de 2006, este aymara de ideas indianistas fue apartado del poder en 2017 por su aspiración a convertirse en candidato presidencial en reemplazo de Morales, quien no podía postular por cuarta vez a causa de las limitaciones legales que existían entonces. En el momento de la salida de Choquehuanca del gabinete, el presidente urdía un plan para habilitarse pese a haber perdido, en 2016, el referendo que había mandado convocar para reformar la Constitución y garantizar su reelección y la de su vicepresidente Álvaro García Linera. Finalmente, la reelección quedó allanada por un veredicto del Tribunal Constitucional, que la declaró «derecho humano» y, por tanto, la volvió irrestricta.

No solo Choquehuanca perdió su influencia en 2017, sino que además, como suele suceder en Bolivia, todos sus colaboradores y seguidores fueron puestos en la «congeladora» hasta que volvieron con gran fuerza en el gobierno de Arce. Por estos hechos, Choquehuanca y los choquehuanquistas son enemigos de Morales. Más aún porque, en 2020 y desde Argentina, este impidió que el ex-canciller fuera el candidato del MAS a presidente, como querían las bases del partido, y lo sustituyó por Arce, entonces cercano a él, degradando al indígena al puesto vicepresidencial.

Luis Arce se hizo conocido en Bolivia y América Latina por su papel como ministro de Economía durante casi todo el mandato de Morales, con una interrupción de dos años para tratarse de un cáncer del que salió bien librado. Su trabajo como ministro se benefició de los altos precios internacionales de las materias primas. De 2006 a 2014, el país creció a una tasa promedio superior a 5% anual y la pobreza extrema se redujo de 38% a 18%. Muchos creyeron que esta dinámica positiva cesaría en cuanto los precios cayeran. Pero Arce superó esa prueba aumentando el gasto público de modo que compensara la caída de los ingresos por exportaciones. Bolivia continuó creciendo, aunque con menos fuerza que antes, mientras los demás países sudamericanos se iban hundiendo en la desaceleración. El lado negativo de esta política, que algunos bautizaron «escape hacia delante», fueron los altos déficits fiscales y la caída de las reservas de divisas. Curiosamente, quien debió pagar la factura de estos problemas fue él mismo cuando se convirtió en presidente.

Arce se vinculó al MAS de manera tardía, en el lapso inmediatamente anterior a las primeras elecciones que Morales ganó, en 2005. Pero no era un recién llegado a la izquierda boliviana. En la universidad había militado en el Partido Socialista 1 (ps-1), uno de los muchos grupos progresistas bolivianos que prácticamente desaparecieron con la caída del Muro de Berlín. Este pasado tiene un papel en la lucha interna actual. En mayo de 2021, el jefe de Estado se reunió con sus ex-compañeros,

se vistió con los colores del ps-1, se dejó rodear de las banderas rojas de los socialistas, pidió que estos «no lo abandonen» y prometió que «seguirá en la lucha», igual que el líder histórico del socialismo boliviano, Marcelo Quiroga Santa Cruz, quien fue asesinado por la dictadura de Luis García Meza en 1980⁹. Posteriormente, el 7 de noviembre de 2022, el dirigente de lo que queda del ps-1, Remmy Gonzales, declaró que este partido estaba tramitando nuevamente la personería jurídica y que Arce podría ser su candidato presidencial¹⁰. Después de esta declaración, los evistas comenzaron a denunciar que el gobierno estaba prohibiendo la bandera del MAS en los actos oficiales y promovía el uso de la enseña del ps-1. Le desearon suerte al presidente con su «nuevo partido»¹¹. Estos fueron desmentidos por la ministra Prada¹² y, posteriormente, el ps-1 tuvo que aclarar que no ha tenido una conversación política con Arce¹³.

En diciembre del mismo año, este lanzó uno de sus escasos mensajes televisados al país. Además de abordar temas de Estado, se refirió a la polémica dentro del MAS: «Sé que hay personas que se esfuerzan para hacerme ver

como un traidor al Instrumento Político, pero quiero decirles que soy un militante más del MAS, que no claudicaré»¹⁴. Esta declaración no aquietó la polémica sobre el asunto. En abril pasado, Morales publicó en una red social una fotografía del presidente en el congreso socialista de 2021 y escribió: «Saludamos la intensa actividad proselitista del ps-1, sigla fundada por el hermano Marcelo Quiroga Santa Cruz y traicionada históricamente por algunos políticos que terminaron en la derecha»¹⁵. Poco antes había declarado que el presidente no iba a los congresos del MAS, pero sí a los de otros partidos, aunque ironizó: «me comentaron, no le ha ido bien con el ps-1 y ahora vuelve. Bienvenido, buen retorno. Uno puede equivocarse, reflexionar y volver al Instrumento Político por la Soberanía de los Pueblos»¹⁶.

Los arcistas han recordado que cuando nació el MAS, precisamente con el nombre de Instrumento Político por la Soberanía de los Pueblos, era un movimiento y no un partido, y en él todas las facciones de izquierda eran bienvenidas. La transformación del MAS en un partido de nítidos contornos, con un rígido estatuto interno,

9. «Presidente Arce asiste al congreso del ps-1 y aguarda sus conclusiones» en *ABI*, 1/5/2021.

10. Luis Mealla: «El ps-1 abre las puertas para que Luis Arce sea su candidato en 2025» en *La Razón*, 17/11/2022.

11. «Vicepresidente del MAS acusa a Arce de prohibir banderas azules y le da vía libre para irse del partido» en *La Razón*, 16/11/2022.

12. *La Razón*: «Ministra Prada niega instrucción de usar banderas rojas en concentraciones del MAS» en *La Razón*, 16/11/2022.

13. «ps-1 asegura que no ha tenido ‘conversación política’ con Arce» en *Opinión*, 1/5/2023.

14. «Presidente Arce: ‘Me quieren hacer ver como traidor, pero soy del MAS’» en *Urgente.bo*, 2/12/2022.

15. «Evo saluda campaña del ps-1 con foto pasada de Arce» en *Correo del Sur*, 17/4/2023.

16. «Evo: A Luis Arce no le fue bien con el ps-1 y ahora vuelve al MAS» en *Los Tiempos*, 19/3/2023.

es reciente y obedeció a una estrategia de Morales para conservar el control de su organización e impedir que esta se inclinase hacia sus competidores. El ex-mandatario puso mucho interés en el «congreso orgánico» que su tienda política realizó por requerimiento legal en agosto de 2021, cuando todavía mantenía una relación razonable con sus compañeros gobernantes. Este congreso aprobó un estatuto que declara a Morales jefe natural del MAS y exige diez años de militancia a todo el que quiera ser candidato masista a la Presidencia del país (cláusula que elimina a Arce)¹⁷. El estatuto fue denunciado por los arcistas ante el Tribunal Constitucional. Esta institución solo aceptó revisar la constitucionalidad de un artículo de la norma, el que fija a Morales como «líder nato» de la organización. Todavía no se conoce el veredicto.

Los observadores externos discrepan en cuanto a si Arce coqueteó seriamente con el ps-1 o no. Lo cierto es que, desde el mensaje presidencial de fines del año pasado que hemos mencionado, sus seguidores se han volcado por entero a arrebatarle el MAS a Morales y no a construir una nueva opción política, dado el peso político y simbólico de esa fuerza.

Durante mucho tiempo se dijo que el presidente boliviano, a diferencia de su mentor y ahora rival, carecía de «base social». Además, está el hecho de que no es indígena. Tal fue la razón

por la que, según el ex-vicepresidente García Linera, él y Morales, que definieron la candidatura del ex-ministro de Economía en 2020, la vieron «como un hecho transitorio, un recodo en el camino para volver a la raíz»¹⁸. Esta «raíz» era el gobierno indígena. Pero lo que los dos ex-mandatarios no calcularon fue que de inmediato Arce haría buenas migas con Choquehuanca, quien sí tiene base social y es indígena. Desde entonces, el tándem Luis-David ha hecho un grave daño a la estructura de lealtades partidarias. Contando con los recursos económicos, políticos y simbólicos del Estado, han logrado lo que hace algunos años habría parecido imposible: quitarle a Morales las bases de El Alto, la populosa ciudad aymara colindante con La Paz, controlar a un importante número de parlamentarios, seducir a las organizaciones campesinas y acorralar al ex-presidente en su refugio del Chapare, donde este quiere realizar (con oposición del ala arcista, que prefiere un lugar más «neutral») el próximo congreso del MAS, previsto para el 3, 4 y 5 de octubre en el pueblo cocalero de Llauca Ñ. Allí se elegirán la nueva directiva del partido y el candidato para las elecciones de 2025.

De lo relatado, se puede colegir una pregunta de orden moral: ¿traicionó Arce a Morales, como creen los seguidores de este? Si Choquehuanca se enfrenta a su antiguo «hermano», tiene motivos muy claros para hacerlo.

17. «Estatuto del MAS establece respeto a Evo Morales y sin librepensantes» en *Los Tiempos*, 30/9/2021.

18. «García Linera ve 'transitoria' a la gestión de Arce y afirma que en 2025 el proceso debe 'enrectarse'» en *Erbol*, 3/2023.

En cambio, se suponía que Arce era un hombre de Morales. «Me acuerdo lo que hablamos con él en diciembre de 2019 en México», recordó hace poco García Linera en un programa de televisión, «él estaba un poco desanimado, tanteando que sí o que no [a la candidatura que ya se le había ofrecido]». Entonces, según el ex-vicepresidente, él le dijo: «Luis, te toca a ti... luego pasa a sus verdaderos dueños, que son los campesinos y los indígenas de esta patria»¹⁹.

Esta formulación no toma en cuenta la lógica del caudillismo y cómo esta se despliega en un país en el que se permite la reelección. En las entrevistas que concedió a la prensa internacional tras convertirse en presidente, Arce repitió que él iba a tener el control total de su gobierno, es decir, que no iba a ser títere de otros²⁰. El cumplimiento de este deseo le exigió convertirse en un líder con proyección propia, porque, de lo contrario, el gabinete y el gobierno no le hubieran respondido a él, sino a Morales. Así funciona un sistema político caudillista. En Bolivia, el ascenso de los políticos no se debe principalmente a sus logros personales, sino a su lealtad para con la persona que puede darles o quitarles una posición. En un país con reelección, esta persona no solo es la que ocupa el poder, sino la que puede reproducirlo. Cuando esta doble función se encarna en dos personas distintas, como

excepcionalmente podía ocurrir con el arreglo que relata García Linera, se introduce una ambigüedad desconcertante, que es incompatible con el sistema caudillista. Si hubieran tomado en cuenta esta dinámica, Morales y García Linera habrían podido adivinar desde el principio lo que ocurriría con Arce: para poder controlar efectivamente su gobierno, este necesitaría, en forma casi inevitable, antagonizar con Morales y proyectarse más allá de 2025. Y eso es lo que ocurrió.

Comprenderlo no implica negar la dimensión ética del hecho. ¿Tenía Arce un compromiso con Morales que le impedía, éticamente hablando, intentar desplazarlo? ¿Era un compromiso explícito? ¿Fue voluntario o se sintió obligado a él a cambio de su postulación? Por tanto, su conducta posterior ¿resulta recusable desde un punto de vista moral o no? Son preguntas que nadie ha respondido y que probablemente no se respondan jamás. Como hemos visto, la pelea no se da en estos términos. Solo García Linera ha sacado esto a colación. Y el ex-vicepresidente critica más a Arce por no darles prioridad a los indígenas en el próximo periodo político que por faltar a su supuesta palabra de «ser de transición».

Como fuere, lo cierto es que el antagonismo inherente a la lógica caudillista del sistema político ha emergido

19. «García Linera: En 2019 se definió que Luis Arce iba a ser un candidato para un gobierno de transición» en *Abya Yala Televisión*, 24/8/2023.

20. V. por ejemplo F. Molina: «Luis Arce: 'No queremos revancha en Bolivia, hay muchas cosas por hacer'» en *El País*, 21/10/2020.

y se ha ido complicando con las disputas y los rencores personales y con algunas discrepancias programáticas. En su círculo íntimo, Arce dio a entender que no perdonaría a Morales por haber atacado a su hijo Marcelo, a quien el evismo acusó públicamente de hacer *lobby* en torno de la licitación internacional del litio²¹. En cuanto a lo programático, el gobierno ha responsabilizado a las administraciones precedentes de no haber invertido en la reposición de las reservas de gas, que hoy sufren un agudo declive²² (esta crítica se ha esgrimido hasta donde lo permite la memoria de que Arce también fue parte de estas administraciones). Por otro lado, el evismo está chocando contra varias políticas gubernamentales, por ejemplo, contra la extracción de litio de los salares bolivianos por parte de varias empresas chinas y una rusa, pues considera que esta política pierde de vista el propósito inicial del MAS, que era aprovechar la abundancia del *commodity* en territorio boliviano para iniciar procesos de industrialización que no parasen hasta lograr la fabricación de baterías «*made in Bolivia*». Esta crítica pasa por alto que la idea de la «industrialización del litio» ha tenido una década para concretarse y no se ha logrado.

Perspectivas

«Toda esta fractura tiene que ver con la competencia de dos personas. La pugna es abierta», resumió García Linera en la televisión²³. Este político, que se dedica ahora a la cátedra universitaria y el análisis, se alinea con su ex-compañero de gobierno (la «raíz indígena»), pero advierte que la perspectiva de un MAS fragmentado es muy negativa y pide un diálogo entre los dos caudillos. Por esto Morales lo calificó como «un enemigo más»²⁴. García Linera no profundizó en la polémica, que para algunos se debió a la naturaleza implacable de Morales cuando recibe críticas y, para otros, mostró su desesperación en un momento de aislamiento. Morales también está chocando con Andrónico Rodríguez, joven dirigente cocalero, formado por él como líder sindical y senador que algunos consideran como «la tercera opción» del MAS²⁵. Pero pensar que los dos grandes líderes se retirarán pacíficamente para dejar que aparezca alguien nuevo (una posibilidad fuerte en las encuestas) no suena por ahora verosímil.

Según García Linera, «el electorado se divide en 40-40-20. 40% masista, 40% antimasista y 20% apoya a uno o a otro. Divididos, los dos candidatos del MAS se van a repartir

21. «Evo respalda a diputado que denunció a hijo de Luis Arce y responsabiliza al gobierno de su seguridad» en *Los Tiempos*, 15/2/2023.

22. «Montenegro revela que el ‘mar de gas’ fue ‘una mentira’ de un ministro de Evo Morales» en *ANF*, 12/1/2023.

23. «Diálogo entre ex-presidente Eduardo Rodríguez y ex-vicepresidente Álvaro García» en *Abya Yala*, 1/9/2023.

24. «‘Tengo un enemigo más’, Evo se refiere así a Álvaro García Linera» en *Página Siete*, 2/4/2023.

25. «Andrónico aclara que no pretende ser candidato a la Presidencia» en *Radio Compañera*, 5/7/2023.

de a 20% cada uno. La única manera de que el 40% se pueda convertir en 60% es unidos», conjeturó²⁶. Una encuesta reciente le da una intención de voto a Arce de 14% y a Morales de 10%; con ello ocupan el primer y el tercer lugar en popularidad, respectivamente. Una de las conclusiones de la encuesta es que ambos apuntan a dos segmentos diferentes del ámbito popular, con más apoyo a Morales entre los más pobres²⁷. Los negativos del ex-presidente son muy altos y consolidados y hacen improbable que logre salir de su nicho electoral; sobre todo, que pueda expandirse hacia la clase media. Al mismo tiempo, Arce difícilmente penetrará en el «campo profundo», donde la figura de Morales sigue teniendo dimensiones míticas.

Pero este tipo de cálculos no convencen a los actores de la disputa. Por eso, la derrota del llamado «proceso de cambio» en 2025 se ha vuelto más posible que en el pasado. Por otra parte, se pueden observar varios signos de un «cambio de ciclo histórico», el principal de los cuales es el desplazamiento del «sentido común» de la población hacia posiciones similares a las de las extremas derechas, aunque no existe

una figura política que exprese claramente esta tendencia²⁸.

El efecto del enfrentamiento masista más negativo en el plano estructural es la división de la mayoría de los sindicatos, que son la base del MAS, en dos alas (solo se ha librado de ello, hasta ahora, la Central Obrera Boliviana, que es fundamentalmente arcista). El 20 de agosto, un congreso de la Confederación Sindical Única de Trabajadores Campesinos (CSUTCB), la «entidad matriz» de los campesinos bolivianos, quedó empañado por una pelea entre delegados. «Por instrucción del presidente Luis Arce, operadores políticos del gobierno y la policía han perpetrado un atentado criminal [contra el congreso campesino]», escribió Morales en una red social. El ex-presidente denunciaba que la policía lanzó gases lacrimógenos en el coliseo de la ciudad de El Alto donde se realizaba la reunión. El gobierno rechazó las acusaciones. Según las autoridades, quienes activaron granadas de gas en medio de una sesión de madrugada fueron delegados embriagados del «ala radical», es decir, seguidores del ex-presidente²⁹. La ministra Prada calificó las palabras de Morales de «temerarias». La prensa reportó que dos grupos de campesinos se enfrentaron con armas blancas, botellas y palos. Hubo 450 heridos leves³⁰.

26. «Diálogo entre ex-presidente Eduardo Rodríguez y ex-vicepresidente Álvaro García», cit.

27. «Arce y Mesa encabezan encuesta de intención de voto, pero hay dispersión» en *Asuntos Centrales*, 4/9/2023.

28. F. Molina: «Inseguridad, desencanto y economía: Javier Milei y el efecto contagio en Bolivia» en *El País*, 16/8/2023.

29. Antonio Dalence: «Congreso campesino termina con violencia y más de 450 heridos» en *La Razón*, 20/8/2023.

30. *Ibíd.*

Por el desorden del congreso, en el que participaban cientos de personas, resultaba difícil determinar cuál sector era el mayoritario. En cualquier caso, al final dos dirigentes distintos se proclamaron ejecutivos de la CSUTCB. Uno, el reconocido por el oficialismo, se quedó con la oficina y los papeles de la institución. El otro, evista, amenazó con un bloqueo de caminos, el tradicional método de lucha rural, para recuperar la confederación. Este bloqueo se postergó hasta octubre por solicitud de Morales, que argumentó que la crisis económica no lo hacía aconsejable, ya que perjudicaría a los más necesitados³¹. El bloqueo,

como casi todo lo que ocurre hoy en la política boliviana, fue motivo de múltiples batallas retóricas. Tenía potencial de complicar la gobernabilidad del presidente Arce, aunque el oficialismo piensa que el evismo es débil y que retrocedió por su incapacidad de llevar a cabo una protesta exitosa³².

Más allá de lo que ocurra en este caso específico, si las organizaciones sociales se dividen de manera duradera, la salida del MAS del gobierno en 2025 podría ser algo más que un traspie electoral y convertirse en una derrota de largo plazo del movimiento trabajador, indígena y popular. ☐

31. «Evo Morales ve ‘responsable’ y ‘prudente’ la suspensión del bloqueo nacional» en *Erbol*, 4/9/2023.

32. Edwin Condori: «Campesinos arcistas califican de fracaso contundente el bloqueo postergado de evistas: ‘No somos ovejas de nadie’» en *El Deber*, 4/9/2023.

Narendra Modi o el fin de la democracia india

Christophe Jaffrelot

Al igual que otros líderes populistas y autoritarios de comienzos del siglo XXI, Narendra Modi está deconstruyendo las instituciones democráticas en la India. Parece haber tomado firmemente las riendas de un poder cada vez más desmedido para aplicar su proyecto hinduista radical.

Desde que fue elegido primer ministro de la India en 2014, Narendra Modi logró poner en el primer plano de la escena de su país la ideología nacionalista hindú de la que se había impregnado desde su más temprana edad. Impuso además un modo de gobierno de los más autoritarios, figurando entre los líderes que orientaron sus países hacia el nacional-populismo y el autoritarismo electoral. En un hecho sin precedentes en la historia de la India,

este dispositivo político-ideológico se trasladó del ámbito regional al nacional, un mecanismo de extrapolación inédito por su naturaleza y dimensión.

Pero ¿quién es realmente Narendra Modi?¹ Pregunta difícil de responder, no solo porque el hombre cultiva el secreto sobre gran parte de su vida, sino también porque su personalidad combina facetas muy contrastantes. Para revelar su naturaleza profunda, habría que remontarse a sus años de formación y

Christophe Jaffrelot: es doctor en Ciencias Políticas e investigador del Instituto de Estudios Políticos (IEP) de París. Enseña cuestiones políticas de Asia Meridional en Sciences Po.

Palabras claves: *hindutva*, nacionalismo, Narendra Modi, India.

Nota: la versión original de este artículo, en francés, se publicó en *La Vie des Idées*, 10/7/2023, con el título «Narendra Modi, ou la fin de la démocratie indienne». Traducción: Gustavo Recalde.

1. Para profundizar sobre este tema, v. C. Jaffrelot: *L'Inde de Modi. National-populisme et démocratie ethnique*, Fayard, París, 2019, disponible en inglés en una versión aumentada: *Modi's India – Hindu Nationalism and the Rise of Ethnic Democracy*, Princeton UP, Princeton, 2021; y *Gujarat under Modi. Laboratory of Today's India*, Hurst, Londres, 2023.

prestar atención a los hechos más que a las palabras –aun cuando a menudo merezca citarse el discurso de quien para sus seguidores sigue siendo un gran orador–.

Modi es un animal político moldeado por la ideología como solo lo son aquellos para quienes esta es una segunda naturaleza, un estilo de vida, diría Max Weber. Sin embargo, para entender los resortes de su carisma, es necesario explorar lo que lo convierte en una figura excepcional en la historia política india, acercándolo a algunos de sus alter egos contemporáneos como Recep Tayyip Erdoğan, Viktor Orbán, Benjamin Netanyahu y otros que logran ser elegidos y reelegidos, a pesar –o a causa– de su autoritarismo.

Un mero producto de la *hindutva*

Narendra Damodardas Modi nació el 17 de septiembre de 1950 en una pequeña ciudad de Gujarat, en el seno de una familia de clase media baja e incluso de baja casta, la de los Ghanchi, dedicada a la elaboración y venta de aceite de cocina. Su padre tenía un puesto de té en el andén de la estación local, donde Narendra atendía desde niño.

Sin embargo, la otra familia de Modi no es sino la Asociación de Voluntarios Nacionales (Rashtriya Swayamsevak Sangh, RSS), que encarna el nacionalismo hindú desde su fundación en 1925. Esta ideología presenta el hinduismo como una síntesis

de la identidad india, y a los hindúes como hijos de la tierra descendientes del pueblo originario de la India, su territorio sagrado². Desde esta perspectiva, los miembros de las minorías (los musulmanes, los cristianos, etc.) solo pueden ser reconocidos como ciudadanos plenos si juran lealtad a la *hindutva* y adoptan un modo de vida hindú; caso contrario, son considerados antinacionales y denunciados, e incluso discriminados y reprimidos. La RSS se caracteriza por su rigor organizativo, que explica en gran medida su extraordinaria longevidad, ya que el movimiento no ha dejado de crecer y prosperar desde hace un siglo, a pesar de una interrupción en 1948, año en el que fue prohibido luego de que uno de sus miembros asesinara a Mahatma Gandhi, a quien le reprochaba ser demasiado débil en relación con Pakistán. La RSS tiene como objetivo rastrillar el espacio social de las ciudades, así como de las zonas rurales, para convertir a la India según su visión del mundo. Así, desde 1925, la organización crea ramas (*shakhas*) locales donde los jóvenes hindúes se forman tanto en el plano físico como intelectual mediante ejercicios marciales y cursos de historia u otros temas impartidos por los dirigentes del movimiento. Estos últimos, denominados *pracharaks* (predicadores), se dedican en cuerpo y alma a la «Sangh», a punto tal de renunciar no solo a cualquier carrera profesional, sino también a formar una familia.

2. Sylvie Guichard: «Populismes indiens» en *La Vie des Idées*, 15/11/2016.

Modi se sumó a la rama local de la rss a los ocho años. Se convirtió en miembro permanente a fines de los años 1960 y se instaló entonces en el cuartel general de la rss regional en Ahmedabad. Fue primero asistente del *prant pracharak* (responsable de la rss a cargo de una provincia –*prant*– del movimiento), antes de llegar a ser él mismo *pracharak* en 1972. La rss le encargó luego ocuparse de la rama local de su consejo estudiantil, el ABVP. En esa época, Modi se había inscripto en una maestría en la Universidad de Guyarat, tras haber cursado supuestamente su licenciatura por correspondencia en la Universidad de Delhi³.

Pero a partir de 1975 pasó a la clandestinidad escapando del estado de emergencia que había impuesto Indira Gandhi y que había llevado a prisión a muchos dirigentes de la rss. En 1978, fue designado *vibhag pracharak* (responsable de una rama de la rss en una división –*vibhag*– compuesta por varios distritos) y devino luego *sambhag pracharak* (responsable de una rama de la rss en un territorio que agrupa a más de una división), a cargo de la rss de las divisiones de Surat y Baroda, hoy Vadodara. En 1981 fue nombrado *prant pracharak* con la misión de coordinar los componentes de la Sangh Parivar presentes en Guyarat, desde el sindicato de agricultores (el Bharatiya Kisan Sangh) hasta el

ABVP, pasando por la Visha Hindu Parishad, el Consejo Mundial Hindú que tenía como objetivo agrupar a las sectas del hinduismo (desde los shivaítas hasta los vishnuítas, pasando por los shaktas, devotos de la Diosa). A mediados de la década de 1980, Modi ya era reconocido por su talento como organizador, y cuando L.K. Advani se convirtió en presidente del Partido Popular Indio (Bharatiya Janata Party, BJP) en 1986, decidió recurrir a sus servicios en el seno del partido. Por ello, en 1987 fue transferido a la agrupación política creada por la rss en 1980, el BJP, para ocupar el puesto clave de *sangathan mantri* (secretario de organización) en la cúpula de la rama guyaratí del partido. Como jefe organizador del BJP en Guyarat, Modi fue el artífice de una serie de acontecimientos en forma de *yatra*, palabra que en sánscrito significa «peregrinación», pero que el BJP aplica a sus movilizaciones de militantes cuando recorren largas distancias.

Así, fue responsable del segmento guyaratí del famoso Rath Yatra de Advani en 1990, que partió de Somnath, en la costa oeste del estado. El siguiente *yatra*, el Ekta Yatra (Peregrinación de la Unidad) del nuevo presidente del BJP, Murli Manohar Joshi, significó en 1991 su ascenso al cargo de organizador nacional de una movilización de este tipo, que partió de Kanyakumari

3. Nilanjan Mukhopadhyay: *Narendra Modi: The Man, The Times*, Tranquebar, Nueva Delhi, 2013; Pravin Sheth: *Images Of Transformation: Gujarat & Narendra Modi*, Team Spirit, Ahmedabad, 2014. Los estudios de Modi están envueltos en el misterio, y sus diplomas que se han hecho públicos no corresponden a ninguna disciplina conocida.

(en el extremo sur de la India) y llegó a Srinagar, en el norte, para manifestar la unidad de la nación india.

En 1995, por primera vez en su historia, el BJP ganó la mayoría de las bancas en la Asamblea de Gujarat. Esta victoria se atribuyó en gran medida a Modi, quien desempeñó un papel clave junto con el veterano del partido que se convirtió en jefe de gobierno, Keshubhai Patel⁴. A fines de los años 1990, Modi fue ascendido al cargo de secretario general del partido en Nueva Delhi, donde asumió como responsable del ala juvenil del BJP, la Bharatiya Janata Yuva Morcha. Sin embargo, Modi deseaba volver a Gujarat y, desde Delhi, se propuso desplazar a Keshubhai Patel del poder. Apoyado por el primer ministro A.B. Vajpayee, y más aún por su padrino de siempre, el viceprimer ministro L.K. Advani, Modi reemplazó a Patel al frente del gobierno de Gujarat en el otoño de 2001.

El Gujarat de Modi: un «modelo» y trampolín

En Gujarat, Modi construyó un sistema político basado en cuatro pilares complementarios. Se convirtió primero en el *hindu briday samrat* (emperador de los corazones hindúes), tras un pogromo antimusulmán que tuvo lugar menos de seis meses después de que asumiera el cargo. Esta violencia, que

se tradujo en la muerte de alrededor de 2.000 personas, tuvo como factor desencadenante el ataque a nacionalistas hindúes —atribuido a musulmanes locales— en un tren en la estación de Godhra. Modi no solo permitió que el brazo armado de la RSS —comenzando por los esbirros del Bajrang Dal⁵— llevara a cabo sangrientas operaciones de represalia, sino que aprovechó para poner a prueba un nuevo repertorio político, tras haber disuelto prematuramente la Asamblea del Estado con el fin de organizar elecciones regionales en un contexto sumamente extraordinario. Durante la campaña electoral del otoño de 2002, Modi impuso en efecto un estilo nacional-populista que solo Bal Thackeray, líder del vecino Maharashtra, había impulsado también con una lógica xenófoba, tal como lo reflejan sus reiterados ataques contra islamistas, e incluso contra los musulmanes en general y el vecino Pakistán, acusado de estar detrás de los llamados «ataques yihadistas» de los que Gujarat habría sido víctima. Modi se erigió en tribuno defensor de los hindúes de Gujarat, un tema predilecto que devino una de sus marcas de fábrica y lo convirtió en «emperador de los corazones hindúes».

Pero a partir de 2003, Modi desempeñó otro papel, el de la modernización económica, al erigirse en *vikas purush* (hombre del desarrollo). En efecto, inauguró un nuevo encuentro, Vibrant Gujarat [Gujarat vibrante], reunión bianual a

4. Vinod Mehta: *Lucknow Boy: A Memoir*, Penguin, Nueva Delhi, 2011, p. 209.

5. Organización juvenil extremista hindú [n. del e].

la que se invita a los sectores de negocios —muy bien representados en Gujarat, el estado de donde provienen algunas de las familias industriales más importantes de la India (como los Tata o los Ambani)—. Así, Modi adquirió recursos adicionales transformando la economía política de Gujarat: si bien este estado era conocido por su red de pymes, apostó en cambio por los megaproyectos ofreciendo condiciones más atractivas a los inversores, particularmente a través de unas 60 zonas económicas especiales (territorios libres de impuestos para atraer inversiones); a cambio, estos industriales estarían dispuestos a financiar sus campañas electorales. La dupla que Modi formó con Gautam Adani, un pequeño empresario cuyo ascenso fue meteórico, es el símbolo de este capitalismo clientelista.

¿Por qué Modi necesita tanto dinero? Para saturar el espacio público, como lo requiere su estilo populista. En los años 2000, este estilo era a la vez fruto de sus inclinaciones personales y una necesidad. En efecto, Modi se apartó de sectores completos de la familia de la Sangh. Por un lado, Keshubhai Patel no le perdonaba haberlo traicionado; por el otro, su *modus operandi* muy solitario rompía con la cultura muy colegiada de la RSS. Modi prescindió así del aparato del partido y la familia de la Sangh en general para relacionarse directamente con los electores. En las elecciones de 2007 y 2012, esto se tradujo en la contratación de asesores de comunicación (indios y estadounidenses), la creación de un canal de televisión, el uso sistemático de

las redes sociales y los hologramas... Si bien esta logística es propia del populismo, los mensajes transmitidos a través de estos canales no lo son menos: Modi se presenta como una víctima del establishment y, en particular, del gobierno encabezado por Manmohan Singh en Nueva Delhi, cuya dirección está influenciada por Sonia Gandhi, heredera de una familia —los Nehru-Gandhi— a la que Modi describe como elitista (mientras que él proviene de la plebe) y cosmopolita, e incluso proislámica (mientras que él es un «hijo de la tierra», defensor de los hindúes).

La cuarta y última dimensión del «sistema Modi» implementado en Gujarat en los años 2001-2014 atañe a las instituciones. A la cabeza del gobierno del estado, Modi politizó el aparato estatal de varias maneras. En primer lugar, arremetió contra la policía. En 2002, ascendió a los representantes de las fuerzas del orden que habrían permitido el pogromo para «darles una lección» a los musulmanes y, en cambio, relegó a los demás. Paralelamente, recurrió a los servicios de funcionarios que necesitaba para transmitir su autoridad, más aún cuando no confiaba demasiado en los líderes de su propio partido. Algunos servidores del Estado le resultaron además muy útiles para estrechar lazos con los grupos que jugaban la carta de un capitalismo clientelista, gracias a prácticas de migración del sector público al privado de una dimensión inédita. Además de la administración, otras instituciones perdieron su autonomía, comenzando por el sistema judicial, víctima de intimidación e

infiltración y debilitado por la proliferación de puestos vacantes.

En 2014, Modi construyó un «sistema» de una temible eficacia basado en una ideología etnonacionalista capaz de seducir a la mayoría hindú, una nueva economía política hecha de innumerables connivencias, un repertorio nacional-populista del que él es pieza clave y que cultiva a través de hechos excepcionales como el pogromo de 2002, y la puesta en vereda (y a su servicio) del aparato estatal que, sumado a su relación directa con «el pueblo», lo emancipa en parte de la «familia de la Sangh» de la que dependen en general los líderes del BJP. Incapaces de frenarlo y conscientes de su popularidad, los jefes de la RSS adhirieron a su candidatura al cargo de primer ministro en 2013.

El sepulturero de la democracia y el secularismo indios

La hazaña que Modi logró desde 2014 no ha sido suficientemente señalada por los observadores de la vida política india: en pocos años, este hombre que nunca había ocupado cargos nacionales traspuso a toda la India un sistema político que desarrolló en su región, que no es ni la región más poblada del país (lejos de ello), ni integra el crisol formado durante mucho tiempo por el norte de habla hindi. En efecto, las cuatro dimensiones analizadas anteriormente siguen operando y socavan las bases de la democracia y el secularismo indios.

El nacionalismo hindú del que Modi sigue siendo heraldo —aun cuando en público evite las provocaciones en contra de las minorías— se traduce en un desplazamiento de los musulmanes (e incluso de los cristianos) al estatuto de ciudadanos de segunda clase. Este proceso es producto, en primer lugar, de las maniobras de las organizaciones de vigilancia, que actúan como una verdadera policía cultural en las calles y en los campus universitarios para impedir, *manu militari*, que los jóvenes musulmanes frecuenten a las jóvenes hindúes (en nombre de su lucha contra lo que denominan la «yihad del amor», una operación de seducción que apuntaría a convertir a las hindúes al islam). Combaten también la «yihad de la tierra», para disuadir a los musulmanes de adquirir u ocupar viviendas en los barrios de mayoría hindú —lo que constituye un verdadero proceso de guetización—. Peor aún, en nombre de la protección de la vaca, animal sagrado por excelencia en el hinduismo, los vigilantes persiguen —e incluso linchan— a los criadores musulmanes de ganado que transportan bovinos. El secularismo indio no solo se ve debilitado por estas prácticas, sino también por una reforma del derecho, tal como lo refleja la Ley de Enmienda de la Ciudadanía de 2019 que reserva a los refugiados no musulmanes de Bangladesh, Afganistán y Pakistán el acceso a la ciudadanía india. Además, muchos estados gobernados por el BJP aprobaron leyes que dificultan en gran medida los matrimonios interreligiosos y las conversiones.

El capitalismo clientelista implementado por Modi en Gujarat en los años 2010 adquirió una nueva dimensión desde que asumió el cargo de primer ministro. Que solo un puñado de empresarios se haya beneficiado de esta economía política a escala estadual era ya algo destacable, pero trasponer ese «modelo» a escala nacional es realmente extraordinario, más aún cuando los ganadores son prácticamente los mismos. Se observa en particular la figura central de Gautam Adani, quien se ha convertido en propietario de varios puertos y aeropuertos privatizados por el gobierno de Modi. Estos oligarcas siguen financiando las campañas electorales del BJP, en especial gracias a un nuevo sistema de bonos electorales que permite a los donantes mantener el anonimato.

Valiéndose de estos recursos, Modi –cuyo partido ha gastado más de 3.500 millones de dólares en la campaña electoral de 2019– sigue dominando la escena pública. Sin embargo, sus técnicas de comunicación se han vuelto más sofisticadas. En primer lugar, el poder se ha empeñado en reducir la diversidad de opiniones que constituía la riqueza de los medios de comunicación indios, al permitir especialmente a los grandes oligarcas adueñarse de los canales de televisión más populares –y a veces críticos, como NDTV, que pasó a la órbita del grupo Adani–. En segundo lugar, Modi diversificó su repertorio. El registro del hombre fuerte que protege a la sociedad contra Pakistán y las elites cosmopolitas y corruptas está acompañado

por otro tipo de discurso, más social, incluso psicosocial. En efecto, Modi lanzó numerosos programas de ayuda a los pobres, como el que consiste en ofrecer una garrafa de gas (con su foto) a todas las amas de casa necesitadas. Paralelamente, desde 2014, participa de una entrevista mensual radiofónica, *Maan ki baat* [La palabra que sale del corazón], en la que intenta hablarles a sus conciudadanos como un padre, e incluso como un gurú.

Pero el impacto más fuerte de la proyección de Modi a escala nacional atañe naturalmente a las instituciones. Su llegada al poder se tradujo en una personalización del modo de gobierno que es inherente al populismo. No solo el partido se vio encarnado e incluso sintetizado en su figura en las elecciones de 2014, sino que los diputados –que habían asumido todos con su bendición– le debían su elección. La Lok Sabha (Asamblea del Pueblo, cámara baja del Parlamento), donde el BJP obtuvo la mayoría absoluta por primera vez en su historia, se convirtió en una escribanía de las decisiones del gobierno. El propio gobierno se transformó en un conjunto de personalidades de segundo orden donde los ministros –seleccionados de manera tal que no le hicieran sombra al primer ministro y, por ende, en general poco competentes– le prestaron todos juramento de fidelidad.

Por otra parte, Modi se esforzó por someter a las instituciones capaces de ofrecerle resistencia. La Corte Suprema, reconocida por su independencia, fue su primer objetivo. En el verano

de 2014, presentó en el Parlamento un proyecto de ley con el fin de cambiar el modo de designación de los jueces. Mientras que hasta entonces estos eran seleccionados por sus pares reunidos en un colegio judicial —una forma de cooperación que disgustaba a toda la clase política—, actualmente esta selección recaería en un comité de cinco personas (en el que los magistrados serían minoría). La Corte Suprema invalidó esta enmienda a la Constitución india no bien se promulgó, pero Modi logró hacer que los jueces la acataran de otras maneras.

En primer lugar, los jueces que le disgustaban no fueron designados, lo que significó dejar vacante un número creciente de puestos y afectar el funcionamiento de la Corte. Por más que el presidente de la Corte le implorara al gobierno que aprobase las decisiones del colegio judicial, nada hizo al respecto, y a partir de 2017, el Poder Judicial se resignó a elegir solo a candidatos susceptibles de ser aprobados por el poder.

En segundo lugar, los nacionalistas hindúes lograron infiltrarse en la carrera judicial asegurándose el ascenso de simpatizantes en el nivel de los tribunales locales, regionales y luego de la Corte Suprema.

En tercer lugar, los jueces a los cuales la policía podía reprocharles algo (la profesión judicial no está exenta de corrupción) fueron objeto de una creciente extorsión por parte del poder que bastó para volver dóciles a quienes daban muestras de independencia.

Finalmente, el gobierno de Modi utilizó también la zanahoria ofreciéndoles a

los jueces que se jubilaban —en general, a partir de los 60 años— «empleos post-jubilación» prestigiosos y/o lucrativos. En pocos años, a partir de 2017, la Corte Suprema india, que hasta entonces era un modelo para los sistemas judiciales de todo el mundo, renunció a su papel de contrapoder: o bien validó las decisiones del gobierno, cualesquiera fueran —incluso las más ilegales, como la creación de los «bonos electorales», que permiten recaudar fondos anónimos para financiar las campañas electorales, criticada sin embargo por la Comisión Electoral—, o bien optó por no pronunciarse: así, el reclamo judicial de 2019 sobre la abolición del artículo 370 de la Constitución que reconocía cierta autonomía a las regiones de Jammu y Cachemira aún no fue analizado por los jueces...

Otras instituciones fueron desestabilizadas por el régimen, como la Oficina Central de Investigaciones, versión india del FBI, o el Banco de Reserva de la India, que tuvo tres presidentes en dos años.

En cada oportunidad, el *modus operandi* de Modi ha sido el mismo. Primero, intenta reemplazar al jefe de la institución en cuestión. Cuando este se resiste, el puesto queda vacante o la persona es víctima de una campaña de desacreditación. Finalmente, alguien cercano termina ocupando el cargo supremo —y, en muchos casos, se trata de un hombre que ya ha trabajado con Modi en Gujarat—.

Está claro que Modi tiene todos los rasgos que caracterizan a un líder populista y autoritario, y sus intentos

de poner en vereda a los contrapoderes resultaron de una temible eficacia. Sin embargo, la institución que mejor resiste el auge de lo que en la India se denomina *moditva* –para referirse a la versión del primero ministro de la *hindutva*– sigue siendo el federalismo, traducción institucional de la diversidad cultural del país. Desde luego, el régimen se basa en un formidable efecto de centralización política ligado a la concentración del poder en manos de un solo hombre. ¿Acaso Modi no decretó la desmonetización de 85% de la moneda en circulación sin siquiera informar a los jefes de gobierno de la Unión India? Actuó además del mismo modo en 2020, cuando impuso el confinamiento en pocas horas, poniendo la economía de rodillas y lanzando a la calle

a millones de trabajadores del sector informal. Pero muchos estados se resisten al BJP y, si bien apoyan a Modi en las elecciones generales, se niegan a apoyar a su partido en las elecciones regionales, de manera tal que todo el sur de la India y muchas regiones de la periferia oriental (como Orissa y Bengala Occidental) y septentrional, donde se concentran las minorías sij y musulmanas (como en Punjab y, por supuesto, Jammu y Cachemira), están fuera del alcance de Modi. Sin embargo, la oposición deberá recuperarse en el corazón indio del cinturón hindi si espera derrocar a un régimen que ha establecido allí su base. En este sentido, las elecciones regionales que se celebrarán a fin de año en Rajastán, Madhya Pradesh y Chhattisgarh servirán de muestra. ☐

PÁGINAS

Septiembre de 2023

Lima

Nº 271

REFLEXIÓN: Algunos desafíos del Perú de hoy, **Pilar Arroyo**. ¿Una ciudadanía que naufraga? Reflexiones sobre la crisis de la democracia en el Perú, **Gonzalo Gamio Gehri**. Las muchas culturas del Perú y el llamado de Jesús, **Felipe Zegarra Russo**. Iglesia y país. Un tiempo de mutaciones profundas, **Rolando Ames y Alejandro Céspedes**. La hora de la política y el bien común. Replanteando la democracia desde el malestar de América Latina, **Félix Grández Moreno**. Franz Hinkelammert. Economía y teología de la liberación en diálogo, **Juan José Tamayo**. HOMENAJE: Homenaje a dos teólogos y una teóloga, **Edmundo Alarcón Caro**. ENTREVISTA: Nos vamos dolidos pero fuertes. Entrevista a Raúl Samillán presidente de la Asociación de Víctimas de Juliaca, **Javier Torres**. La práctica del próximo Sínodo. Cardenal Jean-Claude Hollerich, **Gerard O'Connell**. TESTIMONIOS: Carta a los maestros ante la marcha de protesta, **Juan Dumont Chauffour**. Mensaje del obispo Silvio Báez, exiliado, al obispo de Matagalpa, Rolando Álvarez. NOTA: El Salvador: Se abre paso la verdad. DOCUMENTOS: Carta al nuevo prefecto de la Doctrina de la Fe, **Papa Francisco** - Lo que me pide Francisco, **Mons. Víctor Manuel Fernández** - ¡No a la violencia destructiva, ni un muerto más!, **Conferencia Episcopal Peruana** - Homilía de Fiestas Patrias, **Monseñor Carlos Castillo** - Ante el Comunicado de los Obispos del Perú por el 19 de julio, **Mensaje del obispo de Jaén** - Ante la movilización ciudadana del 19 de julio, **Comunicado de los Equipos Docentes del Perú** - Mensaje del Encuentro Continental de Amerindia en Manaos, **Amerindia**.

Edita y distribuye Centro de Estudios y Publicaciones, Belisario Flores 681 – Lince, Lima 14, Perú. Tel.: (511) 4336453 – Fax: (511) 4331078. Correo electrónico: <paginas@revistapaginas.com.pe>. Página web: <www.revistapaginas.com.pe>.

| TEMA CENTRAL

Trabajo: nuevas luchas, nuevos sentidos



Trabajo y sentido en la era de la inteligencia artificial

Daniel Susskind

Se suele afirmar que el trabajo no es solo una fuente de ingresos sino también de sentido. Explorar la bibliografía teórica y empírica que aborda la relación entre trabajo y sentido permite pensar de otro modo los desafíos introducidos por la inteligencia artificial y también algunas de las respuestas, como el ingreso básico o el empleo garantizado. La inteligencia artificial afecta no solo la cantidad de trabajo sino además su calidad: estas nuevas tecnologías pueden socavar el sentido que las personas obtienen de su trabajo.

Introducción

A diario escuchamos historias acerca de sistemas y máquinas que asumen tareas que hasta hace poco pensábamos que solo los seres humanos podrían realizar: elaborar diagnósticos médicos y conducir automóviles, redactar contratos legales y diseñar edificios, componer música y escribir reportes de noticias. Estos desarrollos tecnológicos

Daniel Susskind: es investigador asociado sénior en el Instituto para la Ética en la Inteligencia Artificial de la Universidad de Oxford y profesor investigador en King's College, Londres.

Palabras claves: cambio tecnológico, inteligencia artificial, ingreso, sentido, neutralidad.

Nota: el autor agradece a los asistentes a la Conferencia de Autores de IA de Brookings, 4/5/2022, y al Seminario del Instituto para la Ética en la IA de la Universidad de Oxford, 15/6/2022, por sus provechosos comentarios a una versión inicial de este ensayo, así como a Stephanie Bell y a un revisor anónimo por sus útiles sugerencias. La versión original de este artículo, en inglés, se publicó con el título: «Work and Meaning in the Age of IA», The Center on Regulation and Markets at Brookings, 1/2023. Traducción: Silvina Cucchi.

han desafiado las distinciones tradicionalmente rígidas que los economistas solían establecer entre aquellas tareas que podían ser automatizadas con facilidad y aquellas que no: en particular, la distinción entre tareas «rutinarias» que pueden ser automatizadas y tareas «no rutinarias» que no son pasibles de automatización¹. A su vez, esto ha llevado al desarrollo de mediciones alternativas para señalar los límites en la capacidad de las máquinas: por ejemplo, la medida de impacto ocupacional de la inteligencia artificial (IA Occupational Impact Measure), el índice de aptitud para el aprendizaje automático (Suitability for Machine Learning Index) y el puntaje de exposición a la IA (IA Exposure Score)².

Como consecuencia de este progreso tecnológico, la bibliografía económica es hoy menos tajante en relación con los límites en la capacidad de las máquinas. Hay menos intentos de establecer una demarcación fija entre las tareas que las máquinas pueden hacer y las que no. En cambio, crece el reconocimiento de que la capacidad de estas tecnologías se incrementó a lo largo del tiempo, si bien en direcciones que es difícil predecir con certeza. Muchos de los modelos más recientes, por ejemplo, utilizan un límite determinado de manera endógena en el espacio de tareas para marcar la división entre actividades que pueden ser automatizadas y aquellas que no pueden serlo³. Y a medida que se registra el progreso tecnológico, ese límite en el espacio de tareas se desplaza: hay un proceso de «usurpación de tareas» en el trabajo, por el cual las máquinas, gradual pero inexorablemente, asumen más labores⁴.

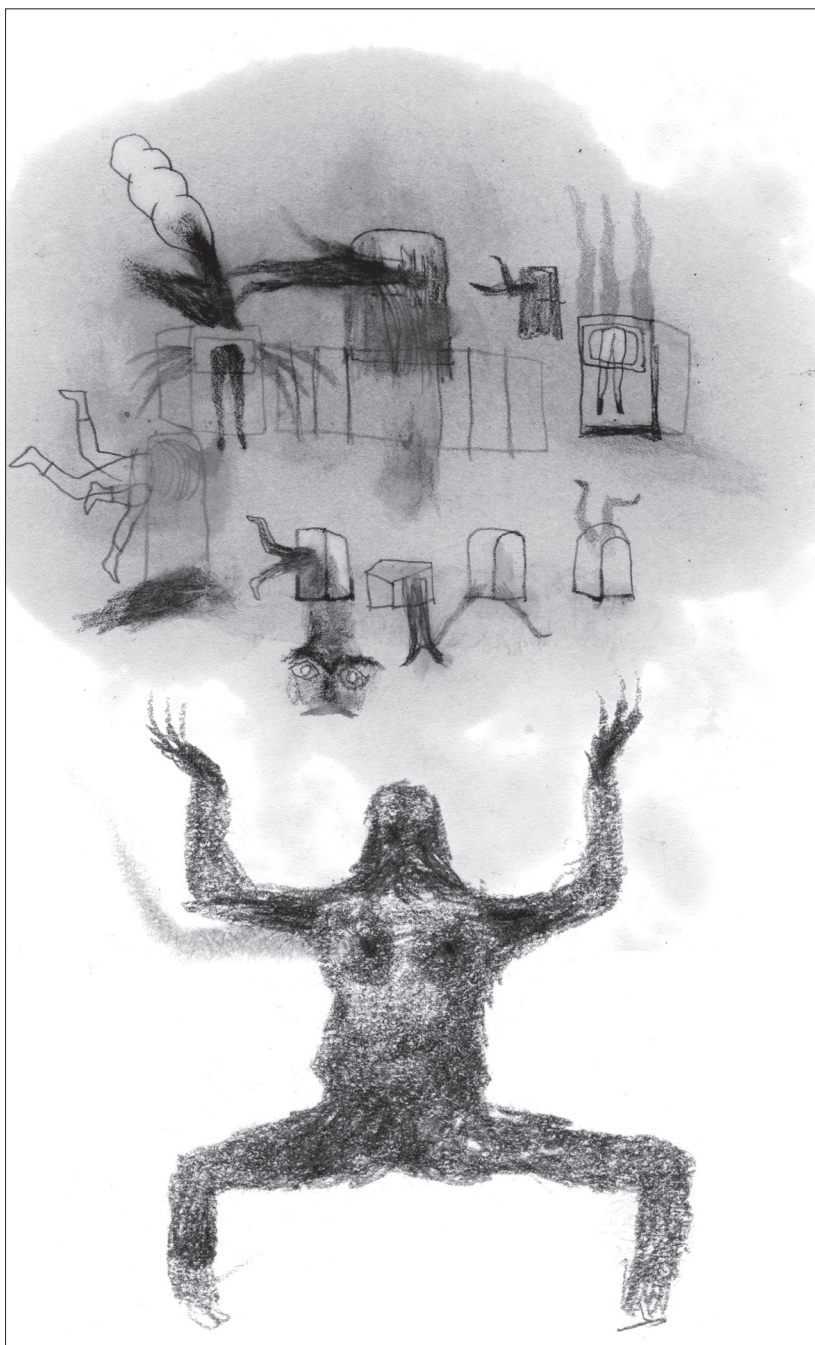
La bibliografía tradicional sobre economía se enfocó casi exclusivamente en el impacto económico de la IA (y otras tecnologías emergentes) en el mercado laboral, algo que no sorprende: en particular, en las consecuencias de este proceso de usurpación de tareas para el empleo y los ingresos. Lo que es significativo es que las últimas investigaciones, con su visión actualizada

1. V., por ejemplo, D. Susskind: «Re-Thinking the Capabilities of Technology in Economics» en *Economics Bulletin* vol. 39 Nº 1, 2019, pp. 280-288 y *A World Without Work: Technology, Automation, and How to Respond*, Allen Lane, Londres, 2020.

2. Daron Acemoglu, David Autor, Jonathan Hazell y Pascual Restrepo: «IA and Jobs: Evidence from Online Vacancies», documento de trabajo Nº 28257, NBER, 2021.

3. Por ejemplo, en D. Acemoglu y P. Restrepo: «The Race Between Man and Machine: Implications of Technology for Growth, Factor Shares, and Employment» en *American Economic Review* vol. 108 Nº 6, 2018; Philippe Aghion, Benjamin Jones y Charles Jones: «Artificial Intelligence and Economic Growth» en Ajay Agrawal, Joshua Gans y Avi Goldfarb (eds.): *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*, University of Chicago Press, Chicago, 2019; Benjamin Moll, Rachel Lukasz y P. Restrepo: «Uneven Growth: Automation's Impact on Income and Wealth Inequality», documento de trabajo Nº 28440, NBER, 2021.

4. Ver D. Susskind: *A World Without Work*, cit.; «A Model of Task Encroachment in the Labour Market», documento de trabajo, Universidad de Oxford, 2020, y «Technological Unemployment» [2022] en Justin B. Bullock et al. (eds.): *Oxford Handbook of AI Governance*, Oxford UP, Oxford (en prensa).



de la capacidad de las máquinas, plantearon un desafío a la visión relativamente benigna de la automatización que dominó hasta el momento entre los economistas⁵. Hubo un cambio de actitud en el campo a lo largo de los últimos 80 años, que se aceleró por los desarrollos recientes en IA: de un optimismo miope acerca del impacto del cambio tecnológico en el trabajo a un pesimismo insidioso⁶. Este pesimismo se refiere no solo

Un aspecto importante es que el impacto de la IA en el mercado laboral no se reduce a la dimensión económica

a la cantidad de trabajo a realizar, sino también a la calidad de ese trabajo: reconocer las diferentes vías en que el cambio tecnológico puede afectar el mercado laboral es importante, y volveré sobre ellas más adelante.

Un aspecto importante, no obstante, es que el impacto de la IA en el mercado laboral no se reduce a la dimensión económica. Tanto en los comentarios populares como en los análisis expertos se

afirma a menudo que el trabajo remunerado no es solo una fuente de ingreso sino también de *sentido*, un término definido y utilizado de manera poco consistente, diseñado para captar el modo en que el trabajo provee a algunos de un propósito, de una oportunidad para la autorrealización y de la sensación de tener una dirección en la vida (de aquí en adelante, me referiré al «trabajo remunerado» simplemente como «trabajo»). Si esa difundida afirmación es correcta, entonces el desafío que plantea el cambio tecnológico no es tan solo que el mercado laboral podría vaciarse, lo que dejaría a algunas personas sin trabajo o con un tipo de trabajo diferente, sino que también podría vaciar esa percepción de un sentido en la vida. Este artículo se enfoca en esta última afirmación sobre el trabajo y su relación con el sentido, en analizar si la afirmación es correcta y cuáles podrían ser sus consecuencias. La primera sección explora la bibliografía teórica y empírica sobre la naturaleza de la relación entre trabajo y sentido. La siguiente explica por qué los economistas deberían tomar esta relación con más seriedad de lo que lo hacen en la actualidad. Y, finalmente, la última sección explica las consecuencias para las políticas públicas y para la filosofía política del trabajo.

Es probable que la línea de investigación de este artículo resulte poco familiar para la mayoría de los economistas tradicionales que estudian el impacto del cambio tecnológico en el mercado laboral. Las dimensiones

5. D. Acemoglu y P. Restrepo: «Modelling Automation» en *AEA Papers and Proceedings* vol. 108, 2018; «The Race Between Man and Machine», cit.; y «Artificial Intelligence, Automation, and Work» en A. Agrawal, J. Gans y A. Goldfarb (eds.): *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*, cit.; D. Susskind: «Technological Unemployment», cit.

6. D. Susskind: «Technological Unemployment», cit.

no económicas del trabajo, y en particular su papel como fuente de sentido, no han atraído demasiada atención académica. Esa omisión era comprensible en un mundo en el que se esperaba que el impacto de la tecnología sobre el mercado laboral fuera relativamente moderado. Sin embargo, dada la intrusión de nuevas tecnologías en un rango de tareas en permanente expansión, y el reconocimiento de que su impacto podría ser mucho más disruptivo de lo que se imaginaba, es importante –por una variedad de razones que abordaré– tomar también en serio esta dimensión no económica.

La relación entre trabajo y sentido

Tradicionalmente, la bibliografía económica abordó la relación entre trabajo y sentido de un modo muy limitado. En el modelo de manual de la oferta de mano de obra individual, el esfuerzo en el trabajo es necesariamente una fuente de desutilidad, y un trabajador provee ese esfuerzo solo a cambio de un salario. Este abordaje tiene una historia muy fértil y se remonta a la concepción de Adam Smith del trabajo como una fuente de «penas y fatigas»⁷. Por supuesto, en la amplia historia intelectual del pensamiento económico hubo algunos desvíos respecto de este encuadre. Entre los economistas clásicos, por ejemplo, Alfred Marshall afirmaba que «el hombre se degenera rápidamente, a menos que tenga algún trabajo duro por hacer, algunas dificultades por superar»; en su opinión, el trabajo no era solo una fuente de ingreso sino la vía para alcanzar «la plenitud de la vida»⁸. Y entre los investigadores contemporáneos, hay economistas «de la conducta» y «de la felicidad» que han abordado esta relación entre trabajo y sentido con mayor rigurosidad⁹. Pero esos intentos son desvíos excepcionales, antes

7. D. Susskind: *A World Without Work*, cit.

8. A. Marshall: *Principles of Economics* [1890], 8ª edición, Macmillan, Londres, 1920. [Fuente de la traducción: *Principios de economía*, Aguilar, Madrid, 1948].

9. Sobre la primera, v. por ejemplo George Loewenstein: «Because It Is There: The Challenge of Mountaineering for Utility Theory» en *Kyklos* vol. 52 Nº 3, 1999; Niklas Karlsson, G. Loewenstein y Jane McCafferty: «The Economics of Meaning» en *Nordic Journal of Political Economy* vol. 30, 2004; Nick Chater y G. Loewenstein: «The Under-Appreciated Drive for Sense-Making» en *Journal of Economic Behavior & Organization* vol. 126 parte B, 2016; y Lea Cassar y Stephan Meier: «Nonmonetary Incentives and the Implications of Work as a Source of Meaning» en *Journal of Economic Perspectives* vol. 32 Nº 3, 2018; sobre la segunda, v. Paul Dolan, Tessa Peasgood y Mathew White: «Do We Really Know What Makes Us Happy? A Review of the Economic Literature on the Factors Associated with Subjective Well-Being» en *Journal of Economic Psychology* vol. 29 Nº 1, 2008; Richard Layard, Andrew Clark y Claudia Senik: «The Causes of Happiness and Misery» en J. Helliwell, R. Layard y J. Sachs (eds.): *World Happiness Report 2012*, Columbia Earth Institute, Nueva York, 2012; y A. Clark: «Four Decades of the Economics of Happiness: Where Next?» en *The Review of Income and Wealth* vol. 64, 2018.

que la norma: «en economía», estableció una investigación sobre el tema, «se habló relativamente poco sobre el deseo de ‘sentido’»¹⁰; «la idea de que el trabajo tiene sentido y es significativo más allá de su contribución al consumo personal», afirmó otro estudio, «ha estado en buena medida ausente de la economía dominante»¹¹.

No obstante, es poco probable que la mayoría de los economistas crean realmente que, en la práctica, el trabajo es solo una fuente de desutilidad, y que esa relación tan estrictamente negativa entre trabajo y sentido es de hecho válida; como lo formuló Betsey Stevenson, «[l]a mayoría de los economistas se preocupan por el modo en que se asignan los empleos, y lo que subyace a esa preocupación es la creencia de que el trabajo es importante con independencia de los ingresos que genera»¹². Se puede apreciar esto en muchas de las afirmaciones públicas de destacados economistas especializados en trabajo. David Autor, por ejemplo, sostuvo que «[l]a inactividad es algo terrible» mientras que «[e]l trabajo aporta a la vida de las personas estructura y sentido»¹³. En un espíritu similar, el Grupo Especial sobre el Trabajo del Futuro del Instituto de Tecnología de Massachussetts (MIT), integrado por 20 profesores de la institución, sostuvo que «el trabajo provee, en el mejor de los casos, propósito, comunidad y estima a quienes se involucran en él»¹⁴. Aquí, David Autor, David Mindell y Elisabeth Reynolds afirman que el trabajo no es solo un medio de obtener un salario que produce desutilidad, como lo asumen los modelos tradicionales de oferta individual de mano de obra, sino además un medio para otros fines valiosos.

Otros economistas han hecho afirmaciones aún más contundentes sobre la relación entre trabajo y sentido. Daron Acemoğlu, por ejemplo, sostuvo que «son los buenos empleos, no la redistribución, los que proveen a las personas de propósito y sentido en la vida»¹⁵; que «los buenos empleos también son necesarios para que la sociedad haga posible una vida significativa, satisfactoria»¹⁶ y que, a menos que se cree «empleo significativo» para la mayoría de las personas, estas carecerán de un «propósito social viable»¹⁷. Aquí,

10. L. Cassar y S. Meier: ob. cit.

11. David Spencer: «Developing an Understanding of Meaningful Work in Economics: The Case for a Heterodox Economics of Work» en *Cambridge Journal of Economics* vol. 39 Nº 3, 2015.

12. B. Stevenson: «Artificial Intelligence, Income, Employment, and Meaning: Betsey Stevenson» en A. Agrawal, J. Gans y A. Goldfarb (eds.): *The Economics of Artificial Intelligence: An Agenda*, cit.

13. Chris Wellisz: «Late Bloomer» en *IMF Finance & Development* vol. 54 Nº 4, 12/2017.

14. D. Autor, David Mindell y Elisabeth Reynolds: «The Work of the Future: Shaping Technology and Institutions» en *MIT Work of the Future*, 1/11/2019, disponible en <workofthefuture.mit.edu>.

15. D. Acemoğlu: «Where Do Good Jobs Come From?» en *Project Syndicate*, 26/4/2019.

16. D. Acemoğlu: «It's Good Jobs, Stupid», informe de investigación, Economics for Inclusive Prosperity, 6/2019.

17. D. Acemoğlu: «IA's Future Doesn't Have to Be Dystopian» en *Boston Review*, 20/5/2021.

el supuesto implícito no es solo que el trabajo es una condición suficiente para el sentido, sino que es una condición necesaria: sin él, las personas carecerán de propósito, satisfacción y dirección. Luego hay investigadores que han hecho exigencias aún más significativas: Robert Shiller, por caso, sostuvo que, dado que «los empleos son más que una fuente de ingreso», se sigue que «los objetivos de nuestra disciplina [la economía] (...) no deberían ser tanto las cifras del PIB o la productividad sino las del sentido de la vida»¹⁸.

No se pretende necesariamente formular una crítica al destacar el conflicto entre la relación saludable entre trabajo y sentido a la que apelan los economistas en intervenciones públicas y la relación perjudicial que se refleja en los modelos formales. La construcción de modelos es siempre un ejercicio de simplificación, y es preciso dejar fuera ciertos rasgos del mundo real para poder controlar las variables. La cuestión central es si esta falta de realismo en el modelo es lo bastante relevante para los resultados de interés. En el pasado, cuando el foco de estos modelos estaba puesto abrumadoramente en la dimensión económica del trabajo, esta falta de realismo era en comparación irrelevante para esos resultados (si bien no del todo). Sin embargo, a medida que nuestro foco colectivo se desplaza cada vez más hacia la dimensión no económica del trabajo —en formas que explicaré en un momento—, la falta de realismo en la modelización se ha vuelto más notoria. Por ejemplo, los economistas, como acabamos de señalar, invocan ahora en debates informales y defensa de políticas públicas la relación exactamente opuesta entre trabajo y sentido. El contraste con la falta de realismo de los modelos formales se vuelve así más evidente. A su vez, las firmes intervenciones públicas de los economistas sobre la naturaleza de esta relación deberían reclamar la misma atención crítica que las posturas que adoptan respecto a cuestiones económicas más tradicionales.

Más allá de la economía, muchos filósofos políticos clásicos y sociólogos se interesaron provechosamente en la naturaleza de la relación entre trabajo y sentido, en particular los pensadores socialistas. Pero no tan provechosamente, lo que surge de estas obras tempranas es una fuerte sensación de ambigüedad asociada a esta relación. Un tema central de los escritos de Karl Marx, por ejemplo, es la idea de «alienación»: que el tipo de trabajo

Más allá de la economía, muchos filósofos políticos clásicos y sociólogos se interesaron en la naturaleza de la relación entre trabajo y sentido

18. R. Shiller: «Jobs Are More than a Source of Income», video, CEPR & VideoVox Economics en YouTube, 14/3/2019, y «Narratives about Technology-Induced Job Degregation Then and Now», informe para la discusión N° 2168, Cowles Foundation, 2019.

al que muchas personas estaban forzadas —en su época, en las fábricas y los molinos de la Revolución Industrial— era un obstáculo en el camino a su realización: «Cuando no trabaja se siente en casa; y cuando trabaja, fuera...»¹⁹. Al mismo tiempo, otro tema de los escritos de Marx es que, a través del tipo adecuado de trabajo —y solo a través de ese trabajo— las personas podrían florecer: el trabajo es parte del «ser de la especie» humana, su naturaleza fundamental, y la «autorrealización a través del trabajo es la esencia del comunismo de Marx»²⁰. Para Marx, lo que parece decisivo para resolver esta ambigüedad es si un trabajador tiene poder de decisión o control sobre la naturaleza de su trabajo, o si este «le es impuesto» y «no puede salirse» de él²¹. En cualquier caso, su distinción inspiró a otros pensadores de la época: por ejemplo, William Morris (1886) escribió *Trabajo útil o esfuerzo inútil*, que muy probablemente haya recibido la influencia de la obra de Marx²².

Esta ambigüedad en la naturaleza de la relación teórica entre trabajo y sentido se complejiza si se retrocede aún más en el tiempo hacia los filósofos antiguos. Lo que surge de su obra es una impresión diferente: que la naturaleza de esta relación es altamente contingente en tiempo y espacio. En la filosofía política antigua, por ejemplo, la relación entre trabajo y sentido era entendida de una manera muy diferente de como la conciben muchos estudiosos modernos. Cuando Platón elaboró una descripción de su Estado ideal, confinó a ciertas personas que hacían trabajo manual en una «clase artesana» y les negó por ese motivo un papel en la vida política: «el Estado de orden superior no hará de un artesano un ciudadano», escribió, para luego citar la ciudad de Tebas, donde «había una ley por la cual nadie que hubiera participado del comercio en los últimos diez años podía ser admitido en cargos públicos». En un espíritu similar, Aristóteles escribió que «los ciudadanos no debían llevar la vida del artesano o del comerciante, por cuanto una vida así es innoble y enemiga de la excelencia»²³. Y en el *Económico*,

19. Lawrence Simon (ed.): *Karl Marx: Selected Writings*, Hackett, Indianapolis, 1994. [N. del E.: la cita completa es: «el trabajador no se siente suyo hasta que sale del trabajo, y en el trabajo se siente enajenado. Cuando no trabaja se siente en casa; y cuando trabaja, fuera... Lo ajeno que le es se ve en toda su pureza en cuanto se deja de usar la coacción física u otra: entonces la gente escapa del trabajo como de la peste». «Manuscritos de París» en *Obras de Marx y Engels* (OME) vol. 5, Crítica / Grijalbo, Barcelona, 1978, p. 352].

20. Jon Elster: *Making Sense of Marx*, Cambridge UP, Cambridge, 1985, citado en Richard Arneson: «Meaningful Work and Market Socialism» en *Ethics* vol. 97 N^o 3, 1987.

21. En L. Simon (ed.): ob. cit. [Fuente de la traducción: K. Marx: *La ideología alemana*, Grijalbo, Barcelona, 1972, p. 34].

22. Florence Boos y William Boos: «The Utopian Communism of William Morris» en *History of Political Thought* vol. 7 N^o 3, 1986.

23. Para las referencias clásicas, v. D. Susskind: *A World Without Work*, cit.

Jenofonte reproduce comentarios que supuestamente pertenecen a Sócrates: «Porque sin duda se habla en todas partes en contra de quienes son llamados [trabajadores] mecánicos y es muy plausible que tengan muy mala reputación en las ciudades (...) De hecho en algunas de las ciudades (...) no se permite a los ciudadanos trabajar en las artes mecánicas»²⁴. En resumen, en el cuadro que ofrecen estas fuentes antiguas, la relación entre trabajo y sentido es una relación negativa, en la que el trabajo es algo sucio que, en lo posible, debe evitarse (aunque no en razón de que produzca desutilidad, como en los modelos económicos tradicionales de oferta de mano de obra).

Para decirlo con claridad, no se presentan aquí estas filosofías políticas antiguas en vista de su pertinencia. La intención, en cambio, es mostrar que la sabiduría convencional respecto a la relación entre trabajo y sentido puede cambiar —y lo ha hecho— enormemente a lo largo del tiempo. En el orden social contemporáneo, en el que el trabajo se sitúa en el centro de la vida de la mayoría de las personas adultas —pasamos nuestra juventud preparándonos para trabajar, la adultez trabajando y la ancianidad retirándonos del trabajo—, es difícil imaginar que podría ser diferente: vivimos en una «sociedad de trabajadores», escribió Hannah Arendt, «que está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo, y dicha sociedad desconoce esas otras actividades más elevadas y significativas por cuyas causas merecería ganarse esa libertad»²⁵.

Es interesante que la filosofía política más contemporánea no se haya dedicado a esta relación entre trabajo y sentido con el mismo entusiasmo. Hubo algunas contribuciones. Por ejemplo, a mediados del siglo xx, Arendt estableció la influyente distinción tripartita entre «labor», «trabajo» y «acción», en una suerte de orden ascendente de significado e importancia²⁶. Más tarde, en la década de 1980, los filósofos Richard Arneson y Jon Elster se ocuparon del tema: el primero, respecto de la naturaleza del trabajo «significativo», el segundo, de la «autorrealización en el trabajo»²⁷. Más recientemente, Russell Muirhead y Nien-hê Hsieh exploraron la relación entre

En el cuadro que ofrecen las fuentes antiguas, la relación entre trabajo y sentido es una relación negativa, en la que el trabajo es algo sucio

24. Charles Sylvester: «The Classical Idea of Leisure: Cultural Ideal or Class Prejudice?» en *Leisure Sciences* vol. 21, 1999.

25. H. Arendt: *The Human Condition*, University of Chicago Press, Londres, 1998, cit. en D. Susskind: *A World Without Work*, cit. [Fuente de la traducción: *La condición humana*, Seix Barral, Barcelona, 1974].

26. H. Arendt: ob. cit.

27. R. Arneson: ob. cit.; Jon Elster: «Self-Realisation in Work & Politics: The Marxist Conception of the Good Life» en *Philosophy & Social Policy* vol. 3 Nº 2, 1986.

Se ha escrito poco sobre el carácter normativo del trabajo y sus consecuencias para la teoría política y la política social

trabajo significativo y justicia²⁸. Y las nuevas historias del surgimiento de la meritocracia se enfocaron en su relación con el trabajo y el sentido²⁹. No

obstante, esta bibliografía contemporánea es tan escasa como para que los estudiosos del campo tomen nota: «se ha escrito poco sobre el carácter normativo del trabajo y sus consecuencias para la teoría política y la política social», afirma Ruth Yeoman; y Beate Roessler sostiene que «[l]a idea de ‘trabajo significativo’ atrajo relativamente poca atención durante las últimas décadas»³⁰.

En vista de la ambigüedad y la escasez de la bibliografía teórica sobre la relación entre trabajo y sentido, resulta sensato volverse hacia la amplia bibliografía empírica sobre el tema para ver cómo se sienten en la práctica los trabajadores respecto de su trabajo. Los hallazgos, sin embargo, tampoco son concluyentes. Veamos la evidencia fundamental de los estudios. Un relevamiento reciente sobre adultos en 17 economías avanzadas, por ejemplo, halló que 25% mencionaba su «ocupación y carrera» cuando se le pedía describir qué daba sentido a su vida, y en 12 de esos países, el trabajo estaba «entre los tres tópicos más mencionados»³¹. En una lectura generosa, estos resultados sugieren que mucha gente encuentra sentido en su trabajo. Pero en una interpretación menos positiva, implican que la mayoría de la gente no piensa de inmediato que su trabajo es una fuente de sentido cuando se la consulta. Esta última interpretación, más negativa, refleja resultados recogidos de manera similar en otros lugares: en Estados Unidos, otros estudios hallaron que casi 70% de los trabajadores «no está comprometido» con su trabajo o está «activamente desvinculado» de él, mientras que solo 50% dice que «obtiene un sentimiento de identidad de su trabajo»; en Reino Unido, casi 40% de las personas piensa que su trabajo no hace un aporte significativo al mundo³².

28. R. Muirhead: *Just Work*, Harvard up, 2007; N. Hsieh: «Survey Article: Justice in Production» en *Journal of Political Philosophy* vol. 16 N° 1, 2008.

29. Daniel Markovits: *The Meritocracy Trap: How America's Foundational Myth Feeds Inequality, Dismantles the Middle Class, and Devours the Elite*, Penguin, Nueva York, 2019; Michael Sandel: *The Tyranny of Merit: What's Become of the Common Good?*, Farrar, Straus and Giroux, Nueva York, 2020.

30. R. Yeoman: «Meaningful Work and Workplace Democracy», tesis de doctorado, Royal Holloway, Londres, 2012; B. Roessler: «Meaningful Work: Arguments from Autonomy» en *The Journal of Political Philosophy* vol. 20 N° 1, 2012.

31. Laura Silver, Patrick Van Kessel, Christine Huang, Laura Clancy y Sneha Gubbala: «Finding Meaning in What One Does» en Pew Research Center: *What Makes Life Meaningful? Views From 17 Advanced Economies*, 18/11/2021.

32. D. Susskind: *A World Without Work*, cit.

Existen investigaciones más sistemáticas sobre la relación entre trabajo y sentido, en particular en la bibliografía sobre comportamiento organizacional y psicología organizacional³³. En este caso, hay una «larga tradición» de estudiosos que muestran que las personas obtienen sentido de su trabajo, más allá de la utilidad de ganar un salario: hay investigaciones, por ejemplo, que muestran la aparente importancia de la «misión organizacional», donde los trabajadores están dispuestos a trabajar más o por menos dinero en pos de una misión que perciben como valiosa. Y hay estudios que muestran la importancia del «diseño del puesto de trabajo»: cuando los trabajadores tienen autonomía en sus roles, logran sentirse competentes, mantienen relaciones positivas con sus colegas o sienten que se los trata de manera justa, entonces están también dispuestos a trabajar más y están más satisfechos con sus empleos³⁴. Sean o no estos resultados tan sólidos como lo plantean sus defensores, en los últimos años el liderazgo empresarial ha asumido no obstante que lo son y los ha utilizado para conformar la estrategia organizacional y las relaciones públicas. Hoy, el objetivo corporativo declarado de la mayoría de las firmas profesionales va mucho más allá de la mera maximización de beneficios, y estas trabajan seriamente en su «propósito»; la mayoría de los profesionales y gerentes de recursos humanos dedican buena parte de su tiempo a temas que exceden la cuestión salarial de sus trabajadores.

La bibliografía sobre psicología empírica también aporta un conjunto complementario de conocimientos sobre la relación entre trabajo y sentido, pero resulta más convincente cuando lo hace de una forma indirecta: mostrando la desutilidad asociada al desempleo. Se trata de un hecho empírico bien establecido y ampliamente tratado también en la bibliografía sociológica, que se remonta a los estudios de observación pioneros de Marie Jahoda y colegas en Marienthal, Austria, en la década de 1930³⁵. El pueblo se caracterizaba por un extendido desempleo luego del cierre de una fábrica cercana de hilado de lino a comienzos de la Gran Depresión —hacia 1932, tres cuartas partes de las familias del pueblo no tenían ni un solo integrante empleado— y los hallazgos de los investigadores fueron impactantes: «apatía creciente, pérdida de dirección en la vida (...) creciente rencor hacia los demás (...) [l]a gente pedía menos libros en préstamo en la biblioteca (...) abandonaba los partidos políticos y dejaba de asistir a actividades culturales (...) los hombres sin trabajo caminaban

33. L. Cassar y S. Meier: ob. cit.

34. Para un abordaje completo de esta bibliografía, v. ibíd.

35. M. Jahoda, Paul Lazarsfeld y Hans Zeisel: *Marienthal: The Sociology of an Unemployed Community*, 4ª reimpresión, Transaction, Piscataway, 2009. [Hay edición en español: *Los parados de Marienthal. Sociografía de una comunidad golpeada por el desempleo*, La Piqueta, Madrid, 1996].

Muchos estudios han mostrado que el desempleo se asocia a una caída abrupta de la satisfacción vital

más lentamente en la calle y se detenían con más frecuencia»³⁶. Muchos estudios han mostrado que el desempleo se asocia a una caída abrupta de la satisfacción vital. Pero el importante hallazgo adicional es que, incluso controlando la disminución en el ingreso asociada a la falta de trabajo, esta caída del bienestar es sustancial³⁷. En una primera lectura, esto sugiere que el trabajo es un medio para alcanzar otros fines valiosos, además de un ingreso.

¿Cómo deberíamos interpretar este corpus interdisciplinario de investigación? Para comenzar, desde un punto de vista metodológico, existen dudas evidentes sobre la validez interna de los relevamientos básicos a los que a menudo se apela en la discusión pública. A su vez, muchos de los estudios más formalizados utilizan métodos de identificación que despertarían dudas entre los economistas empíricos, al tomar muestras no representativas, sobreinterpretar correlaciones simples y apoyarse en diferentes escalas de medición³⁸.

Pero junto con estos problemas técnicos, también hay dudas acerca de la validez externa incluso de los resultados más sólidos, en particular, en algunos de los escenarios más dramáticos asociados al impacto de la IA en el mercado laboral. Para ver esto, consideremos la afirmación según la cual la automatización podría dejar a la mayoría de los adultos sin trabajo en algún momento del futuro. Ya sea que se crea o no en la verdad de esta afirmación, el punto importante es que no resulta en absoluto claro que cualquier relación identificada de manera creíble en nuestro mundo actual se mantenga en ese mundo futuro³⁹. Esa relación se identificó en un escenario en el cual

36. D. Susskind: *A World Without Work*, cit.; para información complementaria sobre actitudes en Sudáfrica cuando el desempleo masivo es más común, v. Hannah Dawson y Elizaveta Fouksman: «Labour, Laziness and Distribution: Work Imaginaries among the South African Unemployment» en *Africa* vol. 90 Nº 2, 2020; H. Dawson: «Living, Not Just Surviving: The Politics of Refusing Low-Wage Jobs in Urban South Africa» en *Economy and Society* vol. 51 Nº 3, 2022; y E. Fouksman: «The Moral Economy of Work: Demanding Jobs and Deserving Money in South Africa» en *Economy and Society* vol. 49 Nº 2, 2020.

37. Para reseñas de la bibliografía, v. Bruno Frey y Alois Stutzer: «What Can Economists Learn from Happiness Research?» en *The Journal of Economic Literature* vol. 40 Nº 2, 2002; A. Clark: «Four Decades of the Economics of Happiness: Where Next?», cit.; Milena Nikolova y Femke Cnossen: «What Makes Work Meaningful and Why Economists Should Care about It» en *Labour Economics* vol. 65, 8/2020.

38. M. Nikolova y F. Cnossen: ob. cit.

39. V., por ejemplo, William Monteith, Dora-Olivia Vicol y Philippa Williams: «Introduction: Work Beyond the Wage» en W. Monteith, D. Vicol y P. Williams (eds.): *Beyond the Wage: Ordinary Work in Diverse Economies*, Bristol UP, Bristol, 2021, que explora esta idea desde la perspectiva de varios estudios de caso globales de la actualidad.

el trabajo se sitúa en el centro de la vida de la mayoría de los adultos, y en el cual el orden social se construye alrededor de esa centralidad del trabajo; pero en un mundo en el que la mayoría de los adultos no trabajaran, ese hecho no se mantendría. Es posible que la humanidad se vea forzada a encontrar sentido en las actividades a las que dedique la mayor parte de su tiempo, cualesquiera sean, y hoy esa actividad es el trabajo; pero en el futuro, incapaces de trabajar, las personas pueden encontrar ese sentido en otras actividades. De nuevo, sea o no probable que ese escenario dramático se despliegue en el futuro, el experimento mental es útil porque dirige la atención hacia las dudas razonables que podrían surgir respecto a qué tan fuerte podría ser la relación entre trabajo y sentido en órdenes sociales bastante diferentes del nuestro.

Un problema más fundamental en esta bibliografía es que los estudiosos no coinciden en cómo definir «sentido», o incluso en si esta definición es posible⁴⁰. Se han utilizado en diferentes momentos muchas acepciones de «sentido» que compiten y se superponen entre sí, y el concepto sigue siendo muy esquivo. Puede considerarse que el trabajo es significativo si, por ejemplo, cumple algún propósito social; si aprovecha las competencias de un trabajador; o si un trabajador disfruta su trabajo y lo encuentra satisfactorio, entre muchas otras posibilidades. Para algunos, lo que importa es la visión subjetiva del trabajador sobre su trabajo para determinar si este es significativo o no; otros, sin embargo, opinan que los criterios deberían ser más objetivos, pasibles de ser considerados con independencia de la percepción personal del trabajador sobre la significatividad de su trabajo. A su vez, también hay tensiones entre las percepciones sociales del trabajo significativo y la realidad de los individuos que cumplen esos roles. El concepto de «trabajos de mierda» (*bullshit jobs*) del antropólogo David Graeber es un buen ejemplo: se trata de empleos que desde fuera se consideran en general «buenos», con un cierto grado de estima social—por ejemplo, en servicios financieros, derecho corporativo, consultoría—, y que, sin embargo, carecen de sentido para quienes los desempeñan⁴¹. En vista de esta falta de precisión en la definición de «sentido», una lección que puede extraerse de la bibliografía es la importancia de ser mucho más explícitos respecto a qué acepción de «sentido» se está utilizando en una explicación o análisis.

40. V., por ejemplo, Brent Rosso, Kathryn H. Dekas y Amy Wrzesniewski: «On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review» en *Research in Organizational Behavior* vol. 30, 1/2010; y B. Roessler: ob. cit.

41. D. Graeber: «On the Phenomenon of Bullshit Jobs: A Work Rant» en *Strike! Magazine* N.º 3, 8/2013 y *Bullshit Jobs: A Theory*, Allen Lane, Londres, 2018.

**La conclusión general
que puede extraerse
tanto de la bibliografía
teórica como de
la empírica es que la
relación entre
trabajo y sentido es
altamente contingente**

La conclusión general que puede extraerse tanto de la bibliografía teórica como de la empírica es que la relación entre trabajo y sentido es altamente contingente: depende de preferencias individuales, del momento en el tiempo, del lugar geográfico y de la naturaleza del trabajo disponible. Dicho de otra manera, a algunas personas, pero no a todas, les importa tener un trabajo significativo; algunos trabajos, pero no todos, son significativos; y el balance entre ambos puede verse de manera muy diferente en distintos lugares y distintos momentos de la historia. En resumen, la relación entre trabajo y sentido es mucho más ambigua de lo que se supone comúnmente. Y en los casos en que la relación es positiva, esto es solo una evidencia o un razonamiento de que el trabajo es una condición suficiente para encontrar sentido, pero ciertamente no una condición necesaria.

Tomar la relación con seriedad

Existen tres razones por las cuales los responsables de las políticas públicas y los economistas deberían tomar esta relación entre trabajo y sentido con más seriedad. Para comenzar, está la simple razón de que esta relación parece determinar resultados económicos relevantes. Desde luego, está bien establecido que los rasgos no monetarios de un empleo pueden afectar la dinámica del mercado laboral. A cualquier estudiante de grado de economía del trabajo le resultarán familiares, por ejemplo, las hipótesis del «salario justo» o el «salario de eficiencia», según las cuales los trabajadores preocupados por la «ecuanimidad» están más dispuestos a esforzarse en respuesta a un mayor salario⁴². Pero ya desde Adam Smith los estudiosos han sostenido que los diferentes rasgos no económicos de los empleos podrían compensar variaciones en los salarios, o, en palabras de Smith, «justifican una ganancia pequeña en algunos y compensan una ganancia grande en otros»⁴³. Hoy, esta

42. George Akerlof: «Labor Contracts as Partial Gift Exchange» en *The Quarterly Journal of Economics* vol. 97 N° 4, 1982; G. Akerlof y Janet Yellen: «The Fair-Wage Effort Hypothesis and Unemployment» en *The Quarterly Journal of Economics* vol. 105 N° 2, 1990.

43. A. Smith: *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Oxford UP, Oxford, 1998. [Fuente de la traducción: *Indagación acerca de la naturaleza y las causas de la riqueza de las naciones*, Aguilar, Madrid, 1961].

idea de «diferenciales compensatorios» no es «novedosa ni controvertida» en la economía convencional⁴⁴.

Pero pese a este reconocimiento general de la importancia de los aspectos no monetarios y no económicos del trabajo, se ha llevado a cabo poca investigación académica específica sobre la relación entre trabajo y sentido: de acuerdo con una revisión reciente de esta bibliografía, «solo dos *papers* de economía han llamado a incorporar la significatividad del trabajo en los modelos estándar de oferta de mano de obra»⁴⁵. Y esto es importante porque, como se señaló, esta dimensión del trabajo puede tener efectos económicos relevantes. Por ejemplo, se dice que las percepciones del trabajo significativo –definido en este caso como aquel que involucra actividades que «los individuos consideran significativas y que valen la pena»– pueden predecir «intenciones de retiro, ausentismo y capacitación»⁴⁶. Frente a estos resultados, el hecho de que muchos trabajadores no parezcan encontrar sentido en su trabajo es significativo.

La segunda razón por la cual responsables políticos y economistas deberían preocuparse más por esta relación entre trabajo y sentido es que importa para entender cómo el cambio tecnológico afecta no solo la cantidad de trabajo, sino también su *calidad*. Las percepciones populares sobre el futuro del trabajo tendieron a enfocarse en lo primero, en el número de «empleos», en qué «trabajos» están más en riesgo de ser automatizados, si habrá suficientes puestos para que las personas trabajen. En ese sentido, un estudio influyente llevado a cabo por los académicos de Oxford Carl Frey y Michael Osborne se cita a menudo como fuente de la afirmación de que 47% de los puestos de trabajo en EEUU están en riesgo de automatización en las décadas venideras⁴⁷. Pero este enfoque es muy limitado: la cantidad de puestos de trabajo no agota los posibles ajustes del mercado laboral al cambio tecnológico.

En contraste, los economistas se preocuparon tradicionalmente por estas importantes cuestiones: se enfocaron menos en cómo el cambio tecnológico afecta la cantidad de puestos de trabajo y más en la naturaleza de ellos. En este marco, David Autor escribe que «[a]un si la automatización no reduce la cantidad de empleos, puede afectar

44. Edward Lazaer: «Compensation and Incentives in the Workplace» en *Journal of Economic Perspectives* vol. 32 Nº 3, 2018.

45. M. Nikolova y F. Cnossen: ob. cit.

46. *Ibíd.*

47. C. Frey y M. Osborne: «The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?» en *Technological Forecasting and Social Change* Nº 114, 2017.

Aun si la automatización no reduce la cantidad de empleos, puede afectar enormemente la calidad de los empleos disponibles

enormemente la calidad de los empleos disponibles»⁴⁸; Laura Tyson y John Zysman son «escépticos respecto de que la IA y la automatización en curso vayan a sostener la creación de suficientes buenos empleos»; Andrew McAfee parafrasea a Robert Gordon al decir que «no tenemos un problema de cantidad de empleos, tenemos un problema de calidad»⁴⁹; Daron Acemoglu se pregunta «¿de dónde provienen los buenos empleos?»⁵⁰; y Lawrence Summers dice que «[a]lgo muy grave ha pasado en relación con la disponibilidad general de empleos de calidad en nuestra sociedad»⁵¹. Cada vez se presta más atención a cómo se puede «dirigir» el progreso tecnológico para que promueva «buen» trabajo junto con otras prioridades políticas, y se pone un marcado énfasis en que el camino actual que toma la automatización no es inevitable⁵². Esta distinción de «cantidad» versus «calidad» también atrajo la atención de políticos y funcionarios: en el Reino Unido, por ejemplo, el gobierno británico comisionó un informe independiente titulado «Good Work» [Buen trabajo], que se publicó en 2017 y sostenía que «enfocarnos en la calidad del trabajo así como en el número de personas empleadas nos llevará en la dirección correcta»⁵³: en respuesta, el gobierno publicó al año siguiente el «Plan para el Buen Trabajo»⁵⁴.

48. D. Autor: «Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation» en *Journal of Economic Perspectives* vol. 29 Nº 3, 2015.

49. Rob Matheson: «MIT IA Conference Aims to Prepare Workers for the Jobs of the Future» en *MIT News*, 22/11/2019.

50. D. Acemoglu: «Where Do Good Jobs Come From?», cit.

51. Lawrence Summers: «The Future of Work», comentarios al panel «The Future of Work» en el evento de The Hamilton Project en la Brookings Institution, 19/2/2015, disponible en <larrysummers.com/2015/02/23/the-future-of-jobs/>.

52. D. Acemoglu: «It's Good Jobs, Stupid», cit.; Katya Klinova y Anton Korinek: «AI and Shared Prosperity» en *Proceedings of the 2021 AAAI/ACM Conference on AI, Ethics, and Society*, Association for Computing Machinery, Nueva York, 2021; A. Korinek y Joseph Stiglitz: «Steering Technological Progress», documento de trabajo, 2020, disponible en <https://drive.google.com/file/d/1iuyUDE_oIsf3kenfquaEh-5cwa1Its3e/view>; Mary Gray y Siddharth Suri: *Ghost Work: How to Stop Silicon Valley from Building a New Global Underclass*, Harper Business, Nueva York, 2019; Nithya Sambasivan y Rajesh Veeraraghavan: «The Deskilling of Domain Expertise in AI Development» en *Proceedings of the 2022 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems*, Association for Computing Machinery, Nueva York, 2022.

53. Matthew Taylor, Grey Marsh, Diane Nicol y Paul Broadbent: *Good Work: The Taylor Review of Modern Working Practices*, Department for Business, Energy & Industrial Strategy, 7/2017.

54. Departamento de Negocios, Energía y Estrategia Industrial de Gran Bretaña: *Good Work Plan*, 17/12/2018, disponible en <www.gov.uk/government/publications/good-work-plan/good-work-plan>.

¿Qué se entiende, sin embargo, por «calidad» del trabajo? Y ¿qué involucra el «buen» trabajo? Para responder a estas preguntas, se ha utilizado una variedad de criterios. El más común entre los economistas es el nivel de salarios. Por ejemplo, la caída en el salario real de los trabajadores con menos educación en varios países preocupó a muchos investigadores⁵⁵, y con frecuencia se pensó que la tecnología era la culpable: la automatización erosionó las oportunidades de empleo de mediana calificación (es decir, en roles de producción, así como en trabajo administrativo y de oficina) para los trabajadores con menor educación de las áreas urbanas⁵⁶. Otro aspecto importante del «buen» trabajo identificado por los economistas es la «seguridad» en el empleo: «[b]uenos empleos», escribe Acemoglu, «son aquellos que no solo proveen un salario acorde con un estándar de vida (...) confortable, sino también cierta dosis de estabilidad»⁵⁷. En este sentido, es posible reunir criterios específicos adicionales: Adam Smith, por ejemplo, tenía cinco de ellos en mente cuando escribió sobre los «diferenciales compensatorios»⁵⁸.

Sin embargo, definir un empleo como «bueno» de acuerdo solo con estos aspectos específicos conducirá a un concepto superficial de lo que significa que el trabajo sea «bueno» o de «alta calidad». Un concepto más rico debe incorporar la idea de que el trabajo es también una fuente de sentido para algunas personas. Esta afirmación se apoya en la ya considerada bibliografía teórica y empírica –si bien ambigua– sobre la naturaleza de esta relación. Los filósofos del trabajo reconocen cada vez más esta situación: Joshua Cohen, por ejemplo, distingue entre los «bienes estándar» de un «buen» trabajo –que incluyen «compensación» y «estabilidad»– y los aspectos más «ambiciosos», como el «propósito»⁵⁹. Y esta afirmación ha sido internalizada por muchos economistas, como lo evidencian sus escritos sobre la importancia de la relación entre trabajo y sentido ya mencionados. Los economistas están en lo cierto al hacer afirmaciones de esta naturaleza: si van a hacer un

55. Christian Dustmann, Johannes Ludsteck y Uta Schönberg: «Revisiting the German Wage Structure» en *Quarterly Journal of Economics* vol. 124 Nº 2, 2009; D. Acemoglu y D. Autor: «Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings» en Orley Ashenfelter y David Card (eds.): *Handbook of Labor Economics* vol. 4B, Elsevier, Ámsterdam, 2011; Richard Blundell, Robert Joyce, Agnes Norris Keiller y James P. Ziliak: «Income Inequality and the Labour Market in Britain and the US» en *Journal of Public Economics* Nº 162, 2018; D. Autor: «Work of the Past, Work of the Future» en *AEA Papers and Proceedings* Nº 109, 2019.

56. D. Autor: «Work of the Past, Work of the Future», cit.

57. D. Acemoglu: «It's Good Jobs, Stupid», cit.

58. «[P]rimero, si los empleos son agradables o desagradables; segundo, si el aprenderlos es sencillo y barato o difícil y costoso; tercero, si son permanentes o temporales; cuarto, si la confianza que debe ser depositada en aquellos que los ejercitan es grande o pequeña; y quinto, si el éxito en ellos es probable o improbable». A. Smith: ob. cit.

59. J. Cohen: «Good Jobs», informe de investigación, MIT, 29/10/2020.

aporte sustantivo a los debates sobre el impacto de la IA en la calidad del trabajo, no pueden enfocarse meramente en cuestiones técnicas como la remuneración y la flexibilidad. Pero también es cierto que las contundentes declaraciones públicas que han comenzado a hacer sobre esta relación están sujetas a las mismas consideraciones críticas que sus posturas sobre cuestiones económicas más tradicionales. Esto requiere un abordaje más profundo de la naturaleza de la relación entre trabajo y sentido.

Por momentos, existe cierta autocomplacencia respecto al impacto de la tecnología en la relación entre trabajo y sentido. Hay una sensación de que las nuevas tecnologías asumirán el trabajo «aburrido» o «repetitivo» —esto es a menudo un legado de la visión según la cual es fácil automatizar tareas «rutinarias» pero más difícil hacerlo con las «no rutinarias»— y dejarán que los trabajadores hagan el trabajo restante, supuestamente más significativo. De hecho, esto se refleja en el lenguaje que se utiliza para hablar de las nuevas tecnologías; la palabra «robot», por ejemplo, deriva de la palabra checa *robota*, que significa «trabajo pesado» o «trabajo duro»⁶⁰. Sin embargo, esta sensación es erradamente optimista, por una variedad de razones. Para empezar, estas tecnologías pueden ahora asumir las tareas «no rutinarias» que se piensan a menudo como más significativas: elaborar diagnósticos médicos, diseñar bellos edificios, generar imágenes atractivas, etc. A su vez, con frecuencia no es evidente que las tareas «no rutinarias» que no pueden automatizarse sean más significativas que las «rutinarias» que pueden automatizarse: muchas de ellas, por ejemplo, involucran actividades de servicios mal remuneradas e inseguras. Y luego están las diversas formas en que las nuevas tecnologías reducen la calidad del trabajo que no se automatiza, por ejemplo, al habilitar una vigilancia más intensiva de los trabajadores, el establecimiento de metas de desempeño más precisas y una programación de turnos *on demand* más incierta⁶¹.

La tercera razón por la cual economistas y responsables políticos deberían tomar más en serio la relación entre trabajo y sentido involucra el más largo plazo. Como se señaló al inicio de este artículo, debido a desarrollos recientes en el campo de la IA y otras tecnologías emergentes, se ha producido un desplazamiento llamativo en la bibliografía económica hacia un con-

60. D. Susskind: *A World Without Work*, cit.

61. Matt Scherer y Lydia X.Z. Brown: «Warning: Bossware May Be Hazardous to Your Health» en Center for Democracy & Technology: *Privacy and Data*, 24/7/2021; Alessandro Delfanti y Bronwyn Frey: «Humanly Extended Automation or the Future of Work Seen through Amazon Patents» en *Science, Technology, & Human Values* vol. 46 N° 3, 2021; Michelle O'Sullivan, Jonathan Lavelle, Juliet McMahon, Lorraine Ryan, Caroline Murphy, Thomas Turner y Patrick Gunnigle: *Zero Hours and On-Call Work in Anglo-Saxon Countries*, Springer, Singapur, 2019.

junto de argumentos que sostienen una visión mucho más pesimista del impacto del cambio tecnológico en el trabajo. Y en algunos de esos escenarios, ese progreso no solo afecta la calidad del trabajo, sino también la *cantidad* de empleos. Para decirlo con claridad, la «angustia por la automatización» no es un fenómeno nuevo: desde que comenzó el crecimiento económico moderno hace tres siglos, las personas han sufrido estallidos periódicos de preocupación por la posibilidad de que las tecnologías disruptivas de su época se apoderaran de sus trabajos⁶². Y, en el pasado, esos temores resultaron injustificados: en líneas generales, siempre ha habido suficiente trabajo para hacer (y cuando no lo ha habido, las causas no fueron tecnológicas). Pero crece la sensación de que esta vez puede ser diferente, acentuada por una parte de esta investigación académica, debido a los importantes cambios tecnológicos que se están desplegando.

En respuesta, funcionarios, economistas y políticos comenzaron a explorar las propuestas más radicales que podrían requerirse para enfrentar el desafío de que no haya suficiente trabajo bueno para todos. Las dos iniciativas que han atraído más atención son el ingreso básico universal (IBU) y el esquema de garantía del empleo (EGE)⁶³. En la actualidad, sin embargo, el debate más amplio respecto a sus ventajas se ve opacado por su fracaso en abordar explícitamente el doble propósito del trabajo: como fuente de ingreso y de sentido.

Para apreciar esta limitación, es útil distinguir entre los dos problemas diferentes que enfrentaría una sociedad en la que no hay suficiente trabajo para todas las personas. En primer lugar, está el problema económico: cómo proveer a las personas de un ingreso. Se trata de un problema de distribución que, hasta ahora, se resolvió predominantemente mediante el trabajo remunerado. No obstante, si el mercado laboral pasa a ser en el futuro una opción menos confiable, entonces tendrá que tomar su lugar un mecanismo de distribución alternativo. Pero hay también un problema de sentido: cómo proveer a las personas de él si el trabajo ya no se sitúa en el centro de sus vidas. En vista de la heterogeneidad en la naturaleza de la relación entre trabajo y sentido que se identificó previamente, este problema resultará más agudo para algunas personas. Aun así, es sin duda un problema.

Las dos iniciativas que han atraído más atención son el ingreso básico universal y el esquema de garantía del empleo

62. D. Susskind: *A World Without Work*, cit.

63. Por ejemplo, Philippe Van Parijs: *Basic Income: A Radical Proposal for a Free Society and a Sane Economy*, Harvard UP, Cambridge, 2017; Pavlina Tcherneva: *The Case for a Job Guarantee*, Polity Press, Cambridge, 2020.

Esta descomposición del desafío de la falta de trabajo en dos problemas diferentes es útil para pensar con claridad sobre el atractivo relativo de iniciativas como el IBU o el EGE. Respecto del problema económico, ambas son respuestas similares en una primera aproximación. Tanto el IBU como el EGE proveen a las personas de un ingreso, con independencia de su estatus en el mercado laboral: el IBU lo hace en función de la pertenencia a la comunidad política (por esa razón se lo llama a veces «ingreso ciudadano»); el EGE, a cambio de un empleo provisto por el Estado (es decir, un empleo que de otra forma no ofrecería el mercado laboral). Desde un punto de vista económico, las diferencias son técnicas antes que de sustancia. Sin embargo, estas políticas difieren de

**Estas políticas
tienden a basarse
en supuestos
diferentes acerca
de la naturaleza
de la relación entre
trabajo y sentido**

manera más marcada en relación con el problema del sentido. Y esto es así porque tienden a basarse en supuestos diferentes acerca de la naturaleza de la relación entre trabajo y sentido⁶⁴.

Por ejemplo, si se cree que trabajo y sentido están vinculados de manera necesaria, entonces es probable que resulte atractivo el EGE: no solo provee de un ingreso, sino que además restaura la percepción de sentido que una persona podría obtener mediante un trabajo tradicional en el mercado la-

boral. En cambio, si se es más escéptico sobre la fortaleza de la relación entre trabajo y sentido, o si se confía más en que las personas serán capaces de hallar sentido en actividades no laborales, entonces es probable que resulte más favorable el IBU: provee a las personas de un ingreso, pero les permite hallar sentido a través de otras actividades. Los partidarios de estas diferentes iniciativas rara vez expresan su apoyo o desacuerdo en estos términos o hacen esta distinción entre los diferentes problemas que se intenta resolver. Pero de manera implícita, esto es a menudo lo que sucede.

Para ver un ejemplo de esto en el campo de la economía, consideremos la preocupación de Acemoglu respecto a propuestas como el IBU como respuesta al desafío de la automatización. En artículos recientes, expresó de esta forma su escepticismo sobre la viabilidad de la redistribución: «construir prosperidad compartida basada predominantemente en la redistribución es una fantasía»⁶⁵ y «ninguna sociedad logró una prosperidad compartida con solo redistribuir ingreso de los ricos a los menos afortunados»⁶⁶. Pero el peso de su argumento se apoya menos en asuntos

64. D. Susskind: «A World with Less Work» en *Boston Review*, 20/5/2021.

65. D. Acemoglu: «Where Do Good Jobs Come From?», cit.

66. D. Acemoglu: «It's Good Jobs, Stupid», cit.

técnicos —que un esquema de ese tipo resultaría enorme y difícil de manejar— y más en la cuestión de que un esquema tal probablemente fracasaría en resolver el problema del sentido: sin trabajo, la gente no tendría un «propósito social viable»⁶⁷ y «es improbable que los individuos hallen un sentido o propósito similar solo a partir de la redistribución, sin importar la escala»⁶⁸.

El punto aquí no es tomar posición sobre las ventajas del IBU, sino mostrar que los argumentos acerca de las políticas audaces que podrían requerirse suelen descansar en dos supuestos —a menudo tácitos—: que el trabajo es una fuente de sentido y que, a su vez, las actividades no laborales son una fuente alternativa mediocre. Estos supuestos no pueden darse por sentados. La primera relación —entre trabajo y sentido— es cuestionada por la heterogeneidad teórica y empírica ya descrita. La segunda relación —entre actividades no laborales y sentido— es cuestionada por la observación intuitiva de que muchas personas hallan de hecho sentido fuera del mercado laboral formal, no solo en pasatiempos y actividades recreativas, sino también en la gran variedad de trabajo que no es remunerado: servicio de cuidado, voluntariado, trabajo en la economía doméstica. Comprometerse con la verdad de estos supuestos es difícil, en vistas del hecho de que hoy el trabajo se sitúa en el centro de la vida de la mayoría de las personas —en particular, entre aquellos que escriben sobre este tema—, y en vista de la preponderancia de la ética del trabajo que determina qué significa hoy ser un miembro valioso de la sociedad, es difícil imaginar cómo se podrían hacer las cosas de otra manera. Pero si el progreso tecnológico nos conduce a un mundo muy diferente del nuestro, en el que no hay suficiente demanda de trabajo humano como para que todos mantengan un buen empleo, entonces tendremos que ocuparnos de la naturaleza de esta relación con mayor seriedad.

Neutralidad liberal

Un rasgo fundamental de la teoría política liberal es la idea de «neutralidad». El Estado «no debería premiar ni penalizar concepciones particulares de la vida buena sino que, en cambio, debería proveer un marco neutral dentro del cual puedan llevarse adelante concepciones

67. D. Acemoğlu: «Where Do Good Jobs Come From?», cit.

68. D. Acemoğlu: «It's Good Jobs, Stupid», cit.

del bien diferentes y en potencial conflicto»⁶⁹. En resumen, la neutralidad significa que el Estado no debería «tomar posición» respecto a lo que sig-

**La neutralidad
significa que el Estado
no debería «tomar
posición» respecto
a lo que significa
vivir una vida buena
o significativa**

nifica vivir una vida buena o significativa. En el contexto del mercado laboral, la consecuencia de la neutralidad es que el Estado tampoco debería tomar posición sobre la disponibilidad o el contenido del trabajo significativo, porque si lo hiciera, estaría violando el principio de neutralidad al elevar una concepción de la vida buena por sobre otra (por ejemplo, un tipo particular de trabajo, o el tiempo pasado en el trabajo por sobre el tiempo pasado con la familia o en la comunidad). Bajo el

principio de neutralidad, el trabajo, en cambio, «se conceptualiza como una preferencia en el mercado», un acto de autodeterminación que debe quedar librado a las creencias individuales sobre lo que es significativo y lo que no lo es⁷⁰.

Para ver la teoría de la neutralidad aplicada al contexto del mercado laboral, consideremos la obra de John Rawls, el principal filósofo político liberal del siglo xx. En *Teoría de la justicia*, reconoce la relación entre trabajo y sentido y resalta su importancia: «[L]o que los hombres quieren es un trabajo significativo en libre asociación con otros», sostiene en un pasaje, y en otro, «nadie necesita depender servilmente de otros, ni está hecho para elegir entre ocupaciones monótonas y rutinarias que embotan el pensamiento y la sensibilidad del hombre»⁷¹. Pero pese a este reconocimiento, Rawls no incluye el trabajo significativo como uno de los «bienes primarios» en su concepción de una sociedad bien ordenada (junto con, por ejemplo, el ingreso y la riqueza). Hacerlo violaría el principio de neutralidad dando prioridad a una fuente de sentido sobre otras. Tampoco define explícitamente qué entiende por «trabajo significativo», salvo insinuándolo por omisión (es decir, si «nadie [...] está hecho para elegir entre ocupaciones monótonas y rutinarias», se puede asumir que Rawls no piensa que ese trabajo sea significativo). De nuevo, esto es comprensible si se lo mira desde el punto de vista de mantener la neutralidad: si el concepto de «significatividad» es subjetivo, y la neutralidad significa que el Estado no debe cumplir ningún rol en priorizar una concepción por sobre las otras, entonces definir «significatividad» es un ejercicio inútil, ya que no hay papel alguno para cualquier concepción que se establezca. En

69. Will Kymlicka: «Liberal Individualism and Liberal Neutrality» en *Ethics* vol. 99 N° 4, 1989.

70. Ver R. Yeoman: «Meaningful Work and Workplace Democracy», cit. y «Conceptualising Meaningful Work as a Fundamental Human Need» en *Journal of Business Ethics* vol. 125 N° 2, 2014.

71. J. Rawls: *A Theory of Justice*, Harvard University Press, Cambridge, 1971. [Fuente de la traducción: *Teoría de la justicia*, FCE, Ciudad de México, 1971].

cambio, «la cuestión de qué debería y qué no debería contar como trabajo significativo siempre estará en disputa en una democracia liberal», y eso es satisfactorio para un liberal bajo el principio de la neutralidad⁷².

En mi opinión, los avances en IA y otras tecnologías emergentes plantean un desafío tanto teórico como práctico a la viabilidad de la neutralidad. El problema más teórico es simple: no se puede lograr la neutralidad en un mundo en el cual el mercado laboral no crea suficiente trabajo para todos debido a los importantes cambios tecnológicos que están produciéndose. En muchas explicaciones teóricas de la neutralidad, existe el supuesto tácito de que en una sociedad bien ordenada el mercado laboral necesariamente proveerá suficiente trabajo para las personas, o al menos, suficiente trabajo como para que ellas sean capaces de actuar efectivamente según sus preferencias en el mercado laboral eligiendo un tipo de trabajo y no otro. Rawls, por ejemplo, imagina que «puede ofrecerse a cada individuo una variedad de tareas, de tal modo que los diferentes elementos de su naturaleza encuentren una expresión adecuada», y no dice mucho más, suponiendo que se dispondrá de una variedad de tareas⁷³. Este supuesto tampoco es exclusivo de los liberales tradicionales. Veamos, por ejemplo, el caso del libertario Robert Nozick y su obra *Anarquía, Estado y utopía*. En su exposición sobre el «trabajo significativo», también asume con tranquilidad que el mercado laboral proveerá necesariamente una amplia variedad de oportunidades posibles de trabajo: escribe, por ejemplo, que los trabajadores «cambian algo de salario por un incremento en la significación de su trabajo» o viceversa, y sobre la elección que distintos trabajadores hacen «entre sus actividades de empleo sobre la base del paquete general de beneficios que se les dan»⁷⁴. Pero ambas ideas —la presencia de un *trade-off*, la existencia de una elección efectiva— se afirman a partir de un mercado laboral que provee de suficiente variedad de trabajos como para hacer practicables el cambio o la elección. La filósofa Beate Roessler capta bien esta cuestión: bajo la tradición liberal, «en una sociedad bien ordenada, las personas consentirían libremente a los trabajos que tienen que hacer, y el mercado se ocuparía de la provisión suficiente de trabajo significativo. Se podría preservar la neutralidad del Estado, ya que el mercado proveería trabajos significativos y compensaría el trabajo menos significativo con una remuneración mayor»⁷⁵.

En la segunda mitad del siglo xx, cuando escribieron Rawls y Nozick, el supuesto de que el mercado laboral necesariamente crearía suficiente trabajo como

72. B. Roessler: ob. cit.

73. J. Rawls: *A Theory of Justice*, cit.

74. R. Nozick: *Anarchy, State, and Utopia*, Basic Books, Nueva York, 1974. [Fuente de la traducción: *Anarquía, Estado y utopía*, FCE, Buenos Aires, 1991].

75. B. Roessler: ob. cit.

para que las personas pudieran ejercer una elección efectiva –y que cualquier desviación del pleno empleo que tuviera lugar se consideraría un problema desafortunado pero temporario– era más comprensible. Pero con la vista puesta en la segunda mitad del siglo XXI y los avances en la IA y otras tecnologías emergentes, esa afirmación está hoy mucho más en duda. Esta incertidumbre supone un reto para la idea de neutralidad. Si la oportunidad de que los individuos ejerzan una elección efectiva entre distintos tipos de trabajo significativo en el mercado laboral se ve enorme y permanentemente reducida, entonces el Estado debe ser obligado ya sea a actuar para restaurar esa elección creando puestos de trabajo, o a no actuar. Y entonces es difícil ver de qué modo esa acción o inacción podría ser compatible con el mantenimiento de la neutralidad. Si el Estado elige actuar, por ejemplo, eso debilitará la neutralidad al priorizar ciertos tipos de trabajo significativo por sobre otros, a menos que se cree un rango suficientemente diverso de trabajo para mantener el tipo de elección efectiva que existía en el mercado laboral, una tarea de dudosa viabilidad. Pero si el Estado decide no actuar, eso también debilitará la neutralidad al priorizar otras fuentes de valor –la familia, la comunidad, la actividad política, etc.– por sobre el trabajo. En resumen, en un mundo con una disminución permanente del trabajo, el Estado neutral se enfrentaría a un pecado de omisión o comisión.

En su obra posterior, Rawls reconoció que el mercado laboral podía funcionar mal de modo más permanente, lo que podría redundar en una cantidad de trabajo insuficiente (si bien no a causa de la automatización). En la introducción a la edición en rústica de 1996 de *Liberalismo político*, por ejemplo, Rawls escribe que existía un papel para la «[s]ociedad como empleador de última instancia a través del gobierno central o local, o de otras políticas sociales y económicas» ya que «carecer (...) de la oportunidad de un trabajo significativo y de ocupación no solo destruye la autoestima de los ciudadanos sino también su percepción de que son miembros de la sociedad y que no simplemente están atrapados en ella»⁷⁶. La consecuencia parece ser que si el mercado laboral fracasara en proveer trabajo significativo, eso sería inaceptable, y sería preciso que el Estado respondiera. Pero Rawls no intenta reconciliar este temor, y lo que demandaría del Estado, con su apego liberal a la neutralidad. Otros comenzaron a explorar esto en su lugar⁷⁷,

76. J. Rawls: *Political Liberalism*, edición ampliada, Columbia UP, Nueva York, 2005. [Hay edición en español: *Liberalismo político*, FCE, Ciudad de México, 2006].

77. Por ejemplo, N. Hsieh: «Survey Article: Justice in Production», cit. y «Justice at Work: Arguing for Property-Owning Democracy» en *Journal of Social Philosophy* vol. 40 Nº 3, 2009; Jeffrey Moriarty: «Rawls, Self-Respect, and the Opportunity for Meaningful Work» en *Social Theory and Practice* vol. 35 Nº 3, 2009; Samuel Arnold: «The Difference Principle at Work» en *The Journal of Political Philosophy* vol. 20 Nº 1, 2012; Rafeeq Hasan: «Rawls on Meaningful Work and Freedom» en *Social Theory and Practice* vol. 41 Nº 3, 2015.

argumentando de diferentes modos que el trabajo significativo tiene un lugar en *Teoría de la justicia*, aun si Rawls no lo incluye de manera explícita como un bien primario, como se podría razonablemente anticipar si se considerara que es importante. Pero pese a estos aportes, se podría aún preguntar cómo puede el Estado proveer trabajo significativo de manera sostenida, en lugar de un mercado laboral en buen funcionamiento, sin violar el principio de neutralidad, ya sea por los pecados de omisión o comisión.

Dejando a un lado la plausibilidad teórica de mantener la neutralidad en un mundo con menos trabajo, está también la cuestión práctica de lograr neutralidad en el mundo real. A partir de lo analizado en este artículo, hay buenas razones para creer que el progreso tecnológico ya lo está haciendo mucho más difícil. Para comenzar, el foco creciente, antes señalado, en la «calidad» del trabajo como meta de las políticas requiere necesariamente que el Estado deba hacer un juicio sobre lo que hace que el trabajo sea «bueno» o «significativo» o no, lo que viola la neutralidad al promover una concepción del trabajo significativo por sobre otra. En segundo lugar, si el Estado elige dar prioridad al trabajo por sobre el ocio en un mundo en el que no trabajar puede ser cada vez más viable para algunos —por ejemplo, promoviendo el EGE en lugar del IBU, como se planteó antes—, entonces también está haciendo un juicio respecto a que el trabajo es una actividad «más significativa» que el ocio (o viceversa, en el caso de promover el IBU en lugar del EGE), lo que viola la neutralidad, al promover una concepción de vida significativa por sobre otra. Y por último, está la naturaleza del tiempo mismo de ocio: si algunas personas no tienen la capacidad de trabajar o eligen no trabajar, y el ocio se transforma en un rasgo crecientemente importante de la vida, entonces los distintos modos en que ese tiempo es moldeado a capricho por el Estado para «mejor» (o «peor») se volverán más visibles, lo que viola la neutralidad al promover una concepción del ocio significativo por encima de otra. Pensemos, por ejemplo, en el Ministerio de Cultura, Medios de Comunicación y Deporte del Reino Unido, que ya juega un papel crítico en moldear el tiempo libre de los ciudadanos británicos: alentando a los niños a andar en bicicleta y aprender a nadar, por ejemplo, o disponiendo que las visitas a museos y galerías de arte sean gratuitas⁷⁸. En cada una de esas tres áreas —la naturaleza del trabajo, el balance entre trabajo y ocio, la naturaleza del ocio—, parece que el impacto disruptivo de la IA sobre el mercado laboral fuerza al Estado a involucrarse en cuestiones normativas respecto a lo que significa llevar una

El impacto disruptivo de la IA sobre el mercado laboral fuerza al Estado a involucrarse en cuestiones normativas

78. D. Susskind: *A World Without Work*, cit.

vida «buena» o «significativa». Esto sugiere que la neutralidad es crecientemente inviable en la era de la IA.

Una respuesta importante a esta preocupación práctica por la neutralidad es argumentar que la concepción particular de neutralidad que estoy utilizando es muy exigente, y que como resultado, en esta visión tan demandante del término, ya se está violando la neutralidad. Con esa crítica en mente, es útil hacer una distinción más entre dos concepciones de neutralidad. La primera es una demanda fuerte, que «requiere que el Estado busque facilitar u obstaculizar diferentes planes de vida en igual grado»; en resumen, debería haber neutralidad en las «consecuencias» de la intervención estatal. Esta es una «neutralidad fuerte». La segunda es una demanda débil, que sostiene que «la acción estatal puede facilitar ciertas formas de vida más que otras, pero niega que el Estado deba actuar para facilitar algunas por encima de otras»; en resumen, debería haber neutralidad en la «justificación» de la intervención estatal⁷⁹. Esta es la «neutralidad débil». Esta distinción entre neutralidad «fuerte» y «débil» es útil para pensar la afirmación de que la neutralidad ya está siendo violada en la práctica, y por consiguiente, que las preocupaciones por los nuevos desafíos planteados a la neutralidad por la IA y otras tecnologías emergentes están entonces fuera de lugar. Hoy es ciertamente posible identificar intervenciones que influyen en la naturaleza del trabajo, en el balance entre trabajo y ocio, y en la naturaleza del ocio, en los modos en que lo he descrito. Pero hasta hace poco, era también razonable pensar que solo se violaba la neutralidad fuerte en este tipo de casos: eran influencias plausiblemente accidentales, y la justificación primaria para cualquier intervención no era alcanzar una concepción normativa particular de una vida «buena» o «significativa». Tomemos, por ejemplo, el sistema actual de pensiones en la mayoría de los países: estas podrían alentar a las personas a tomarse un buen tiempo fuera del trabajo al final de sus vidas, pero es probable que eso sea un accidente de las decisiones técnicas sobre la mejor manera de proveer a las personas de un ingreso cuando se retiran del trabajo de toda una vida, antes que el resultado directo de una visión normativa según la cual el ocaso de la vida es el mejor momento para el tiempo de ocio. Lo mismo vale para intervenciones que se relacionan más estrechamente con la cuestión de la automatización. Tomemos el sistema impositivo estadounidense: podría alentar la automatización al tratar las inversiones en capital de modo más favorable que aquellas en mano de obra⁸⁰, pero de nuevo, es más probable que esta sea una consecuencia no intencional de intentos de aumentar eficientemente los ingresos del Estado,

79. W. Kymlicka: ob. cit.; Joseph Raz: *The Morality of Freedom*, Oxford UP, Oxford, 1986.

80. Ver D. Acemoğlu, Andrea Manera y Pascual Restrepo: «Does the us Tax Code Favour Automation?», *Brookings Papers on Economic Activity*, primavera de 2020.

antes que el resultado directo de la visión normativa según la cual deberíamos desplazar el balance entre trabajo y ocio en favor de este último.

Sin embargo, a medida que la IA prosiga su avance implacable —transformando aún más la naturaleza del trabajo, presionando aún más sobre el balance entre trabajo y ocio, y resaltando aún más la influencia del Estado en nuestro tiempo de ocio—, estas cuestiones normativas se volverán más apremiantes. Demandarán más nuestra atención. Y será mucho más difícil ignorarlas al argumentar a favor o en contra de cualquier intervención política específica. La elección entre el IBU y el EGE es un ejemplo práctico de esto: no es posible argumentar exhaustivamente a favor de ninguna de las dos intervenciones sin invocar también un sentido más profundo de lo que debería ser una vida buena o significativa, como se señaló antes. Y esa es la razón por la que la IA y otras tecnologías emergentes plantean un nuevo desafío a la viabilidad práctica de la neutralidad liberal: no solo forzarán a violar la neutralidad fuerte, como lo hacen hoy muchos problemas políticos, sino además a violar la neutralidad débil.

Esta sección final supone un desafío para la mayoría de los filósofos políticos liberales. Ellos han tendido a asumir que el Estado no necesita ocuparse de cuestiones normativas sobre lo que significa vivir una vida buena o significativa. Pero las nuevas tecnologías plantean una amenaza a esta piedra fundamental de su tradición. A la vez, esta sección supone también un desafío para economistas y responsables políticos. Ellos han tendido a asumir también que estas cuestiones normativas estaban fuera de su área de investigación, pensándose a sí mismos como «ingenieros» que se ocupan de problemas técnicos y no «especialistas en ética» que se ocupan de cuestiones morales⁸¹. Pero en la era de la IA también serán forzados por necesidad a ocuparse de estas cuestiones normativas, como algunos ya han comenzado a hacer.

Para concluir, la relación entre trabajo y sentido debería importar mucho a economistas y responsables políticos preocupados por el impacto de la tecnología en el trabajo. Es importante para predecir resultados de interés del mercado laboral tradicional y para entender el efecto más amplio de la IA y otras tecnologías emergentes sobre el trabajo. Importa a la hora de diseñar los tipos de intervenciones políticas audaces que aparecen crecientemente en el debate público y el análisis experto. Y plantea preguntas filosóficas más amplias sobre si es posible para el Estado permanecer neutral en la definición de lo que significa vivir una vida buena o significativa. Pero pese a esta importancia, como se señaló, la relación sigue siendo poco explorada. Este artículo es un pequeño paso tendiente a remediar esta situación. ☐

81. Amartya Sen: *On Ethics and Economics*, Blackwell, Oxford, 1987. [Hay edición en español: *Sobre ética y economía*, Alianza, Madrid, 2020].

¿Hay justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe?

Didice Godinho Delgado

El sindicalismo de América Latina y el Caribe enfrenta múltiples desafíos, entre los que cuentan la incorporación plena de las trabajadoras, la transformación de la organización sindical en un espacio igualitario y la consolidación de la justicia de género en la agenda sindical. Los esfuerzos hechos en este sentido cobraron mucha relevancia en las últimas décadas. Pero los avances se combinan con las resistencias en un mundo que sigue siendo mayoritariamente masculino.

Introducción

Una investigación reciente, llevada a cabo por el Proyecto Sindical para América Latina y el Caribe de la Fundación Friedrich Ebert (FES), mapeó el estado actual de la participación de las mujeres y la incorporación de la agenda de justicia de género en el sindicalismo, sobre la base de un análisis de 43 centrales sindicales de Centroamérica, países andinos, Cono Sur y México, abarcando 19 Estados¹. Aunque

Didice Godinho Delgado: es trabajadora social con una maestría en Servicio Social y consultora en temas de sindicalismo y género desde hace 30 años. Coordinó la investigación del Proyecto Sindical de la Fundación Friedrich Ebert (FES) sobre participación de las mujeres e incorporación de la justicia de género en las centrales sindicales de América Latina y el Caribe (2021-2022).

Palabras claves: feminismo, mujeres, poder, sindicalismo, trabajo.

Nota: traducción del portugués de Cristian De Nápoli.

1. El informe regional de la investigación «Centrales. Las mujeres y la agenda de justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe», de mi autoría, y los distintos informes subregionales, preparados por equipos locales, están disponibles en <sindical.fes.de/detalle/centrales>.

el estudio se limita a las centrales sindicales, y con ello solo a una parte del universo sindical (que también incluye sindicatos de base, federaciones y confederaciones por ramo de actividad), sus resultados permiten vislumbrar elementos y tendencias que ciertamente son válidos para distintos ámbitos². Se constató que hay una gran heterogeneidad, diversidad y disparidad tanto entre las centrales sindicales como entre las distintas subregiones del continente: las experiencias y situaciones existentes difieren según el ambiente interno de cada central y el contexto social y político de las sociedades en que aquellas están insertas. Al mismo tiempo, se detectaron avances significativos logrados en las últimas décadas, así como también déficits y lagunas persistentes, ambos aspectos conviviendo de manera simultánea y contradictoria. Esa investigación es la referencia principal para las reflexiones que se desarrollarán aquí.

Un punto en común para toda la región es el papel protagónico de las sindicalistas –de generaciones anteriores y actuales– en el proceso de lucha y construcción de un sindicalismo igualitario y comprometido con la justicia de género. Independientemente del peso de las barreras que todas tuvieron que atravesar en el camino, su acción conjunta ha ido siempre en esa dirección.

El presente texto aborda tres ejes centrales en el desafío que enfrenta el sindicalismo: las relaciones de poder, la forma de entender el trabajo y las alianzas establecidas por las sindicalistas.

Relaciones de poder

Cualquier reflexión acerca de la participación de las mujeres y la agenda de justicia de género en el sindicalismo debe necesariamente abordar el eje central de las relaciones de poder. La de las trabajadoras y el sindicalismo es una historia tensa. Los sindicatos se constituyeron como instituciones del mundo público con una fuerte hegemonía masculina, y las mujeres lucharon de diversas formas a lo largo del tiempo para ser reconocidas, aceptadas y representadas. En los últimos 50 años se dieron transformaciones generadas por el fortalecimiento de la organización entre las trabajadoras y las presiones ejercidas para conquistar espacios, dentro de un proceso

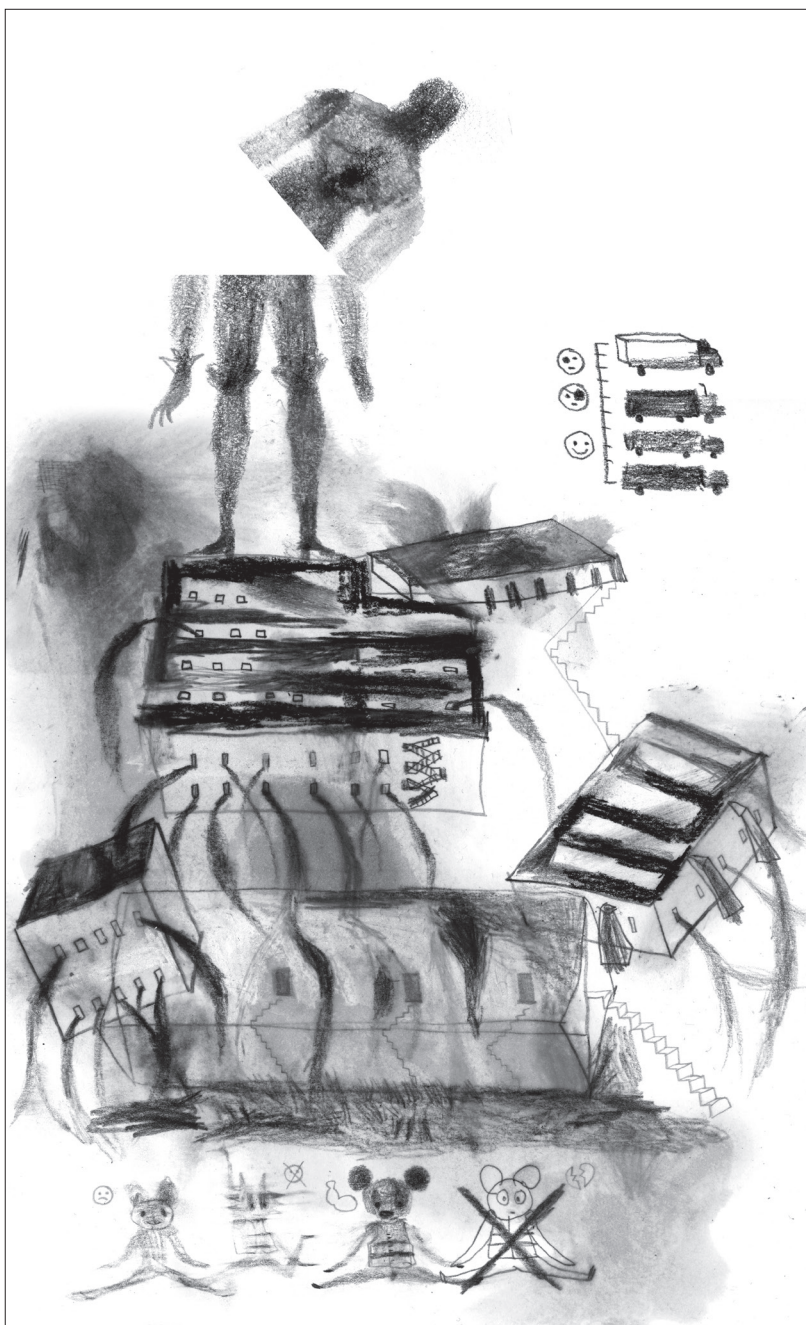
2. Otras reflexiones y experiencias pueden consultarse, por ejemplo, en Paula Varela (coord.): *Mujeres trabajadoras: puente entre la producción y la reproducción. Lugar de trabajo y militancia en la nueva ola feminista*, CEIL / Conicet, Buenos Aires, 2020; Nora Goren y Vanesa Lorena Prieto (eds.): *Feminismos y sindicatos en Iberoamérica*, Clacso / UNPAZ, Buenos Aires, 2020; Eugênia Trancoso Leone, José Dari Krein y Marilane Oliveira Teixeira (eds.): *Reflexões coletivas de sindicalistas*, CESIT / IE Unicamp, San Pablo, 2017.

amplio de crecimiento de las demandas feministas por mayor igualdad y equidad de género en todos los ámbitos de la sociedad. Así y todo, el sindicalismo aún no logró dejar atrás sus rasgos de origen. La siguiente afirmación, tomada del informe del Cono Sur, sintetiza algo que puede constatar en cada una de las investigaciones locales dentro de la región: «Las estructuras y dinámicas sindicales fueron construidas por los hombres y aún siguen dominadas por ellos, y ellos imponen su propia concepción acerca de cómo se accede, se ejerce y se acumula el poder. Esas relaciones de poder masculinizadas son un obstáculo central para ampliar la participación de las mujeres»³.

Son varias las dimensiones involucradas en la cuestión de las relaciones de poder. Una de ellas es la participación desigual de las mujeres en los espacios de toma de decisiones, principalmente dentro de las direcciones sindicales. Desatar este nudo es una tarea compleja porque cuestiona directamente un ámbito privilegiado de ejercicio del poder. Una buena noticia es que la gran mayoría de las centrales sindicales consideradas en la investigación reportó un aumento en la participación de mujeres dentro de sus órganos directivos en los últimos tres mandatos.

Tal aumento se dio principalmente mediante la adopción de medidas de cupo mínimo de mujeres y paridad. Al igual que para tantas organizaciones políticas de otra naturaleza, también para el sindicalismo esta se reveló como la estrategia más eficaz de reducción de la disparidad entre mujeres y hombres en los espacios de toma de decisiones. En 31 centrales de 15 países se establecieron normas para garantizar una mayor presencia de mujeres en los órganos directivos y en otros ámbitos de la vida sindical (una de esas centrales no contempló las instancias de dirección). En el grueso de los casos se fijó un cupo mínimo, y quedó pendiente el desafío de la paridad para una aceptación más amplia. Esta sí fue adoptada por la Central Única de los Trabajadores (CUT) brasileña en 2012, tras una larga experiencia con el cupo mínimo. La aprobó también la Confederación General del Trabajo (CGT) argentina en 2021, bajo un formato muy particular en el que cada cargo es ocupado por un hombre y una mujer, a excepción —sugestivamente— de los tres cargos principales. Se aplicó asimismo en las centrales de Costa Rica y Nicaragua en virtud de la ley nacional de paridad existente en ambos países, que rige también para las organizaciones sindicales.

3. Cora C. Arias y M. Oliveira Teixeira: *Centrales. Las mujeres y la agenda de justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe. Cono Sur*, Fundación Friedrich Ebert / FES Sindical, Montevideo, 2023, p. 15, disponible en <library.fes.de/>.



Las conquistas del cupo y la paridad son una enorme victoria política de las mujeres y deben ser celebradas en esos términos. Las dirigentes entrevistadas en la investigación destacaron que esas medidas significaron una posibilidad de acceso a la dirección de las centrales sindicales que hasta entonces las mujeres no tenían. Es sencillo: si se mantuviese la dinámica «natural» de las relaciones de género vigentes, habría menos mujeres dirigentes.

¿Qué mujer sindicalista no escuchó alguna vez, en la definición de una fórmula electoral, el sugestivo alerta «Tiene que haber una mujer»?

¿Cuántos casos conocemos de organizaciones sindicales que no tienen ninguna mujer —o tal vez una, o como mucho dos— en su dirección, independientemente de su presencia en la base obrera y de sus cualidades para estar al frente? ¿Qué mujer sindicalista no escuchó alguna vez, en un debate por la definición de una fórmula electoral, el sugestivo alerta «Tiene que haber una mujer»? Garantizar la entrada de más mujeres por medio de una medida obligatoria —que muchos sindicalistas cuestionan como una «imposición»— es una respuesta política

necesaria frente a lo precario del reconocimiento de que ellas son parte del sindicalismo tanto como ellos. Las estrategias para minimizar el impacto de esas medidas —que van del simple hecho de no respetarlas a la decisión de no penalizar cuando se las incumple, pasando por la creación de nuevos cargos para que los hombres no salgan del ámbito directivo— ponen en evidencia que aún existen muchas barreras para la plena aceptación de las mujeres cuando se trata de compartir el poder.

Tales medidas, en suma, claramente no alcanzan para solucionar el dilema del poder desigual. Las condiciones de participación para hombres y mujeres sindicalistas son muy dispares. Tras haber conquistado la paridad, las sindicalistas de la CUT de Brasil señalaron que la paridad numérica no es solo una cuestión cuantitativa, sino ante todo una paridad política, que representa «el derecho democrático inalienable de las mujeres a participar en igualdad de condiciones»⁴. La reivindicación de *participación real* fue un aspecto fuertemente reiterado en las entrevistas de la investigación.

La desigualdad de condiciones se manifiesta en algunos nudos recurrentes y no desatados. El principal de ellos es la división sexual del trabajo. La tendencia aún predominante de atribuir a las mujeres las responsabilidades familiares y las tareas de cuidado instala un abismo entre la disponibilidad de tiempo y de energía en ellas frente a los hombres. Los testimonios recogidos en la investigación señalan que este es el mayor obstáculo

4. Secretaria Nacional da Mulher Trabalhadora da CUT: *Liberdade + Autonomia se contrói com Igualdade. Paridade já!*, CUT / FES, San Pablo, 2012, p. 3, disponible en <library.fes.de/>.

para la participación sindical de las mujeres. Transformar la división sexual del trabajo es sin duda un desafío que va mucho más allá del sindicalismo. Pero las organizaciones sindicales –entendidas como un todo, no solo desde las mujeres– tienen mucho por hacer, como por ejemplo revisar sus modos de funcionamiento interno para favorecer la participación de las trabajadoras, defender de forma permanente y consistente las reivindicaciones laborales ligadas a estas cuestiones⁵ y comprometerse con las luchas por políticas públicas y transformaciones culturales en la sociedad.

La distribución de cargos en los órganos directivos es una muestra de que es posible incorporar a las mujeres por medio del cupo y la paridad sin dejar de mantener la desigualdad en la configuración de esos espacios. Además de estar al frente en secretarías de mujeres/de género, las sindicalistas suelen liderar solo las áreas que se vinculan con cierto imaginario del papel social de las mujeres (formación, juventud, políticas sociales, entre otras), las cuales, más allá de su importancia indiscutible, tienden a funcionar como lugares ajenos a las principales disputas de poder. En sintonía con esto, las mujeres son minoría en los cargos con mayor poder de decisión y prestigio, y rara vez logran romper el techo de cristal para ocupar el puesto más alto (de presidenta o secretaria general, según la central). Esto genera situaciones de total exclusión de las mujeres, independientemente de que funcionen el cupo mínimo o la paridad. Ocurre, por ejemplo, en foros, congresos y reuniones de articulación entre centrales cuando –lo que es una situación muy común– el cargo más alto de cada central lo ocupa un hombre. Sobre esto hay que decir que para muchas organizaciones sindicales no parece haber la menor incomodidad en hacerse representar solo por hombres en eventos sindicales o políticos de alcance nacional e internacional.

Otra muestra de desigualdad de condiciones es la siguiente: entre las dirigentes a cargo de las secretarías de mujeres/género es notoriamente baja la proporción de liberadas sindicales. Según se desprende de la investigación, 52% de las mujeres responsables de esas áreas no cuentan con liberación sindical. En Centroamérica ese porcentaje se eleva a 69,2%⁶. Es cierto que, en simultáneo, se observan enormes avances en la inserción de secretarías de mujeres/género dentro de la estructura de las centrales: en 95% de estas existe tal instancia (mayormente designada como secretaría, aunque en algunos casos puede llamarse dirección, mesa, presidencia o vicepresidencia).

5. Las mesas de negociación de los sindicatos de base siguen mostrando poca participación de mujeres; cuando los temarios incluyen cuestiones orientadas a la situación de las trabajadoras, la tendencia es a dejar esos temas de lado por no considerarlos prioritarios.

6. Liduvina Escobar y Yadira Minero Rodas: *Centrales. Las mujeres y la agenda de justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe*. América Central, FES / FES Sindical, Montevideo, 2022, p. 11, disponible en <library.fes.de/>.

También se observa que la gran mayoría de estas instancias está integrada a la dirección ejecutiva, y que la dirigente a cargo del área participa con voz y voto en las decisiones generales. Son datos que evidencian cómo se ha ido conquistando reconocimiento y legitimidad. Pero, a la vez, dejan entrever grandes obstáculos. Sin la liberación del trabajo remunerado, la militancia sindical constituye, efectivamente, una «tercera jornada» en el día a día de las dirigentes. Para el desarrollo y la coordinación de las tareas sindicales, deben lidiar con limitaciones muy concretas de tiempo, encajando esas tareas entre las del trabajo asalariado y las responsabilidades familiares y de cuidado. Esto sin duda dificulta el debido seguimiento de la dinámica política en las negociaciones de la mesa directiva, en discusiones de las que las dirigentes probablemente quedan muchas veces excluidas. La desventaja frente a sus compañeros varones es gigante. No es extraño que las mujeres dirigentes suelen ser sindicalistas sin hijos ni hijas, o que ingresen en esas funciones luego de haber criado. Queda abierta la pregunta acerca de cómo las centrales (y el resto de las organizaciones) sindicales lidian con lo siguiente: ¿cuál es el peso otorgado a la secretaría de mujeres/género en el debate interno sobre los y las representantes para quienes corresponde negociar la liberación sindical? Muchos de los testimonios recogidos en cada subregión hacen hincapié en lo difícil que es negociar la liberación sindical en este terreno. Se verifica, en definitiva, cómo el mismo problema —la desigualdad de género— sigue incidiendo en las condiciones de participación de las mujeres aun cuando estas integran los órganos directivos.

Las prácticas machistas, sexistas, de discriminación y exclusión de las mujeres siguen reproduciéndose en el sindicalismo tanto a causa del modelo de estructuración y funcionamiento de la vida sindical como de los comportamientos y actitudes individuales. Son prácticas que tienen una incidencia decisiva en el rechazo de muchas trabajadoras a la participación sindical⁷ y en el agravamiento de las dificultades cotidianas entre las que sí eligen esa vía. Cuando se estudia la participación histórica de las mujeres en el sindicalismo, llama mucho la atención que las entrevistas recientes sean tan similares a los planteos que obreras y sindicalistas denunciaban en encuentros sindicales de la década de 1970, 50 años atrás. Los horarios de reuniones se fijan sin considerar la agenda

7. Uno de los dilemas del sindicalismo actual es la reducida participación de jóvenes y, en consecuencia, los problemas de renovación generacional de los cuadros dirigentes. Respecto de las mujeres en particular, esto se acentúa aún más. Hacen falta estrategias para atraer a la juventud trabajadora en su conjunto. Pero la motivación que puede tener una joven para ingresar en un espacio que reproduce prácticas machistas y excluyentes es ciertamente escasa, algo bastante comprensible.

de las mujeres (que es evidentemente distinta si se tienen responsabilidades familiares y de cuidados); prácticamente no se adoptan medidas para facilitar la participación de quienes son madres (como la disponibilidad de una guardería durante un congreso o reunión). A las mujeres se las cuestiona constantemente respecto de su capacidad para dirigir. Las que llegan a esas instancias no se sienten escuchadas por sus pares. Es frecuente que estos articulen las decisiones a tomar desde fuera del espacio asignado (reunión directiva), reduciendo el margen de influencia de ellas en los procesos decisorios. Y a esto se suman las situaciones recurrentes de acoso moral y sexual. Las mujeres sindicalistas han debido priorizar el combate a las prácticas sexistas en el ambiente sindical. Una conquista importante es la existencia de protocolos para abordar situaciones internas de violencia en cinco centrales sindicales del Cono Sur.

La conclusión es que todavía no existe una mentalidad de igualdad real entre mujeres y hombres. Las sindicalistas siguen siendo tratadas por (grande parte de) sus compañeros como si estuvieran fuera de lugar. Las trabajadoras forman parte de las organizaciones, luchan permanentemente por ser reconocidas, respetadas y visibilizadas, pasan a ocupar lugares de decisión, aunque en franca minoría, y logran instalar reivindicaciones importantes en la agenda sindical. Los avances son evidentes no solo en las centrales sindicales, también en las organizaciones por ramo a escala local, nacional y global, y en las confederaciones regionales e internacionales. No obstante, persiste una resistencia cultural a la igualdad, que se traduce en acciones. Las conquistas, en general, son resultado de la persistencia e insistencia de las mujeres, y en cierta medida se las acepta porque, ante la visibilidad que el debate feminista y la agenda de derechos de las mujeres ganaron en nuestros días, se vuelve más difícil rechazar propuestas de igualdad de género. Pero después, a la hora de implementarlas, no dejan de surgir obstáculos y restricciones, a la par que sobreviven las prácticas encubiertas o explícitas de discriminación y exclusión, de indiferencia y menosprecio de las mujeres.

Así, en el eje de las relaciones de poder queda evidenciada la imbricación que existe entre las relaciones de género internas al ambiente sindical, la división sexual del trabajo en su manifestación en los ámbitos de la reproducción social y del mercado de trabajo, y la persistencia de las prácticas de resistencia y rechazo de la igualdad. Afrontar este debate es tarea pendiente a fin de asumir y consolidar relaciones de poder más igualitarias.

Una conquista importante es la existencia de protocolos para abordar situaciones internas de violencia

Trabajo y reproducción social

Una de las lagunas del sindicalismo latinoamericano y caribeño es la precaria incorporación de la perspectiva de género

Una de las lagunas del sindicalismo latinoamericano y caribeño es la precaria incorporación de la perspectiva de género al análisis del mundo del trabajo. Incorporar tal perspectiva significaría reconocer como trabajo no solo las actividades remuneradas del mercado de trabajo, sino también las no remuneradas de reproducción de la vida. Son dos dimensiones inseparables, de incidencia recíproca. Considerar el trabajo de reproducción social –trabajo doméstico y de cuidados– realizado en el ámbito de la familia, no remunerado, llevado mayormente a cabo por mujeres, es una reivindicación histórica del feminismo y de las sindicalistas directamente vinculadas a la política sindical de género. Este debate se amplió y cobró mayor relevancia y visibilidad a partir de los planteos de la economía feminista, que pone la sustentabilidad de la vida, y no el mercado, en el centro del análisis económico⁸.

La atribución a las mujeres del trabajo doméstico y de cuidados incide en su ingreso al mundo del trabajo fuera de casa y en sus posibilidades de desarrollo y cualificación profesional, repercutiendo en las condiciones salariales, el acceso a la seguridad social y la garantía de jubilarse en el futuro. Tal ámbito laboral, a su vez, reproduce la división sexual del trabajo: las mujeres se concentran en áreas relacionadas con el cuidado o con la prestación de servicios (comercio, salud, educación, asistencia social, trabajo doméstico asalariado, etc.); están sobrerrepresentadas en el empleo informal y en trabajos precarios, y subrepresentadas en los sectores con remuneración y cualificación más altas, lo que lleva a una marcada desigualdad salarial entre mujeres y hombres. En 2022, el índice de participación de las mujeres en el mercado de trabajo recuperó su nivel previo a la pandemia (51,8%), pero permaneció sin embargo

8. «La economía feminista es una corriente de pensamiento que pone énfasis en la necesidad de incorporar las relaciones de género como una variable relevante en la explicación del funcionamiento de la economía, y de la diferente posición de los varones y las mujeres como agentes económicos y sujetos de las políticas económicas. (...) hace énfasis en el nudo producción/reproducción, recogiendo los antiguos debates sobre el trabajo doméstico. Para ello incorpora y desarrolla conceptos analíticos específicos: división sexual del trabajo, organización social del cuidado, economía del cuidado». Corina Rodríguez Enríquez: «Economía feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad» en *Nueva Sociedad* Nº 256, 3-4/2015, p. 31, disponible en <nuso.org>.

más de 20% por debajo del de los hombres (74,4%)⁹. Entre las mujeres, las trabajadoras afrodescendientes e indígenas ocupan las posiciones más desfavorables debido a la intersección entre las discriminaciones étnico-raciales y de género. Un estudio de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) sobre los seis países de la región que cuentan con datos estadísticos acerca de la población afrodescendiente demostró que entre las mujeres de esta población es más alta la tasa de desempleo en comparación tanto con sus pares masculinos como con las mujeres no afrodescendientes; en cinco de esos países, la población trabajadora afrodescendiente, y en especial las mujeres, está más concentrada que la no afrodescendiente en empleos de baja productividad¹⁰.

América Latina y el Caribe conforman un subcontinente extremadamente desigual, y esa desigualdad es estructural e interseccional. Según lo expresa el informe: «El estrato socioeconómico, las desigualdades de género, las desigualdades étnicas y raciales, las desigualdades relacionadas con las diferentes etapas del ciclo de vida de las personas y las desigualdades territoriales constituyen ejes estructurantes de la matriz de la desigualdad social en América Latina»¹¹. Estos ejes se interconectan y afectan en conjunto la vida de las personas, favoreciendo o restringiendo oportunidades, acceso a derechos, poder de decisión y autonomía para definir la propia vida.

Cabe observar que, en las últimas décadas, creció mucho la organización sindical en diversos sectores donde hay gran concentración de trabajadoras, como en salud, educación, seguridad social, administración pública y trabajo doméstico asalariado, lo que hizo que muchas mujeres se sumen al sindicalismo. Este es un factor que ha contribuido a la visibilización de las trabajadoras y a su mayor influencia en la dinámica interna de las organizaciones. En las centrales sindicales investigadas, algunos de esos sectores poseen una representación significativa, que a veces también llega a expresarse en la mayoría de los sindicatos afiliados.

El análisis del trabajo con perspectiva de género e interseccional contribuye a comprender la simultaneidad en que operan los diversos mecanismos de explotación del trabajo humano, e igualmente a superar los análisis estancos del trabajo «en general», donde variables determinantes

9. Cepal y Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Coyuntura laboral en América Latina y el Caribe. Hacia la creación de mejor empleo en la pospandemia*, LC/TS.2023/70, Santiago de Chile, 7/2023, p. 9.

10. Mariana Huepe: «Desafíos y recomendaciones para la inclusión laboral de la población afrodescendiente» en M. Huepe (ed.): *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina*, Cepal / Fundación Ford, Santiago de Chile, 2023, p. 122.

11. Cepal: *Brechas, ejes y desafíos en el vínculo entre lo social y lo productivo*, LC/CDS.2/3, Santiago de Chile, 2017, p. 28.

La agenda de género continúa siendo un «asunto de mujeres» y se restringe casi exclusivamente a la responsabilidad de la respectiva secretaría

como el género y la raza no se contemplan o simplemente se adicionan sin más. En el sindicalismo, sin embargo, esta perspectiva está básicamente acotada al ámbito de discusión e intervención de las secretarías de mujeres/género. Las mujeres aún no tienen una influencia relevante sobre la agenda política general y encuentran dificultades para «feminizarla», esto es, para abordarla con perspectiva de género. Sigue habiendo una nítida separación entre temas tratados por hombres y temas tratados por mujeres. En las centrales sindicales estudiadas, las sindicalistas contaron que existía poco interés entre sus compañeros por llevar estos temas a debate. La agenda de género continúa siendo un «asunto de mujeres» y se restringe casi exclusivamente a la responsabilidad de la respectiva secretaría.

Pese a estas limitaciones, hubo avances importantes en las centrales sindicales en cuanto a la incorporación de resoluciones derivadas de reivindicaciones propuestas por las mujeres. Entre estas, el derecho a igual salario para trabajo de igual valor, la protección a la maternidad y distintas medidas contra la discriminación por razones de maternidad, el acceso de las trabajadoras a la formación profesional (cuya negociación directa se da, aun así, a través de los sindicatos de base, las federaciones y confederaciones) y la defensa de políticas públicas volcadas a la igualdad de género (para lo cual las centrales pueden ostentar mayor fuerza en sus demandas al Estado). El tema que más caló en las resoluciones de las centrales sindicales es el combate a la violencia ejercida sobre las mujeres en el trabajo, el sindicato y la casa. Se verifica, de todos modos, una distancia entre las decisiones tomadas y su implementación efectiva: entre las secretarías de mujeres/género que respondieron al estudio, menos de la mitad (45%) consideró que las resoluciones sobre igualdad de género y participación de mujeres adoptadas por su central estaban siendo llevadas concretamente a la práctica allí y en los sindicatos afiliados.

En el sindicalismo en general todavía está pendiente, como uno de los ejes en la discusión estratégica, la comprensión cabal del trabajo que hacen las mujeres, los modos y las causas que hacen que difiera la inserción de ellas y la de los hombres en el mercado de trabajo, y los distintos condicionamientos que se imbrican detrás de la desigualdad de vida y de trabajo de las personas. Este es un requisito para que la defensa de los intereses y derechos de las trabajadoras, en su diversidad y pluralidad, se vuelva más efectiva.

«Solos es imposible»

En toda la región, las sindicalistas comprometidas con la agenda de género se organizan y luchan para abrir camino a las trabajadoras, pese a las discrepancias que existen en cada caso respecto de las posibilidades concretas de avanzar. Entre las estrategias que generalmente se priorizan, está el brindar formación sindical (y feminista, según el caso) a las mujeres, incrementar su participación en los espacios de toma de decisiones, incluir reivindicaciones de igualdad de género en las resoluciones sindicales y obtener recursos para la política de género —siempre escasos— dentro y fuera del sindicalismo. Además, y esto es lo que abordaremos a continuación, se prioriza la construcción de una unidad entre las sindicalistas en torno de una agenda de género común, el trabajo en red y el establecimiento de alianzas con otras organizaciones —sindicales y no sindicales—, incluyendo los más diversos movimientos de mujeres y feministas.

La construcción de unidad entre las mujeres es un proceso complejo que implica conocerse, identificar y respetar las divergencias, debatir posiciones y, finalmente, tejer consensos con el objetivo de fortalecerse en el terreno político a través de propuestas. Implica tramar una organización interna entre las sindicalistas que actúan en áreas de políticas de mujeres e igualdad de género, avanzando en entramados con compañeras de otras áreas y extendiendo el nexo con los sindicatos de base y las federaciones y confederaciones. Se trata de una trama que se despliega externamente a cada organización, en redes de sindicalistas. Una de estas redes estratégicas articula las secretarías de mujeres/género de las distintas centrales sindicales, experiencia que se da en varios países. Otra modalidad son las redes autónomas, que se forman con sindicalistas de organizaciones de diferentes niveles. Son espacios de fortalecimiento de las mujeres, creados muchas veces como contrapunto a los obstáculos encontrados internamente. Incluso pueden volverse el ámbito de organización de las sindicalistas por excelencia, como es el caso de la Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia, ya que en la Central Obrera Boliviana (COB) no se constituyó hasta hoy una secretaría de mujeres/género.

Y es indudable que las sindicalistas forjan y necesitan forjar alianzas con los sindicalistas y los dirigentes, puesto que el objetivo es transformar la agenda de justicia de género en un proyecto común. Al mismo tiempo, ellos constituyen un apoyo imprescindible, ya que por lo general son mayoría en los órganos directivos y en las distintas instancias donde se toman decisiones, como los congresos. Además, el esfuerzo puesto en transformar la cotidianeidad de la vida sindical eliminando prácticas discriminatorias y excluyentes exige la adhesión del conjunto de sindicalistas. En este punto,

el eco que las mujeres encuentran varía según el caso. En algunos contextos, los avances contaron con el apoyo e inclusive el voto de muchos hombres sindicalistas. En otros, como ya se mencionó, existen fuertes resistencias al protagonismo de las mujeres y a la inclusión consolidada de la agenda de justicia de género.

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA), la organización sindical más importante del continente americano, cumple un papel de impulsora de avances en la región. La paridad entre mujeres y hombres en los diferentes órganos de la estructura sindical, en especial los directivos, es uno de los ejes de su estrategia de transformación sindical¹² y se viene aplicando en tal sentido. Por lo demás, su defensa de que el sindicalismo integre a los trabajadores y trabajadoras bajo cualquier modalidad y forma de trabajo favorece a las mujeres que actúan en el ámbito del trabajo informal. La CSA constituye una referencia para las distintas centrales sindicales, aun cuando su influencia para que estas realicen cambios concretos es desigual. El Comité de Mujeres Trabajadoras de las Américas (CMTA/CSA) es un ámbito de articulación de las sindicalistas de las centrales afiliadas.

Las sindicalistas también hacen alianzas con investigadoras y académicas de universidades y centros de estudio y con diversas ONG feministas; participan en eventos organizados por estas otras instancias y cuentan con su apoyo para actividades de formación. Las organizaciones internacionales de cooperación son aliadas importantes, incluso

Las sindicalistas se movilizaron intensamente para lograr la aprobación de la Convención 190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (2019)

porque la participación de las mujeres y la igualdad de género son criterios fundamentales para que estas den apoyo a las centrales sindicales. La OIT es un ámbito relevante de disputas. Las sindicalistas se movilizaron intensamente para lograr la aprobación de la Convención 190 sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo (2019), y llevaron luego el esfuerzo a la ratificación de la normativa en cada país.

En las alianzas con movimientos de mujeres y feministas es donde se observa la mayor disparidad de experiencias. Son muy pocas las centrales sindicales que tienen plena adhesión a la agenda feminista —lo que implica, entre otras cosas, apoyar la reivindicación del derecho al aborto—. La investigación muestra que los avances mencionados hasta aquí son más consistentes en el Cono Sur que en las otras subregiones. Esto

12. CSA: *Hoja de ruta para el fortalecimiento y la transformación sindical de las Américas 2021-2025*, Montevideo, 2021.

se relaciona con una interacción entre el sindicalismo y el feminismo que pudo llevarse a cabo en algunas centrales a partir de la experiencia de las sindicalistas (o de parte de ellas) como integrantes de las luchas feministas. Ellas generan el debate, haciendo que afloren las contradicciones y los conflictos en las relaciones de género. Esto también se vincula con una mayor disposición y apertura en algunas centrales sindicales para asimilar y acompañar los procesos sociales en curso en la sociedad, como el crecimiento de los movimientos de mujeres y de la comunidad LGBTI+. Los movimientos de mujeres y feministas se convirtieron en actores sociales relevantes. Solo para recordar algunos marcos entre los más conocidos: en Argentina nació la campaña «Ni Una Menos» (2015) contra los femicidios, que se expandió a todo el continente; en Uruguay (2012) y en Argentina (2020) se logró la legalización del aborto, a partir de la intensa movilización de las mujeres; la huelga de mujeres en Uruguay (2017) fue un marco importante para el país; en Brasil, las mujeres lideraron la manifestación más grande en contra de Jair Bolsonaro («Ele Não», 2018); en Chile, las protestas contra el acoso sexual lograron visibilidad internacional con la performance «Un violador en tu camino», del colectivo Las Tesis (2019). Pese a todo esto, también es importante señalar que ni siquiera las centrales sindicales más avanzadas del Cono Sur están exentas de contradicciones, muchas de las cuales hemos ido desglosando en este texto.

En las otras subregiones, donde también actúa el infatigable trabajo de las sindicalistas para romper barreras en las centrales, y donde no faltan tampoco los movimientos de mujeres y feministas activos, el proceso de interacción entre sindicalismo y feminismo se despliega de manera más lenta y con mayores dificultades.

La resistencia a aceptar el feminismo (y asimismo la agenda de derechos LGBTI+) se hace notar en varias centrales sindicales de toda la región, expresada muchas veces por una parte de las mujeres. En América Latina y el Caribe, las tendencias religiosas y culturales fundamentalistas están en auge y han logrado ampliar su influencia sobre la sociedad, al tiempo que ganaron repercusión política. Felizmente, su impacto directo sobre el sindicalismo es muy limitado, según se desprende de la investigación que aquí seguimos. Sin embargo, el ambiente social general en varios países es muy conservador, y esto sin duda repercute en las organizaciones sindicales. En contrapartida, también repercute la expansión de las luchas feministas. Hoy asistimos a una disputa de visiones y expectativas sobre cómo debe ser el sindicalismo.

Dentro de esta dinámica compleja y contradictoria, las sindicalistas fortalecen sus alianzas para acelerar el proceso de incorporación de la justicia de género en las organizaciones sindicales. Porque, como concluye una de las dirigentes entrevistadas, «solas es imposible».

Siglo XXI: ¿transformaciones consolidadas?

El sindicalismo de América Latina y el Caribe enfrenta enormes desafíos provocados por factores que han sido muy analizados, como el impacto de las aceleradas transformaciones tecnológicas, los contextos económicos y políticos, los cambios en las relaciones y condiciones de trabajo, los efectos derivados de la pandemia de covid-19 y la crisis climática. Pero el desafío que aquí abordamos no puede quedar fuera de esa lista: integrar plenamente a las trabajadoras e incorporar la perspectiva de justicia de género a la agenda sindical. Asimismo, los desafíos que mencionamos al comienzo de este párrafo deberían, también, ser afrontados a partir de esta perspectiva.

Como hemos visto, el combate a las desigualdades de género dentro del sindicalismo regional se viene llevando a cabo en un proceso complejo de avances y déficits. El desafío actual es profundizar y acelerar el desarrollo en función de lograr más avances y de consolidar las victorias y hacerlas duraderas. Esto requiere una transformación profunda de las formas de pensar y entender un sindicalismo necesario y deseable frente a la realidad compleja del siglo XXI. Ciertamente, esto implicará romper con las estructuras de funcionamiento y de pensamiento machistas. No es posible vislumbrar el futuro (ni el próximo ni el más distante) del sindicalismo sin pensar la participación igualitaria y la justicia de género como ejes de la concepción y de la práctica sindical. ☐

El Cotidiano

REVISTA DE LA REALIDAD MEXICANA

Julio-Agosto de 2023

Ciudad de México

Nº 240

MIGRACIÓN Y DESPLAZAMIENTO HUMANO EN MÉXICO

MIGRACIÓN Y DESPLAZAMIENTO HUMANO EN MÉXICO: Las teorías interpretativas de las migraciones desde las ciencias sociales, **Francis Mestries Benquet**. Pobreza, violencia y migración internacional en zonas indígenas de México, **Jorge Mercado Mondragón**. El refugio en México: tendencias recientes y desafíos, **Eduardo Torre Cantalapiedra**. Tenosique-Corozal, la otra frontera sur: movilidades humanas en tránsito complejo, **Mario Pérez Monterosas**. Estrategias socioculturales de mujeres nahuas, purépechas y totonacas migrantes en el Estado de México, **Saira Genoveva Galindo Castro**. Las Patronas: 28 años de la esperanza del migrante. Hospitalidad, movilidad humana y ayuda humanitaria, **Alejandra Uribe Aguirre y Edgar Lara Rodríguez**. MUJER Y DESARROLLO: La participación de la mujer en el desarrollo económico, social y político en la comunidad de Santa Martha Lahuvi, Lachatao, Ixtlán, Oaxaca, México, **María Fernanda De La Fuente Gámez**. MEDIOS DE COMUNICACIÓN: El futuro de los medios de comunicación masiva en Acapulco, **Óscar Basave-Hernández**. SEGURIDAD CIUDADANA: Seguridad ciudadana y los gobiernos locales. El caso de Benito Juárez, Quintana Roo, **Gerardo Hernández Hernández**.

<www.elcotidianoenlinea.com.mx>

El Cotidiano es una publicación de la Universidad Autónoma Metropolitana. Av. San Pablo 420, Edif. K-011, Col. Nueva Rosario, C.P. 02128, Ciudad de México. Tel. 53 18 93 36. Apartado Postal 32031, Ciudad de México, 06031. Correo electrónico: <cotid@azc.uam.mx>.

Inteligencia artificial: reemplazo, hibridación... ¿progreso?

Cecilia Rikap

El salto en la adopción de inteligencia artificial que significó el lanzamiento de ChatGPT invita a reflexionar no solo sobre cómo se usa esta tecnología, sino también acerca de quién y cómo se produce la IA y quiénes se benefician de ella. ¿Qué tipos de trabajo permiten producirla? ¿Cuáles son las consecuencias de su adopción en términos de reemplazo de capacidades de aprendizaje? ¿Es posible otro modelo de inteligencia artificial?

En noviembre de 2022, OpenAI lanzó ChatGPT. Según la compañía, en solo cinco días la aplicación ya tenía un millón de cuentas activas. A Instagram, hasta entonces un ejemplo de rápida adopción, le había llevado aproximadamente dos meses y medio llegar a ese número de descargas. Para enero de 2023, ChatGPT tenía más de 100 millones de cuentas activas¹. Se trata de una tecnología de fácil y barata adopción. Su uso no requiere equipamiento sofisticado porque corre en internet, y ChatGPT incluso tiene una versión gratuita. También hay modelos rivales menos avanzados disponibles en acceso abierto, aunque su uso requiere de adaptación. Como veremos a continuación, la posibilidad de ofrecer tecnología

Cecilia Rikap: es investigadora del Instituto para la Innovación y el Propósito Público del University College de Londres, y del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet) de Argentina.

Palabras claves: aprendizaje, ChatGPT, gigantes digitales, inteligencia artificial, trabajo.

1. Krystal Hu: « ChatGPT Sets Record for Fastest-Growing User Base: Analyst Note» en *Reuters*, 2/2/2023.

de frontera a bajo precio se explica, entre otros factores, porque su base es la apropiación de conocimiento y datos producidos por terceros.

En este escenario, la preocupación ya no por el futuro, sino por el presente del trabajo, creció exponencialmente. El futuro del trabajo es hoy; millones de tareas se están automatizando. McKinsey, la consultora privada más grande del mundo, estima que, para 2030, 30% de las tareas que hoy se realizan en Estados Unidos estarán automatizadas², una cifra que esconde las desigualdades del mercado laboral. En el mismo informe, se calcula que quienes realizan los trabajos peor pagos tienen hasta 14 veces más posibilidades de tener que cambiar de empleo que quienes cobran los salarios más altos, en tanto que las mujeres tienen 1,5 veces más probabilidades de tener que buscar otro empleo que los varones³.

Entender por qué la inteligencia artificial (IA) que se desarrolla en la actualidad prioriza la automatización requiere sacar el *zoom* de las discusiones acerca del uso de esta tecnología para centrarnos primero en las relaciones de producción de IA. Iremos del trabajo que produce IA a la IA que reemplaza trabajo. Esto implica preguntarnos qué se está produciendo, es decir, qué es la IA.

¿Qué es la inteligencia artificial y quién la controla?

Yendo del género a la especie, la IA se compone de un conjunto de algoritmos, es decir, reglas o instrucciones que deben seguirse para resolver un problema o realizar un cálculo. Aunque usamos algoritmos para resolver problemas de lo más diversos, su popularidad reciente está asociada al *big data*. Los grandes volúmenes de datos extraídos de plataformas digitales o de otros ámbitos, tales como máquinas conectadas a través de la internet de las cosas, deben procesarse para obtener información –sobre el pasado y el presente– que pueda configurar el futuro. Para ello se usan algoritmos.

En la actualidad, la técnica más avanzada para procesar datos es un subconjunto de algoritmos de IA, una clase de *machine learning* llamada aprendizaje profundo (*deep learning*) o redes neuronales profundas (*deep neural networks*). Esta es la tecnología de IA que más creció en solicitudes de patentes entre 2012

2. Para un análisis detallado de cómo esta y otras consultoras ganan dinero infantilizando y volviendo estructuralmente dependientes a sus clientes, v. Mariana Mazzucato y Rosie Collington: *The Big Con: How the Consulting Industry Weakens Our Businesses, Infantilizes Our Governments, and Warps Our Economies*, Penguin, Londres, 2023.

3. Kweilin Ellingrud, Saurabh Sanghvi, Gurneet Singh Dandona, Anu Madgavkar, Michael Chui, Olivia White y Paige Hasebe: «Generative AI and the Future of Work in America», McKinsey Global Institute, 26/7/2023.

y 2016⁴, y su desempeño es mejor que el de cualquier otro modelo de IA⁵. Los modelos de *deep learning* están constituidos por muchas capas que forman redes jerárquicas para aprender características y clasificar identificando patrones.

La especificidad de estos algoritmos es que evolucionan, se vuelven más expertos en función de la afluencia y el análisis de datos. En otras palabras, aprenden y mejoran por sí mismos a medida que procesan más datos, ajustando sus parámetros para arrojar mejores previsiones. Por eso la escala es importante para el desarrollo y el uso de la IA. Datos y algoritmos son complementarios e igualmente indispensables para que la IA funcione. En la medida en que estos modelos se vuelven mejores con el uso, podemos pensarlos como medios de producción que se aprecian con el tiempo, lo cual los hace únicos, ya que el resto de los medios de producción se deprecian con el uso.

Es tan variada su aplicación que se ha comenzado a hablar de la IA como una tecnología de propósito general, o incluso de un nuevo método para inventar, en la medida en que permite automatizar descubrimientos y expandir el tipo de problemas que se pueden estudiar con *big data*⁶. En última instancia, el objetivo de las grandes empresas que están detrás de estos modelos es producir una tecnología que no necesite procesos de adaptación, que pueda ser adoptada directamente para los entornos más diversos. Ergo, que sus clientes sean potencialmente todas las organizaciones y personas del mundo.

En esa búsqueda, aparece un tipo específico de modelo de *deep learning*, los *large language models* (LLM, modelos de lenguaje de gran escala). ChatGPT está basado en el LLM más grande del mundo. Los LLM predicen qué palabra viene a continuación en una secuencia. Como explica Google, «los LLM generan nuevas combinaciones de texto en forma de lenguaje natural. E incluso podemos construir modelos lingüísticos para generar otros tipos de resultados, como nuevas

**Los modelos de
deep learning están
constituidos por
muchas capas que
forman redes
jerárquicas para
aprender características
e identificar patrones**

4. Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (OMPI): *Tendencias de la tecnología 2019 – Inteligencia artificial*, 2019.

5. Md Zahangir Alom et al.: «The History Began from Alexnet: A Comprehensive Survey on Deep Learning Approaches» en *ArXiv*, 2018.

6. Stefano Bianchini, Moritz Müller y Pierre Pelletier: «Artificial Intelligence in Science: An Emerging General Method of Invention» en *Research Policy* vol. 51 N° 10, 2022; C. Rikap y Bengt-Åke Lundvall: *The Digital Innovation Race: Conceptualizing the Emerging New World Order*, Palgrave Macmillan, Londres, 2021; Iain M. Cockburn, Rebecca Henderson y Scott Stern: *The Impact of Artificial Intelligence on Innovation*, National Bureau of Economic Research, 2018; Avi Goldfarb, Bledi Taska y Florenta Teodoridis: «Could Machine Learning Be a General Purpose Technology? A Comparison of Emerging Technologies Using Data from Online Job Postings» en *Research Policy* vol. 52 N° 1, 2023.

imágenes, audio y también video»⁷. En una entrevista, un empleado de Google los definió como «agénticos» porque el agente inteligente —el programa informático— interactúa con el entorno y aprende a actuar en él⁸.

Es una herramienta poderosa porque, como todo modelo de *deep learning*, los LLM mejoran cuantos más datos procesan, con lo que en cierta medida se externaliza parte de su mejora a usuarios o clientes. Es decir, parte del trabajo que produce la IA —que no es remunerado— es realizado por quienes la consumen. Por ejemplo, cada vez que le hacemos una pregunta o pedimos algo a ChatGPT, se producen más datos que pueden ser usados para mejorarlo.

Una abogada de Amazon llegó a decir que nadie en la compañía debía proporcionarle «información confidencial de Amazon a ChatGPT (incluido el código de Amazon en el que estás trabajando)» y añadió que esta recomendación era «importante porque tus entradas pueden utilizarse como datos de entrenamiento para una iteración posterior de ChatGPT, y no querríamos que su resultado incluyera o se pareciera a nuestra información confidencial (y ya he visto casos en los que su resultado se parece mucho al material existente)»⁹. Amazon no es la única empresa líder que prohibió o limitó el uso de ChatGPT a sus empleados por estos motivos: Apple, JPMorgan Chase y Samsung siguieron sus pasos¹⁰. ¿Es solo OpenAI, la empresa creadora de ChatGPT, lo que las preocupa?

¿Otra vez sopa?

En mayo de 2023, el canal de televisión CNBC entrevistó al CEO de Microsoft Satya Nadella. Cuando le preguntaron si la actual ola de IA favorecía a las empresas establecidas, respondió negativamente, sin miramientos, aduciendo que una *start-up*, OpenAI, lideraba esta tecnología¹¹. Lo que Nadella omitió es que su empresa es dueña de 49% de OpenAI y que está bajo su órbita al menos desde 2019, cuando le otorgó un primer financiamiento de 1.000 millones de dólares a cambio de acceso exclusivo al LLM que OpenAI estaba desarrollando por entonces (GPT-3).

7. Eben Carle: «Ask a Techspert: What is Generative AI?» en blog de Google, 11/4/2023.

8. Esta definición proviene de una entrevista realizada por mí (2/2023). Hago referencia en este artículo a parte de las entrevistas que estoy llevando adelante con motivo de mi nuevo libro. Se trata de un conjunto de, actualmente, más de 50 entrevistas en profundidad semiestructuradas acerca de la producción y el uso de tecnologías digitales por parte de 60 grandes empresas multinacionales, entre las cuales incluí a las gigantes digitales —*big tech*— de EEUU y China.

9. Eugene Kim: «Amazon Warns Employees Not to Share Confidential Information with ChatGPT after Seeing Cases Where Its Answer 'Closely Matches Existing Material' from Inside the Company» en *Insider*, 24/1/2023.

10. «Our Early-Adopters Index Examines How Corporate America is Deploying AI» en *The Economist*, 25/1/2023.

11. «Microsoft CEO on AI Race: 'Not a Given' that Alphabet or Microsoft are the Only Two Games in Town» en *CNBC*, 16/5/2023.

El acuerdo significó para Microsoft la posibilidad de orientar los desarrollos y definir las prioridades de OpenAI. Microsoft la instó a priorizar el desarrollo de una interfaz para utilizar GPT-3, luego llamada ChatGPT, a la cual Microsoft tuvo acceso mucho antes del lanzamiento público, con la posibilidad de integrar la tecnología a sus servicios de la nube, incluido su motor de búsqueda Bing. OpenAI no solo consiguió financiamiento, que luego del éxito de ChatGPT Microsoft incrementó en 10.000 millones de dólares adicionales¹². Pasar a integrar el séquito de empresas que dependen de Microsoft incluyó acceso a su nube pública, algo indispensable para entrenar los LLM de OpenAI, los más grandes que jamás se hayan visto¹³.

La empresa DeepMind, adquirida por Google en 2014, venía trabajando en la frontera de los LLM desde hacía años, pero sin que ello redundara en lanzar un producto semejante a ChatGPT. Temiendo que Bing pudiera avanzar sobre el poder de mercado de su motor de búsqueda, Google reaccionó precipitadamente lanzando su propio gran modelo lingüístico, Bard, que cometió un error en su primera demo. En febrero de 2023, Meta presentó su propia alternativa, LLAMA (Large Language Model Meta AI)¹⁴. Amazon entró en la carrera ampliando su apoyo a Hugging Face, una *start-up* cuyo chatbot de IA se ofrece como servicio en la nube de Amazon, y ofreciendo Amazon Bedrock, un servicio para crear y escalar aplicaciones de IA basadas en LLM¹⁵. En una saga digna de un documental de Netflix, en menos de un año vimos desfilar nuevas versiones y servicios en la nube que, en última instancia, son similares a ChatGPT. Otra similitud es que todos estos LLM están bajo el control –directo o indirecto– de unas pocas grandes empresas de tecnología digital.

El mismo pequeño grupo de gigantes no solo monopoliza el desarrollo de la IA más avanzada, sino también las mayores bases de datos, que están en continua expansión a medida que usamos sus plataformas y la infraestructura digital –procesadores y servidores interconectados en centros de datos

El mismo pequeño grupo de gigantes no solo monopoliza el desarrollo de la IA más avanzada, sino también las mayores bases de datos

12. «Microsoft and OpenAI Extend Partnership» en blog de Microsoft, disponible en <<https://blogs.microsoft.com/blog/2023/01/23/microsoftandopenaiextendpartnership/>>.

13. John Roach: «How Microsoft's Bet on Azure Unlocked an AI Revolution» en *News Microsoft*, 13/3/2023.

14. Lauren Leffer: «Zuckerberg Introduces Meta's Answer to ChatGPT, LLAMA» en *Gizmodo*, 24/2/2023.

15. Dina Bass: «Amazon Enters Chatbot Wars with AI Startup Partnership» en *Los Angeles Times*, 21/2/2023; Amazon Staff: «AWS Announces Amazon Bedrock and Multiple Generative AI Services and Capabilities» en *Amazon News*, 13/4/2023.

de superficie mayor a un estadio de fútbol—. Hasta la *Harvard Business Review*, una revista para ejecutivos, ya había publicado un artículo que llamaba la atención acerca del excesivo poder de las denominadas *big tech* años antes de la llegada de ChatGPT¹⁶.

La capacidad de control de la IA por parte de unas pocas firmas de tal envergadura no tiene precedentes. Me refiero aquí, en particular, a Amazon, Google, Meta y Microsoft, aunque Alibaba, Tencent y otros gigantes chinos, como la empresa dueña de TikTok, también desarrollan y utilizan IA apropiándose de código y datos a mansalva. En un artículo reciente, construí un proxy de la red de organizaciones que más trabajos presentaron en las conferencias de IA más importantes del mundo. Todos estos gigantes digitales integran la red, con Google y Microsoft en las posiciones más importantes. Es más, Microsoft es el puente que conecta las organizaciones occidentales con las chinas, una clara señal de su papel geopolítico estratégico¹⁷. Microsoft es el único gigante estadounidense bien posicionado en China, donde abrió su primer gran campus de I+D fuera de EEUU en 2010. Esta presencia también se ha traducido en colaboraciones regulares para el desarrollo de IA con las principales universidades de ese país y con sus gigantes digitales. Microsoft conecta todo el campo de la IA y se beneficia de la investigación en IA más avanzada en tanto es ella —y las otras grandes firmas digitales—, y no las universidades y otros organismos de investigación con los que coproducen IA, quienes monetizan el conocimiento coproducido¹⁸.

Huelga decir que las grandes empresas de tecnología de EEUU también ocupan un lugar destacado en los comités de las conferencias que, en última instancia, definen qué trabajos son de frontera y merecen presentarse. Por ejemplo, todas tienen al menos un miembro en el comité organizador de NeurIPS, la principal conferencia anual sobre *machine learning*. Google, que obtuvo el mayor número de trabajos aceptados en esta conferencia en 2022¹⁹, contó con nueve de sus 39 miembros.

Este puñado de empresas controla todo el sector. Google ha adquirido más *start-ups* de IA que cualquier otra empresa del mundo, y las otras gigantes no se quedan atrás. Otro mecanismo que utilizan para controlar y acceder al código desarrollado por otras empresas es oficiar de inversoras de capital de riesgo. El ejemplo de OpenAI financiada por Microsoft al cual aludí más arriba es quizás el más exitoso. Un tercer mecanismo de apropiación de IA, usado en particular por Microsoft, Google y Meta, es poner en acceso abierto un código que no

16. Marco Iansiti y Karim R. Lakhani: «Managing Our Hub Economy» en *Harvard Business Review*, 9-10/2017, p. 87.

17. C. Rikap: «Same End by Different Means: Google, Amazon, Microsoft and Facebook's Strategies to Dominate Artificial Intelligence», *CITYPERC Working Paper Series*, 2023.

18. V. evidencia empírica de esta apropiación en C. Rikap y B. Lundvall: ob. cit.

19. V. estadísticas en <https://github.com/sanagno/neurips_2022_statistics>.

pone en riesgo su poderío tecnológico. Al contrario, al abrirlo a la comunidad, promueven su uso y mejora. Ese código luego se integra con más código y otros conocimientos guardados en secreto, lo que permite que todo el modelo se optimice y resulte en mejores servicios digitales. Bajo la apariencia de contribuir al desarrollo de software libre, tercerizan parte del trabajo de desarrollo sin poner en riesgo –de hecho, más bien potenciando– su liderazgo.

El resultado son sistemas de innovación integrados por múltiples organizaciones en los cuales la empresa líder que planifica el sistema se beneficia desproporcionadamente. Estos sistemas corporativos son un fenómeno mucho más extendido. Se trata de una nueva forma de capitalismo, en la que una empresa es poderosa no en función del tamaño de sus fábricas, sino de su capacidad para apropiarse de intangibles –conocimiento e información– que utiliza para adueñarse del valor de terceros²⁰. En estas redes, las grandes empresas de tecnología digital se sitúan en la cúspide del poder corporativo porque han acaparado el paquete tecnológico que está transformando todos y cada uno de los ámbitos de la vida. Su apropiación de IA de frontera –junto con los datos que le dan vida– reconfigura regresivamente al capitalismo. Justamente por sus efectos en materia de una todavía mayor polarización y desigualdad, es especialmente relevante profundizar en el trabajo que produce y el que es reemplazado por IA.

Hibridación

En su *racconto* de la prehistoria de la nube pública, Tung-Hui Hu dice que nuestra imaginación de una «nube» virtual desplaza al trabajo. En otras palabras, entre tantos intangibles –plataformas, la nube, internet, etc.– se invisibiliza el trabajo productor de servicios digitales²¹. La ceguera es aún mayor en el caso de la IA, pues frecuentemente se la presenta como alternativa en lugar de complemento del trabajo. Pero la IA es producto del trabajo, y su supervivencia –como expliqué más arriba– depende del continuo trabajo consuntivo que hagamos de ella. La frontera entre producción y consumo de IA se disipa, y con ello se pierde nitidez en la distinción entre el trabajo que produce IA y el producto de ese trabajo.

**Entre tantos
intangibles –plataformas,
la nube, internet,
etc.– se invisibiliza
el trabajo productor
de servicios digitales**

20. C. Rikap: *Capitalism, Power and Innovation. Intellectual Monopoly Capitalism Uncovered*, Routledge, Londres, 2021.

21. Tung-Hui Hu: *A Prehistory of the Cloud*, MIT Press, Cambridge, 2015, p. xii.

Los «sabios» de la era digital

Como afirmó un ejecutivo y científico de IA de Amazon, lo más importante para ser líder en IA es contar con las personas con más talento²². Según un científico de IA de BOSCH, las *big tech* estadounidenses lideran la IA precisamente porque contratan a las personas con más talento, e impiden a la vez

**Una gerente
de recursos humanos
de Alibaba me
confirmó que el grueso
del talento internacional
trabaja para Amazon,
Microsoft y Google**

que sus rivales accedan a ellas²³. Una gerente de recursos humanos de Alibaba me confirmó que el grueso del talento internacional trabaja para Amazon, Microsoft y Google²⁴. A menudo, estas empresas se llevan a los científicos y científicas más prometedores del mundo académico. Distintos entrevistados me mencionaron que las conferencias sobre IA son usadas por las gigantes de tecnología para identificar y captar talentos. Al reconstruir el historial de afiliación de más de 60.000 inves-

tigadores de IA, Roman Jurowetzki et al. descubrieron que 8% había pasado del mundo académico a la industria y que este drenaje se profundizó desde 2010²⁵. En una línea similar, Michael Gofman y Zhao Jin encontraron niveles elevados y exponencialmente crecientes de profesores de IA de universidades estadounidenses y canadienses que pasaron a la industria²⁶. Las empresas que más contrataron fueron Google, Amazon y Microsoft.

Otra práctica frecuente es contratar a académicos destacados a tiempo parcial, que mantienen sus puestos universitarios. Estos offician, queriéndolo o no, de puente entre la coproducción de IA con el mundo académico y la apropiación de resultados por parte de sus empleadoras privadas. En mi muestra de ponencias de conferencias sobre IA encontré alrededor de 100 universidades que cuentan con al menos una persona con doble afiliación con una gran empresa de EEUU. Google y Microsoft son las que más utilizaron esta táctica²⁷.

El menor número de dobles dependencias entre Amazon y universidades no es sinónimo de un menor interés en controlar la disciplina. Por el contrario, subyace una táctica diferente, que igualmente busca direccionar y aprovechar

22. Entrevista con la autora, 3/2023.

23. Entrevista con la autora, 6/2022.

24. Entrevista con la autora, 5/2023.

25. R. Jurowetzki, Daniel Hain, Juan Mateos-Garcia y Konstantinos Stathoulopoulos: «The Privatization of AI Research(-ers): Causes and Potential Consequences – From University-Industry Interaction to Public Research Brain-Drain?» en *ArXiv*, 2021.

26. M. Gofman y Zhao Jin: «Artificial Intelligence, Education, and Entrepreneurship» en *Journal of Finance*, 7/2022.

27. C. Rikap: «Same End by Different Means», cit.

de manera privada las capacidades de los principales talentos en IA. Mis entrevistados coincidieron en que Amazon privilegia las presentaciones internas en las que académicos de alto nivel, contratados como consultores, describen lo que están haciendo en su universidad o, tras firmar estrictos acuerdos de confidencialidad, asesoran a investigadores de Amazon.

Si bien no encontré dobles dependencias con países periféricos, ello no implica que estemos frente a otro episodio en el cual estos países se limitan a adoptar la tecnología producida por los centrales, un tema que ha sido ampliamente estudiado por la teoría de la dependencia en el pasado y que en la actualidad adquiere ribetes un tanto diferentes. En la era digital, la producción de algoritmos y datos está globalizada. Sin embargo, estos intangibles son transformados en activos y reportan rentas de manera desproporcionada a las megaempresas de tecnología de las dos principales potencias del siglo XXI: EEUU y China. Investigadores de universidades líderes de países periféricos participan en las conferencias más importantes de IA del mundo. La Universidad de San Pablo es la primera de América Latina en cantidad de presentaciones en el periodo más reciente que analicé. A tal punto produce conocimiento de frontera que comparte un centro de investigación en IA con IBM (C4A1). El director es un investigador de la universidad brasileña, mientras que el codirector es un investigador de IBM. De momento, sus resultados son solo académicos, pero esa colaboración permite a IBM un acceso privilegiado a conocimiento que luego puede utilizar para desarrollar servicios digitales.

Microtarefas

La IA no se produce solamente escribiendo el código. Me referí previamente a la necesidad de entrenar los modelos con bases de *big data*. Estas bases de datos tienen que ser puestas a punto, pero para ello hay que construirlas. Detrás de cada botón o funcionalidad en una plataforma digital, está el trabajo de pensar los tipos de datos que pueden ser necesarios y cómo recolectarlos.

Además, el proceso de producción de bases de datos usa, en general, trabajo impago. Un precedente conocido es reCAPTCHA de Google, el sistema utilizado para validar que no somos robots, que simultáneamente terceriza la clasificación de imágenes que luego son usadas para entrenar modelos de IA. Esto ha dado lugar a varios escándalos en el proceso de producción de bases de datos, que incluyen casos en los que algunas personas descubrieron que sus fotos habían sido utilizadas –sin permiso– para entrenar algoritmos de IA²⁸. Una actriz que

28. Kate Crawford: *The Atlas of AI: Power, Politics, and the Planetary Costs of Artificial Intelligence*, Yale UP, New Haven, 2021. [Hay edición en español: *Atlas de inteligencia artificial. Poder, política y costos planetarios*, FCE, Buenos Aires, 2022].

trabaja subcontratada por una empresa de doblaje que, a su vez, es contratista de Disney, me contó de un caso reciente en el cual un actor de doblaje fue convocado por un estudio para realizar una grabación, sin que supiera que su voz sería utilizada para entrenar IA para doblajes.

Las bases que surgen de datos que creamos colectivamente en las plataformas también requieren trabajo para ser utilizadas como material de

El *big data* es el producto de miles de microtarefas de limpieza y clasificación de cada entrada que van más allá de reCAPTCHA

entrenamiento. El *big data* es el producto de miles de microtarefas de limpieza y clasificación de cada entrada que van más allá de reCAPTCHA. Se las llama microtarefas porque se paga por entrada limpia y clasificada. Este microtrabajo a destajo se ofrece en plataformas especializadas, una de ellas propiedad de Amazon, por las cuales se pagan centavos por entrada a miles de trabajadores repartidos por el mundo –so-

bre todo, de países periféricos–. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) realizó un estudio comparativo que relevó las condiciones laborales de 3.500 personas residentes en 75 países que realizan microtarefas. Encontraron que el ingreso promedio por hora era de 3,31 dólares, aunque este valor esconde fuertes heterogeneidades geográficas. En África (1,33 dólares por hora) o Asia-Pacífico (2,22 dólares por hora) se gana mucho menos que en las regiones centrales. En su mayoría, las personas entrevistadas señalaron que quisieran trabajar más horas, pero no encontraban suficientes microtarefas disponibles²⁹.

Una vez que se tienen las bases y el modelo está desarrollado, su uso no está aún completamente automatizado. Más allá de las tareas de mantenimiento, ejércitos de trabajadores y trabajadoras filtran y promueven contenido en las plataformas digitales en conjunto con la IA. En general, los algoritmos realizan un primer filtro de contenido que luego es controlado por personas.

Esta tarea está en ocasiones tercerizada, como en el caso de la empresa Meta, aunque otras empresas contratan trabajadores directamente para ello, como ByteDance, la dueña de TikTok. Cualquiera sea el caso, filtrar contenido puede generar traumas, consecuencias psicológicas y estrés debido a la sobreexposición a violencia que va desde asesinatos en vivo hasta fotos de pedofilia. Quienes filtran contenido para Meta ganan casi 8,5 veces menos que el promedio de los empleados de la compañía, y las condiciones de trabajo de los moderadores de contenidos distan mucho del ambiente relajado de las instalaciones de la

29. Janine Berg, Marianne Furrer, Ellie Harmon, Uma Rani y M. Six Silberman: «Digital Labour Platforms and the Future of Work» en *Towards Decent Work in the Online World*, OIT, 2018.

empresa creadora de Facebook³⁰. Una persona que realiza esta tarea en Europa me contó que actualmente están entrenando una IA que podría eventualmente reemplazarlos, aunque agregó que en verdad el reemplazo ya está ocurriendo, pero por trabajadores que ganan menos en oficinas de la misma empresa tercerizada de Facebook en países periféricos, entre ellos en América Latina³¹. Estas tareas tercerizadas operan siguiendo minuciosamente los requerimientos de la empresa de Mark Zuckerberg bajo estrictos contratos de confidencialidad.

Una tarea algo diferente, pero que igualmente muestra la convivencia o hibridación entre la IA y las personas, es la promoción de contenido en TikTok. Cada empleado del área de «Push» (empujar en inglés) recibe 14.000 videos por semana que ya ranken alto en vistas. Su tarea es evaluarlos para definir si TikTok va a «empujar» ese video para que tenga más visualizaciones, con el objetivo final de que los usuarios pasen más tiempo en la plataforma. Un video «empujado» se muestra con mayor frecuencia en las pantallas de usuarios identificados de manera automática como potencialmente interesados. Aunque la IA podría hacer todo el proceso sola, ByteDance elige incluir una etapa de control humano en la cual se decide promover contenido que se ajuste a protocolos definidos por gerentes de la empresa, para asegurar que TikTok siga siendo vista como una plataforma de videos caseros aptos para todo público. Como me dijo la persona que entrevisté, «yo trabajo en la cocina de TikTok»³².

Reemplazo

Aunque la IA sea producida por decenas de miles de personas, en trabajos que van desde los más sofisticados y que expanden la frontera del conocimiento a tareas rutinarias y hasta traumáticas, al mismo tiempo muchas tareas que en otras industrias antes eran realizadas por seres humanos ya han sido o están siendo reemplazadas por algoritmos.

Los análisis sobre el reemplazo de trabajo por máquinas usualmente se centran en previsiones acerca de cuántas y cuáles tareas pueden ser automatizadas³³. Antes de la difusión de los LLM, las tareas que podía reemplazar cada IA eran limitadas. El modelo de IA que define precios en una plataforma de

30. Ver Qayyah Moynihan y Laura Martínez: «Execution Videos, Sex in the Office, PTSD and ISIS Sing-Alongs: A Day in the Life of an Online Content Moderator» en *Insider*, 6/3/2020; Casey Newton: «The Trauma Floor: The Secret Lives of Facebook Moderators in America» en *The Verge*, 25/2/2019.

31. Entrevista con la autora, 9/2023.

32. Entrevista con la autora, 4/2023.

33. Uno de los artículos más citados en la materia es Daron Acemoglu y Pascual Restrepo: «Robots and Jobs: Evidence from US Labor Markets» en *Journal of Political Economy* vol. 128 N° 6, 2020.

comercio electrónico –como Amazon o Mercado Libre– o el algoritmo de IA que busca links cuando hacemos una búsqueda en Google no son comparables en materia de potenciales aplicaciones con ChatGPT. De allí que su rápida adopción genere mayores preocupaciones.

De momento, se observan grados muy variados de uso de esta tecnología según cómo perciba cada empresa los riesgos y costos asociados, por ejemplo, el mantenimiento de servidores, la migración a la nube y el uso mismo de la IA. Si bien hay LLM de acceso abierto o de uso gratuito, no se trata de los modelos más avanzados. Estos últimos se mantienen en secreto y se vende su uso –sin acceso al código– como un servicio en la nube. Los modelos en acceso abierto igualmente requieren mantenimiento y adaptación a los problemas específicos de cada negocio. Es decir, requieren trabajo. Entre las empresas que he entrevistado, si bien algunas ya utilizan LLM disponibles en las nubes de las *big tech* para tareas puntuales, como optimizar presentaciones, realizar traducciones o redactar contenido para las redes sociales, otras son más escépticas. La gerenta de finanzas de una multinacional productora de hardware con sede central en EEUU lo resumió de la siguiente manera:

Estamos recién en el principio, aunque la AI se masificó, pero también te preguntas para qué. Cuando yo hice todo mi *research* de ChatGPT, me pregunté: ¿cuáles son realmente las cosas que podemos implementar en un trabajo normal para nosotros? Sí, me ayudó a escribir unos mails y reportes, pero yo necesitaba decirle «mándame un reporte o análisis de la situación competitiva de tal empresa o un análisis financiero de tal cosa» y me respondía que no estaba para eso todavía.³⁴

Sin embargo, hasta los más escépticos están interesados en entender cómo funciona y qué se puede hacer con esta versión avanzada de IA. En palabras de un gerente regional de una empresa multinacional que vende servicios de Google, principalmente en Europa, y que en la práctica funciona como departamento de ventas tercerizado, «no es algo que necesitemos tener ya, aunque sí se percibió un cambio y es monumental lo que está pasando con ChatGPT»³⁵.

Sin dudas, lo que está pasando es monumental porque asistimos, a escala global, a un proceso acelerado de reemplazo no solo de tareas sino también de procesos de aprendizaje humano. Y esta transición, a menos que cambie el modo en que se produce la IA, se profundiza a medida que avanza su adopción. Una investigación de la Comisión Europea, publicada varios años antes del lanzamiento de ChatGPT, encontró que allí donde se introdujo IA, la autonomía

34. Entrevista con la autora, 8/2023.

35. Entrevista con la autora, 3/2023.

en el lugar de trabajo se redujo, se siente una pérdida de control sobre el proceso de producción, aumentó el ritmo de trabajo y las trabajadoras y trabajadores se sienten privados de usar su inteligencia en el espacio laboral. Todo esto contribuye, además, a un debilitamiento de las capacidades de lucha de los sindicatos, en la medida en que hay menor conocimiento sobre el lugar de trabajo y el proceso productivo³⁶.

Esa sensación de achicamiento del espacio en el cual se promueve el desarrollo de la inteligencia humana no es consecuencia de la IA en general, sino del tipo de IA que se produce. Son cajas negras, las usamos casi sin tener idea de cómo funcionan. Incluso si pudiéramos leer parte del código, como en el caso de los modelos de código abierto, una abrumadora mayoría de las personas seguiría sin ser capaz de entender qué dicen y hacen esos algoritmos. ¿Qué espacio queda para el aprendizaje humano cuando las condiciones de uso vienen predefinidas por unas pocas empresas que ofrecen tecnología a caja cerrada? Aunque aflore la creatividad acerca de qué tipo de preguntas hacerle a un LLM, en última instancia el tipo de respuesta y los usos posibles quedan limitados por cómo fue entrenado –con qué datos– y por los parámetros considerados en el modelo. Y todo esto es decidido en secreto por un puñado de empresas.

La división del trabajo informático dentro de las grandes empresas tecnológicas contribuye más aún a compartimentar el conocimiento y fomentar la hiperespecialización. Las políticas impuestas dentro de estas empresas y en relación con el exterior limitan el intercambio de información y conocimientos hasta el punto de que probablemente nadie que conozca líneas de código fundamentales tenga una visión global o generalista de la IA de frontera. Esta visión global queda en manos de gerentes que desconocen –probablemente eligen desconocer– los detalles acerca de cómo funciona cada algoritmo. Un investigador en IA de IBM lo resumió diciendo que «te enseñan a no compartir los detalles de cada proyecto con quienes no tienen ‘necesidad de saberlo’; es una norma básica de IBM»³⁷.

En cierta medida, lo que observamos es un nuevo ciclo, con sus especificidades, de un proceso de pérdida de habilidades en el espacio de trabajo que lleva más de un siglo. Harry Braverman lo

En cierta medida, lo que observamos es un nuevo ciclo, con sus especificidades, de un proceso de pérdida de habilidades en el espacio de trabajo que lleva más de un siglo

36. Comisión Europea, Agencia Ejecutiva para las Pequeñas y Medianas Empresas (EASME): «Artificial Intelligence: Critical Industrial Applications: Report on Market Analysis of Prioritised Value Chains, the Most Critical AI Applications and the Conditions for AI Rollout», 2020, disponible en <data.europa.eu/doi/10.2826/838431>.

37. Entrevista con la autora, 3/2023.

describió minuciosamente dando cuenta de cómo se reconfiguró la relación entre el trabajador, por un lado, y la máquina y el directivo, por otro. La máquina reemplazó tareas estandarizadas y esa estandarización, el proceso de convertir el conocimiento tácito en protocolos explícitos, redujo el conocimiento local basado en la experiencia y convirtió los puestos de trabajo en secuencias de tareas simples. Los *managers* dirigen ejerciendo un «monopolio sobre el conocimiento para controlar cada paso del proceso laboral y su modo de ejecución»³⁸.

El ciclo actual es más complejo. La reorganización descrita por Braverman tuvo lugar dentro de todas y cada una de las fábricas, mientras que hoy asistimos a una reorganización del trabajo y del aprendizaje entre empresas. La máquina no solo «aprende» a expensas de trabajadores que interactúan directamente con ella, sino también a expensas de la capacidad de aprendizaje de la mayoría de las organizaciones –de sus trabajadores– y, en última instancia, de las sociedades. Menuda paradoja siendo que se supone que vivimos en la «sociedad del conocimiento».

Más allá de los efectos económicos, entre otros en materia de mayores desigualdades, este proceso está ampliando las brechas entre quienes saben y quienes ignoran. Pero esta no es la única forma posible de desarrollar e interactuar con las tecnologías digitales. Esta es la forma privada y con fines de lucro.

¿Progreso?

El debate político actual gira en torno de la agencia de la IA. Los CEO de las *big tech* y OpenAI encabezan la lista de quienes abogan por regular cómo se usa esta tecnología³⁹. Al centrar el debate en la regulación de su adopción, desvían la atención de otro ámbito que debiera ser tanto o más regulado: el proceso de producción de IA, aquel que estas empresas controlan. En otras palabras, un excesivo foco en la agencia de la IA corre el riesgo de pasar por alto el papel de los agentes que controlan la IA.

Los enfoques y discursos de estos CEO y los artículos académicos de sus empresas también determinan cómo pensamos la IA. La presentan como una tecnología que sustituye (e incluso supera) a la inteligencia humana, no como una forma diferente y complementaria de resolver problemas que siempre se alimenta y es resultado del trabajo humano. ¿Por qué no concebir

38. H. Braverman: *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, NYU Press, Nueva York, 1998, p. 82.

39. Prarthana Prakash: «OpenAI's Sam Altman and Google's Sundar Pichai are Now Begging Governments to Regulate the AI Forces They've Unleashed» en *Fortune*, 23/5/2023.

y producir IA como si fuera una grúa de construcción? Con una grúa podemos levantar más peso que con nuestra propia fuerza. La grúa reemplazó tareas, pero no limitó nuestra capacidad de desarrollo y aprendizaje. Para ello, hace falta que el conocimiento asociado a la IA se vuelva público, lo cual requiere educación digital para que podamos entender cómo funcionan estos algoritmos.

La automatización de ciertos puestos de trabajo o tareas que requieren niveles de capacitación mucho mayores que los necesarios para levantar una grúa –y con ello, la pérdida de capacidades de aprendizaje asociadas– no es un resultado inevitable. Es producto de una decisión económica y política de privilegiar una IA que reemplaza en lugar de potenciar. Probablemente sea una estrategia de venta más exitosa que la de potenciar una IA de complemento, que en principio podría parecer más costosa, lo que pone de relieve la necesidad de producir soluciones públicas y sin fines de lucro, en la medida en que toda empresa privada que produzca IA de frontera buscará rentabilizar su producto desarrollándolo de tal modo que maximice su acumulación.

Es imperioso y necesario discutir qué tipo de IA se codifica, quién la codifica y cómo se reparten sus beneficios. Es urgente debatir democráticamente qué IA queremos como sociedad y para qué. Este debate es indisoluble de la pregunta sobre qué datos han de ser recopilados –y cuáles no– y cómo se decidirá quién accede y cómo a las bases resultantes.

La urgencia por debatir el presente del trabajo ofrece además un escenario propicio para presionar en pos de mejores condiciones laborales, en una época en la cual la contracara de más tecnología representa la potencial dilución del trabajo registrado bajo figuras como la del emprendedor supuestamente independiente de las plataformas; lo que en los hechos es una persona gobernada por algoritmos y tan precarizada que hasta debe invertir en sus medios de producción (la bicicleta para el reparto a domicilio, el auto para el transporte de pasajeros, etc.). ¿Por qué no hacer de la desgracia virtud y usar esta oportunidad para debatir acerca del trabajo en general, replantearnos cómo trabajamos y prefigurar alternativas? ☐

Transición ambiental y clase trabajadora

Cecilia Anigstein

La crisis socioecológica y la transición energética están provocando la destrucción y transformación de medios de producción, modos de subsistencia y empleos. Esto impacta especialmente en los sectores del mercado de trabajo más desprotegidos, precarios y feminizados. Afrontar estos retos es fundamental para pensar una transición justa con protección para quienes trabajan.

Introducción

Existe hoy un imaginario potente según el cual la transición energética consiste en reemplazar las industrias del carbón, el petróleo o el gas por las nacientes industrias de las plantas y células solares, las turbinas eólicas, el etanol, las baterías de litio o el hidrógeno, mientras las sociedades se sostienen bajo instituciones, modos de organización y producción más o menos semejantes a los vigentes. sencillamente, se trataría de sustituir los negocios y la clase trabajadora del pasado por los del futuro.

Esta visión de las cosas pasa por alto los impactos que la crisis socioecológica ya está ocasionando en las condiciones de vida y de

Cecilia Anigstein: es socióloga, investigadora del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet) de Argentina e integrante del Grupo de Geopolítica y Bienes Comunes.

Palabras claves: clase trabajadora, extractivismo, protección social, transición ecológica.

Nota: la autora agradece a Jonatan Núñez por su lectura atenta y sus aportes al borrador de este artículo.

trabajo de la población. Pero también ignora el conjunto de actividades de producción y reproducción social esenciales para la supervivencia dentro de los límites biofísicos que impone el nuevo clima. Por último, esconde la evidencia de aquellas industrias verdes que se encadenan necesariamente con viejas actividades extractivas. Y, lógicamente, invisibiliza a todos estos sectores del trabajo.

Las olas de calor, los incendios forestales, las sequías, los ciclones o las inundaciones están ocasionando destrucción y transformación de medios de producción y de vida, de modos de subsistencia y de empleos; el deterioro de ingresos y condiciones de trabajo, de la salud y la seguridad laboral. Afectan e impactan especialmente a los sectores del mercado de trabajo más desprotegidos, precarios y feminizados, como los de la salud, educación, cuidados, defensa civil, bomberos y brigadistas, de la electricidad, el agua, las telecomunicaciones o el transporte, la construcción, la agricultura o la venta callejera. En paralelo, las reconversiones productivas involucran y afectan directamente a importantes sectores del mercado de trabajo, en la industria de los hidrocarburos, la automotriz, la extracción minera o la infraestructura¹.

Actualmente, dos tercios de las emisiones de gases de efecto invernadero provienen del sector energético, y hay quienes afirman que nos acercamos no solo al *peak oil* sino inclusive al *peak all* (cúspide y agotamiento generalizado de los recursos). La extracción convencional de fósiles no aumenta desde 2005 y los nuevos yacimientos no convencionales o de dificultades técnicas extremas, como el *fracking* aplicado sobre Vaca Muerta en la Patagonia norte argentina o el presal del litoral marítimo de Brasil, conllevan mayores riesgos ambientales y costos de extracción.

El ocaso de la sociedad fósil estimula al capital concentrado a volcarse hacia las nuevas oportunidades de negocios que ofrece el capitalismo verde. Esto significa una transición en clave corporativa que implica la transferencia de capital hacia el nuevo paradigma energético como espacio renovado de obtención de rentas. China, Estados Unidos y Europa diseñan sus propios programas y planes de transición. América Latina y África se consolidan como proveedores de los minerales y materias primas de la era posfósil. El intercambio desigual entre Norte y Sur persiste y se profundiza en un escenario de colapso ecológico y energético, donde responsabilidades e impactos se distribuyen de forma asimétrica.

1. C. Anigstein y Natalia Carrau: «El trabajo en el ojo de la transición socioecológica» en *Ecología Política* N° 65, 7/2023.

Las potencias del centro global garantizan su transición transfiriendo los costos sociales y ambientales al Sur².

En otras palabras, si bien las condiciones de vida y trabajo se ven afectadas directamente por las múltiples crisis y transiciones que derivan del cambio climático y ambiental global, la vía hegemónica de la transición en curso impone (con obstinación) un paradigma tecnocorporativo que se reduce a la sustitución de la matriz energética fósil por una renovable, con el único fin de disminuir las emisiones de gases y controlar el calentamiento global. Esta concepción parcial y descontextualizada sesga la evaluación de los riesgos e impactos sobre los mercados de trabajo, y está en la base de un abordaje limitado según el cual las políticas deberían priorizar cómo conseguir que la destrucción y reconversión de empleos en el sector de la energía, provocadas por las medidas de desfosilización, sean compensadas mediante la creación de nuevos empleos verdes. Entre tanto, se movilizan «ayudas» para las «poblaciones vulnerables» afectadas por los fenómenos climáticos extremos. La gran mayoría de la clase trabajadora queda como convidada de piedra. Y la transición, con las extremidades amputadas.

Eso no es todo. En simultáneo al impulso de la transición energética corporativa, se observan tendencias contradictorias. Por un lado, en las condiciones actuales, las energías renovables no pueden abastecer los niveles de consumo energético provistos por los hidrocarburos. Por el otro, el consumo de carbón, la mayor fuente de emisiones del sector energético a escala global, alcanzó un nuevo máximo histórico en 2022, con 8.300 millones de toneladas³. Y aún hoy la agricultura y la pesca insustentables y los combustibles fósiles captan de los gobiernos, vía subsidios explícitos e implícitos, más de siete billones de dólares anuales, que representan alrededor de 8% del PIB mundial⁴.

En el siglo XXI, el capital tropieza con barreras ecológicas que ya no pueden ser fácilmente superadas vía expansión geográfica o superexplotación del trabajo. El crecimiento del centro del sistema-mundo a tasas insustentables genera contradicciones que ponen en riesgo toda la biosfera, en una fractura metabólica entre humanidad y tierra y dentro de la

2. Grupo de Geopolítica y Bienes Comunes: «Del Norte al Sur global. ¿Transición energética corporativa o transición energética justa?» en *Observatorio Latinoamericano de Conflictos Ambientales*, 31/7/2021.

3. Agencia Internacional de la Energía (AIE): «Global Coal Demand Set to Remain at Record Levels in 2023», 27/7/2023.

4. Richard Damania, Esteban Balseca, Charlotte de Fontaubert, Joshua Gill, Kichan Kim, Jun Rentschler, Jason Russ y Esha Zaveri: *Detox Development: Repurposing Environmentally Harmful Subsidies*, Banco Mundial, Washington, DC, 2023.



propia naturaleza. También genera imperialismo ecológico, extracción y exportación desde las periferias hacia el centro, un flujo vertical de valor económico, energía y materia que socava las condiciones socioecológicas⁵. Las consecuencias son incalculables.

Entonces, la matriz energética (estructura de producción y consumo, en tanto oferta y demanda) es apenas una dimensión del sistema energético, que comprende además las políticas públicas, los conflictos sectoriales, las alianzas geopolíticas, las estrategias empresariales, los desarrollos tecnológicos, etc. Así, un cambio de la matriz energética es sin duda necesario, pero no alcanza, en la medida en que no venga acompañado de una transformación del sistema energético que revierta sus rasgos concentrados, mercantiles, excluyentes, desiguales e insustentables en un sentido integral⁶. Y, agregamos, que localice el punto crítico en la doble fractura metabólica que provoca el modelo de desarrollo vigente, vía apropiación de la naturaleza y del trabajo humano, en sus dimensiones económica, política, social y ambiental; en los sistemas energéticos, alimentarios o del transporte.

Mientras en los organismos internacionales se elaboran proyecciones estadísticas para cuantificar la magnitud de la destrucción de puestos de trabajo de la industria fósil frente a los nuevos empleos verdes⁷, la irrupción de una conflictividad ecológico-distributiva⁸ delinea un mapa de los trabajos cuyas condiciones ya se encuentran bajo impactos rotundos de

5. Brett Clark y John B. Foster: «Imperialismo ecológico y la fractura metabólica global. Intercambio desigual y el comercio de guano/nitratos» en *Theoria* N° 26, 2012.

6. Pablo Bertinat, Jorge Chemes y Lisandro Arelovich: «Aportes para pensar el cambio del sistema energético. ¿Cambio de matriz o cambio de sistema?» en *Ecuador Debate* N° 92, 2014.

7. Los datos disponibles permiten inferir un mayor dinamismo y capacidad de creación de empleos en las industrias de la energía renovable en contraste con las industrias del petróleo y el gas. Según la Agencia Internacional de Energía (AIE), en 2019, 8 millones de personas trabajaban en el sector del suministro de petróleo y 3,9 millones en el sector del suministro de gas. Los datos incluyen el empleo en la extracción, producción, transporte y refinación, y en la construcción de nuevas infraestructuras petroleras y gasísticas. Por su parte, las energías renovables (solar fotovoltaica, eólica, hidroeléctrica, entre otras) emplearon en 2021 a casi 13 millones de personas en el mundo, especialmente en Asia. En el ámbito de las renovables, el sector de la energía solar fotovoltaica es el de más rápido crecimiento. AIE: *World Energy Employment*, 2022, disponible en <iea.org/>; Agencia Internacional de las Energías Renovables (IRENA) y Organización Internacional del Trabajo (OIT): *Renewable Energy and Jobs: Annual Review 2022*, Abu Dhabi-Ginebra, 2022.

8. El concepto de «conflictos ecológicos distributivos» pone de relieve que la raíz y las demandas que movilizan este tipo de acciones colectivas refieren tanto a los impactos negativos sobre el ambiente como a las desigualdades socioeconómicas, étnico-raciales, de género o territoriales en su distribución. Ver Joan Martínez Alier y James O'Connor: «Ecological Distribution and Distributed Sustainability» en Sylvie Faucheux, Martin O'Connor y Jan Straaten (eds.): *Sustainable Development: Concepts, Rationalities and Strategies*, Springer, Nueva York, 1998.

una crisis sistémica y multidimensional. Asimismo, visibiliza colectivos laborales dinámicos y emergentes. Por caso, los de Argentina.

Trabajos esenciales en la primera línea

En diciembre de 2021, al comenzar la temporada de incendios, delegados de brigadistas forestales de la Patagonia se concentraron en la ciudad de Bariloche para reclamar la renovación del equipamiento, ropa para incendios, herramientas para fuegos de interfase y rescates de montaña. En enero de 2022, el gobierno nacional declaró la emergencia ígnea (que continúa vigente). Cabe destacar que, en el verano de 2022, la combinación de calor extremo con sequedad de los suelos provocó largos periodos de incendios forestales y un aumento del número de áreas críticas afectadas, que en Argentina y Paraguay superaron en más de 250% el promedio de 2001-2021⁹.

Un mes después, solo en la provincia de Corrientes, los incendios arrasaron 900.000 hectáreas, alrededor de 10% del territorio provincial. Durante el último año, la conflictividad laboral en el ámbito de las brigadas forestales fue en ascenso e incluyó la realización de dos paros nacionales, en noviembre de 2022 y enero de 2023, por falta de personal, salarios por debajo de la línea de pobreza y precariedad, además de exigir una jubilación anticipada, acorde con la magnitud de la exposición a riesgos asociados con esta profesión.

Se dirá que las demandas que movilizan estos sectores son estrictamente distributivas. Sin embargo, son al mismo tiempo ecológicas, en la medida en que se sitúan en la primera línea de exposición a los fenómenos climáticos extremos y la respuesta a sus reclamos repercute directamente en el proceso de trabajo. Más brigadistas y mejor equipamiento multiplican las probabilidades de éxito en los rescates y en el combate contra el fuego. No se busca aquí señalar alguna novedad en las demandas típicas de la conflictividad laboral, sino insertarlas en la perspectiva de los conflictos ecológico-distributivos, en los que las demandas colectivas constituyen nociones de justicia que entrelazan lo social y lo ambiental.

Durante el último año, la conflictividad laboral en el ámbito de las brigadas forestales fue en ascenso e incluyó la realización de dos paros nacionales

9. Organización Meteorológica Mundial (OMM): *Estado del clima en América Latina y el Caribe 2022*, OMM-Nº 1322, 2023, disponible en <library.wmo.int/>.

En el comienzo del ciclo escolar de marzo de 2023 se multiplicaron los reclamos de gremios docentes por la ola de calor

Como consecuencia del mismo fenómeno climático, en el comienzo del ciclo escolar de marzo de 2023 se multiplicaron los reclamos de gremios docentes por la ola de calor. En la provincia de Mendoza, con temperaturas máximas que llegaron a 38 °C, el sindicato docente reclamó la suspensión de las clases y que se garantizaran condiciones de salud y aprendizaje en las escuelas. Aulas superpobladas, sin refrigeración ni ventilación adecuada, produjeron numerosos episodios de descompensación entre el personal docente y el alumnado. Además, en las escuelas hay serios problemas de provisión de agua potable¹⁰.

Al mismo tiempo, en el Área Metropolitana de Buenos Aires, con alerta rojo persistente por altas temperaturas, representantes sindicales de base, como delegados y seccionales de la docencia, reclamaron que se suspendieran las clases en numerosas localidades. Tan solo en la localidad de La Matanza, 50 escuelas redujeron el horario escolar o suspendieron las clases por deficiencias en la infraestructura, ventilación, refrigeración y suministro de agua potable. Docentes y familias marcharon al Consejo Escolar local para exigir a las autoridades que garantizaran las condiciones dentro de las aulas¹¹.

La suspensión de la actividad escolar repercute directamente en las condiciones de vida de la clase trabajadora, en detrimento del acceso a la educación por parte de la ciudadanía y de los arreglos familiares y comunitarios que organizan los cuidados de las personas dependientes. A su vez, afecta especialmente a los segmentos más frágiles del mercado de trabajo, por ejemplo impactando en los ingresos de hogares con jefas asalariadas sin registro o de la economía popular.

Al mismo tiempo, los efectos de los eventos climáticos extremos golpean con mayor fuerza en infraestructuras escolares deterioradas con alta demanda y presionan sobre la intensidad y las condiciones del trabajo docente, en particular cuando se desarrolla en barrios populares emplazados en aglomerados urbanos densos, donde la escuela hace las veces de refugio para las infancias, y organiza y acompaña los esfuerzos de las familias frente a una experiencia de empobrecimiento que perfora una y otra vez los pisos de lo admisible. Allí, las temperaturas alcanzan registros más altos, las condiciones habitacionales son decididamente más precarias y el

10. «Siguen reclamando la suspensión de clases por la ola de calor» en *Mendoza Post*, 4/3/2020.

11. Diego Lanese: «En el AMBA la ola de calor extremo obliga a suspender clases: críticas de algunos gremios» en *Política del Sur*, 8/3/2002.

deterioro estructural del sistema de distribución eléctrica suele ocasionar apagones y corte del suministro de agua potable por periodos prolongados. En este ámbito, las demandas suelen movilizar a toda la comunidad educativa y la lucha territorial comunitaria se entrelaza con la lucha gremial. Y aunque se ponga en primer plano el lenguaje de los derechos sociales y las apelaciones al factor climático no ocupen el primer lugar, no puede eludirse el hecho de que estamos hablando de conflictos distributivos enraizados en el despliegue de la crisis socioecológica. No caben dudas de que en un clima extremo se dislocan el sostenimiento de la vida, la organización de los cuidados, los medios de subsistencia y las instituciones de la reproducción social. La docencia se revela como otro de los trabajos esenciales, pero también como territorio laboral feminizado y con salarios insuficientes. Lo distributivo y lo ecológico se entremezclan y refuerzan.

No son trabajos nuevos, ni verdes, ni del futuro. Son oficios antiguos amenazados por nuevas condiciones de supervivencia que, por cierto, se viven como sobrecogedoras. Trabajos con baja huella de carbono, que se insertan en un metabolismo social para la subsistencia, junto a los sectores de la salud, los cuidados y los sistemas de protección social, entre otros.

El trabajo en los eslabones extractivistas

Cuando se dirige la atención hacia los trabajos involucrados directamente en la transición energética global, pronto se los identifica como insertos en cadenas globales de producción en plena reconfiguración. La transición de la industria automotriz y autopartista hacia la movilidad eléctrica es uno de los casos más emblemáticos. En América Latina, esto se vincula directamente con la disputa geopolítica por el control de las reservas de litio, cobre, manganeso y otros minerales. Se trata de materias primas que forman la canasta de insumos de la pujante industria de las baterías de litio, traccionada principalmente por la fabricación de automóviles eléctricos, que también está detrás de la expansión actual de la minería litífera en Argentina.

Sin embargo, hay que destacar que la exploración y la extracción de litio en salares continentales tienen bajos requerimientos de fuerza de trabajo. Hablamos de menos de 2.000 trabajadores en todo el país, con una evolución que muestra un fuerte desacople entre el comportamiento del empleo y el *boom* de las exportaciones, aunque estos números son engañosos y resulta muy complejo, con la información pública disponible, reconstruir el universo minero, debido a la utilización generalizada de mecanismos de tercerización y subcontratación en el sector. Existe un amplio

conjunto de actividades que se realizan en los yacimientos y que no pueden englobarse en el denominado «empleo indirecto», llevadas a cabo por colectivos laborales precarios y ocultos, que aseguran a las empresas que lideran los proyectos el control totalizante de los procesos productivos y bajos costos laborales eludiendo todo tipo de responsabilidad.

Por una parte, se identifica al sector del personal que se desempeña en tareas operativas «específicas» de la actividad y que está bajo protección de convenios colectivos de trabajo por empresa. Pero aun en este colectivo, el mejor posicionado dentro del mundo del trabajo minero, las jornadas laborales son de 12 horas (durante los 14 días consecutivos que permanecen en el campamento), con horarios rotativos y amplio margen de maniobra de los empleadores para modificar arbitrariamente los cronogramas, alterar los descansos y comidas y mantener un control permanente y minucioso sobre la conducta de los trabajadores, que deben adaptarse a condiciones altamente flexibles y extremas.

El convenio colectivo N° 1614 de 2019, firmado por la Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA) y la empresa Minera del Altiplano, que alcanza las zonas Salar del Hombre Muerto, Salar de Pocitos y General Güemes, en las provincias de Catamarca y Salta, explicita una lista extensa del personal excluido, categorías laborales cuya naturaleza minera no está reconocida: jerárquicos, profesionales, administrativos, salud, seguridad, mensajería, transporte, maestranza, sistemas informáticos, mantenimiento de equipos, máquinas, herramientas, construcción, reparación

**Predomina una
marcada segmentación
y fragmentación de la
fuerza de trabajo
en los sucesivos anillos
de la tercerización y
subcontratación**

o modificación de obras civiles, seguridad y vigilancia, preparación, distribución y servicio de comidas, servicio médico y enfermería, sistemas informáticos. Además, establece que todas las actividades excluidas pueden realizarse vía tercerización o externalización.

Por otra parte, predomina una marcada segmentación y fragmentación de la fuerza de trabajo en los sucesivos anillos de la tercerización y subcontratación, que cristaliza en una jerarquización interna materializada en ingresos, beneficios, jornadas y medidas de protección desiguales¹². En efecto, en el Salar del Hombre Muerto se registró una sucesión de conflictos laborales por incumplimiento de

12. Según los datos del último Censo Nacional Minero (2017), el conjunto del sector minero sumaba a mediados de 2016 un total de 40.129 trabajadores y trabajadoras. Tan solo 56% del personal se encuentra afectado al proceso productivo; el resto se encuentra afectado a otras actividades auxiliares, o bien es contratado con carácter temporario o no es asalariado.

condiciones laborales y despidos ilegales en 2019, 2020 y 2022, en ninguno de los cuales tuvo participación AOMA.

En la localidad de Fiambalá (Catamarca), donde se sitúa el proyecto litífero Tres Quebradas, a cargo de la china Zijin, coexisten tres realidades como placas tectónicas: sistemas agroalimentarios, pequeñas explotaciones vitivinícolas y gestión comunal del agua¹³; la ciudad turística de las dunas, las termas, los volcanes y el adobe; y desde 2022, el enclave minero que se experimenta casi como un ejército de ocupación: circulación permanente de camiones, camionetas y utilitarios empresariales, ómnibus repletos de pasajeros con cascos amarillos y multitud de obreros en los cada vez más numerosos comedores improvisados en casas familiares del pueblo, ocupación plena de hoteles y hospedajes (antes destinados al turismo) y construcción de complejos habitacionales. Allí, junto a Zijin, operan directamente en el yacimiento y en la planta de procesamiento de carbonato de litio numerosas empresas: Italca Constructora, Power China, Cemaxa, Minera Zlato, Mogetta, BMI Constructora, entre otras. Los testimonios recabados dan cuenta de inserciones laborales frágiles e inestables, condiciones extremas y heterogeneidad en materia de tipo de contratación, organización de las jornadas y salarios. También se observa la ocurrencia de conflictos laborales atomizados, de corta duración y con una presencia sindical diferida o remota, vinculados con despidos y condiciones de trabajo, algo que puede rastrearse también en otras compañías mineras que operan en Catamarca y Jujuy¹⁴.

Estas parecen ser características comunes al conjunto de las actividades extractivas. De acuerdo con la investigación de Graciela Landriscini¹⁵, las nuevas modalidades de operación en los yacimientos no convencionales de Vaca Muerta (en la Cuenca Neuquina) implican menos perforaciones pero más productivas, mayor número de fracturas en menor tiempo y actividad continua. Esto supone para los trabajadores del sector mayor intensidad del trabajo y aumento de la exposición a riesgos psicofísicos, verificable en un aumento de los accidentes de trabajo. Ahora bien, la combinación de subcontratación en cadena y la flexibilización laboral son aspectos centrales para la estrategia de reducción de costos y aumento de la productividad:

13. Horacio Machado Aráoz, Aimée Martínez Vega y Leonardo Rossi: «La transición energética como amenaza para hidroagrocomunidades ancestrales. La minería de litio en el Bolsón de Fiambalá (Catamarca, Argentina)» en *Ecología Política* N° 65, 2023.

14. C. Anigstein y Melisa Argento: «Trabajar en la minería del litio en Catamarca» en *La Nación Trabajadora*, 11/2022.

15. G. Landriscini: «El trabajo flexible en los reservorios no convencionales en Vaca Muerta. Condiciones y medio ambiente, riesgos e impactos en la salud» en *Cuadernos de Investigación. Serie Economía* vol. 8 N° 3, 2020.

múltiples contratos a pequeñas y medianas empresas para perforación y terminación de pozos, mantenimiento y control de instalaciones y equipos, e innumerables tareas periféricas se combinan con un convenio colectivo petrolero que desde 2017 autoriza la contratación temporal y discontinua, brechas salariales entre rubros y categorías, flexibilización extrema de la jornada de trabajo extendida a 12 horas, alta rotación y multifuncionalidad. Sin duda, el sector petrolero juega un papel importante en la economía de la provincia de Neuquén, y Vaca Muerta actuó durante los últimos 10 años como polo de atracción de mano de obra. Sin embargo, en la localidad de Añelo, cabecera del departamento donde se ubica Vaca Muerta, tan solo 15% de la fuerza de trabajo se desempeña directamente en el petróleo, contra 40% que se inserta en el empleo público¹⁶.

En suma, la capacidad del sector extractivo para generar empleos con derechos, salarios y condiciones dignas es limitada tanto cuantitativa como cualitativamente. Es el hilo más delgado de la promesa desarrollista.

De la transición energética justa a la transición socioecológica popular

**Es un lugar común
señalar que el
movimiento
ambientalista y las
organizaciones
sindicales tienen una
relación antagónica**

Es un lugar común señalar que el movimiento ambientalista y las organizaciones sindicales tienen una relación antagónica, en la medida en que el primero cuestiona un conjunto de actividades productivas de las cuales dependen para su subsistencia los sectores del trabajo representados por los segundos. Distintos esfuerzos se desplegaron para contrarrestar esta tendencia. El más difundido ha sido la promoción de una transición laboral justa, principalmente desde el movimiento sindical internacional. Pero la adopción de estos lineamientos estratégicos por parte de organizaciones sindicales latinoamericanas nacionales, o más aún, en la acción gremial que se desarrolla en los lugares de trabajo y territorios, ha sido hasta el momento realmente limitada.

En buena medida, esto es resultado de un proceso de más larga data, vinculado con el deterioro de la capacidad de representación de las organizaciones de trabajadores en el siglo XXI, habida cuenta de las

16. Gabriela Wyczykier y Juan Antonio Acacio: «Energías extremas y transformaciones territoriales en el corazón de Vaca Muerta (Argentina)» en *Revue Internationale des Études du Développement* N° 251, 2023.

transformaciones en los regímenes de trabajo desde los años 70 del siglo pasado. Y alcanza una magnitud mayor en el contexto regional. Las bajísimas tasas de afiliación sindical y de cobertura de la negociación colectiva en el continente son un indicador de esto, junto con otro hecho incontestable: más de la mitad de la fuerza laboral del continente está compuesta por trabajadoras y trabajadores sin derechos, sin estabilidad en el empleo ni en los ingresos, ya se trate de asalariados y asalariadas sin registro, por cuenta propia o de la «economía popular». Se trata de una tendencia estructural que se profundiza y mina las bases y estructuras de representación del sindicalismo construidas en el siglo pasado. Desde mediados de 2020, la recuperación de los efectos económicos de la crisis sanitaria fue traccionada por el denominado «empleo informal»; en particular, la recuperación fue liderada por el sector no asalariado, cuentapropista. Entre 2020 y 2022 este sector explicó 76% de los nuevos empleos en Argentina, 83% en Bolivia, 67% en México, 82% en Ecuador, 75% en Perú y 68% en Paraguay, para dar algunos ejemplos¹⁷. De manera que no es posible concebir una programática para una transición desde el Sur global que no incluya al conjunto de la clase trabajadora: asalariada o de la «economía popular», formalizada, sindicalizada o sin derechos, urbana, rural, campesina, indígena o migrante.

Pero hay otros motivos de peso que explican la escasa resonancia del enfoque de la transición justa en el movimiento de trabajadores y trabajadoras de la región. En primera instancia, el enfoque de la transición justa que se ha consolidado se vincula con las demandas y orientaciones de los sindicatos del Norte, donde los procesos de descarbonización afectan principalmente a los trabajadores de la energía y a las comunidades que dependen de estas actividades. En esos contextos, sindicatos más fortalecidos, mayor alcance de la negociación colectiva y niveles sensiblemente más bajos de informalidad laboral facilitan la implementación de políticas de transición justa en ámbitos de negociación tripartitos. Este modelo de políticas de transición laboral justa, que ha dado algunos resultados en los países centrales, no puede importarse sin más a las periferias, donde los institutos colectivos del trabajo y los sindicatos son estructuralmente débiles, y donde las conquistas sociolaborales suelen ser el resultado de la acción de coaliciones sociopolíticas amplias, intersectoriales, ligadas a procesos de movilización de masas que eventualmente logran insertar sus demandas en las políticas públicas y medidas gubernamentales.

En segundo lugar, y esto es particularmente importante para el caso de Argentina, las vías de la transición no pueden eludir la centralidad que

17. Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe: *Panorama laboral 2022. América Latina y el Caribe*, OIT, 2022.

asume el sector primario exportador en el modelo de desarrollo en materia de constitución de elites e intereses de clase, desintegración territorial federal, sistema de transporte y logística hipertrofiado, extensión de la deforestación y de usos insustentables del suelo, extractivismo minero energético y pérdida de soberanía sobre puertos y vías navegables. Aquí los sindicatos tienen un largo camino de articulación intersectorial, movilización y negociación por recorrer, capaz de conjugar una estrategia de organización gremial con la disputa política por una transición socioecológica popular.

En 2020, un arco amplio de organizaciones que incluyó a las de la «economía popular», los sindicatos de la construcción, ferrocarriles, camioneros, metalmecánicos y del transporte naval hicieron público un documento programático titulado «Plan de Desarrollo Humano Integral. Propuestas para la Argentina post pandemia. Tierra, Techo y Trabajo». Si bien el impulso menguó en los meses siguientes y finalmente no se logró implementar el programa, el documento sentó las bases para la discusión del modelo productivo desde una concepción ampliada de la clase trabajadora y de sus demandas, en la medida en que conectó al sindicalismo tradicional, representante del trabajo registrado y cubierto por convenios colectivos de trabajo, con el «otro movimiento obrero»¹⁸, encarnado colectivamente por las organizaciones sociales y de la denominada «economía popular».

Aun con limitaciones y aspectos por profundizar, los ejes del plan constituyen lineamientos generales que alimentan el enfoque de una transición ecológica popular: generación de empleo, construcción e integración urbana, transporte multimodal, repoblamiento federal, ahorro y reactivación productiva para la transición ecológica. Construyen además un lenguaje de valoración que asocia desarrollo sustentable con trabajo digno: tierra, techo y trabajo, repoblar la patria, integrar ciudades, conectar el territorio, reactivar la producción y cuidar la casa común.

Más recientemente, la Mesa Agroalimentaria Argentina (que integran organizaciones de la agricultura familiar, el cooperativismo y el movimiento agroecológico) visibilizó en el debate político nacional las problemáticas del trabajo rural, campesino y cooperativo frente a los impactos de la sequía y los efectos en la producción de alimentos para el mercado interno. En julio de 2023, llevaron a cabo una caravana agraria al Congreso nacional para impulsar 10 puntos del «Programa agrario para el alimento». Proponen la creación de una empresa pública que planifique la producción y comercialización de alimentos para el mercado interno, cuyos objetivos de carácter federal son el abastecimiento frutihortícola y el aumento de la

18. Paula Abal Medina: «Precarización. El otro movimiento obrero» en *Le Monde diplomatique* edición Cono Sur N° 193, 7/2015.

producción de carnes, más un paquete de leyes de acceso a la tierra y de arrendamiento rural, impulso a la agroecología, protección de territorios campesino-indígenas, financiamiento cooperativo, segmentación impositiva y creación de mercados de cercanía.

Junto con estas iniciativas programáticas intersindicales e intersectoriales y en paralelo a ellas, se registran avances concretos territoriales, que conjugan organización popular, implementación de políticas públicas y la emergencia de nuevas dirigencias de los sectores del trabajo por fuera de las estructuras históricas del sindicalismo. Entre estas, podemos destacar aquellas vinculadas con la integración de barrios populares y el tratamiento y reciclaje de residuos sólidos urbanos, donde se destacan figuras como Fernanda Miño, dirigente del movimiento villero, María Castillo, cartonera en la función pública que impulsa el programa Argentina Recicla, o Natalia Zaracho, diputada nacional y conductora de la Federación Argentina de Cartoneros, Carreros y Recicladores, las tres integradas en la Unión de Trabajadoras y Trabajadores de la Economía Popular (UTEP).

En definitiva, tal vez (solo) es posible vislumbrar una estrategia de transición ecológica popular en la conjunción de economía y feminismos populares, gremialismo rural, cooperativismo y sindicalismo histórico, es decir, en una definición amplia de la clase trabajadora y sus composiciones organizativas realmente existentes. ☐

RELACIONES INTERNACIONALES

Enero-Junio de 2023

La Plata

Año 31, N° 64

EDITORIAL: Norberto Consani. **DIÁLOGOS:** David Ramiro Troitíño. **ESTUDIOS:** La diplomacia espacial como forma de diplomacia científico-tecnológica: respuestas multidisciplinares a desafíos globales, Laura Jamschon Mac Garry. Rusia-Ucrania: la nociva combinación que explica la guerra, Hernán Olmedo González. La resignificación de la Nakba, Pedro Brieger. Un análisis de la evolución de la política energética para la transición hacia una economía baja en carbono en China de 2010 a 2020, Yessenia Paola Briones Molina. Los derechos humanos en Arabia Saudita: un estudio de la posición argentina en el marco del Consejo de Derechos Humanos, José Ignacio Teruel Galletti. La dispersión de las estrategias transnacionales en el Mercosur: un estudio de las cámaras empresariales automotrices de Argentina y Brasil entre 2015-2019, Javier Pérez Ibáñez, Damián Rodríguez Díaz. Enseñanza de Relaciones Internacionales: reflexiones sobre una experiencia con series de ficción en Argentina, Maximiliano Facundo Vila Seoane y Luciana Gil. La más amarga de las disputas: el valor del territorio como factor explicativo de la disputa por el peñón de Gibraltar, Mariana Alejandra Altieri. **REFLEXIONES:** La Argentina en el contexto de la nueva era espacial, Juan Cruz González Allonca. **HISTORIA:** Los rasgos peculiares de la monarquía británica desde una perspectiva histórica, Patricia Kreibohm.

Director – Fundador: Dr. Norberto Consani

Relaciones Internacionales es una publicación del Instituto de Relaciones Internacionales, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad Nacional de La Plata. Calle 48 e/ 6 y 7 – 5° Piso, 1900, La Plata, Argentina. Tel.: (54-221) 4230628. Página web: <www.iri.edu.ar>. Correo electrónico: <iri@iri.edu.ar>.

¿Cómo trabajaremos en América Latina?

Inteligencia artificial y trabajo en la periferia del capitalismo

Svenja Blanke / Mónica Sladogna

Las transformaciones digitales están poniendo en tensión las formas de trabajar, pero también de organizarse en el ámbito sindical. Las respuestas latinoamericanas son hasta ahora embrionarias. Se requiere aún una mayor reflexión sobre la inteligencia artificial y las transformaciones en el mundo laboral desde el Sur global.

El mundo se está transformando. Y lo está haciendo a gran velocidad. La adaptación a la crisis climática y la digitalización son las fuerzas de cambio. Y aunque están íntimamente vinculadas, suele tratárselas por separado. Pero sin la inteligencia artificial (IA), no se podrá combatir el cambio climático y, al mismo tiempo, la IA y el sector de tecnología digital requieren mucha energía. Esa misma energía, que no proviene de fuentes renovables y limpias, será responsable de 14% de las emisiones mundiales de gases de efecto invernadero hasta 2040¹. La digitalización,

Svenja Blanke: es directora de la oficina de la Fundación Friedrich Ebert (FES) en Argentina y de la revista *Nueva Sociedad*.

Mónica Sladogna: directora de proyecto en la Fundación Friedrich Ebert (FES) en Argentina.

Palabras claves: datos, inteligencia artificial, sindicatos, trabajo.

1. Kate Crawford: *Atlas of AI: Power, Politics, and the Planetary Costs of Artificial Intelligence*, Yale UP, New Haven, 2021, p. 42. [Hay edición en español: *Atlas de inteligencia artificial. Poder, política y costos planetarios*, FCE, Buenos Aires, 2022].

a su vez, está cambiando el mercado laboral en América Latina. El cambio ya está aquí, aún no se siente con fuerza en algunas profesiones, pero en otras lo está poniendo todo patas arriba. Los mercados laborales de la «periferia» tienen ante ellos un futuro muy incierto.

China y Estados Unidos marcan la pauta: tanto las empresas como los propios Estados se disputan el dominio de las tecnologías de IA; Europa invierte menos, pero es pionera en cuanto a regulación. El resto del mundo, es decir, el denominado Sur global, ha tenido hasta ahora un papel secundario: se ha limitado a observar y consumir. Sin embargo, la digitalización del trabajo también está en pleno avance en América Latina. Afecta tanto a los trabajadores individuales como al colectivo: los datos se utilizan y se explotan, las máquinas y los robots toman el relevo; el tiempo se registra digitalmente; las esferas privada y laboral se difuminan, especialmente en los empleos de cuello blanco; los datos determinan cada vez más el trabajo y esto sucede de forma silenciosa. La digitalización a través de la IA no se produce porque sí como un logro técnico, sino que es una «política por otros medios», que se busca deliberadamente. Y en tanto política, es preciso analizar los recursos naturales que la impulsan, la energía que consume, el trabajo oculto de la cadena de suministro y la gran cantidad de datos que se extraen de cada plataforma y dispositivo que usamos todos los días². Kate Crawford, cofundadora del AI Now Institute, sostiene en su *Atlas de la inteligencia artificial* que los sistemas de IA contemporáneos dependen de la explotación de los recursos energéticos y minerales del planeta, de la mano de obra barata y de los datos a gran escala; que los sistemas de IA no son neutrales, no son autónomos, racionales ni capaces de discernir algo sin un entrenamiento extenso e intensivo. Se trata de sistemas diseñados para servir a los intereses dominantes ya existentes; son, finalmente, un certificado de poder³. Crawford lo deja bien en claro cuando escribe que la IA no es *artificial* ni es *inteligencia*, sino material hecho de recursos naturales, de energía, trabajo humano, infraestructura, logística, historias y clasificaciones. Este es un aspecto muy importante muchas veces ignorado o negado por el discurso dominante: enfocar o reducir la IA a sus dimensiones técnicas oculta los intereses económicos y políticos que están detrás.

La IA refleja y reproduce relaciones sociales e intereses dominantes. Si América Latina quiere ser partícipe activo de los cambios vinculados a ella, los países individualmente, los actores políticos claves y la región en su conjunto deben plantearse preguntas incómodas y desafiar los supuestos generalizados.

2. Valentín Muro: «*Atlas de la inteligencia artificial*: Kate Crawford y el libro que busca redefinir el alcance de los algoritmos» en *La Nación*, 20/5/2021.

3. *Ibíd.*

Porque las voces de aquellas personas que más sufren el impacto de la IA (o del cambio climático) están ausentes del proceso de diseño y toma de decisiones: falta escuchar las voces del Sur global y de su fuerza de trabajo. Por ello, las visiones críticas piden deconstruir los intereses y poderes que están detrás de una cuestión que parece neutral, pero que está lejos de serlo. Hace falta poner la transformación digital sobre la mesa de las políticas prioritarias y en un contexto político más amplio.

América Latina se enfrenta a esta transformación en varios aspectos maltrecha

América Latina se enfrenta a esta transformación en varios aspectos maltrecha, tanto debido a los numerosos retos políticos y sociales internos de muchos países como a la existencia de una infraestructura digital inadecuada, grandes brechas en educación y en capacitación laboral y falta de estrategias en el campo de la transformación energética y digital. Complica aún más la situación el hecho de que la región no tenga una voz común, ni mecanismos que funcionen para articular intereses.

Poco parece quedar de la América Latina de la primera década del siglo XXI, con sus expectativas de crecimiento, sus políticas progresistas novedosas y su apuesta por una mayor autonomía.

En este contexto, queremos resaltar la conexión económica, comercial y por ello, política, entre la digitalización y los mercados de datos, la energía que consumen los sistemas de IA y los recursos energéticos y minerales que América Latina ofrece a la economía mundial en transformación. Todas aquellas personas preocupadas por el desarrollo de la región deberían estar en alerta. Un nuevo extractivismo se está sumando al viejo, mientras que este último se redefine: al extractivismo de recursos se suma el extractivismo de datos en el marco de la transformación energética. La nueva sustracción recolecta datos de forma masiva de cualquiera que se conecte a internet, y la transición energética mundial requiere nuevos minerales como el litio, un recurso clave para la descarbonización del transporte y para la portabilidad de las tecnologías de la información y las comunicaciones. Así describe la investigadora Luciana Benotti el rol de la región latinoamericana en este gran negocio de transformación: «Ahora aportamos datos crudos y recibimos IA casi de la misma manera que exportamos granos e importamos comida elaborada». Y se puede agregar: «de la misma manera que exportamos litio e importamos tecnologías de alta gama»⁴.

La mayoría de las economías latinoamericanas dependen de la exportación de materias primas y productos agrícolas. La baja diversificación de las

4. Bruno Massare: «América Latina: automatización y dependencia» en *Le Monde diplomatique* N° 287, 5/2023.

economías nacionales, la escasa inversión en ciencia y tecnología, y los casi nulos registros de patentes⁵ son aspectos que informan sobre la actual falta de capacidad de América Latina para participar de forma más activa en los procesos de transformación en curso. Además, los índices de desigualdad más altos del mundo y los elevados índices de pobreza requieren siempre atención política inmediata y, por lo tanto, no hay tiempo de pensar a mediano o largo plazo la inserción en debates sobre el futuro del mercado. La transición energética del Norte global brinda una vez más a América Latina la oportunidad de explotar «nuevas» materias primas, aún poco explotadas, ya sea el litio, los minerales raros o similares. Este nuevo mercado encierra un enorme potencial; la región dispone de materias primas que serán necesarias en la economía del futuro. Al mismo tiempo, existe el peligro de que en esa economía América Latina siga siendo proveedora de materias primas. Hasta ahora se ha pensado poco en la participación regional en la cadena de valor. Los críticos de izquierda hablan incluso de una nueva fase del colonialismo, solo que esta vez con ropajes verdes.

¿Rupturas en el mundo del trabajo?

No habrá un mundo utópico en el que la IA resuelva todos nuestros problemas actuales, pero tampoco la IA será el fin del mundo. La tecnología no es mala ni buena *per se*, puede sustituir trabajo humano, pero también puede crear nuevos empleos en otras áreas. Depende también de la capacidad de intervención, anticipación y monitoreo de actores sociales como los sindicatos y los trabajadores y trabajadoras. En definitiva, se trata de ayudar a modelar el mundo para que no sean otros, con intereses diferentes, quienes lo hagan, como viene ocurriendo hasta ahora. Para ello, se necesita conocimiento, información, educación, nuevas ideas, iniciativas que no se limiten a las empresas. Se necesitan representantes que se ocupen del tema, que hayan penetrado en él al menos parcialmente. Porque si se deja que actores poderosos de la economía o la política controlen nuestra atención, perderemos nuestra autonomía frente al «sistema».

Casi todos somos trabajadores y trabajadoras de las nuevas tecnologías: obviamente quienes programan, pero también oficinistas, empleados estatales, profesores, conductores, médicos, mecánicos o agricultores. Todas y todos trabajamos con computadoras, con sistemas de IA, productos tecnológicos diversos para control, seguimiento y evaluación. Y las brechas que ya

5. WIPO IP Statistics Data Center, <www3.wipo.int/ipstats/key-search/search-result?type=key&key=203>.

**La digitalización
también facilita el
trabajo remoto y
la flexibilidad laboral
y plantea desafíos
de inclusión**

caracterizan a América Latina —en especial en su mercado laboral— pueden profundizarse aún más: «con la digitalización, la demanda de habilidades se transformará», se lee en todos lados. Se requiere un mayor enfoque en habilidades digitales, como programación, análisis de datos, IA, ciberseguridad y gestión de proyectos tecnológicos. La digitalización y la automatización llevan a la sustitución de ciertas tareas y trabajos por tecnología avanzada. Esto puede afectar inicialmente a empleos que implican tareas rutinarias y repetitivas, pero no solo a ellos. Por lo tanto, algunos puestos de trabajo desaparecerán o evolucionarán. A su vez, la creación de nuevas tecnologías, aplicaciones y servicios digitales puede generar a su vez demanda de profesionales en áreas emergentes, como el desarrollo de software, la gestión de datos,

el marketing digital y el comercio electrónico. Pero en términos concretos esto aún no se puede cuantificar. Además, la expansión de la economía digital podría dar lugar a la creación de empleos en industrias relacionadas, como la logística y el soporte técnico. La digitalización también facilita el trabajo remoto y la flexibilidad laboral y plantea desafíos de inclusión.

La brecha digital, la falta de acceso a internet y la desigualdad en la distribución de la tecnología son retos importantes en muchos países de América Latina. Entonces, la tarea explícita de los responsables de tomar decisiones debería ser asegurarse de que todas las personas tengan acceso a la tecnología y las habilidades necesarias para beneficiarse de la economía digital. Un programa progresista (tanto a escala local como nacional) debe priorizar el acceso a internet, tratar la educación digital como esencial e incluir programas de capacitación para garantizar que nadie quede rezagado. La Central Única de Trabajadores (CUT)⁶ de Brasil, la Central de Trabajadores Argentinos (CTA)⁷ y la Confederación General del Trabajo (CGT)⁸, ambas de Argentina, y la Central Única de Trabajadores (CUT)⁹ de Chile han expresado en diversos medios su preocupación por el impacto de la digitalización en el empleo. Ya en 2019 Daniel Gaio, secretario nacional de Medio Ambiente de la CUT brasileña, manifestaba su preocupación al respecto:

6. Daniel Gaio: «Brasil, el futuro del trabajo ante el desmantelamiento del Estado» en *Nodal*, 12/2019.

7. CTA: «Trabajo presente y futuro: Industria 4.0», 6/9/2019.

8. V. #Conectadxs. *Futuro del trabajo/Digitalización/Sindicatos* N° 7, newsletter de la Fundación Friedrich Ebert (FES), Argentina.

9. OIT: «Chile: CNC, CUT, Ministerio del Trabajo y OIT entregan lineamientos para la reconversión de las empresas y el trabajo en la era de la digitalización», 22/5/2019.

Una cuestión determinante en el proceso de acumulación de capital y directamente ligada a esta nueva distribución son las cadenas globales de producción, donde existe una clara división entre países que concentran tecnología de punta, desarrollo de productos con alto valor agregado y concentración de «propiedad intelectual» y otros países relegados a una producción con bajo valor agregado, baja capacidad de innovación tecnológica, que se resignan apenas a reproducir o ensamblar productos y equipos (...) Al estructurar grandes cadenas de producción, las empresas transnacionales pueden trasladar las cargas sociales, ambientales y laborales y las amenazas para la institución a los últimos eslabones de la cadena, a empresas locales ubicadas en los países del Sur, mientras que los principales beneficios se concentran en las manos de las empresas matrices.¹⁰

Subrayaba además que el tema de las «tecnologías y su papel en la economía no es una cuestión de determinismo tecnológico, sino de su control y aplicación en beneficio de la mayoría de la población. El Sur global en general tiene poca participación en este debate»¹¹.

Lo que debe incluirse rápidamente en la agenda son políticas y demandas que promuevan la inclusión digital. El futuro del trabajo de calidad no debe ser solo fuente de preocupación, plantea también la necesidad de ocuparse de sus impactos adelantándose a ellos.

¿Y el futuro de los sindicatos?

La generación de ciudadanía en términos de acceso a derechos tiene dos pilares: la educación y el empleo/trabajo, que hoy están siendo cuestionados en cuanto a su capacidad para responder a las transformaciones mencionadas. Las organizaciones sindicales están preocupadas por el futuro del trabajo, pero parecen carecer aún de capacidades para comprender y afrontar la profundidad de los cambios. Temas como salarios, inflación, desigualdad o precarización llenan la agenda sindical, mientras la IA avanza sobre oficios, ocupaciones, mercados, sectores, identidades, derechos e intereses de quienes trabajan. El problema, entonces, es pasar de la preocupación a la ocupación sindical en estos temas.

La historia del siglo xx nos muestra cómo los cambios productivos han impactado en los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones.

10. D. Gaio: ob. cit.

11. *Ibíd.*

El taylorismo atacó el oficio, impuso la división técnica y social del trabajo y garantizó el control de tiempos y métodos. El cronómetro hizo su entrada triunfal en el mundo del trabajo. Los cambios impactaron en quienes trabajaban y en la forma de representación política de sus intereses: los gremios. El fordismo llevó al extremo la especialización al extenderla a herramientas, máquinas, equipos y trabajadores: la cadena de producción impuso sus ritmos. Fue una época en la que el desarrollo social y el económico convergieron de la mano del pleno empleo y la producción en masa de bienes estandarizados, para dar forma a la sociedad salarial, con sus sindicatos por rama o sector.

**El toyotismo consolidó
un nuevo modelo
de producción que
demanda trabajadores
polivalentes,
polifuncionales**

Pero a partir de la década de 1970 el toyotismo consolidó un nuevo modelo de producción que demanda trabajadores polivalentes, polifuncionales, que compartan los objetivos de la empresa y atiendan las necesidades del cliente. Su forma de representación gremial no es el sindicato de rama, sino el de empresa. Los saberes colectivos que fomentaban los procesos de identidad y solidaridad de las clases trabajadoras se colocan entonces bajo el foco de la transparencia empresarial. Una empresa mínima, una red de proveedores, un mercado cambiante que exige productos diferenciados, responder a las necesidades del cliente justo a tiempo: el modelo de integración horizontal va desde el proveedor hasta el cliente, pero desintegra al colectivo de trabajo. La «autonomía responsable» del trabajador entra en escena junto con la automatización.

La derrota sindical en EEUU y Reino Unido en las décadas de 1980 y 1990, las dictaduras cívico-militares en América Latina y el neoliberalismo triunfante se presentaban como la cura para los supuestos males que generaba el Estado de Bienestar. Las políticas neoliberales impactaron en la región de la mano de las recetas propuestas por el Consenso de Washington. Se produjo el tránsito de las políticas universales a las focalizadas, de las políticas pasivas de empleo a las activas –aquellas que ponen en los individuos la responsabilidad por su situación laboral–, de la regulación a la desregulación de mercados, de la clase obrera al emprendedor de su propio destino.

Estas transformaciones impactaron en América Latina, signada por la precarización, la desigualdad y la informalidad antes que por el desarrollo industrial con pleno empleo promovido por el Estado de Bienestar europeo. En 2011, Enrique de la Garza llamaba a comprender las nuevas realidades laborales. Su análisis del mercado informal en México describe la configuración de otros espacios de trabajo, con relaciones laborales que integran a otros actores en el control sobre el proceso de producción y

la construcción social de la ocupación. Su llamado era a «replantearnos el ámbito de los derechos laborales, las identidades colectivas y las formas de organización de los trabajadores»¹².

De la Garza escribía diez años después de la difusión masiva de internet y un año después de la aparición del teléfono inteligente, con su posibilidad de uso masivo. Estas tecnologías combinadas transformarían el mundo tal como lo conocíamos: globalización en tiempo real y libre circulación de mercancías, finanzas y personas. En 2023, los cambios tecnológicos en América Latina están aún marcados por la desigualdad y la exclusión: dos quintas partes de la población aún no tienen acceso a los beneficios de la conectividad digital. Sin embargo, según un informe de la GSMA¹³, a fines de 2021 la cantidad de suscriptores móviles únicos en la región alcanzó aproximadamente los 450 millones, y se espera que aumente a 485 millones para 2025, cifra que representará 73% del total de la población; el mayor aumento se concentrará en Brasil y México y se prevé un gran crecimiento en los mercados con penetración escasa, como Guatemala y Honduras.

Gracias a estas transformaciones, quienes trabajan ¿se han apropiado de los medios de producción, como propone la teoría marxista? Y con ello, ¿se han adueñado de los instrumentos de poder y sometimiento? ¿Se han liberado del control patronal o este se ha vuelto invisible, omnipresente?

La crisis de representación sindical se percibía ya en los años 80, de la mano de la aparición de nuevos sujetos: mujeres y jóvenes, que expresaban múltiples intereses más allá de lo laboral. Y esta crisis se amplió con la masificación de las nuevas tecnologías. De la clase obrera pensada como un todo homogéneo se pasa a la fragmentación de experiencias y la diversidad de intereses que llevan al individualismo meritocrático. Los cambios tecnológicos y organizacionales impactan en los trabajadores y trabajadoras y, con ello, en las formas de representación sindical del siglo XXI, en cuatro dimensiones críticas: (a) las formas de control; (b) los espacios de trabajo; (c) los tiempos de trabajo y (d) la fuerza de trabajo o el dato.

Las formas de control

El uso generalizado de las tecnologías de la información y comunicación, de la mano de la difusión de los dispositivos celulares, ha brindado una fuente masiva de generación de datos y, con ello, la gestión algorítmica de objetos y humanos. La amplia disponibilidad de datos favorece el uso de tecnologías

12. E. de la Garza Toledo: «Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial» en *Nueva Sociedad* N° 232, 3-4/2011, disponible en <www.nuso.org>.

13. GSM Association: *La economía móvil en América Latina 2021*, 2021.

basadas en la IA como el *big data*, la minería de datos (*data mining*) y el aprendizaje automático (*machine learning*), que permiten analizar datos, evaluarlos y tomar decisiones sin intervención humana. Esto conlleva transformaciones gigantescas en lo que llamamos «trabajo», junto con formas de control que prescinden de los seres humanos «visibles».

La portabilidad de las nuevas tecnologías modifica las formas de control del trabajo

La portabilidad de las nuevas tecnologías modifica las formas de control del trabajo: «el mundo de la interacción cara a cara se está oxidando, deslizándose hacia el pasado con los libros y los relojes»¹⁴. Hardware cada vez más portátil e interconexión entre las máquinas (internet de las cosas) favorecen el desarrollo de un software más invasivo, invisible y autónomo, en sectores como agroindustria, finanzas, administración pública, transporte y salud, que requiere cada vez menos personas y más sensores.

El proceso también genera resistencias: el Ministerio de Trabajo de la provincia argentina de Córdoba informó el incremento de las denuncias por el control de los trabajadores mediante el uso de cámaras de seguridad instaladas en los lugares de trabajo en empresas metalúrgicas y autopartistas¹⁵. La mayoría de los conflictos hacen referencia a cámaras colocadas en lugares estratégicos de los establecimientos, desde donde se controlan los movimientos de los empleados, como el ingreso y egreso de los baños, o la permanencia en los comedores o los espacios de descanso. «Las empresas no usan las cámaras para seguridad, sino como control del personal», se queja Rubén Urbano, secretario general en Córdoba de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM); «aunque la legislación vigente impide presentar como prueba del eventual mal desempeño de un trabajador las imágenes tomadas por una cámara, en los hechos, las empresas sí las utilizan con ese fin».

Pero esta es solo la punta del iceberg; el problema del control no se limita a las cámaras, involucra también los sensores en los celulares, en las tablets, en los autos, en los semáforos, en las fotos, en los medios sociales. Los dispositivos y aplicaciones generan información sobre dónde estamos, qué hacemos, cómo lo hacemos, cuáles son nuestras preferencias, nuestros gustos, las opiniones que sobre nosotros tienen otros. Y se nos insta a participar en ese control: basta con prestar atención a las voces de los servicios de atención al cliente, que al finalizar su comunicación nos solicitan que las evaluemos del 1 al 5 o del 1 al 10, sin que nadie defina si se evalúa la atención,

14. Federico Kukso: «Las batallas por Internet. Una historia de control» en *El atlas de la revolución digital. Del sueño libertario al capitalismo de vigilancia*, Capital Intelectual, Buenos Aires, 2020.

15. Gabriel Esbry: «Crecen las denuncias por el control de empleados con cámaras de seguridad» en *La Voz*, 19/10/2018.

el servicio o la organización. La discusión sobre el desempeño ya no es con el jefe o capataz, es con los datos, que son solicitados a los clientes y provistos en la mayoría de los casos por ellos voluntariamente. Y esta discusión ya está perdida de antemano si el sindicato no tiene participación en el diseño de los programas de control.

El poder de las nuevas tecnologías de comunicación para integrar y controlar el trabajo pese a la dispersión laboral y los procesos de descentralización empresarial¹⁶ está puesto al servicio de la organización capitalista. La organización sindical desconfía en general de estos cambios y reclama una negociación cara a cara, una territorialización del accionar colectivo frente a la virtualización creciente. Y el impacto de las tecnologías de control no se limita al sector formal; en el informal, el uso de cámaras para control introduce a nuevos actores –transeúntes, vecinos, transportistas– y ahonda los efectos sociales desarticuladores de las relaciones sociales y de la identidad que preveía De la Garza¹⁷.

No se trata de la automatización ni de la ¿fantasía? de la fábrica sin obreros (a las obreras las habían despedido primero), sino de la posibilidad de controlar en forma permanente a quienes trabajan, no importa dónde, no importa cuándo, ni cómo. Así lo resume Crawford: «Las lógicas de la eficiencia, la vigilancia y la automatización hoy convergen todas en el giro actual hacia los enfoques computacionales para gestionar el trabajo (...) en los sistemas de inteligencia artificial la experiencia del trabajo ha ido cambiando en relación con el aumento del monitoreo, la evaluación algorítmica y la modulación del tiempo»¹⁸.

Los espacios de trabajo

Para llegar a la era de la IA, las nuevas tecnologías combinan la reducción del tamaño y peso de los dispositivos (sin perder capacidad energética, de memoria y procesamiento de datos) con elegancia y comodidad. Estos equipos, como ya se planteó, requieren de un recurso natural que se concentra en América Latina: el litio, que permite el diseño de acumuladores livianos, de pequeño tamaño y variadas formas, con un alto rendimiento y útiles para usar en cualquier lado.

La portabilidad redefine el espacio de trabajo. El cambio es sutil: dejamos el puesto y vamos a los espacios de trabajo configurados gracias a los

16. Donna Haraway: *Manifiesto para cyborgs. Ciencia, tecnología y feminismo socialista a finales del siglo xx*, Letra Sudaca, Mar del Plata, 2022.

17. E. De la Garza Toledo: ob. cit.

18. K. Crawford: ob. cit.

medios de producción privados. La laptop, el celular y el reloj inteligente nos acompañan a todas partes y se borran así los límites de lo público y lo privado, incluso de lo íntimo. La impresión 3D transforma a quien trabaja con esta forma de producción aditiva en prosumidor. La clase trabajadora parece quedar en la historia. El trabajo en el sector informal, el teletrabajo o el trabajo en plataformas desafían las formas de representación tradicionales¹⁹. Procesos de tercerización y una desterritorialización creciente avanzan con el *home office* o el trabajo a distancia.

Pero no se trata del fin del trabajo, y de hecho, cada vez trabajamos más. Se trabaja en diversos espacios, algunos presenciales y otros virtuales, lo que permite combinar en la misma persona relaciones de empleo y de trabajo (formales e informales). Entonces, ¿a cuántos sindicatos nos tendremos que afiliar? Cuando usamos la banca electrónica, ¿nos convertimos en trabajadores bancarios? Cuando gestionamos la compra de una entrada de cine a través de una plataforma, ¿para quién trabajamos, qué tipo de trabajo es ese que pagamos por hacer?

Los tiempos de trabajo

«La medición del trabajo constituye una preocupación central para la gerencia (...) La gestión del trabajo implica la compra del tiempo de las personas y luego, su utilización efectiva (...) [durante la jornada acordada]»²⁰.

La conectividad modifica la percepción del espacio en términos de público y privado, pero también el tiempo de trabajo. Se crean las condiciones para una experiencia laboral de nuevo tipo: a lo largo de la vida, durante todo el día y en todo lugar. Se trata de una nueva configuración de la jornada laboral, de la semana laboral, de los turnos.

Las plataformas de trabajo son un árbol dentro de un extenso bosque, la puerta de entrada a la máxima desterritorialización y la gestión autónoma del tiempo de trabajo. La libertad bajo la forma de trabajo a distancia, la autoorganización y la gestión a través de algoritmos. Surge un nuevo tipo de trabajo, un nuevo tipo de trabajador/trabajadora, una relación laboral ampliada (clientes, transeúntes, vecinos o consumidores pueden participar evaluando, denunciando, controlando) y la necesidad, pero aún no una demanda, de una nueva forma de representación de intereses. La tercerización

19. Hay que mencionar, sin embargo, algunos esfuerzos de los sindicatos por intervenir en este nuevo panorama: en Colombia, la Unión de Trabajadores de Plataformas generó una aplicación, *UnidApp*, mediante la cual los trabajadores y trabajadoras pueden sindicalizarse, acceder a información, mantener asambleas, y recibir asesoría jurídica y capacitaciones.

20. Jamie Woodcock: «The Algorithmic Panopticon at Deliveroo: Measurement, Precarity and the Illusion of Control» en *Ephemeria* vol. 20 N° 3, 2020.

y su consecuencia, el crecimiento del sector servicios, nos enfrentan a una sociedad de consumidores que requieren de disponibilidad inmediata para la atención al cliente (servicios técnicos, de salud, asistencia de emergencia, asistencia vehicular, correos, restaurantes, hoteles). Internet contribuye al trabajo globalizado al permitir la atención de servicios demandados en otros husos horarios. La jornada de trabajo se ha ampliado a 24/7, es decir, se trata de estar a disposición las 24 horas los 7 días de la semana. ¿Cómo se relacionan estos fenómenos con el reclamo sindical de la reducción de la jornada?

La experiencia laboral no solo se desarrolla en un espacio de trabajo común; se basa también en una dimensión temporal colectiva, por ejemplo, la jornada de ocho o seis horas, el turno. A esta definición heterónoma de la jornada y del espacio de trabajo se asocian derechos colectivos: puestos, turnos, distribución semanal, horas extras, licencias, premios. ¿Qué pasa cuando los derechos establecidos para un colectivo se enfrentan con intereses individuales, autónomos? ¿Qué pasa cuando los derechos colectivos son percibidos como privilegios? Según una encuesta publicada por *The Economist*, Argentina encabeza la lista de países de la región donde los trabajadores prefieren teletrabajar; le siguen Chile, México y Brasil²¹.

La fuerza de trabajo o los datos

Los datos, que algunos definen como el nuevo petróleo del siglo XXI, adquieren un lugar central en la economía. El flujo de información que se genera a diario es inabarcable. Los autos, los postes de luz, las cámaras de seguridad, los teléfonos y las heladeras (básicamente, todo dispositivo que esté conectado a la red) producen un inmenso cúmulo de datos. En 2020, según un informe de la consultora IDC, se crearon 64,2 zettabytes de datos, lo que supone un aumento de 314% respecto a 2015. Por otra parte, el volumen de datos llegará a 175 zettabytes en 2025, lo que significa que se multiplicará por 175 la información generada en 2010²².

Las desigualdades digitales crecen en nuestras poblaciones, y en vista de ello vale preguntarse cuál es el sentido de la justicia social en el siglo XXI. «El secretario general del Sindicato Argentino de Autores y

21. «The WFH Showdown» en *The Economist*, 15-21/7/2023.

22. David Reinsel, John Gantz y John Rydning: «The Digitization of the World from Edge to Core», IDC, 11/2018. Un zettabyte es una unidad de almacenamiento de información que equivale a 10²¹ bytes.

Autoras, Oscar Tabernise, destacó que su gremio participó de la jornada mundial de apoyo a la huelga de guionistas estadounidenses y señaló que en alrededor de 20 países se realizaron medidas de respaldo (...) La industria del entretenimiento, el cine y la televisión sigue de cerca esta pelea que, sin duda, marcará los estándares de trabajo para el futuro en relación con el uso de la inteligencia artificial»²³. La IA, que está en todas partes, se alimenta de nosotros como pilas humanas de saberes, de experiencias, de voces, pensamientos, razonamientos y hasta sentimientos.

Las empresas usan los datos de los empleados para hacer predicciones sobre quién tiene más posibilidades de triunfar²⁴. La clase gerencial utiliza una amplia gama de tecnologías para vigilar a sus trabajadores, lo que incluye seguir sus movimientos con aplicaciones, analizar sus redes sociales, comparar sus patrones de respuesta a la hora de escribir correos electrónicos y agendar reuniones e inundarlos con sugerencias para que trabajen más rápido y eficientemente.

Pero ¿es lo mismo vender la fuerza de trabajo, capacidad psicofísica que no deja de pertenecer a quien trabaja, que vender el dato? La remercantilización de la fuerza de trabajo tiene en la extracción de datos requerimientos en términos de protección y de derechos de nuevo tipo. No se trata solo de venderlos a un justo precio, se trata de protegerlos como lo haría el derecho de autor; no se puede hacer de ellos cualquier cosa, aunque las tecnologías hoy lo permitan. ¿Es el derecho laboral tradicional suficiente? ¿Se deberían patentar los datos?

Los desafíos para América Latina

La tecnología que se introduce ¿es exactamente la que se necesita en América Latina? ¿Cuáles son los intereses y las herramientas más adecuadas para un país latinoamericano en la digitalización? Google, Twitter, Instagram ¿están diseñados para beneficiar a los ciudadanos latinoamericanos? Seguramente que no. Los datos de América Latina sirven principalmente a otros objetivos, no a los de la mayoría de los ciudadanos de la región misma.

Por otra parte, la falta de infraestructura de banda ancha fija de alta velocidad, los altos costos de datos y dispositivos, la falta de habilidades

23. «Gremios locales del sector se solidarizaron con la huelga de guionistas de Hollywood» en *Télam*, 15/6/2023.

24. K. Crawford: ob. cit.

digitales y la escasa disponibilidad de contenido relevante en el idioma local son los problemas que subyacen a la poca apropiación de las tecnologías. Es un problema de diseño y gestión de políticas sociales, tecnológicas, laborales, educativas.

A la debilidad de las organizaciones sindicales en la región, se suma el desafío de repensar las formas de representación política y sindical que requieren con urgencia estos nuevos tiempos, estos nuevos y viejos trabajos. ¿Cómo regular la digitalización en América Latina? ¿Qué capacidades estatales y sindicales se necesitan para controlar los algoritmos que nos controlan? ¿Cómo garantizar una gestión transparente y participativa de un mecanismo de control virtual, abstracto? ¿Cómo establecer procedimientos para la toma de decisiones de un recurso cuyo lenguaje nos es ajeno? ¿Cómo se limita el acceso de los mecanismos de control a lo privado, a lo íntimo, cuando nuestra vida está en nuestros dispositivos? ¿Cómo nos desconectamos? Se trata de apropiarnos de estas nuevas lógicas para identificar intereses, predecir conductas, influir en acciones, defender derechos.

La nueva agenda laboral-sindical debe incluir como prioritarias la capacitación durante toda la vida laboral, la protección de datos de los trabajadores y trabajadoras y el derecho a la desconexión digital, y pensar de otra forma los tiempos laborales, y las vías y requerimientos para participar activamente en la construcción de la tecnología. La agenda educativa debe repensar la educación de adultos, ya que acompañar los procesos de innovación requiere educación a lo largo de la vida, que exceda los ciclos educativos tradicionales.

El tiempo de trabajo será también campo de disputa del conflicto laboral: quién lo controla, quién lo domina y de qué manera. Comienza a plantearse la reducción de la jornada de trabajo frente a los incrementos de productividad derivados del uso de nuevas tecnologías. Es necesario analizar cómo se genera la productividad del tiempo de trabajo cuando las modalidades híbridas hacen su aparición. ¿Cómo hacer transparente la ampliación, la reducción, la intensificación o la dispersión de la jornada de trabajo sin evitar la tensión que existe con lo íntimo y la privacidad? ¿Cómo manejar colectivamente el sentimiento de libertad individual que nos da la posibilidad de autoorganizarnos sobre la base de nuestras necesidades particulares? ¿Cómo evitar la percepción de lo colectivo como privilegio, o como límite a la libertad personal?

Contar con instituciones sindicales que sepan controlar, resguardar y analizar los datos que generamos para que las tomas de decisión no violenten los derechos humanos es una cuestión estratégica y urgente. Es pasar

de decisiones individuales a políticas colectivas. Las políticas estatales y las sindicales pueden converger en el resguardo y las responsabilidades que conllevan el uso y la protección de los datos en tanto ciudadanos y ciudadanas y como trabajadores y trabajadoras. Una nueva estructura de representación, transparente, segura, actualizada, confiable ¿es posible? La discusión sobre *big data* y *machine learning* no es ajena al campo sindical y a la necesidad de apropiarse de estas tecnologías para mejorar la representación de intereses. ¿Es la estructura sindical adecuada para ello? Para poder funcionar democráticamente y de manera participativa, necesitamos sindicatos inteligentes, abiertos al aprendizaje para comprender e intervenir ante los cambios que vivimos y su impacto en la construcción de nuevas subjetividades, identidades y demandas.

Frente a este escenario de una transformación de economías de mercado industriales y financieras a economías digitales, las periferias como América Latina o África o partes de Asia enfrentan desafíos completamente nuevos respecto al futuro del trabajo y del desarrollo, al estímulo de nuevos caminos futuros mediante inversiones masivas en «capital» humano y en instituciones, por un lado, y marcos regulatorios, por el otro. Sabemos que estas regiones carecen de los recursos financieros para inversiones a gran escala. Pero en medio de los profundos cambios geopolíticos, a América Latina parece caerle del cielo un tremendo poder de negociación: la región tiene las materias primas y las condiciones climáticas para la transición energética. La Unión Europea ha mostrado (en especial desde el inicio de la guerra de Rusia contra Ucrania) un enorme interés en ello. O América Latina aprovecha la situación y vincula sus demandas y necesidades sociolaborales en la era digital con sus negociaciones sobre la explotación de nuevos recursos, o se cementa un rol limitado que no beneficia a las mayorías. En los países latinoamericanos, es la democracia la que deberá domesticar al capitalismo digital, es decir, instituciones, organizaciones representativas, sociedad civil, trabajadores y emprendedores empujando por nuevos marcos regulatorios, nuevas estructuras, nuevas ideas, nuevos derechos. Y dentro de la región se requieren cooperaciones gubernamentales muy concretas para aprovechar las ventajas geológicas del momento. ☐

La izquierda y el nuevo sindicalismo en Estados Unidos

Jaime Caro

La creación de sindicatos en Starbucks y Amazon permite observar una novedosa dinámica sindical conocida como «nuevo sindicalismo». En ese marco, diversos grupos de trabajadores, como mujeres, personas racializadas y LGBTI+, están uniendo fuerzas para luchar por mejores condiciones laborales y derechos, con el apoyo de activistas de izquierda y antiguos sindicatos radicales marginales.

Noviembre de 2021 ha pasado a la historia laboral estadounidense como el mes en que comenzó lo que se ha llamado «nuevo sindicalismo», gracias a la creación del sindicato Trabajadores de Starbucks Unidos (Starbucks Workers United, *sbwu*) al sindicalizarse una tienda de la célebre cadena de cafeterías en la ciudad de Búfalo (estado de Nueva York). Lo que parecía una simple victoria en elecciones sindicales de una tienda de la cadena pronto se vio como el resultado de un movimiento mucho mayor y, como piezas de dominó, otras tiendas de Starbucks caerían, pero también otras empresas consideradas gigantes del capitalismo estadounidense, como Amazon, Google, Blizzard o ups.

El sindicalismo había estado de capa caída en Estados Unidos durante décadas y ahora parecía experimentar un renacimiento. Los medios de comunicación se preguntaban por las razones de este

Jaime Caro: es doctor en Historia Contemporánea por la Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad de Columbia, con una tesis sobre el movimiento obrero y el socialismo estadounidense. Actualmente trabaja en la Universidad Complutense de Madrid con un contrato posdoctoral Margarita Salas.

Palabras claves: activismo, derechos laborales, nuevo sindicalismo, Socialistas Democráticos de Estados Unidos (dsa).

fenómeno, mientras que el Partido Demócrata lo veía con buenos ojos –aunque con desconfianza–, dado que no había surgido de la Federación Estadounidense del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, por sus siglas en inglés), el sindicato corporativo mayoritario en EEUU.

Las noticias se expandían como la pólvora: la vanguardia de este renacer del movimiento obrero era gente muy joven y diversa, y habían actuado con tácticas anarcosindicalistas con la ayuda de partidos socialistas y comunistas. El movimiento-partido Socialistas Democráticos de EEUU (DSA, por sus siglas en inglés) se había encargado de prestar apoyo al sindicalismo dentro de Starbucks, mientras que el Partido Comunista de EEUU (CPUSA) había hecho lo propio con el sindicato Amazon Labor Union. Igualmente, algunos periódicos se hacían eco de que no solo estaban los socialistas y comunistas detrás, sino de que además la estrategia utilizada había sido el *salting*, que consiste en hacer que las empresas contraten a militantes de los partidos con el objetivo de impulsar la organización sindical.

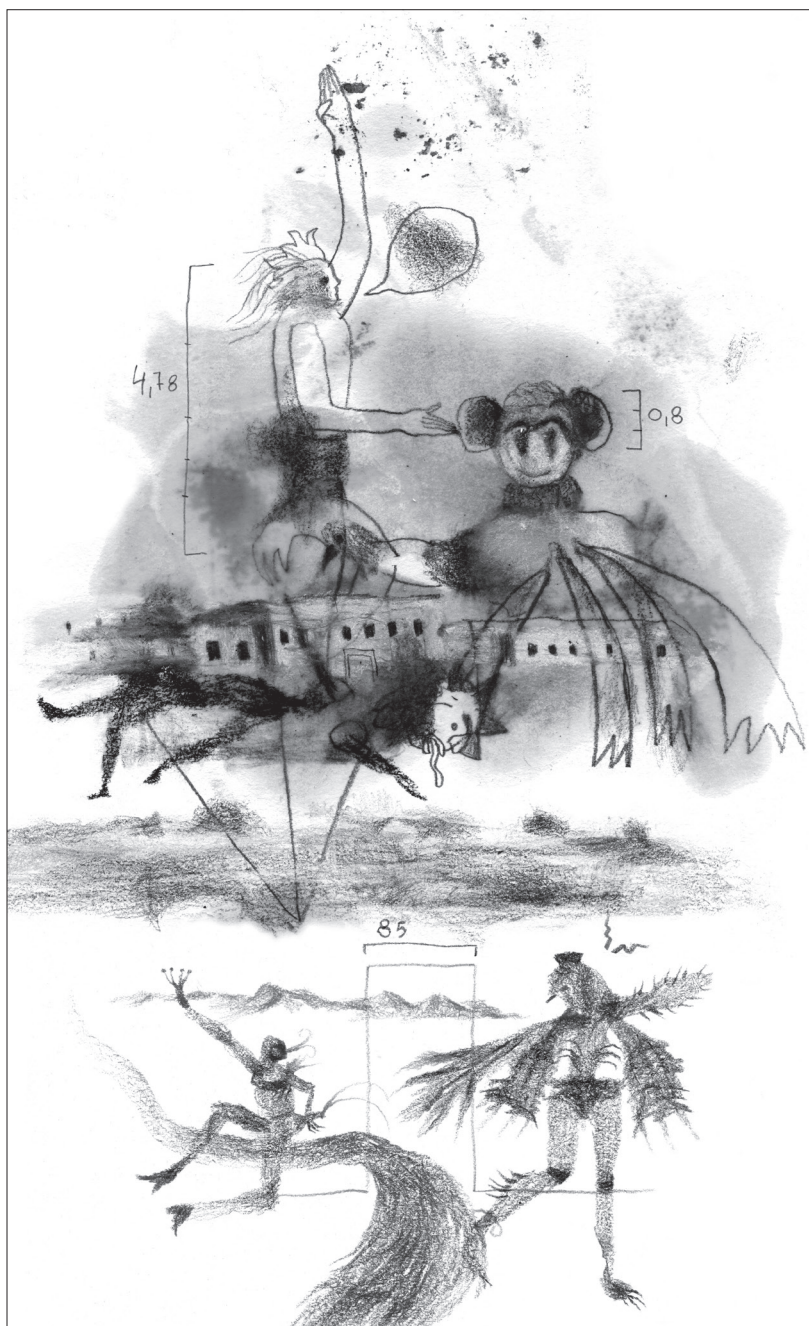
Este es el relato que más ha aparecido en los periódicos sobre este nuevo sindicalismo, pero fuera de los enfoques que resultan más «morbosos» para la sociedad estadounidense, las preguntas claves son: ¿por qué triunfaron ahora esas tácticas que ya habían probado desde hace décadas sindicatos radicales, como los Trabajadores Industriales del Mundo (Industrial Workers of the World, IWW)? ¿Por qué este movimiento no ha parado de crecer y ha afectado a compañías claves del capitalismo estadounidense, como las *big tech* o las de la todopoderosa industria del videojuego?

Contexto y genealogías de un movimiento sindical

El resurgir sindical en EEUU no podría haber tenido lugar sin circunstancias muy específicas, que se pueden resumir en tres factores: el contexto de pandemia y su consecuente crisis, la llamada «izquierda *woke*»¹ y la renovación de tácticas sindicales llevada a cabo por grupos anarcosindicalistas marginales, como IWW.

El sindicalismo en EEUU llevaba décadas de debilitamiento. Durante la crisis de 2008, hubo una pequeña reactivación debido a los despidos masivos y al endurecimiento de la deslocalización, pero fue solo una flor de primavera. De hecho, debido a estos despidos y a la espectacular subida del paro por la crisis, los sindicatos más tradicionales –que estaban afiliados a la AFL-CIO– se

1. El término «woke» proviene del movimiento afroestadounidense y alude a la idea de estar «despierto» o «consciente» ante las injusticias sociales. En los últimos años, la derecha ha comenzado a utilizarlo contra el progresismo.



replegaron intentando no perder afiliados y asegurando a los trabajadores ya sindicalizados que no habría despidos y que sus salarios y beneficios no bajarían. Esto provocó una reapertura de la brecha histórica en el movimiento obrero estadounidense entre trabajadores cualificados y no cualificados.

En esta última década, esa brecha se produjo entre trabajadores con estudios y empleos más estables (lo que anteriormente se conocía como cualificados) y trabajadores precarios que, si bien podían tener estudios superiores, se movían en puestos de alta rotación, como en hotelería y servicios. Los principales sindicatos afiliados a la AFL-CIO, muy poco combativos o al menos «no radicales», abandonaron a esta segunda clase de trabajadores cuando las políticas del gobierno de Barack Obama comenzaron a lograr la recuperación de la economía. Parecía que la sociedad estadounidense empezaba a asumir que debía haber trabajadores más estables —y sindicalizados— y otros más precarios, en puestos de alta rotación que estaban destinados a ser copados por estudiantes y migrantes de primera generación que pronto ascenderían en la escala social.

**Los trabajadores
de los sectores más
precarios, que se
sentían abandonados a
su suerte, comenzaron
entonces a conformar
sindicatos locales**

Los trabajadores de los sectores más precarios, que se sentían abandonados a su suerte, comenzaron entonces a conformar sindicatos locales junto a organizaciones radicales y muy marginales. Pronto, estas agrupaciones se convirtieron en un campo de pruebas organizativo en pos de la renovación de las tácticas sindicales y pusieron encima de la mesa una experiencia que, casi una década después, serviría precisamente para fundar los actuales sindicatos de Starbucks o Amazon. Por ejemplo, el sindicato local de Nueva York Brandworkers es fruto de este entendimiento entre un sindicato local e rww. Brandworkers está dedicado a sindicalizar y organizar a los trabajadores migrantes —y de alta rotación— que proveen de pan a la ciudad de Nueva York. Igualmente, los activistas de rww fueron los primeros en adentrarse en Starbucks al sindicalizar una tienda en la ciudad de Búfalo un lustro antes de que se organizase Starbucks Workers United.

Debido al contexto antisindical, o al menos no muy proclive al sindicalismo, post-2008, esta renovación de las tácticas organizativas pronto quedó relegada a los márgenes de sindicatos ya marginales, puesto que no consiguió expandir su movimiento hasta que llegaron la pandemia y las protestas de la «izquierda *woke*» lideradas por Black Lives Matter.

La pandemia de covid-19 tuvo un impacto especialmente devastador en quienes trabajaban en los sectores de hotelería y gastronomía, y en empleos de reparto de mercadería. Estos trabajadores y trabajadoras se vieron enfrentados a los despidos masivos —con la inseguridad económica que supone eso

en EEUU—, sin un Estado social universal que brinde, por ejemplo, servicios de salud. Mientras tanto, los pocos que quedaron trabajando junto a los repartidores fueron catalogados de «trabajadores esenciales» y se vieron expuestos al virus mientras trabajaban y ponían en riesgo su salud y la de sus seres queridos, en empleos muy mal remunerados. En los peores momentos de la pandemia, la división entre los trabajadores estables y los precarios se profundizó aún más que en la crisis de 2008. Mientras muchas personas con empleos estables estaban encerradas en sus casas «teletrabajando», protegidas, otras estaban en las calles expuestas, cayendo enfermas y sin poder dejar su empleo. Así, mientras los primeros pudieron reflexionar sobre sus agitadas vidas e incluso se permitieron, al acabar la pandemia, engrosar las filas de la «gran dimisión» —mucha gente reordenó su vida y decidió dejar sus empleos habituales²—, los precarios no tuvieron este privilegio, pero como muchos de ellos fueron despedidos, perdieron el miedo a quedarse sin empleo y comenzaron a organizarse para formar sindicatos y luchar por mejoras laborales, ahora que los políticos los llamaban «trabajadores esenciales».

En este contexto, la policía estadounidense, en una muestra más de su brutalidad y racismo, asesinó, asfixiándolo, a George Floyd. Esta muerte, filmada y difundida por redes sociales, desató una oleada de indignación que acabó en las mayores protestas pacíficas que ha habido en la historia de EEUU, lideradas por el movimiento Black Lives Matter. Estas movilizaron a gran parte de la sociedad estadounidense, sobre todo a gente joven, y la dotaron de un grado de politización nunca antes visto. El movimiento Black Lives Matter popularizó, en su nacimiento en 2013, el vocablo «*woke*» y la expresión «Stay woke!» [¡Permanece despierto!]. El lema venía a resumir que en EEUU todavía existían injusticias estructurales muy profundas y que había que hacerles frente. Estos jóvenes que se politizaron con las protestas antirracistas, feministas o por el colectivo LGTBI+ fueron conocidos como la «izquierda *woke*».

El nuevo sindicalismo en Starbucks y Amazon

Con este clima tan reivindicativo de lucha por la justicia social, surgió una «ventana de oportunidad» para que quienes habían estado renovando las tácticas sindicales un lustro antes pudieran dar el paso al renacimiento que se expresa en lo que se ha llamado el «nuevo sindicalismo». A la vista del clima en el mundo del trabajo, organizaciones de izquierda, como la

2. María Antonia Sánchez-Vallejo: «La revolución que hace que cuatro millones de trabajadores abandonen su puesto cada mes en EEUU» en *El País*, 20/11/2021.

mentada DSA, decidieron apostar por las tácticas antes probadas por rww e intentar la sindicalización de Starbucks. Para ello, y gracias a los consejos de organizadores experimentados, usaron la táctica del *salt*ing, que parecía la más idónea para conocer las preocupaciones de los trabajadores del rubro de forma directa. En el caso de Starbucks, los *salts* de la tienda de Búfalo eran miembros de DSA y estaban entrenados por organizadores radicales de la AFL-CIO con el manual de tácticas renovadas que editó Labor Notes gracias a la experiencia de rww. Estos activistas se «infiltraron» en Starbucks como unos trabajadores más, pero con el objetivo de conseguir, discretamente, ganarse la confianza de sus compañeros de trabajo e identificar sus preocupaciones. Una vez que se establecía una red de contactos y se evaluaba el clima laboral, el *salt* comenzaba a hablar con los trabajadores sobre los beneficios que tendría la posible sindicalización y a organizar reuniones y actividades sindicales. El objetivo principal de los activistas de DSA en Búfalo era conseguir el suficiente apoyo de sus compañeros y compañeras para convocar a elecciones sindicales y ganarlas.

En las diversas charlas con sus compañeros, los activistas identificaron tres preocupaciones generalizadas con las que se podrían ganar apoyo para formar el sindicato: antirracismo, derechos del colectivo LGTB+ y bajos salarios. Así, una de las iniciativas, enfocada en el antirracismo, surgió tras el asesinato de George Floyd.

Starbucks ha sabido hacerse una imagen pública «progresista» dado que hace tiempo se conoce su política de contratación de jóvenes con estética «alternativa», así como sus campañas millonarias de apoyo al colectivo LGTB+. En ese marco, la empresa decidió colocar en todas sus tiendas logotipos y banderas de apoyo al movimiento Black Lives Matter. El problema comenzó cuando, ya casi a finales de 2021, pareció que el movimiento comenzaba a invernar, y por lo tanto, ya no se podía mercantilizar, y Starbucks decidió retirar todas las referencias de apoyo a la lucha antirracista.

Esta política interna enfadó a muchísimos trabajadores, en su gran parte progresistas o de izquierda, que asistieron indignados a cómo se retiraba de sus lugares de trabajo el apoyo a una causa que muchos de ellos pensaban que seguía siendo vital, dado el racismo existente en EEUU. De manera espontánea, muchos trabajadores de Starbucks, en toda la geografía estadounidense, decidieron que si la compañía no iba a apoyar esta causa, lo harían ellos colocándose una chapa de #BLM junto a la que la compañía permitía que llevaran con sus pronombres. Ante esto, la empresa prohibió todo tipo de chapas, incluidas las de los pronombres que tanto había costado conseguir a trabajadores no binarios o trans en Starbucks.

Por lo tanto, cuando los activistas de DSA y otras organizaciones llegaron a sus nuevos puestos de trabajo, ya había algunos empleados que se habían organizado espontáneamente, y era fácil identificar tanto lo que los motivaba como lo que, en el «manual del buen organizador» —editado por Labor Notes con la renovación de las tácticas de hace un lustro—, se llamaba un «líder orgánico». En seguida, los activistas consiguieron que los trabajadores de la tienda de Starbucks se organizaran para conseguir la vuelta de las chapas de #BLM y sus pronombres, así como para reclamar aumentos salariales que siempre les eran denegados. Fue ahí cuando comenzó el verdadero trabajo de los activistas para instalar entre sus compañeros de trabajo una idea: únicamente con la creación de un sindicato se podría conseguir el aumento salarial y la vuelta de las chapas de identificación y de apoyo a causas de justicia social.

Con el manual de Labor Notes, y gracias a los experimentados organizadores que habían renovado la estrategia sindical, se procedió a una sindicalización en secreto para poder tener más éxito. Los trabajadores y trabajadoras solo comunicaron su decisión de sindicalizarse cuando entregaron todas las tarjetas de afiliación que apoyaban la convocatoria a elecciones sindicales y sabían que contaban con el gran apoyo de la plantilla para ganarlas. Así, en diciembre de 2021, la novedad se hacía oficial con la victoria de esas elecciones sindicales y se fundaba el sindicato Starbucks Workers United. Este nuevo sindicalismo había comenzado en el lugar más insospechado: en trabajos de alta rotación, precarios, muy juveniles y donde los sindicatos tradicionales —que no radicales— habían perdido siempre. La imagen de esa victoria ya es parte de la historia del movimiento obrero estadounidense y es considerada como el pistoletazo de salida de una oleada sindical que aún hoy sigue creciendo.

Sin embargo, la trayectoria del sindicalismo en Amazon ha sido bastante más complicada que en Starbucks. Antes de la aparición del sindicato Amazon Labor Union (ALU), liderado por Chris Smalls y Derrick Palmer, no se había logrado ninguna victoria significativa. Hubo varios intentos por parte de sindicatos tradicionales, como la AFL-CIO, y un movimiento de trabajadores independientes de un almacén en Alabama, pero todos ellos fracasaron en sus esfuerzos por sindicalizar a los trabajadores. Lo que sí hicieron Smalls y Palmer, además de recibir asistencia de los activistas del Partido Comunista, fue tomar nota de las lecciones aprendidas durante los intentos previos fallidos para asegurarse de no cometer los mismos errores al tratar de sindicalizar su lugar de trabajo: el almacén JFK8 de Amazon en el Aeropuerto de Nueva York.

La trayectoria del sindicalismo en Amazon ha sido bastante más complicada que en Starbucks

La oportunidad para iniciar el proceso de sindicalización llegó cuando la pandemia llamó a las puertas de ese almacén y al de Bessemer, en Alabama. Cuando el covid-19 mostró su peligrosidad y Amazon declaró a sus empleados de almacén «trabajadores esenciales», estos decidieron protestar por las insuficientes medidas de seguridad sanitaria de la empresa y exigir, por primera vez, aumentos salariales. Los caminos de las tácticas utilizadas en Bessemer y en JFK8 se bifurcaron, lo que permitió a los empleados de este último aprender de los fallos en el despliegue de la estrategia de sindicalización en el primero. Mientras que en JFK8 Amazon despidió a los agitadores y líderes del movimiento, Smalls y Palmer, en Bessemer no hubo despidos, lo que hizo que los trabajadores estuvieran más confiados ante la posibilidad de sindicalizarse.

Inspirados por el trabajo comunitario realizado por Black Lives Matter, los trabajadores del almacén de Bessemer decidieron que la mejor manera de lograr la sindicalización era construyendo una comunidad sólida que los apoyase. Estaban asesorados por organizadores radicales de la AFL-CIO que tenían en mente el concepto de *whole worker* [trabajador integral], cuando el antiguo Congreso de Organizaciones Industriales (CIO) estaba copado por los comunistas. Según este concepto, los trabajadores no son únicamente trabajadores en el ámbito laboral, sino que también son seres humanos completos con necesidades más allá del trabajo. Por lo tanto, deben ser vistos por los sindicatos en su totalidad, reconociendo y abordando sus necesidades integrales como parte de la clase trabajadora, y no limitándose únicamente a las cuestiones relacionadas con su trabajo.

Los organizadores y trabajadores involucraron a sus familiares y a propietarios de pequeñas tiendas

Con este concepto en mente, los organizadores y trabajadores involucraron a sus familiares y a propietarios de pequeñas tiendas para recibir apoyo en el proceso de sindicalización. Se creó una comunidad que organizaba picnics y distribuía alimento entre los trabajadores. Incluso algunos políticos progresistas radicales y socialistas se acercaron para mostrar su respaldo, aunque esta decisión fue catastrófica, puesto que muchos trabajadores identificaron la creación de un sindicato con algo demasiado radical y todavía no estaban dispuestos a dar ese paso. Al final, en las elecciones sindicales en Amazon se perdió la oportunidad de crear el primer sindicato de esta corporación en el país y en un estado sureño. Pero también quedó en claro que la victoria era posible evitando los errores cometidos en ese intento.

Motivados por estas experiencias en Bessemer, y una vez que las medidas anticovid del estado de Nueva York lo permitieron, Smalls y Palmer retomaron su iniciativa y comenzaron a acudir diariamente a la parada de autobús

que usaban sus antiguos compañeros de trabajo (ellos habían sido despedidos en cuanto comenzó la pandemia y exigieron medidas de seguridad sanitaria) para ir y regresar del trabajo desde sus hogares. Allí, en esa misma parada, durante casi un año, ofrecían café y sándwiches. Esta estrategia replicaba la utilizada en Bessemer, por la cual se establecían lazos de comunidad entre los trabajadores. Smalls, Palmer y los infiltrados del Partido Comunista reconocieron que solo a través de la solidaridad y el diálogo podían cuidarse mutuamente y entonces hablar de la necesidad de unirse y crear un sindicato para luchar por sus derechos. Finalmente, en abril de 2022, lograron formar el primer sindicato dentro de la compañía: Amazon Labor Union.

Expansión del nuevo sindicalismo

La creación del sindicato Starbucks Workers United fue solo un pequeño avance en parte del movimiento obrero estadounidense: se había conseguido sindicalizar algunas tiendas en la ciudad de Buffalo. Justamente donde años antes lo habían conseguido los radicales de *rw*w; al fin y al cabo, una tienda de Starbucks tiene pocos trabajadores. El verdadero *shock*, tanto para el movimiento obrero estadounidense como para la sociedad, fue cuando se fundó Amazon Labor Union en una compañía que es buque insignia del capitalismo estadounidense.

Mientras el sindicato Starbucks Workers United tenía sindicalizadas apenas a 100 personas, Amazon Labor Union consiguió sindicalizar a 1.600 trabajadores en una de las empresas más violentamente antisindicales del país. Mientras circulaban por la prensa las imágenes de Chris Smalls descorchando champaña en la celebración del sindicato, miles de trabajadores empezaron a creer que en sus compañías también podrían sindicalizarse para pedir mejoras salariales. «Si lo han conseguido en Amazon, yo también puedo en mi empresa».

En ese proceso de deducción lógica comenzó a expandirse el nuevo sindicalismo, primero con trabajadoras de un club de *striptease* en Los Ángeles –apoyadas por Amazon Labor Union– y en compañías tecnológicas como Apple y Verizon. Debido al sistema empresarial de tiendas de estas dos compañías, los trabajadores reclamaron la ayuda del sindicato Starbucks Workers United y consiguieron organizar en apenas algunos meses la primera tienda de Verizon en el sindicato Trabajadores de la Comunicación de EEUU (Communications Workers of America, CWA). Del mismo modo, los trabajadores de Apple, viendo el éxito en compañías como Starbucks y Verizon, solicitaron la ayuda del CWA y sindicalizaron tiendas en los estados de Nueva York y Oklahoma.

CWA no era un sindicato precisamente nuevo y estaba afiliado a la AFL-CIO. Tenía bastante experiencia en sindicalizar a trabajadores del sector público, pero no de compañías privadas. Ante la avalancha de peticiones de distintos trabajadores de empresas tecnológicas, decidieron quitarle el polvo a una estrategia de sindicalización de estas empresas que habían puesto en marcha en 2020 con muy poco éxito: la Campaña para Organizar a Empleados Digitales (Campaign to Organize Digital Employees, CODE-CWA). Esta decisión demostró ser acertada, puesto que, desde su relanzamiento, consiguieron sindicalizar 20 empresas del sector digital, incluidas Apple, Alphabet (matriz de Google), Activision-Blizzard, SEGA o Bethesda a través de su empresa Zenimax. Su mayor victoria fue la sindicalización de Zenimax, pero la que más simpatía y publicidad les granjeó fue la sindicalización en Blizzard, ya que puso ante escrutinio público el ambiente laboral asfixiante en la industria del videojuego: no solamente era una cuestión de pura explotación laboral con los *crunchs*³, era un nido de misoginia, machismo, transfobia y racismo. Asimismo, el sindicato CWA, con su campaña CODE, consiguió poner el foco en la potente industria del videojuego, que mueve miles de millones de dólares al año y cuyos juegos son productos culturales masivos.

Gracias a este auge sindical, se crearon rápidamente centenares de sindicatos independientes que concurrieron a elecciones sindicales, en una oleada tan grande que la agencia encargada de certificarlas, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Board, NLRB), no dio abasto con tantas elecciones y tan pocos efectivos, y colapsó a finales de 2022. Sindicatos independientes que siguen en una línea de crecimiento, aunque lenta, y que merece la pena mencionar son el de la cadena de supermercados Trader Joe's —la cuarta cadena más importante del país— o el Sindicato de Trabajadores de Tesla (Tesla Workers Union).

Así como el CWA decidió revivir su campaña CODE con cierto éxito ante la fuerza de este nuevo sindicalismo, DSA decidió crear un departamento dedicado a colaborar, apoyar y trabajar con el nuevo sindicalismo según preceptos de poder e independencia de clase. Igualmente, fruto de la colaboración entre socialistas y anarcosindicalistas que contribuyó a poner en pie el Starbucks Workers United, DSA e IWW crearon el Comité Organizador de Emergencia

3. La «cultura del *crunch*» en el ámbito de las compañías de videojuegos se refiere a una práctica laboral en la que se exige a los empleados trabajar largas jornadas de manera intensiva, muchas veces también por la noche y los fines de semana, para cumplir con los plazos de desarrollo y lanzamiento de un producto. Esta cultura suele estar impulsada por la presión de la industria para ajustarse a las fechas de lanzamiento y por la necesidad de competir en un mercado muy demandante. Aunque el *crunch* puede ser considerado un sacrificio temporal para alcanzar objetivos, también puede generar efectos negativos en la salud física y mental de los trabajadores, agotamiento, falta de conciliación laboral-personal y deterioro de la calidad de vida.

en el Lugar de Trabajo (Emergency Workplace Organizing Committee, ewoc). Este comité tiene como principal función la de proveer a todos los trabajadores que quieran sindicalizarse de los materiales y herramientas resultantes de años de renovación de tácticas sindicales. Hoy DSA tiene un gran peso, por su potencia organizativa, en el control del ewoc, con una ayuda marginal —aunque inestimable— de miembros de rww.

¿Y ahora qué?

El nuevo sindicalismo ha revolucionado el movimiento obrero estadounidense: hoy no solo hay más trabajadores sindicalizados con el apoyo de sindicatos radicales y otrora marginales, sino que una de sus mayores victorias es que han radicalizado a sindicatos más tradicionales, y ahora hay cada vez más socialistas dirigiendo o apoyando huelgas u otras acciones sindicales por toda la geografía del país.

Las estadísticas laborales son difíciles de conseguir en EEUU, ya que solo son publicadas anualmente por la NLRB, y quienes hacen seguimiento son departamentos universitarios como el Observatorio de Acción Laboral de la Escuela de Relaciones Laborales e Industriales de la Universidad de Cornell. Pero estos organismos tienen claro que las cifras de acciones sindicales crecen cada mes en el país.

Mientras se escriben estas líneas, hay en marcha una huelga de guionistas que afecta a toda la industria audiovisual estadounidense y que en las principales ciudades donde se encuentran los estudios de cine y televisión, Los Ángeles y Nueva York, está apoyada por DSA y su departamento sindical. Igualmente, se podría producir la mayor huelga en 50 años en la empresa UPS gracias al trabajo conjunto de DSA y el sindicato progresista Teamsters (camioneros). Unos 340.000 trabajadores apoyaron la convocatoria a una huelga indefinida y que los socialistas de DSA fueran parte de su organización.

Parece así que el futuro del nuevo sindicalismo es «brillante», que se recupera, es más combativo y está, supuestamente, dirigido por un movimiento-partido marxista con objetivos claros de «poder e independencia de clase». Pero en el conflicto entre el capital y el trabajo los trabajadores han venido perdiendo en todos lados, y la última derrota en EEUU durante la época de Ronald Reagan fue catastrófica. Las empresas están invirtiendo ingentes cantidades de dinero en actividad antisindical y perfeccionando sus técnicas, mientras el nuevo sindicalismo es todavía muy

Las empresas están invirtiendo ingentes cantidades de dinero en actividad antisindical y perfeccionando sus técnicas

débil, puesto que no ha conseguido firmar convenios colectivos estables que mejoren salarios y amplíen derechos laborales para mostrar su efectividad. Mientras tanto, el Partido Comunista no ha conseguido «rentabilizar» su trabajo en el sindicato de Amazon atrayendo a más militantes, y DSA no logra asimilar a tantos militantes nuevos y advierte que la estrategia que se dio en el verano de 2021 es anacrónica. En la convención de DSA de 2021 se estableció como pilar principal del partido seguir creciendo en el ámbito de la representación institucional –cosa que se ha cumplido con creces, ya que se ha transformado en el partido socialista que más representantes ha conseguido en la historia del país– y «entretejer alianzas con el movimiento obrero». Pero en ese verano de 2021 no existía el nuevo sindicalismo, y ahora DSA ha creado *ad hoc* la Comisión Nacional del Trabajo (DSA-Labor) y los mencionados comités organizadores de emergencia para ese fin. De hecho, este verano boreal tuvo su convención nacional y decidió dar un espaldarazo a esta comisión y a los comités, como parte de su estrategia para ayudar y liderar el nuevo sindicalismo y la calle, dotándolos de estructura y recursos fijos. ☐

ÍCONOS

REVISTA DE CIENCIAS SOCIALES

Agosto-Diciembre de 2023

Quito

Vol. xxv N° 77

ELITES ECONÓMICAS Y PODER POLÍTICO EN AMÉRICA LATINA

DOSSIER: Presentación del dossier, **Miguel Ruiz-Acosta, Jonathan Báez-Valencia y Edison Hurtado-Arroba**. «Puerta giratoria» o circulación de altos cargos entre campos de poder económico y político en México, **Julia Chardavoine**. Grupos económicos, redes corporativas y think tanks. El caso del Centro de Estudios Públicos en Chile **Juan Jesús Morales-Martín, Martín Alfonso Videla-Rocha y Roberto Ibacache-Monasterio**. Gremios económicos, burocracias y crédito de fomento en Colombia, 1958-1974, **Fernando Chisnes-Espitia**. Elites y tributación: percepciones del empresariado cordobés en torno a los impuestos, **Paulina Santa-Cruz**. La crisis de la sociedad señorial y el malestar estatutario de las élites en Chile, **Danilo Martuccelli**. TEMAS: Percepciones del profesorado sobre factores extracognitivos en la enseñanza virtual durante la pandemia, **Gonzalo D. Andrés, Guillermo E. Macbeth y Patricia S. San-Martín**. Entre gigantes y molinos de viento: el lulismo en las elecciones presidenciales de 2018, **Mércia Alves y Joyce Miranda Leão Martins**. Interseccionalidades de la izquierda y la derecha en América Latina y Europa. Una exploración de los procesos políticos contemporáneos, **Nicol A. Barria-Asenjo, Slavoj Žižek, Brian Willems, Ruben Balotol, Gonzalo Salas y Jesús Ayala-Colqui**. Bolsones de alimentos, plazas silenciosas. Cambios en el hacer de agentes estatales y militantes sociales en Buenos Aires, **Sofía Silva, María Fernanda Alonso y Stella María García**. Injusticia ambiental y violaciones de los derechos humanos en Jalisco, México, **Beatriz Adriana Venegas-Sahagún y Juan Alberto Gran-Castro**.

Íconos es una publicación cuatrimestral de Flacso-Ecuador, La Pradera E7-174 y Av. Almagro, Quito, Ecuador. Tel.: (593 2) 3238888. Correo electrónico: <revistaiconos@flacso.edu.ec>. Página web: <www.revistaiconos.ec>.

Formales/informales: un binomio cuestionado por la «economía popular»

Guadalupe Hindi

La combinación de las discusiones teóricas propias de la antropología económica y la experiencia argentina de organización de la «economía popular» con una pretensión sindical permite visualizar los puntos de tensión, así como la convergencia, entre la economía salarial y las formas de trabajo sin salario ni patrones, pero con conexiones no siempre percibidas con los procesos de valorización capitalista.

En el actual modelo de acumulación del capitalismo monopolista transnacional¹, iniciado con la crisis o quiebre del pacto keynesiano y cuya segunda fase transitamos desde los años 90 del siglo pasado, asistimos a la ofensiva general del capital, coordinado a escala global, en pos de recuperar tanto su tasa de ganancia como parte de su capacidad de disciplinamiento del trabajo. El capital rompe las barreras estatales de regulación social de la producción y la distribución en que se hallaba relativamente confinado en la anterior expresión de capitalismo monopolista de Estado (conocido como Estado de Bienestar), y tiende a buscar el espacio global, aunque necesite del Estado neoliberal

Guadalupe Hindi: es antropóloga y doctoranda con orientación en Ciencias Antropológicas en la Universidad de Buenos Aires (UBA). En los últimos años se desempeñó como adscripta de la materia Antropología Sistemática II y docente en seminarios de grado del Departamento de Ciencias Antropológicas de la Facultad de Filosofía y Letras de la UBA.

Palabras claves: economía popular, Estado, salario, sindicalismo, Argentina.

1. Andrés Piqueras: «Acumulación, regulación, ondas y estrategias en las luchas del trabajo» en *Polis. Revista de la Universidad Bolivariana* vol. 8 N° 24, 2009.

**El capital despliega
un modelo de
desregulación social,
que conlleva
consustancialmente
la institucionalización
de la precariedad**

para su reproducción y expansión. En ese camino, el capital despliega un modelo de desregulación social, que conlleva consustancialmente la institucionalización de la precariedad. Como es ya conocido, las características que adopta la expansión de este modelo son la financiarización de la economía, el desarrollo de procesos de producción flexibles y la huida del capital del vínculo productivo con el trabajo, es decir, la expulsión del trabajo de la relación salarial, lo que se traduce en una ofensiva política contra la organización del trabajo y la emergencia de una «nueva pobreza».

En paralelo, se han producido transformaciones en las formas del trabajo. Por un lado, fue avanzando un proceso de intelectualización, que habilitó a algunos pensadores como Jürgen Habermas y André Gorz a construir teorías en torno del «fin del trabajo»². Para estos autores, la inmaterialidad de los actuales procesos productivos pondría en crisis el trabajo abstracto y, por ende, la teoría del valor. Sin embargo, nos interesa proponer, siguiendo las investigaciones de Ricardo Antunes³, que la expansión del actual modelo de acumulación, así como ha implicado una mayor intelectualización del trabajo⁴, ha supuesto también el avance de procesos de informalización, y ambos elementos configuran lo que Antunes llama una «nueva morfología del trabajo». Pero esto, afirma este autor, ha redundado en una ampliación de los mecanismos de funcionamiento de la ley de valor y no en una pérdida de su vigencia.

Sostenemos aquí que considerar las derivaciones propias de esta nueva morfología del trabajo en tanto externalidades del proceso de valorización del capital solo puede contribuir a perpetuar una construcción escindida del mundo del trabajo, lo cual deviene en una consideración restrictiva de sus organizaciones de representación, al tiempo que limita la potencia del trabajo como espacio de reivindicación popular. De modo que aquí me propongo reconstruir algunos elementos que, entiendo, habilitan nuevas líneas

2. J. Habermas: «La crisis del Estado de bienestar y el agotamiento de las energías utópicas» en *Escritos políticos*, Península, Barcelona, 1988; A. Gorz: *Metamorfosis del trabajo*, Sistema, Madrid, 1997.

3. R. Antunes: «La nueva morfología del trabajo y sus principales tendencias: informalidad, infoproletariado, (in)materialidad y valor» en *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y la negación del trabajo*, 2ª edición ampliada, Herramienta, Buenos Aires, 2013.

4. Contrariamente a las tesis del «fin del trabajo», Antunes plantea que la tendencia creciente (aunque no dominante) al trabajo inmaterial expresa, dentro de la complejidad de la producción contemporánea, distintas modalidades de trabajo vivo y, como tales, partícipes en mayor o menor medida del proceso de valorización del capital. A su vez, advierte sobre el riesgo de sobredimensionar el trabajo inmaterial como elemento único del actual modelo de acumulación.

de indagación para pensar el devenir de un movimiento de trabajadores y trabajadoras en el capitalismo actual.

Por un lado, me interesa retomar la relevancia mundial del problema de la reproducción social. La actual morfología del trabajo, en permanente mutación y perfeccionamiento, lejos de eliminar el factor humano del proceso de valorización, ha implicado un desentendimiento cada vez mayor del capital respecto de la reproducción de los trabajadores y las trabajadoras. Para enfrentar esta tendencia, se han desarrollado múltiples experiencias organizativas en un proceso que generó nuevas formas de estatalidad. Me refiero concretamente a la gestión de proyectos económicos en el marco de lo que en Argentina se representa políticamente como «economía popular». En ese sentido, me interesa recuperar algunos elementos particulares del caso argentino, en lo que refiere al proceso de construcción del reconocimiento de un espacio de carácter sindical de la «economía popular», en la medida en que esto habilita a pensar tensiones, debates y desafíos en relación con el movimiento sindical. Cabe aquí la pregunta: ¿qué tan representativo de la sociedad actual es un sindicalismo que pugna por la redistribución en términos de su propia actividad profesional?

Propongo un recorrido que, a partir del cuestionamiento de la construcción de binomios respecto de la realidad sociolaboral y sus formas de representación, sugiera líneas posibles tendientes a construir un movimiento popular de trabajadores y trabajadoras.

Algunas reflexiones en torno de la reproducción social

En el último tiempo, el feminismo ha vuelto a poner sobre la mesa debates en torno del trabajo reproductivo que traen a la escena algunos elementos de interés para pensar el mundo del trabajo en la actualidad. Me refiero particularmente a la cuestión de qué es considerado trabajo productivo. ¿Este solo existe en el marco de una relación salarial? Numerosos son los debates a la hora de pensar si el trabajo reproductivo puede considerarse «trabajo» y, yendo más lejos, si produce «valor».

Si recuperamos lo planteado por Karl Marx en el capítulo vi de *El capital*, recordaremos que allí aborda los procesos de subsunción del trabajo preexistente al capital⁵. Analiza así el pasaje del taller artesanal a la producción de manufacturas, es decir, el proceso histórico a través del cual el desarrollo del capitalismo implica la separación del productor de los medios de producción y la venta «libre» de fuerza de trabajo en el mercado, en el

5. K. Marx: *El capital*, Siglo XXI Editores, Ciudad de México, 1981.

marco de una relación contractual en la que el capitalista paga mediante el salario. Marx establece tres momentos: (a) el primero de ellos refiere a lo que llamó «subsunción indirecta del trabajo al capital». Esta corresponde al taller artesanal, donde no hay escisión entre el ámbito doméstico y el ámbito productivo. Es decir, el proceso productivo está unificado, el artesano controla y participa de todo el proceso de producción. (b) Un segundo momento, que Marx denominó de «subsunción directa del trabajo al capital», se identifica con la elaboración asalariada de manufacturas. Allí aparece alguien que controla el proceso de producción y se encarga de la comercialización. En ese contexto, la acumulación de valor está dada por la intensidad y ampliación de la jornada de trabajo, lo que Marx llamó «plusvalía absoluta». (c) Pero Marx atiende a un tercer momento en el cual, en función de la paulatina incorporación de tecnología, se van modificando las formas de producción, lo que impacta a su vez en la modificación del proceso de trabajo. La incorporación de tecnología y la segmentación de saberes permiten disminuir los tiempos de producción, lo que se traduce en mayor producción en menor tiempo. Es lo que Marx llamó «plusvalía relativa», la forma madura de extracción de valor, y que supone la subsunción real del trabajo al capital.

Ahora bien, este análisis histórico, del que podemos extraer ciertas categorías útiles para analizar diferentes formaciones sociales, ha sido cuestionado en múltiples oportunidades en función de la existencia o no de un proceso lineal, así como, en caso de haber existido, las características que este

proceso asumió en los países que poco a poco se fueron subordinando a los centros del sistema capitalista.

Desde la antropología económica, principalmente a partir de la década de 1960 y de la mano de los autores neomarxistas, esta descripción formal del proceso de valorización se puso en diálogo con las realidades recogidas en el trabajo etnográfico, principalmente en el desarrollo del capitalismo periférico. En ese marco, Claude Meillassoux⁶ expone con claridad la existencia de múltiples mecanismos de transferencia de valor del trabajo al capital que suceden

por fuera del salario directo. Lo hace desglosando los componentes de la reproducción de la fuerza de trabajo: la reconstitución (lo que se necesita para que el trabajador vuelva a su trabajo al día siguiente), el reemplazo (reproducción biológica) y el mantenimiento (periodos de paro). Según Meillassoux, solo la reconstitución es cubierta por el salario directo. Este,

**Claude Meillassoux
expone la existencia
de múltiples
mecanismos de
transferencia
de valor del trabajo
al capital por fuera
del salario directo**

6. C. Meillassoux: *Mujeres, graneros y capitales*, Siglo XXI Editores, Ciudad de México, 1977.

en tanto se calcula por las horas de trabajo realizado, permite la extracción de plusvalía. En cambio, el mantenimiento y el reemplazo, cuando no están presentes las instituciones del capitalismo integrado, recaen sobre el ámbito doméstico y/o comunitario, lo que conlleva otro mecanismo de transferencia de valor que el autor denomina «renta en trabajo» y que corresponde al costo de la reproducción que es ahorrado por el capital⁷.

En trabajos más recientes, la antropóloga Susana Narotzky plantea dos elementos que pueden desprenderse de lo expuesto por Meillassoux. En primer lugar, la necesidad de romper con el binomio «producción-reproducción», para lo cual propone un «enfoque global de los procesos de subsistencia» desde la perspectiva de la «reproducción social». Esta es entendida como «el movimiento mediante el cual una realidad social histórico-concreta establece las condiciones para su continuidad y contiene transformaciones dentro de los límites de una lógica dominante»⁸. Saldado ese aspecto, Narotzky plantea que la contribución de los trabajos «ajenos al mercado» al proceso de valorización capitalista deberían analizarse no solamente en la medida en que el trabajo se convierte en mercancía o no, sino en función de los modos en que lo producido en esos ámbitos «no mercantiles» entra efectivamente en el mercado. Y en ese sentido, las relaciones sociales de producción ajenas al mercado deben ser analizadas como parte fundamental de los procesos de producción de las economías de mercado.

Este enfoque nos habilita a pensar «lo económico» como un fenómeno más complejo y completo que vaya más allá de la asociación tradicional con la producción. Pues, como sostiene Narotzky, ese sesgo ha contribuido, en las sociedades occidentales, a percibir el trabajo como concepto económico vinculado de manera exclusiva al empleo y a las relaciones laborales dependientes. Sin embargo, advertimos que en los procesos sociales histórico-concretos, las relaciones capitalistas de producción pueden hallar múltiples formas específicas, atraídas hacia la acumulación de capital, pero diferentes de la clásica relación libre del trabajo asalariado.

Pero ¿por qué tienen vigencia estas reflexiones teóricas? En primer lugar, porque nos brindan herramientas para revisar críticamente la tendencia a la generalización de las relaciones asalariadas de dependencia entre trabajadores y propietarios del capital como marca de las relaciones contemporáneas de producción. De este modo, nos permiten inscribir la heterogeneidad del mundo del trabajo en una historia de larga duración. Desde allí, entonces, es dable cuestionar la identificación de la vigencia

7. María Cecilia Scaglia: «Mujeres, cuidados y capitales» en Ivanna Petz, M.C. Scaglia y G. Hindi (comps.): *Antropología económica*, Editorial de la Facultad de Filosofía y Letras, Buenos Aires, 2021.

8. S. Narotzky: *Antropología económica. Nuevas tendencias*, Melusina, Barcelona, 2004.

de la ley del valor (en términos de la mercantilización de la fuerza de trabajo) con el salario, asumiendo que procurarse lo necesario para la vida depende siempre y únicamente del salario cobrado en relaciones laborales

dependientes y que, de igual modo, solo en esas condiciones se produce valor.

**¿En qué medida
el binomio
cuestionado por
Narotzky tiene
vigencia en la
relación «economía
popular»-movimiento
sindical?**

Advirtiendo, entonces, que asistimos a un modelo de acumulación en cual el trabajo asalariado ya no es «la norma» y en el que se van produciendo formas cada vez más invisibles de garantizar el proceso de valorización del capital, resulta relevante atender a los movimientos de organización y disputa que se gestan en los «rincones» de ese proceso. Asumiendo que la denominada «economía popular», en tanto espacio de representación de «trabajadores sin

salario», sea uno de estos casos, ¿en qué medida el binomio cuestionado por Narotzky tiene vigencia en la relación «economía popular»-movimiento sindical? Es decir, ¿de qué modos se traduce en la práctica política del sindicalismo tradicional la noción de lo económico solo en términos de «lo productivo» en tanto relaciones salariales?

¿Cuáles son las formas que asume la permanencia de ese binomio y desde qué sectores se sostiene? Pero, principalmente, ¿qué consecuencias tiene esto a la hora de pensar en la representatividad del movimiento sindical en la actualidad, a quiénes y cuáles son los desafíos que ese movimiento debería asumir de cara a constituirse en representativo de un movimiento popular?

**«Economía popular»-movimiento sindical:
la permanencia del binomio**

En numerosos trabajos⁹, hemos propuesto el estudio de la denominada «economía popular» en términos de prácticas económicas con dinámicas propias de las economías domésticas. Podemos agregar que se trata de múltiples experiencias económicas en sentido amplio: actividades productivas y reproductivas que se desarrollan al margen de la relación salarial, pero que encuentran en su cadena de producción y/o circulación un lugar

9. V. los materiales producidos en el marco de los proyectos UBACYT: «Renovadas condiciones de explotación, disputas políticas y reconfiguraciones actuales en el mundo del trabajo» y «De la economía popular. Trabajo, políticas públicas y luchas por su reconocimiento», ambos dirigidos por Ivanna Lys Petz; así como en la cátedra Antropología Sistemática II del Departamento de Ciencias Antropológicas de la FFyL.

de articulación con el mercado: producción textil, de alimentos, de cuidados, entre otros¹⁰.

En las investigaciones mencionadas decíamos también que la categoría «economía popular» no posee en sí misma validez explicativa respecto de los procesos que aparecen contenidos en la práctica cotidiana de sujetos múltiples y heterogéneos. Sin embargo, siempre atendimos a la relevancia política que esa denominación fue adquiriendo en tanto trama de relaciones, y me parece relevante recuperarla aquí en ese sentido.

Ya desde el despliegue del neoliberalismo en Argentina y la región, se teorizó respecto del desplazamiento de la fábrica al «territorio» como núcleo de organización popular, en el marco del deterioro de la sociedad salarial y la expansión de múltiples formas de organización social. En Argentina, esas experiencias fueron consolidando una modalidad de demanda al Estado respecto de la necesidad de garantizar la reproducción de amplios sectores sociales, que se encauzó a través del desarrollo de planes de emergencia articulados en las políticas focalizadas de la época¹¹.

Me interesa identificar aquí cierta línea de continuidad con una tradición organizativa de algunos sectores del campo popular que favorece la vinculación (no siempre armoniosa) con el Estado y que, con posterioridad, en un contexto propiciado por tres gobiernos de la llamada «ola progresista», habilita a estos movimientos a consolidarse como un actor político. Este actor político orientó su «lucha por la falta de trabajo» hacia la visibilización de las «nuevas condiciones del trabajo», al tiempo que cimentó un plafón de representatividad en torno de lo que se denominó «economía popular». En el caso argentino, existe una matriz de representación socialmente compartida del trabajo como única fuente de valoración e integración: «El trabajo amalgama a la comunidad y la ocupación en un trabajo enlaza al sujeto a la comunidad. Esta matriz configura nuestro pensamiento al punto que las críticas y las alternativas se plantean en el mismo molde»¹².

De modo que nos estamos refiriendo aquí a la «economía popular» en términos de su representatividad política, cuya expresión más contundente en el último tiempo en Argentina sea posiblemente la Unión de Trabajadores de la Economía Popular (UTEP), creada en 2011 como confederación.

10. S. Narotzky: ob. cit.

11. Por ejemplo, el Plan Jefes y Jefas de Hogar, implementado en el marco de la declaración por ley de la emergencia social, con el apoyo del Banco Mundial (2002). Este plan consistía en la asistencia a través de un subsidio monetario a los trabajadores y trabajadoras desocupados, y establecía una contraprestación en horas de trabajo o capacitación.

12. Estela Grassi: «La política social y el trabajo en la Argentina contemporánea. Entre la novedad y la tradición» en *Revista Electrónica de Estudios Latinoamericanos* vol. 10 N° 39, 4-6/2012.

Podemos identificar dos niveles en los modos en que ese espacio encamina las demandas de lo que denomina «economía popular»: el de la representación sindical y el de los derechos laborales. Al tiempo que demanda su reconocimiento como interlocutor legítimo en tanto representante de los «trabajadores de la economía popular», lo hace instalando sus demandas (ante el Estado) en los términos instituidos del mundo del trabajo: demandando personería gremial¹³, participación en el consejo del salario mínimo vital y móvil¹⁴, creación de un registro de trabajadores de la economía popular y de un salario específico¹⁵, y definiendo sus conquistas y acuerdos con el Estado en términos de «paritarias», expresión propia de la negociación salarial. En ese camino, la UTEP busca también estrechar lazos con el propio movimiento sindical al que pretende pertenecer¹⁶.

Se presentan debates en torno de las divisiones clásicas de la representación laboral, es decir, los sindicatos por rama de actividad

¿Qué tensiones genera esto en el marco de las organizaciones sindicales tradicionales? Por un lado, se presentan debates en torno de las divisiones clásicas de la representación laboral, es decir, los sindicatos por rama de actividad, estructura que entra en tensión con una organización que se propone aglutinar a un conjunto de trabajadores en función de la ausencia de relación salarial. Este elemento, a su vez, suma la complejidad de impedir, al menos de una forma evidente, una agremiación atada a una cuota sindical.

Estas primeras distancias parecieran derivarse de una mirada que se enfoca en la representación en términos de la redistribución empleador-trabajador como único ámbito o modalidad del accionar sindical. Pero, además, resulta interesante poner atención en el lugar que ocupa el Estado en una y otra forma de mediación capital-trabajo. Mientras que resulta claro que, en el caso de los trabajadores y las trabajadoras bajo relación salarial, el Estado media en la

13. Uno de los elementos en este punto tuvo que ver con la obtención de la personería social mediante la Resolución 32/2016 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), que creó un régimen de agremiación complementario asimilable al existente en el modelo sindical argentino.

14. Cabe señalar que, en el marco de las políticas denominadas de «economía social y solidaria», las transferencias directas comenzaron a regirse desde 2009 por el índice del salario mínimo, vital y móvil. Es por eso que, años más tarde, las organizaciones que integran la UTEP comenzaron a demandar un lugar en el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil en representación de la «economía popular». Finalmente, consiguieron incorporarse a partir de 2019.

15. Concretamente, el salario social complementario que formó parte de lo sancionado en la prórroga a la Ley 27.345 de Emergencia Social, de 2016.

16. En el caso de Argentina, esto se expresa en sucesivos pedidos de incorporación a la Confederación General del Trabajo (CGT).

puja redistributiva entre ambos actores, en el caso de la «economía popular» se tiende a ubicar al Estado solo como «garante» de la reproducción de un conjunto de la población a través de programas sociales.

Estas definiciones, además de alimentar (principalmente desde ciertos medios de comunicación) ideas con una fuerte carga moral (basadas a menudo en información falsa) sobre la existencia de «trabajadores sostenidos por el Estado», niega otro conjunto de demandas y vías posibles de intervención del Estado como mediador entre las experiencias de la «economía popular» y la renta empresaria (cuyos lazos suelen ser invisibles). Solo por citar algunos ejemplos: el pedido de subsidios para pequeños productores y cooperativas, la demanda de líneas de crédito bancario, el pedido de instalación de paquetes tecnológicos para la agricultura familiar.

Alimentar la idea de que se trata de universos completamente escindidos –ya que la «economía popular» no tiene salario ni patrón y que, por lo tanto, su demanda por la redistribución se orienta al Estado– pareciera aceptar que a los trabajadores de la «economía popular» solo les queda pelear para que el Estado garantice su salario indirecto, mientras el movimiento sindical mantiene un perfil de representación profesional de aquellos que acceden a la relación salarial. Para salir de esta encerrona, resulta necesario asumir que la disputa socioeconómica actual se dirime en ámbitos institucionales que necesitan renovarse, reciclarse o bien ampliarse para seguir siendo representativos.

Lejos de eso, encontramos que, pese a los avances en materia de políticas y líneas programáticas vinculadas a la «economía popular» o a la «economía social», se sostienen en la voz pública, en las políticas y en los propios movimientos sindicales variantes del binomio remarcado por Narotzky que se traslada a los sujetos: formal/informal, empleable/inempleable, asalariado/*planero*¹⁷. Esto redundante en lo que Estela Grassi¹⁸ denomina una «incongruencia» entre un modelo de integración que sigue considerando el trabajo como matriz de pertenencia a la comunidad y una concepción dual del sujeto trabajador. En los hechos, se perpetúan formas diferenciales que, patrocinadas como medio de «inclusión», discurren al margen del régimen de regulación y ajenas a la autoridad laboral (y lo mismo respecto de la política económica), conformando un sector fragmentariamente integrado, cuyos miembros son interpelados por la política como compatriotas trabajadores, pero a los que la propia política distingue y ofrece alternativas que no son equivalentes.

17. Persona que cobra un plan social, según una formulación despectiva.

18. E. Grassi: ob. cit.

Perspectivas para el movimiento popular

Nos encontramos hoy ante una nueva avanzada de la derecha que pretende poner en tela de juicio las principales instituciones y derechos existentes en materia laboral. No obstante, la actual coyuntura nos encuentra también ante un nivel de desarrollo del modelo de acumulación en el que empiezan a evidenciarse los límites del trabajo como garantía de la seguridad de la reproducción de la vida y los problemas de integración, en términos de reconocimiento mutuo y participación valorada en la vida social. Aquellos derechos que los sectores progresistas llaman a proteger no alcanzan hoy a grandes porciones de la población, y otra parte ve limitado su ejercicio pleno.

En ese mismo contexto, el sostenimiento del «binomio» aparece como un aspecto fundamental para la pervivencia y la profundización de las condiciones de desigualdad existentes: una «economía popular» que lucha por su reproducción y un movimiento sindical que brega por la redistribución en la dinámica negociación sindical-patronal.

En síntesis, el actual modelo de acumulación plantea cuando menos una disyuntiva respecto de si el sindicalismo tiene que ampliarse en términos del sujeto que representa y los sentidos de su acción, o bien si tiene que aceptar que ha dejado de ser el principal actor político (o al menos no el único) de representación de las clases trabajadoras. Pareciera necesario no solo combatir en términos teóricos y públicos el binomio formal-informal o sindicato-«economía popular», sino también reconocer en la ruptura de este binomio la vía para construir, al menos, una agenda común orientada a las necesidades reales de la sociedad actual. Ello requiere, entre otras cosas, de creatividad. ☐

revista cidob d'
afers
internacionals

Septiembre de 2023

Barcelona

Nueva época Nº 134

EL ORDEN INTERNACIONAL: ¿MÁS GEOPOLÍTICO O MÁS PLURAL?

Coordinado por Pol Morillas

ARTÍCULOS: **Pol Morillas**, Introducción. Encontrar el orden en el desorden: geopolítica, cooperación y 40 años de *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*. **Esther Barbé**, Orden en transición y normas en discusión. **Richard Youngs**, Democracia, orden internacional y guerra en Ucrania. **Alicia García Herrero**, Reconfiguración de las cadenas globales de valor: rivalidad Estados Unidos-China y rol de la UE. **Cristina Monge**, La gobernanza de la agenda climática: compleja, policéntrica y llena de imperfecciones. **Manuel Muñiz**, Diplomacia tecnológica para la era digital. **Seán Golden**, Una perspectiva desde Asia sobre el orden internacional: la importancia de la comprensión global. **Sabine Selchow**, Política planetaria: reactivar el espíritu del concepto de «sociedad civil global». **Cathryn Clüver**, El papel de las ciudades en la gobernanza mundial. RESEÑAS DE LIBROS.

Revista CIDOB d'Afers Internacionals es una publicación académica cuatrimestral de relaciones internacionales y desarrollo de la Fundación CIDOB, c/ Elisabets, 12 - 08001 Barcelona, España. Tel. (+34) 93 302 6495. Se edita en formato impreso y digital. Página web: <[www.cidob.org/publicaciones/\(filter\)/53216](http://www.cidob.org/publicaciones/(filter)/53216)>.

Los trabajadores que desafían a Amazon

Sarrah Kassem

En el contexto inicial de la pandemia de covid-19, que alimentó el crecimiento exponencial de Amazon, emergió una serie de luchas de los trabajadores y trabajadoras de la compañía que enfrentaron condiciones estructurales desfavorables a la actividad sindical, vinculadas a la forma de organización del trabajo y a la política antisindical de la empresa. Los casos de Alemania y Estados Unidos permiten comprender las dinámicas laborales y empresariales en una de las firmas emblemáticas del capitalismo contemporáneo.

Introducción

Incluso antes del covid-19, Amazon monopolizaba el comercio electrónico y experimentaba un crecimiento exponencial en muchos países del Norte global. Además, se ha ido expandiendo cada vez más en el Sur global. Si bien Amazon, como muchas otras plataformas, lucha por mantener ese crecimiento recurriendo a un congelamiento de las contrataciones y a los despidos¹, los años de pandemia

Sarrah Kassem: es profesora e investigadora asociada de Economía Política en el Instituto de Ciencias Políticas de la Universidad de Tübinga, Alemania.

Palabras claves: covid-19, sindicatos, Amazon, Alemania, Estados Unidos.

Nota: la versión original de este artículo, en inglés, se publicó en *European Review of Labour and Research* vol. 28 N° 4, 2023, con el título «(Re)shaping Amazon Labour Struggles on Both Sides of the Atlantic: The Power Dynamics in Germany and the us amidst the Pandemic». Traducción: Carlos Díaz Rocca.

1. Karen Weise: «Amazon Is Said to Plan to Lay Off Thousands of Employees» en *The New York Times*, 14/11/2022.

Amazon vio crecer exponencialmente su capital y sus ganancias, lo que la llevó a expandir su plantilla de trabajadores

2020-2021 se caracterizaron por un aumento de los pedidos. Este fue un periodo inicialmente marcado por cierres de fronteras, cierres de tiendas físicas y pérdida de empleos en algunos sectores de la economía (in)formal², que al mismo tiempo impulsó el comercio electrónico. Amazon vio crecer exponencialmente su capital y sus ganancias³, lo que la llevó a expandir su plantilla de trabajadores para impulsar su creciente infraestructura⁴. En respuesta a la propagación del coronavirus, la empresa registró una inversión de 11.500 millones de dólares en 150 iniciativas en salud y seguridad⁵, aunque los trabajadores de almacenes informaron inicialmente sobre la carencia de equipos de protección personal, la falta de transparencia sobre el número de casos y la imposibilidad del distanciamiento social⁶. Los trabajadores se movilizaron (trans)nacionalmente, preocupados por su salud y su seguridad, con acciones que iban desde huelgas en el Norte y el Sur globales hasta acciones coordinadas a escala transnacional durante picos de trabajo como el Black Friday, o en el marco de la campaña Make Amazon Pay [Hagamos que Amazon pague]⁷. Estas acciones tuvieron lugar en un contexto de apoyo público y discurso sobre el «trabajo esencial» durante la pandemia, cuando los empleados de los almacenes de Amazon eran considerados «trabajadores de la primera línea»⁸ e incluso llamados «héroes» por la empresa⁹.

2. Nicole Bateman y Martha Ross: «The Pandemic Hurt Low-Wage Workers the Most – And So Far, the Recovery Has Helped Them the Least» en *Brookings*, 28/7/2021; Aleksandra Webb, Ronald McQuaid y Sigrid Rand: «Employment in the Informal Economy: Implications of the Covid-19 Pandemic» en *International Journal of Sociology and Social Policy* vol. 40 Nº 9-10, 2020.

3. «Amazon Hopes Pandemic Habits Stick after Profits Triple» en *BBC.com*, 29/4/2021.

4. «Amazon. Statistics & Facts» en *Statista*, 14/7/2023.

5. *Amazon's Covid-19 Blog*, <www.aboutamazon.com/news/company-news/amazons-covid-19-blog-updates-on-how-were-responding-to-the-crisis>.

6. S. Kassem: «Amazon in the Time of Coronavirus» en *HesaMag* Nº 22, 2020; Sara A. O'Brien: «Amazon Workers at New York Warehouse Vote to Form Company's First US Union» en *CNN Business*, 4/1/2022; Kari Paul: «Hundreds of Amazon Warehouse Workers to Call in Sick in Coronavirus Protest» en *The Guardian*, 21/4/2020.

7. Jake Alimahomed-Wilson y Ellen Reese: «Surveilling Amazon's Warehouse Workers: Racism, Retaliation, and Worker Resistance amid the Pandemic» en *Work in the Global Economy* vol. 1 Nº 1-2; S. Kassem: «Labour Realities at Amazon and Covid-19: Obstacles and Collective Possibilities for its Warehouse Workers and MTurk Workers» en *Global Political Economy* vol. 1 Nº 1, 2022; Nantina Vgontzas: «Amazon after Bessemer» en *Boston Review*, 2021.

8. Amnistía Internacional: «Amazon Inc., Protect Frontline Workers during Covid-19 Crisis», 2020.

9. Amazon: «Thank You Amazon Heroes», 2020, disponible en <aboutamazon.com/news/operations/thank-you-amazon-heroes>; N. Vgontzas: «Amazon after Bessemer», cit.

El interés en Amazon, tanto por parte de investigadores como de sindicatos, surgió a raíz de la primera medida de fuerza en 2013 en un almacén de la empresa en Alemania y creció en línea con la expansión de Amazon y el malestar de los trabajadores. Estas movilizaciones fueron una reacción a condiciones de trabajo caracterizadas por una división del trabajo taylorista digital en la tareas más pequeñas, organizadas y administradas de la manera más eficiente posible¹⁰. Los trabajadores de Amazon no están ubicados en líneas de producción, ya que no producen artículos, sino que están obligados a circular; las denomino, por lo tanto, líneas de circulación¹¹. Los investigadores han destacado cómo Amazon ve a sus trabajadores y almacenes como intercambiables. A la vez que puede reemplazar fácilmente su trabajo manual enfrentando a trabajadores permanentes con trabajadores temporarios¹², extiende esta lógica a la red descentralizada de almacenes, que se caracteriza por la ausencia de cuellos de botella¹³. Además de investigar estas condiciones estructurales y sus implicaciones en el socavamiento de los esfuerzos colectivos para movilizar y sindicalizar a los trabajadores¹⁴, los académicos han estudiado casos nacionales para comprender las motivaciones de aquellos para resistir y organizarse, examinando elementos cruciales como el estado contractual, la conciencia de clase, el deseo de codeterminación y las percepciones sobre las condiciones laborales en Amazon¹⁵. Dado el carácter transnacional de esta empresa, las luchas de los trabajadores debían, en primer lugar, contextualizarse dentro de sus marcos

10. Alessandro Delfanti: *The Warehouse: Workers and Robots at Amazon*, Pluto Press, Londres, 2021.

11. S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy: Amazon and the Power of Organization*, Bristol UP, Bristol, 2023.

12. Sabrina Apicella: *Das Prinzip Amazon. Über den Wandel der Verkaufsarbeit und Streiks im transnationalen Versandhandel*, vsa Verlag, Hamburgo, 2021; Georg Barthel: «Against the Logistics of Amazon: Challenges to Build Effective Power» en Transnational Social Strike Platform: *Strike the Giant! Transnational Organization against Amazon*, otoño de 2019; Dominik Owczarek y Agata Chelstowska: «Amazon in Polen: Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen», Institut Spraw Publicznych / Friedrich-Ebert-Stiftung, Varsovia, 2018, disponible en <library.fes.de/>.

13. G. Barthel: ob. cit.

14. Jörn Boewe y Johannes Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees: Laboratory of Resistance: Union Organising in E-Commerce Worldwide», Rosa-Luxemburg-Stiftung, Bruselas, 2019; J. Boewe y J. Schulten: «Amazon Strikes in Europe: Seven Years of Industrial Action, Challenges and Strategies» y N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class? Challenges in Disrupting Amazon's Fulfillment Process in Germany» en Jake Alimahomed-Wilson y Ellen Reese (eds): *The Cost of Free Shipping: Amazon in the Global Economy*, Pluto Press, Londres, 2020.

15. S. Apicella: ob. cit.; S. Apicella y Helmut Hildebrandt: «Divided We Stand: Reasons for and against Strike Participation in Amazon's German Distribution Centres» en *Work Organisation, Labour & Globalisation* vol. 13 N° 1, 2019.

nacionales de relaciones laborales antes de determinar cómo coordinar la acción transnacional¹⁶.

Considerando que las relaciones capital-trabajo tienen límites espaciales y temporales, es importante tener presente esta cuestión en relación con el contexto de la pandemia y examinar sus implicaciones para las luchas de los trabajadores en Amazon, una corporación que creció

Los trabajadores se organizaron en torno de los crecientes problemas de salud y seguridad relacionados con el covid-19

exponencialmente en ese periodo y cuyos trabajadores tuvieron un papel clave en ese crecimiento. Los trabajadores se organizaron en torno de los crecientes problemas de salud y seguridad relacionados con el covid-19¹⁷. Con esto en mente y basándome en la investigación mencionada anteriormente, una pregunta que guía este artículo es: ¿hasta qué punto el contexto de la pandemia ha (re)definido las luchas de los trabajadores, es

decir, ha contribuido al desarrollo de sus poderes estructural, asociativo e institucional? Para responder esta pregunta, analizo dos países: Alemania y Estados Unidos. Al ser los dos mercados más grandes de la empresa, tienen el mayor potencial para ejercer presión sobre ella, pese a sus entornos sustancialmente diferentes en cuanto a relaciones laborales. Afirmando que las condiciones estructurales de Amazon, diseñadas para fragmentar la fuerza laboral en los almacenes y entre ellos, junto con su postura antisindical, continuaron actuando como obstáculos durante la pandemia, socavando la lucha de los trabajadores en diferentes formatos de relaciones laborales. El sindicato de servicios alemán ver.di continuó con sus movilizaciones, pero no pudo generar suficiente presión a través de su poder asociativo y en los lugares de trabajo para lograr que Amazon firmara un convenio colectivo, el objetivo de ver.di durante una década. En contraste, el caso de EEUU ilustra con precisión cómo el contexto de la pandemia actuó como catalizador tanto de movilizaciones sin precedentes en las empresas como de la búsqueda de fuerza asociativa a través de la sindicalización, si bien esta última no siempre tuvo éxito.

16. J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit., y «Amazon Strikes in Europe», cit.; Bruno Cattero y Marta D'Onofrio: «Organizing and Collective Bargaining in the Digitized 'Tertiary Factories' of Amazon: A Comparison between Germany and Italy» en Edoardo Ales et al. (eds.): *Working in Digital and Smart Organizations: Legal, Economic and Organizational Perspectives on the Digitalization of Labour Relations*, Palgrave-Macmillan, Cham, 2018; Transnational Organization against Amazon: *Strike the Giant! Transnational Social Strike Platform*, cit.

17. S. Kassem: «Labour Realities at Amazon and Covid-19», cit.

Dividido en tres partes y con información proveniente de la economía política crítica, este artículo comienza haciendo un esbozo de la agencia de los trabajadores en su lucha para poder estructurarse de manera interconectada, asociarse e institucionalizarse, y examina, entre otras cosas, la importancia de centrarse en Alemania y EEUU. En la segunda parte, analizo las diferentes luchas de los trabajadores por estos recursos de poder durante la pandemia, primero en Alemania y luego en EEUU, ubicándolas en sus contextos más amplios. Comparando estos dos casos, se demuestra que, a pesar de los diferentes entornos de relaciones laborales y su mayor potencial durante la pandemia, Amazon pudo eludir las negociaciones con sus trabajadores socavando sus condiciones estructurales y rechazando permanentemente a los sindicatos como partes en la negociación. Si bien, por lo tanto, es de vital importancia que los sindicatos continúen sus esfuerzos para movilizar y generar solidaridad en el nivel de las plantas, aumentando así sus recursos de poder para ejercer presión sobre Amazon, también es crucial obtener más apoyo político para regular y limitar las actividades antisindicales de la empresa. Teniendo en cuenta el rol de Amazon como creador de tendencias en el mercado laboral¹⁸ y cómo expandió su riqueza, fuerza laboral e infraestructura durante la pandemia, este análisis ofrece más información sobre las luchas de los trabajadores más allá de esa empresa concreta.

Agencia y recursos de poder interactivos de los trabajadores

El capital se desarrolla y evoluciona junto con condiciones político-económicas, sociales y tecnológicas más amplias¹⁹, y en este sentido Amazon fue una de las plataformas que aprovechó internet e invirtió fuertemente en su expansión durante las últimas tres décadas y de manera exponencial en los últimos años²⁰. Dado que las relaciones capital-trabajo están constantemente fluyendo y se entrelazan²¹, este artículo se centra en los trabajadores que operan sus almacenes, examinando su acción a través de los poderes estructural, asociativo e institucional interdependientes y coevolutivos de su lucha. Contribuyendo al conocimiento general sobre los recursos de poder

18. A. Delfanti: ob. cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.

19. David Harvey: *A Companion to Marx's Capital*, Verso, Londres, 2010; Karl Marx: *Capital: A Critique of Political Economy*, vol. 1., Vintage / New Left Review, Londres, 1977.

20. UNI Global Union: «Amazon & the Covid-19 Crisis – Essentially Irresponsible», 2020, disponible en <uniglobalunion.org/wp-content/uploads/amazoncovid_en.pdf>.

21. Andreas Bieler: «Agency and Power Resources Approach: Asserting the Importance of the Structuring Conditions of the Capitalist Social Relations of Production» en *Global Labour Journal* vol. 9 N° 2, 2018.

de los trabajadores de plataforma²², este artículo los contextualiza en relación con los trabajadores de los almacenes de Amazon durante la pandemia.

Dado que el capitalismo se basa en la organización de la sociedad en relaciones de clase, la posición del trabajo en ella es clave para determinar su capacidad de utilizar el capital en su propio beneficio a través del poder estructural²³. Los trabajadores tienen dos formas de poder estructural: el poder de mercado (*marketplace power*) y el poder de producción (*workplace power*). En relación con el poder de negociación de los trabajadores en el mercado laboral, el poder de mercado está determinado por factores generales, como lo que el

**El poder de
producción se
define como las
posibilidades de que
los trabajadores
aprovechen su
posición estratégica
dentro de su industria**

mercado considera calificaciones escasas, los niveles de desempleo y la dependencia de los salarios como fuente de ingresos. El poder de producción es más específico y se define como las posibilidades de que los trabajadores aprovechen su posición estratégica dentro de su industria para interrumpir las actividades del capital, por ejemplo, haciendo huelga en nodos claves de cadenas de valor (trans)nacionales²⁴. El capital maniobra el terreno político-económico a su favor para debilitar tales esfuerzos, por ejemplo, mediante la (re)ubicación y (re)organización del trabajo, o mediante la (re)produc-

ción de ciertas tendencias, como una mayor desregulación y precarización del mercado laboral²⁵. Por lo tanto, es un proceso de coevolución continua por el cual el capital organiza el trabajo, y esto a su vez provoca una respuesta de los trabajadores que puede afectar esta relación, lo cual refleja las palabras de Beverly Silver: «allí donde va el capital, el conflicto trabajo-capital no tardará

22. G. Barthel: ob. cit.; Simon Joyce, Mark Stuart y Chris Forde: «Theorising Labour Unrest and Trade Unionism in the Platform Economy» en *New Technology, Work and Employment* vol. 38 Nº 1, 2022; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.; Kurt Vandaele: «Will Trade Unions Survive in the Platform Economy? Emerging Patterns of Platform Workers' Collective Voice and Representation in Europe», documento de trabajo Nº 2018.05, European Trade Union Institute (ETUI), Bruselas, 2018; K. Vandaele: «From Street Protest to 'Improvisational Unionism': Platform-Based Food Delivery Couriers in Belgium and the Netherlands», FES, 9/2020, disponible en <library.fes.de/>.

23. Erik Olin Wright: «Working-Class Power, Capitalist-Class Interests, and Class Compromise» en *American Journal of Sociology* vol. 105 Nº 4, 2000.

24. Beverly J. Silver: *Forces of Labor: Workers' Movements and Globalization Since 1870*, Cambridge UP, Cambridge, 2003.

25. Reinhard Bispinck y Thorsten Schulten: «Trade Union Responses to Precarious Employment in Germany», informe para discusión Nº 178, wsi, Düsseldorf, 2011; Rebecca Gumbrell-McCormick: «European Trade Unions and 'Atypical' Workers» en *Industrial Relations Journal* vol. 42 Nº 3, 2011; B. Silver: *Forces of Labor*, cit.

en aparecer»²⁶. Dado el interés en las movilizaciones de poder de producción durante el covid-19, este artículo contextualiza el terreno complejo y no tan sencillo de los *esfuerzos organizados*, incluidas las medidas de fuerza, los quites de colaboración y las huelgas.

Según el contexto en el que los derechos, las acciones y las relaciones industriales determinen las relaciones laborales²⁷, el poder de producción puede vincularse aún más al poder asociativo. Este se refiere a la organización y la asociación colectiva de los trabajadores para perseguir sus intereses, en formas que van desde los comités de empresa hasta los sindicatos. Históricamente, los sindicatos han sido fundamentales para asegurar y fortalecer los derechos laborales mediante sus diferentes recursos de poder²⁸. El poder asociativo también está relacionado con el poder de producción, ya que los trabajadores pueden sentirse más animados a participar en actividades disruptivas cuando están protegidos por un sindicato. Al mismo tiempo, estas mismas actividades disruptivas pueden ser oportunidades para que los trabajadores no solo se movilicen, sino que también se sindicalicen. La movilización de los trabajadores tanto en el lugar de trabajo como en términos asociativos está determinada, además, por las divisiones del trabajo por raza y género, ya que las subjetividades y realidades de clase, género y raza están estrechamente interrelacionadas²⁹. A su vez, pueden moldear y remodelar los recursos de poder de diferentes maneras. El capital puede usarlos para fragmentar grupos de trabajadores, pero también pueden ser una base para la solidaridad construida sobre experiencias e intereses materiales compartidos³⁰. En sus intentos por socavar el poder estructural de los trabajadores, el capital también puede recurrir a la reestructuración –y, por lo tanto, al debilitamiento del poder asociativo– para evitar perder el control y tener que negociar con los trabajadores. El capital puede, por lo

26. B. Silver: «Theorising the Working Class in the Twenty-First Century Global Capitalism» en Maurizio Atzeni (ed.): *Workers and Labour in a Globalised Capitalism: Contemporary Themes and Theoretical Issues*, Palgrave-Macmillan, Basingstoke-Nueva York, p. 50, énfasis en el original.

27. Richard Hyman: «Trade Unions and the Politics of the European Social Model» en *Economic and Industrial Democracy* vol. 26 N° 1, 2005.

28. B. Silver: *Forces of Labor*, cit.; E.O. Wright: ob. cit.; Stefan Schmalz, Carmen Ludwig y Edward Webster: «The Power Resources Approach: Developments and Challenges» en *Global Labour Journal* vol. 9 N° 2, 2018.

29. Sonya O. Rose: «Class Formation and the Quintessential Worker» en John R. Hall (ed.): *Reworking Class*, Cornell UP, Ithaca, 1997.

30. Ashley J. Bohrer: *Marxism and Intersectionality: Race, Gender, Class and Sexuality Under Contemporary Capitalism*, Transcript, Bielefeld, 2019; Richard Hyman: «Trade Unions, Global Competition and Options for Solidarity» en Andreas Bieler e Ingemar Lindberg (eds.): *Global Restructuring, Labour and the Challenges for Transnational Solidarity*, Routledge, Londres, 2010, pp. 16-29.

tanto, tratar de «deslegitimar a las organizaciones sindicales y los partidos laboristas existentes ante los ojos de muchos trabajadores haciendo cada vez más difícil para estas organizaciones brindar beneficios a sus miembros»³¹. Dada la reputación antisindical de Amazon, es importante arrojar más luz sobre el terreno que los sindicatos y los trabajadores deben atravesar para organizarse colectivamente.

Como los poderes asociativo y estructural no pueden disociarse de las condiciones político-económicas y de las relaciones industriales, los trabajadores pueden cultivar, cuando es posible, su poder institucional para mejorar aún más sus condiciones de trabajo. Movilizar su lugar de trabajo y su poder asociativo puede ayudarlos a entablar negociaciones con el capital para lograr ciertas concesiones y compromisos³². El poder institucional puede entenderse como la encarnación de la codeterminación en el lugar de trabajo a través de los logros de los comités de empresa y los acuerdos de negociación colectiva con los sindicatos. Wright destaca cómo los comités de empresa y, en mi opinión, el poder institucional en general, no solo pueden estar al servicio de los trabajadores, sino que también pueden «servir a los intereses de los empleadores de diversas maneras», por ejemplo, haciendo que los trabajadores acepten ciertas condiciones de trabajo con miras a aumentar productividad y beneficios³³. Amazon es uno de los muchos empleadores que, en apariencia, no están dispuestos a reconocer a los sindicatos como partes en la negociación de convenios colectivos a menos que estén legalmente obligados a hacerlo, como se ve en los convenios obligatorios para todo el sector en Francia y el convenio excepcional negociado en Castel San Giovanni, Italia³⁴. En consecuencia, la capacidad de los sindicatos para ejercer presión sobre el capital se relaciona con el despliegue y la combinación de los poderes estructural y asociativo. Al mismo tiempo, las ganancias en poder institucional, por ejemplo, a través de salarios más elevados, pueden aumentar el poder estructural de los trabajadores y su influencia en el mercado.

Examinar y contrastar las diferentes trayectorias de los recursos de poder coevolutivos de los trabajadores de los almacenes de Amazon puede ser útil para comprender las posibilidades futuras de fortalecerlos tanto en el nivel local como nacional y, a su turno, transnacional. Aunque las

31. B. Silver: *Forces of Labor*, cit., p. 14.

32. S. Schmalz y Klaus Dörre: «Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens» en *Industrielle Beziehungen* vol. 21 N° 3, 2014; S. Schmalz, C. Ludwig y E. Webster: ob. cit.

33. E.O. Wright: ob. cit., p. 996.

34. J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit.; B. Cattero y M. D'Onofrio: ob. cit.

movilizaciones se han desarrollado en el Norte y el Sur globales, este artículo se centra en Alemania y EEUU, dos países que experimentaron movilizaciones de poder de producción durante la pandemia y constituyen los mercados claves de Amazon en términos de ventas netas (EEUU ocupa el primer lugar, seguido por Alemania³⁵). En EEUU, Amazon se ha convertido en el segundo mayor empleador del sector privado (después de Walmart), con 950.000 trabajadores que representan una parte considerable de la fuerza laboral de la empresa de 1,3 millones de trabajadores en todo el mundo a fines de 2020. Para poner esta cifra en perspectiva, uno de cada 153 trabajadores estadounidenses trabaja para Amazon³⁶. Al otro lado del Atlántico, la compañía se define a

En EEUU, Amazon se ha convertido en el segundo mayor empleador del sector privado (después de Walmart), con 950.000 trabajadores

sí misma como un «gran empleador europeo», con 20.000 empleados logísticos permanentes en Alemania que trabajan en 20 de los más de 60 centros logísticos europeos de Amazon³⁷. Sin embargo, estas estadísticas carecen de transparencia, ya que no tienen en cuenta a los trabajadores temporarios y estacionales de los que depende Amazon durante sus picos de Black Friday y Navidad. Tampoco incluyen a los trabajadores transfronterizos, como los de Polonia y República Checa en Alemania³⁸ o los de México en EEUU³⁹.

Si bien los trabajadores de Alemania y EEUU compartían un potencial relativamente mayor para presionar a Amazon a través de la movilización de su poder de producción durante la pandemia de covid-19, la empresa pudo debilitar estas luchas a pesar de los diferentes contextos nacionales y relaciones laborales. Con un poder de producción que se remonta a la primera huelga en 2013, que marcó el récord más largo de movilizaciones de trabajadores para Amazon⁴⁰, ver.di tiene un cierto poder asociativo e institucional. Sin embargo, ha sido incapaz de empujar a Amazon a un convenio colectivo, incluso en un contexto de relaciones industriales nacionales que

35. «Annual Net Sales of Amazon in Selected Leading Markets from 2014 to 2021» en *Statista*, 2023, disponible en <www.statista.com/statistics/672782/net-sales-of-amazon-leading-markets/>.

36. Dominick Reuter: «1 Out of Every 153 American Workers is an Amazon Employee» en *Business Insider*, 30/7/2021.

37. «Amazon: A Major European Employer», 2022, disponible en <aboutamazon.eu/news/job-creation-and-investment/amazon-a-major-european-employer>; «Amazon: Fakten über die Amazon Logistikzentren», 2022, disponible en <aboutamazon.de/news/logistik-und-zustellung/fakten-ueber-die-amazon-logistikzentren>.

38. J. Boewe y J. Schulten: «Amazon Strikes in Europe», cit.; S. Apicella: ob. cit.

39. Lauren Kaori Gurley: «Amazon Workers Who Commute across the US-Mexico Border Every Day Are Organizing for Better Working Conditions» en *Vice*, 8/7/2022.

40. N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit.

se centra en la codeterminación. En contraste, los trabajadores de EEUU demuestran algunos de los esfuerzos organizados más recientes para movilizarse y sindicalizarse y, por lo tanto, aumentar el poder asociativo estrechamente relacionado con el contexto de covid-19, si bien Amazon los socava mediante sus acciones antisindicales. Una campaña sindical exitosa obligaría legalmente a Amazon a reconocer al sindicato y negociar con él, lo que tendría implicaciones en términos de poder asociativo e institucional. Por lo tanto, es interesante comparar estos casos para comprender cómo Amazon puede continuar restando fuerza a las luchas de los trabajadores incluso en un momento en el que estos tienen una influencia potencialmente alta, y cómo puede hacerlo en sus diferentes contextos de relaciones industriales y político-económicas. Investigar estas diferentes luchas laborales puede servir para captar las repercusiones y las posibilidades de que los trabajadores aumenten sus recursos de poder en el nivel (trans)nacional, ya que ellos también padecen las condiciones estructurales generalmente debilitadoras⁴¹ y la postura marcadamente antisindical de Amazon⁴².

Esta investigación se basa en análisis cualitativos de material online (artículos de periódicos, trabajos académicos, estadísticas accesibles, entrevistas e informes) y trabajos de campo realizados entre 2018 y 2021. Esto último implicó participar en reuniones sindicales en Alemania y entrevistar a trabajadores de almacenes antes de la pandemia. Esporádicamente me mantuve en contacto con algunos de ellos durante la pandemia y recientemente entrevisté a otro trabajador en el otoño de 2022. También participé en las reuniones transnacionales bianuales (digitales) de la Amazon Alliance de UNI Global Union en 2018-2021, donde los sindicatos de todo el mundo discutieron los procesos en curso. Teniendo en cuenta la falta de transparencia en cuanto a la afiliación sindical en Amazon y el hecho de que la divulgación de tales cifras puede afectar la influencia de los trabajadores frente a la empresa, este artículo se centra en una comprensión general de estas luchas a través de sus recursos de poder coevolutivos dentro de sus diferentes contextos durante la pandemia.

Las luchas de los trabajadores a ambos lados del Atlántico

Amazon opera una red descentralizada de centros logísticos en constante crecimiento, en general sin que ninguno de sus almacenes o trabajadores

41. *Ibíd.*; G. Barthel: ob. cit.

42. S. Apicella: ob. cit.

ocupe puestos estratégicos claves⁴³. Los almacenes se caracterizan por una división del trabajo manual en la que los trabajadores son asignados a tareas repetitivas, como estibar, recolectar y empacar artículos, a lo largo de sus líneas de circulación. Amazon ubica sus almacenes en la cercanía de infraestructuras como aeropuertos y autopistas, en regiones marcadas por un mayor desempleo y mercados laborales racializados y feminizados. Estos puntos, sumados al hecho de que la empresa ofrece salarios y beneficios por encima de los niveles mínimos legales y a que las habilidades requeridas para el empleo no se consideran escasas, reducen el poder de mercado de los trabajadores⁴⁴. Será importante ver cómo evoluciona esto en el momento que nos toca vivir, marcado por despidos en la economía de plataformas como resultado de que los patrones de crecimiento durante la pandemia son hoy insostenibles.

El poder de mercado y el de producción están estrechamente relacionados, ya que Amazon puede debilitar el potencial de los trabajadores de interrumpir la entrega de pedidos no solo desplazando a los trabajadores en el almacén, sino también desplazando los pedidos a través de su red⁴⁵. Estos recursos de poder se debilitan aún más debido a que Amazon fragmenta su fuerza laboral con mano de obra temporaria/estacional que puede duplicar la fuerza laboral durante los periodos pico. Si bien los trabajadores reciben un salario por hora, sus índices de productividad medidos en unidades por hora actúan como un mecanismo disciplinario, en especial para los trabajadores temporarios, que corren el riesgo de perder sus empleos si movilizan su poder de producción y su poder asociativo⁴⁶. Por lo tanto, este debilitamiento del poder de mercado está ligado a la forma contractual, así como a la red descentralizada en la que Amazon enfrenta a los trabajadores dentro de los almacenes y más allá de las fronteras, como se ve en el caso de los almacenes alemanes y polacos⁴⁷.

El poder de mercado y el de producción están estrechamente relacionados, ya que Amazon puede debilitar el potencial de los trabajadores de interrumpir la entrega de pedidos

43. G. Barthel: ob. cit.; N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit. y «Amazon after Bessemer», cit.

44. J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.

45. S. Apicella: ob. cit.; G. Barthel: ob. cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.; N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit.

46. S. Apicella: ob. cit.; G. Barthel: ob. cit.; A. Delfanti: ob. cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.

47. «Common Strategy to Gain Power and Think Bigger», entrevista a Christian Krähling en Transnational Organization against Amazon: *Strike the Giant! Transnational Social Strike Platform*, cit.; D. Owczarek y A. Chelstowska: ob. cit.

Sin embargo, al tiempo que sus condiciones estructurantes debilitan los recursos de poder de los trabajadores, Amazon afirma que sus «políticas otorgan a los empleados la libertad de formar o unirse a una organización laboral u otra organización legal que elijan, negociación colectiva, participación directa e indirecta en estructuras de consulta en el lugar de trabajo y acceso a mecanismos de indemnización» y que incorpora estas políticas en todo su negocio «con participación directa de los empleados»⁴⁸.

Con esto en mente, ahora analizaré con más detalle los casos de Alemania y EEUU, donde la pandemia fue testigo de movilizaciones del poder de producción a pesar del débil poder de mercado⁴⁹ y donde los trabajadores sortearon complejos terrenos antisindicales en su búsqueda de poder asociativo e institucional.

La continua lucha por el poder institucional en Alemania

Ver.di prosiguió la larga lucha laboral de los trabajadores de Amazon durante la pandemia, aprovechando sus poderes de producción y asociativo en las cuestiones sanitarias y de seguridad en la búsqueda de un convenio colectivo. La negociación colectiva y la cogestión a través de los comités de empresa y los consejos de supervisión constituyen los pilares del modelo de «cooperación social» de Alemania. Si bien esto se tradujo en los años de la posguerra en salarios y ganancias crecientes, estos poderes institucionales menguaron y se erosionaron parcialmente debido a los acontecimientos político-económicos de la década de 1990 en adelante. Estos procesos incluyeron la desregulación y flexibilización del mercado laboral, desviaciones de los convenios colectivos por medio de las llamadas «cláusulas de apertura» y una disminución general del poder asociativo de los sindicatos, a pesar de que los derechos de organización y sindicalización están consagrados en la Constitución⁵⁰. A medida que Amazon se expandía en Alemania, ver.di presionó para que se encuadrara a sus trabajadores en el convenio colectivo del sector minorista y no en el del sector logístico, ya que el primero ofrecía salarios por hora más altos. Amazon, sin embargo, se ve a sí misma allí como una empresa de

48. «Amazon's Human Rights Commitment, Policy and Practice: Freedom of Association and Collective Bargaining», 2022, disponible en <www.aboutamazon.com/news/policy-news-views/amazons-human-rights-commitment-policy-and-practice>.

49. S. Kassem: «Labour Realities at Amazon and Covid-19», cit.

50. Heiner Dribbusch, Steffen Lehndorff y Thorsten Schulten: «Two Worlds of Unionism? German Manufacturing and Service Unions since the Great Recession» en S. Lehndorff, H. Dribbusch y T. Schulten (eds.): *Rough Waters: European Trade Unions in a Time of Crises*, ETUI, Bruselas, 2017.

logística y establece sus salarios en consecuencia⁵¹. Esta lucha continuó durante la pandemia. Sin embargo, el elevado potencial de movilización no produjo suficiente poder de producción ni poder asociativo como para interrumpir la línea de circulación de Amazon y lograr el objetivo de ver.di. Las debilidades preexistentes en estos recursos de poder, relacionadas con las condiciones estructurales debilitantes de Amazon, eclipsaron el contexto de la pandemia.

Para empezar, las nuevas contrataciones de Amazon durante la pandemia repercutieron en los poderes estructural y asociativo de los trabajadores.

Si bien los salarios por hora difieren según la ubicación de cada almacén, Amazon aumentó sus salarios por hora en todos los ámbitos durante dos meses, agregando un pago por riesgo de dos euros. El poder adquisitivo variable del salario total por hora, en un momento de inseguridad económica inicial, disminuyó aún más el poder de mercado de los trabajadores. Además, los trabajadores pueden haber corrido el riesgo de haber ido a trabajar enfermos para beneficiarse de este complemento⁵². Con brotes de coronavirus informados en varios almacenes, ver.di movilizó sus

Las nuevas contrataciones de Amazon durante la pandemia repercutieron en los poderes estructural y asociativo de los trabajadores

poderes asociativo y de producción en torno de preocupaciones de salud y seguridad, y seis almacenes se declararon en huelga a fines de junio de 2020 después de que entre 30 y 40 trabajadores dieran positivo en los tests⁵³. Estos poderes, cruciales para la creciente presión de los trabajadores con el fin de llevar a Amazon a la mesa de negociaciones, se movilaron aún más durante la temporada alta en 2020, una época de aumento de los casos de covid-19 y un confinamiento nacional que hizo que un número mayor de compradores navideños recurriera a Amazon. En un contexto de decenas de brotes en los almacenes y coincidiendo con la reintroducción del pago por riesgo de Amazon en noviembre de 2020, ver.di coordinó temporal y espacialmente su poder de producción, convocando su poder asociativo para emprender medidas de fuerza en seis almacenes a partir de la noche del lunes 21 de diciembre y hasta Nochebuena. Aunque este fue un momento pico, Amazon afirmó que esas movilizaciones no obstaculizaron las

51. S. Apicella: ob. cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.; N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit.

52. ver.di: «Amazon: In Corona-Zeiten krank zur Arbeit? ver.di fordert mehr Rücksicht auf Gesundheit der Beschäftigten und tarifvertragliche Regelungen», 2020, disponible en <www.verdi.de/>.

53. «Amazon Workers in Germany to Go on Strike over Coronavirus Infections» en *Reuters*, 28/6/2020.

entregas⁵⁴, lo que deja más en claro las dificultades para interrumpir y más aún detener la línea de circulación de Amazon.

Si bien ver.di continuó organizando acciones en diferentes momentos durante la pandemia, como en el Prime Day, Black Friday, Navidad y Semana Santa⁵⁵, el impacto se vio menguado por las condiciones estructurales generales de Amazon anteriores al covid. Un contrato permanente brinda a los trabajadores la seguridad de orientar su bajo poder de mercado sin poner en peligro sus empleos al movilizar sus poderes de producción y asociativo. Los trabajadores que, según la legislación alemana sobre relaciones laborales, no pueden trabajar para una empresa con un contrato temporario durante más de dos años, tienen más probabilidades de unirse a ver.di *a condición de y después* de recibir contratos permanentes. Si bien Amazon no puede bloquear legalmente la sindicalización o la acción industrial en Alemania, puede tomar represalias contra los organizadores llevándolos a tareas agotadoras e impopulares como la recolección de mercadería⁵⁶. La fragmentación causada por el hecho de que Amazon recurra a trabajadores temporarios y estacionales en los periodos pico tiene serias implicaciones para sus poderes de producción y asociativo, en especial si se considera que estas olas de contrataciones se superponen con la temporada en que los trabajadores tienen mayor influencia⁵⁷. Los trabajadores no permanentes pueden entonces actuar a regañadientes como rompehuelgas si continúan trabajando, una realidad exacerbada por el traslado de trabajadores a través de las fronteras⁵⁸. Teniendo en cuenta el ritmo de las contrataciones estacionales y la expansión de Amazon, es difícil, pero vital, que ver.di aumente sus poderes asociativo y de producción «en suficientes almacenes como para que los pedidos no se puedan enviar por otras rutas tan fácilmente». Esto «requiere que se coordine con trabajadores en otros nodos que puedan garantizar que la gerencia no eluda estos bloqueos»⁵⁹.

Dadas las relaciones coevolutivas de estos poderes, las medidas de fuerza son cruciales para ganar nuevos miembros para los sindicatos, mientras que el pago de la cuota sindical mensual se traduce en un salario diario compensatorio en caso de huelga. Si bien se sabe que los almacenes más antiguos con trabajadores más permanentes y sindicalizados, como los que se encuentran en Bad Hersfeld o Leipzig, tienen un poder asociativo más fuerte e hicieron

54. «Streik an sechs Amazon-Standorten» en *Tagesschau*, 21/12/2020.

55. V. «Kampf um Tarifvertrag: Osterstreik bei Amazon» en *Tagesschau*, 26/8/2023.

56. J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit.; S. Apicella: ob. cit.; S. Apicella y H. Hildebrandt: ob. cit.

57. G. Barthel: ob. cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.

58. D. Owczarek y A. Chelstowska: ob. cit.

59. N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit., p. 121.



© Nueva Sociedad / ca_teter 2023

ca_teter es ilustrador y artista visual. Vive y trabaja en Uruguay. Ganó el Primer Premio de Ilustración de Uruguay en 2018. Obtuvo el premio White Ravens por su libro *La gran carrera* en 2021. Fue finalista en la muestra de ilustradores de la WCBF (2022 y 2023) y seleccionado para el catálogo de Iberoamérica Ilustra (2019, 2020, 2021, 2022 y 2023). En 2022 ganó la Beca Justino Zavala Muniz del Ministerio de Educación y Cultura de Uruguay en reconocimiento a su trayectoria artística. Página web: <www.cateter.uy/>.

huelgas antes y durante la pandemia⁶⁰, es vital expandir la organización en planta a toda la red. Un caso reciente al respecto es Winsen, un almacén relativamente nuevo cerca de Hamburgo que depende de mano de obra migrante y está comparativamente menos sindicalizado. En un contexto de inflación superior a 10%, Amazon decidió de manera unilateral aumentar los salarios por hora entre 3% y 7,4 %, pero los salarios en Winsen solo aumentaron 3%⁶¹. Según un trabajador entrevistado, los intereses materiales unieron a los trabajadores de decenas de nacionalidades e idiomas para hacer una huelga en septiembre-octubre de 2022 e incluso para sindicalizarse, lo que aumentó tanto su poder de producción como el asociativo de una manera sin precedentes. Un trabajador ghanés informó a sus compañeros ghaneses, un eritreo a sus compañeros eritreos, un sirio y un tunecino a sus compañeros árabes y así sucesivamente, lo que terminó siendo una muestra de solidaridad con efecto de bola de nieve. Al igual que otros, el almacén de Winsen refleja divisiones raciales más amplias del mercado de trabajo (manual), lo que permite a Amazon capitalizar sus bajas barreras de entrada y las vulnerabilidades de los inmigrantes al encontrarse un empleador dispuesto a aceptar su visa y estado de residencia. Por lo general estos trabajadores no están familiarizados con el sistema alemán de relaciones laborales, temen represalias y, aunque deseen organizarse, es posible que no puedan afrontar el pago de las cuotas sindicales, que equivalen a 1% de los salarios brutos y por

**La mano de obra
migrante, al igual
que los trabajadores
temporarios,
representa un elemento
clave de la lucha
de los trabajadores
en Amazon**

lo tanto reducen las remesas que estos trabajadores envían a sus familias⁶². La mano de obra migrante, al igual que los trabajadores temporarios, representa un elemento clave de la lucha de los trabajadores en Amazon, no solo en los piquetes, sino también como delegados de planta que contribuyen a un sentido más amplio de solidaridad y representación. Si bien las múltiples nacionalidades e idiomas pueden traducirse en una fuerza laboral más fragmentada, este ejemplo demuestra que las experiencias vividas también pueden ser cruciales para aumentar los recursos de los trabajadores.

Aun cuando el sistema de relaciones laborales alemán determina el campo de batalla en Amazon, la empresa lo usa para defender su desestimación de cualquier necesidad de un convenio colectivo. La pieza central de la Ley Alemana de Constitución de Empresas es la codeterminación, por la cual

60. ver.di: «Streikaufruf bei Amazon: her mit dem Tarifvertrag», 2022, disponible en <www.verdi.de/>.

61. ver.di: «Erster Amazon Streik in Niedersachsen», 14/9/2022, disponible en <nds-bremen.verdi.de/>.

62. S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.

los trabajadores tienen derecho a elegir un comité de empresa cuando esta emplea a más de cinco trabajadores. De hecho, los comités de empresa de Amazon han ejercido su poder institucional para obtener mejoras en las condiciones laborales, aumentos de los salarios mínimos, descentralización de salas de descanso o eliminación de las charlas de retroalimentación en Bad Hersfeld⁶³. Si bien el grado de poder asociativo de un almacén aumenta la probabilidad de un comité de empresa más sindicalizado para representar los intereses de los trabajadores, Amazon ya debilitó antes este poder, por ejemplo, al apoyar a candidatos más favorables a la patronal mediante la impresión de sus folletos electorales. Pese a que Amazon no puede eludir los comités de empresa en Alemania, su objetivo es fragmentarlos tanto como sea posible incluyendo en ellos la menor cantidad posible de sindicalistas⁶⁴. Dado que los comités de empresa pueden considerarse representantes de los trabajadores⁶⁵, la empresa parece utilizar esta forma de poder institucional para eliminar otras. De manera contradictoria, Amazon usa la existencia de comités de empresa como un espacio de diálogo y participación⁶⁶, promocionando su postura de dar prioridad a la «participación directa de los empleados»⁶⁷ y eliminando así la necesidad de poder asociativo e institucional adicional, es decir, un convenio colectivo. Por defecto, esto también implica un rechazo a los sindicatos, dado que estos son necesarios para negociar acuerdos, y por lo tanto también el rechazo de Amazon al poder asociativo.

El caso de Alemania refleja cómo las condiciones debilitadoras de Amazon han impedido que los trabajadores acumulen suficiente influencia como para respaldar su objetivo a largo plazo de un acuerdo de negociación colectiva. Si bien la pandemia presentó un potencial adicional para los trabajadores y la lucha gremial sostenida de ver.di, los obstáculos que este enfrentó para organizar el poder de producción y el asociativo continuaron durante este periodo. Esto derivó en la incapacidad de ver.di de interrumpir con éxito la actividad de Amazon en un momento de influencia potencialmente alta, y demuestra la importancia de reunir efectivamente los recursos de poder de los trabajadores a través de la organización de las plantas para

63. J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit.; S. Apicella: ob. cit.; S. Kassem: *Work and Alienation in the Platform Economy*, cit.; ver.di: «Streikaufruf bei Amazon», cit.; N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit.

64. S. Apicella: ob. cit.; J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit.

65. E.O. Wright: ob. cit.

66. J. Boewe y J. Schulten: «Amazon Strikes in Europe», cit.; N. Vgontzas: «A New Industrial Working Class?», cit.

67. «Amazon's Human Rights Commitment, Policy and Practice: Freedom of Association and Collective Bargaining», cit.

impulsar la solidaridad entre ellos y su poder asociativo. Estos, a su vez, son vitales para coordinar el poder de producción en toda la red y para aumentar el potencial de las acciones disruptivas necesarias, en ausencia de regulación, para llevar a Amazon a la mesa de negociaciones.

La búsqueda de poder asociativo en EEUU

Del otro lado del Atlántico, el contexto del covid-19 representó un momento histórico para los trabajadores en EEUU, al desencadenar una movilización del poder de producción sin precedentes en torno de la salud y la seguridad⁶⁸. En ciertos almacenes, esto provocó un impulso al poder asociativo a través de la sindicalización que, de tener éxito, obliga legalmente al empleador a iniciar negociaciones, lo que impacta en el poder institucional. A pesar de que EEUU es el mercado más antiguo y más grande de Amazon, el primer intento de los trabajadores estadounidenses de sindicalizarse en esta empresa ocurrió recién en 2001, en un *call center* de Seattle que Amazon más tarde cerró. Esto fue seguido en 2014 por otra campaña de sindicalización (sin éxito) por parte de técnicos en Delaware⁶⁹. A diferencia de Alemania, el terreno estadounidense, caracterizado por diferentes regímenes de relaciones laborales, no solo estuvo mayoritariamente libre de huelgas sino también de sindicatos hasta hace muy poco tiempo. Allí también Amazon continúa socavando los recursos de poder de los trabajadores mediante sus condiciones estructurales, pero también mediante sus actividades antisindicales.

Con poca influencia en el mercado y la necesidad de transitar por terrenos complejos, las expresiones sin precedentes de poder de producción durante la pandemia fueron muy importantes. Los salarios por hora de Amazon en sus almacenes de EEUU parten de algo más de 18 dólares y, por lo tanto, son más del doble del salario mínimo federal (7,25 dólares). Esto se complementó durante la pandemia con un pago por riesgo de dos dólares, acompañado de un seguro médico. Dado el débil poder de mercado de los trabajadores y la falta de poder asociativo sindicalizado, la primera movilización del poder de producción se remonta a 2018-2019, cuando los trabajadores de los almacenes de Minnesota, la mayoría provenientes del este de África, abandonaron el trabajo. Reproduciendo una «división del trabajo de almacén por raza, con hombres blancos empleados de manera desproporcionada como gerentes, y personas de color empleadas como auxiliares

68. S. Kassem: «Labour Realities at Amazon and Covid-19», cit.

69. Jason Del Rey: «The Results of Amazon's Historic Union Vote Are Days Away» en *Vox*, 31/3/2021.

de almacén»⁷⁰, estos trabajadores se solidarizaron precisamente a través de sus subjetividades y realidades racializadas. Con el apoyo del centro comunitario dirigido por personas provenientes del este de África, el Awood Center, los trabajadores se movilizaron en torno de los objetivos compartidos de reducir la carga de trabajo durante el mes de ayuno del Ramadán y las festividades del Aid [fin del ayuno]⁷¹. Si bien estas movilizaciones no desencadenaron acciones a escala nacional, esto sí ocurriría en 2020, en un contexto de exposición y riesgo de coronavirus. Hubo huelgas a lo largo de EEUU, desde Minnesota y Chicago hasta California y Nueva York⁷². Un caso destacado fue la huelga de Staten Island, organizada en marzo de 2020 por Christian Smalls, quien luego fue despedido por violar su cuarentena y etiquetado por Amazon como «no inteligente ni articulado» para convertirse en el «rostro de todo el movimiento sindical/organizador»⁷³. Si bien estas medidas de fuerza no detuvieron ni interrumpieron seriamente la línea de circulación, la pandemia desencadenó, incluso en ausencia de poder asociativo, movilizaciones de poder de producción sin precedentes en el mercado más importante de Amazon⁷⁴.

Estos trabajadores se solidarizaron precisamente a través de sus subjetividades y realidades racializadas

Dados los recursos de poder coevolutivos del trabajo, este momento histórico estuvo acompañado además en algunos almacenes por una búsqueda sin precedentes de poder asociativo. Si bien los comités de empresa aún no existen en los almacenes estadounidenses, y mientras sindicatos como Teamsters (camioneros) y el Sindicato de Tiendas Minoristas, Mayoristas y Departamentales (RWDSU, por sus siglas en inglés) y movimientos como Amazonians United [Amazonianos Unidos] generalmente han apoyado la lucha de los trabajadores, hasta abril de 2022 el poder asociativo sindicalizado estuvo, en los hechos, ausente. Según la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA, por sus siglas en inglés) de 1935, para que se lleve a cabo una elección, los trabajadores deben demostrar primero ante la Junta

70. E. Reese: «Gender, Race, and Amazon Warehouse Labor in the United States» en J. Alimahomed-Wilson y E. Reese (eds): ob. cit., p. 104.

71. UNI e ITUC: «Symposium on the Unchecked Power of Amazon in Today's Economy and Society. Brussels: UNI Global Union and the International Trade Union Confederation», Bruselas, 2/12/2019, disponible en <www.ituc-csi.org/IMG/PDF/UNI_amazonsymposium_report_final_en_digital.pdf>.

72. S. O'Brien: ob. cit.; K. Paul: ob. cit.; UNI Global Union: ob. cit.

73. Paul Blest: «Leaked Amazon Memo Details Plan to Smear Fired Warehouse Organiser: 'He's Not Smart or Articulate'» en *Vice*, 2/4/2020.

74. S. Kassem: «Labour Realities at Amazon and Covid-19», cit.

Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés), mediante votaciones o tarjetas firmadas, que por lo menos 30% de la fuerza laboral de una empresa desea sindicalizarse. Si se logra una mayoría, la NLRB certifica al sindicato «como representante para la negociación colectiva», y el empleador está legalmente obligado no solo a reconocerlo, sino también a iniciar tal negociación. En caso de mayoría en el paso anterior, el empleador puede reconocer voluntariamente al sindicato sin elección⁷⁵. Si bien la NLRA estaba destinada a facilitar y salvaguardar la sindicalización y la negociación colectiva, el *lobby* antisindical de miles de millones de dólares y las tácticas antisindicales de Amazon han tratado de evitar que se formen tales poderes asociativos e institucionales⁷⁶. En un momento de aumento de las movilizaciones de poder de producción y asociativo en EEUU, Amazon gastó más de cuatro millones de dólares en consultores antisindicales solamente en 2021⁷⁷.

La búsqueda de poder asociativo en el contexto de la pandemia y del movimiento Black Lives Matter fue desencadenada por Darryl Richardson, trabajador de un almacén de Bessemer, Alabama. Esta primera campaña sindical en un almacén de Amazon, en este caso a través de RWDSU, fue calificada por el presidente de esa organización como «tanto una lucha por los derechos civiles como una lucha de los trabajadores»⁷⁸. Si bien las realidades racializadas de la fuerza laboral predominantemente negra de Bessemer pueden ser un factor clave para la solidaridad y la movilización, los trabajadores de Bessemer enfrentaban un poder de mercado debilitado en un estado sin salario mínimo y una fuerza laboral fragmentada en un almacén recientemente inaugurado (en marzo de 2020). A estas desventajas, se sumó el contexto del Sur profundo de EEUU. Según los entrevistados en un estudio, este era un marco en el cual el «poder de policía» de Amazon significa que

la Policía, con frecuencia, complementa la seguridad privada interna para resolver disputas en los lugares de trabajo, y la vigilancia policial de rutina se combina con la vigilancia interna de Amazon a través de medios digitales y de otro tipo, lo cual ha hecho que algunos trabajadores negros describan el centro logístico de Amazon como una cárcel y/o una plantación moderna que los hace sentir como «esclavos».⁷⁹

75. NLRB: «Your Right to Form a Union», s/f, disponible en <nrlb.gov/about-nlr/rights-we-protect/the-law/employees/your-right-to-form-a-union>.

76. J. Boewe y J. Schulten: «The Long Struggle of the Amazon Employees», cit.

77. J. Del Rey: «America Finally Gets an Amazon Union» en *Vox*, 1/4/2022; Annie Palmer: «Amazon Fires Two Employees Tied to Staten Island Union Effort» en *CNBC*, 9/5/2022.

78. J. Del Rey: «The Results of Amazon's Historic Union Vote Are Days Away», cit.

79. Tamara Lee et al.: «Amazon's Policing Power: A Snapshot from Bessemer», 2022, disponible en <hrlr.msu.edu/directory/faculty/Amazons-Policing-Power-A-Snapshot-From-Bessemer.pdf>.

Esta represión constante, junto con las condiciones estructurales generalmente desfavorables de Amazon, van en contra de cualquier movilización de los recursos de poder de los trabajadores, lo que los deja en una situación de vulnerabilidad. No obstante ello, los trabajadores de Bessemer alcanzaron el umbral de 30% necesario para una elección sindical. Teniendo en cuenta que, en el marco de las relaciones laborales estadounidenses, una campaña sindical exitosa afectaría tanto el poder asociativo como el institucional, Amazon emprendió una operación antisindical sin dejar «una sola piedra sin revisar»⁸⁰. Coincidiendo con la temporada alta, la contratación de miles de nuevos trabajadores requirió nuevos esfuerzos de organización⁸¹, mientras que Amazon recurrió a acciones como la contratación de consultores antisindicales por 10.000 dólares diarios, y se cree que solicitó intervalos de semáforo más cortos fuera de los almacenes para evitar que los sindicalistas se acercaran a los trabajadores. Además de instalar una urna del servicio postal al aire libre, que la NLRB consideró que violaba la legislación laboral⁸², Amazon llegó incluso a organizar «reuniones de audiencia cautiva» obligatorias. Estas calificaban a los sindicatos como contrarios a los intereses de clase de los trabajadores, argumentando que la sindicalización significaba recortes de beneficios, posibles cierres de almacenes y cuotas sindicales obligatorias, prohibidas de hecho en Alabama, un «estado con derecho al trabajo»⁸³. Aunque las acciones de Amazon terminaron en una nueva votación convocada por la NLRB, la lucha laboral en Bessemer prosigue dentro de este contexto del Sur profundo, el debilitamiento del poder de mercado y la represión sindical de Amazon. Todo esto tiene graves repercusiones para los recursos de poder de los trabajadores y la organización en plantas.

Si bien Bessemer sentó un precedente con su primera elección, JFK8 marca la primera campaña sindical exitosa y, a partir de abril de 2022, el primer poder asociativo sindicalizado en la historia de Amazon en EEUU. A pesar de los diferentes contextos locales, el débil poder de mercado y

**Esta represión
constante va en contra
de cualquier
movilización de los
recursos de
poder de los trabajadores**

80. RWDSU: «Amazon Illegally Interfered in Union Vote – RWDSU to File Objections and Related ULP Charges to Hold Amazon Accountable for Their Actions», 2021.

81. Sarah Todd: «How Amazon Beat the Union Vote in Bessemer, Alabama» en *Quartz*, 9/4/2021.

82. Charles Bethea: «The Alabama Workers Trying to Unionize an Amazon Fulfillment Center» en *The New Yorker*, 17/3/2021; Jay Greene: «Labor Board Calls for Revote at Amazon Warehouse in Alabama in Major Victory for Union» en *The Washington Post*, 29/11/2021.

83. J. Del Rey: «The Results of Amazon's Historic Union Vote Are Days Away», cit.

Las condiciones estructurales y la postura antisindical de Amazon persisten como obstáculos en la senda de los trabajadores

el debilitamiento de las condiciones estructurales por parte de la empresa, los integrantes de esta fuerza de trabajo manual racializada votaron a favor del Sindicato de Trabajadores de Amazon (ALU, por sus siglas en inglés). Este «sindicato independiente, de base, dirigido por trabajadores», fundado en 2021 por el trabajador despedido Smalls y el trabajador en funciones

Derrick Palmer, quienes conocen los «pormenores de la empresa», organizó a los trabajadores y generó solidaridad, por ejemplo, instalando una carpa en la parada del autobús público fuera del almacén, que ofrecía comida e informaba a los trabajadores a lo largo de los distintos turnos⁸⁴. Amazon recurrió a muchas de las tácticas empleadas en Bessemer, como reuniones de audiencia cautiva obligatorias y la contratación de una firma de encuestas y consultoría, en este caso,

Global Strategy Group, para crear y distribuir material antisindical⁸⁵. Un detonante para la generación de solidaridad laboral se produjo luego de que Smalls y otros organizadores fueran arrestados por la policía por invasión de la propiedad privada mientras distribuían alimentos a los trabajadores⁸⁶. A pesar de este contexto antisindical más amplio, el enfoque de base de ALU para conectarse con los trabajadores y generar solidaridad fue un factor clave para obtener el poder asociativo manifestado en este almacén, el mismo donde Smalls se movilizó inicialmente en 2020. El poder de producción allí ayudó orgánicamente a establecer el ALU y su lucha por el poder asociativo. Si bien Amazon considera a ALU como un «tercero» en la lucha de los trabajadores⁸⁷, se niega a darle reconocimiento y ha presentado objeciones adicionales ante la NLRB, esta ha respondido certificando que ALU representa a los trabajadores en JFK⁸⁸. A medida que ALU busca aumentar el salario por hora a por lo menos 30 dólares, eliminar las horas extras obligatorias en las horas no pico y presionar por pausas más prolongadas⁸⁹, queda por ver cómo este poder asociativo se traduce en poder institucional y de negociación.

84. «How Two Friends Beat Amazon and Built a Union», podcast en *The New York Times*, 11/4/2022.

85. J. Del Rey: «America Finally Gets an Amazon Union», cit.; A. Palmer: ob. cit.

86. Andrea Hsu: «In a Stunning Victory, Amazon Workers on Staten Island Vote for a Union» en *NPR*, 1/4/2022; «How Two Friends Beat Amazon and Built a Union», cit.

87. A. Hsu: ob. cit.

88. Noam Scheiber: «Labor Board Official Says Amazon Effort to Overturn Staten Island Warehouse Election Should Be Rejected» en *The New York Times*, 1/9/2022.

89. J. Del Rey: «America Finally Gets an Amazon Union», cit.

En estos complejos terrenos nacionales y locales, donde las elecciones no siempre han sido exitosas, los ejemplos antes mencionados de Bessemer y JFK8 demuestran, entre otras cosas, dos puntos cruciales. Primero, que la pandemia desempeñó un papel crucial, al permitir que los trabajadores ejercieran su poder de producción y su poder asociativo de una manera sin precedentes. La victoria sindical en JFK8, un almacén con más de 8.000 trabajadores, ha sido considerada como la mayor desde GM y la industria automotriz de la década de 1930⁹⁰. Si bien esto constituye un hito para los trabajadores de Amazon y subraya el potencial de la organización de base, las batallas en curso por el poder asociativo en otros lugares arrojan luz sobre el segundo punto crucial: la gran variedad de actividades antisindicales de Amazon que, junto con el debilitamiento de las condiciones estructurales, tienen como objetivo sofocar el movimiento laboral y su capacidad para crear suficiente presión para crear con éxito disrupciones en el mercado más importante de la empresa.

Discusión y conclusión

El covid-19 y las condiciones y regulaciones político-económicas coevolutivas provocaron inicialmente un crecimiento exponencial de Amazon y la intensificación concomitante de las luchas laborales por sus trabajadores esenciales. Los casos de Alemania y EEUU arrojan luz sobre cómo los trabajadores, a pesar de su bajo poder de mercado, pudieron movilizar su poder de producción en torno de preocupaciones de salud y seguridad⁹¹. Si bien estos casos muestran el potencial renovado para la organización, también demuestran que las condiciones estructurales y la postura antisindical de Amazon persisten como obstáculos en la senda de los trabajadores que perturban el negocio de la empresa y cultivan plenamente su poder asociativo e institucional.

Ambos casos nacionales, a pesar de sus diferentes escenarios de relaciones laborales, ilustran cómo Amazon es capaz de mantener su postura de rechazar a los sindicatos como partes en la negociación, considerándolos como terceros innecesarios para el diálogo. Si bien Amazon no puede luchar legalmente contra los comités de empresa en Alemania o contra la existencia de ver.di, utiliza los primeros para eliminar al segundo y su objetivo de un acuerdo de negociación colectiva. A medida que ver.di sigue movilizándose, su lucha parece estar adquiriendo un carácter de continuidad en lugar de

90. «How Two Friends Beat Amazon and Built a Union», cit.

91. S. Kassem: «Labour Realities at Amazon and Covid-19», cit.

lograr un cambio fundamental, incluso en el contexto del covid-19. Por el contrario, la pandemia actuó en EEUU como catalizador de movilizaciones sin precedentes de poder de producción y poder asociativo. Si bien este último hasta el momento no ha tenido éxito en la mayoría de los casos, ha desencadenado un proceso clave de búsqueda de sindicalización en un contexto en el que Amazon ha intensificado sus actividades antisindicales. A pesar de los diferentes escenarios en ambos países en cuanto a las relaciones laborales, Amazon puede eludir las negociaciones y, por lo tanto, el poder asociativo de los trabajadores en forma de sindicatos, a menos que esté legalmente obligada a negociar. La empresa continúa «explotando el margen de maniobra permitido por las leyes nacionales» y aprovechando sus contextos⁹².

El análisis de los recursos de poder coevolutivos de los trabajadores dentro de sus diferentes contextos demuestra cómo, en un momento de influencia potencialmente mayor, los mercados más importantes de Amazon no podrían ejercer presión sobre esta empresa. La persistencia de obstáculos estructurales y condiciones que anteceden a la pandemia subrayan la necesidad continua de organización en las plantas y de base para impulsar el poder asociativo y el poder de producción en toda la red de Amazon. Esto también significa que se debe tener más en cuenta la diversa composición de la mano de obra. Si bien este artículo solo se ha referido a las dimensiones racializadas de las fuerzas laborales, es crucial continuar los esfuerzos de investigación que examinen cómo estas, junto con las dimensiones de género, fragmentan sistemáticamente estas fuerzas a la vez que vinculan a los trabajadores. Cuanto más fuertes sean las movilizaciones locales del poder de producción y asociativo, mayor será el potencial del poder nacional o incluso transnacional para ejercer presión sobre Amazon. Sin embargo, si ni siquiera sus dos mercados más importantes pueden generar suficiente presión para llevar a Amazon a la mesa de negociaciones, entonces la lucha actual de los trabajadores por sus recursos de poder debe ser apoyada políticamente por marcos regulatorios que definan los límites de las actividades de Amazon. Como demuestran estos casos, si los sistemas de relaciones laborales no obligan a la empresa a reconocer o negociar con los sindicatos, Amazon, respaldada por sus esfuerzos multimillonarios, aprovechará el terreno para socavar y, si es posible, suprimir la organización y el movimiento de los trabajadores. A medida que se vuelve cada vez más difícil para plataformas como Amazon sostener el crecimiento exponencial que experimentaron durante la pandemia, lo que las obligó a despedir a miles de personas, será aún más importante continuar examinando cómo evolucionan los recursos de poder de los trabajadores, pero también cómo seguir apoyando estas luchas. 

92. J. Boewe y J. Schulten: «Amazon Strikes in Europe», cit., p. 211.

La muerte es un lujo innecesario

Del cosmismo ruso al transhumanismo universal

Martín Baña / Alejandro Galliano

A lo largo del siglo XIX, Rusia conoció una larga tradición utópica y emancipatoria letrada desarrollada por la *intelligentsia*. El cosmismo ruso, más tarde casi olvidado, formó parte de este espíritu inconformista. Al revisitarlo, podemos ver en él debates e ideas –algunas «descabelladas»– que conectan con utopías y distopías de nuestro presente.

El filósofo, crítico de arte y escritor alemán Boris Groys presenta el cosmismo como una respuesta rusa a la crisis de las religiones tradicionales y el nihilismo filosófico¹. Mientras la filosofía europea occidental, de Nietzsche a Heidegger, respondió arrojándose al caos del mundo, en Rusia Nikolái Fiódorov y sus seguidores confiaron en habitar un cosmos ordenado que podrían gobernar con la razón:

Para [Nicolái] Muraviov, [Konstantín] Tsiolkovski y [Aleksandr] Bogdánov, un pensamiento es un proceso material que emerge en el cerebro humano. Y este proceso está ligado desde el principio con otros procesos cósmicos: entre la razón y el mundo no hay una ruptura ontológica. La razón es solo el efecto de procesos de autoorganización de las sustancias que emergen de todo

Martín Baña: es profesor de Historia de Rusia en la Universidad de Buenos Aires (UBA) y en la Universidad Nacional de San Martín (UNSAM). Su último libro es *Quien no extraña al comunismo no tiene corazón. De la disolución de la Unión Soviética a la Rusia de Putin* (Crítica, Buenos Aires, 2022).

Alejandro Galliano: es docente en la Universidad de Buenos Aires (UBA). Su último libro es *¿Por qué el capitalismo puede soñar y nosotros no?* (Siglo XXI Editores, Buenos Aires, 2020).

Palabras claves: cosmismo, transhumanismo, Nikolái Fiódorov, Rusia, Silicon Valley.

Nota: este artículo fue publicado como prólogo de la antología compilada por Boris Groys *Cosmismo ruso. Tecnologías de la inmortalidad antes y después de la Revolución de Octubre* (Caja Negra, Buenos Aires, 2021).

1. B. Groys (comp.): *Cosmismo ruso. Tecnologías de la inmortalidad antes y después de la Revolución de Octubre*, Caja Negra, Buenos Aires, 2021.

el universo material. El cerebro humano es parte del universo, y por eso puede participar activamente en la organización del cosmos en su totalidad.

Pero en esa utópica aventura, los cosmistas no estuvieron solos: al otro lado del Dniéper, el transhumanismo occidental acometió la misma empresa. Como dos senderos que atravesaron el siglo xx sin cruzarse, cosmistas y transhumanistas compartieron la misma voluntad de emanciparse de las limitaciones de la naturaleza, la misma confianza optimista en la razón y las posibilidades tecnológicas, el mismo espíritu prometeico de fundar una nueva *religio*, e incluso la esperanza de crear un nuevo mundo liberado de angustias y sufrimientos. Y, por fin, el mismo destino de olvido en la posguerra, cuando el pensamiento crítico fue tornándose indiferente o adverso a la revolución científica contemporánea². El siglo xxi y su bautismo de fuego pandémico actualizan, si no las respuestas cosmistas y transhumanistas, al menos los problemas que plantearon. Recuperar aquellas tradiciones, su contexto, sus límites y matices es parte de la tarea de cualquier pensamiento crítico de este siglo. Este breve ensayo es solo un pequeño paso en ese gran esfuerzo.

¿Qué hacer?

A lo largo del siglo xix, Rusia conoció una larga tradición utópica y emancipatoria letrada desarrollada por la *intelligentsia*, ese grupo social que, inmerso en un marco político y cultural autoritario y represivo como era el zarismo, no solo se dedicó a las actividades intelectuales, sino que además colocó su saber al servicio de la resolución de los problemas fundamentales de su país y ayudó así a orientar el pensamiento hacia la revolución. Dentro de esa genealogía se destacan, entre otros, el populismo de Aleksandr Herzen y Nikolái Chernishévski, el anarquismo de Mijaíl Bakunin y Piotr Kropotkin, el socialismo cristiano de Lev Tolstói y el marxismo de Lenin y compañía. A pesar de contener elementos del cristianismo ortodoxo y de ciertos coqueteos con el monarquismo, las ideas de Fiódorov y los cosmistas se pueden insertar dentro de la tradición crítica de la *intelligentsia* ya que, como muchos de los miembros más destacados de ese grupo, se lanzaron a responder algunas de las «preguntas malditas» de la historia rusa, como «¿Cuál es el lugar de Rusia en el mundo?» —cuya respuesta le valió a Piotr Chaadaev la acusación de insano y dio inicio al famoso debate entre eslavófilos y occidentalistas—³ o «¿Qué hacer?» —cuya resolución inspiró a los hombres nuevos

2. Para un diagnóstico temprano, aunque polémico, v. C.P. Snow: *The Two Cultures*, Cambridge UP, Cambridge, 1998.

3. P. Chaadaev: «Cartas filosóficas dirigidas a una dama» en Olga Novikova: *Rusia y Occidente*, Tecnos, Madrid, 1997.

de Chernishévski⁴ y dio forma al partido revolucionario de Lenin⁵.

A diferencia de otros proyectos, pero en el mismo sentido liberador, el cosmismo confió la resolución de los problemas, no solo de Rusia sino de toda la humanidad, a la búsqueda de la inmortalidad de las generaciones presentes y de la resurrección de las pasadas a través del desarrollo de los medios tecnológicos y científicos. Aun si la empresa llevara miles de años, el cosmismo instaba a intentarlo: la tierra debía quedar exenta de víctimas y la humanidad, reconciliada. Con esa propuesta, se resolvía el problema del lugar que debía ocupar Rusia en el mundo, que tanto atormentó a los *intelligenty* decimonónicos⁶. Pero es innegable aquí la estrecha relación que existe entre estas ideas del siglo XIX y el proyecto transhumanista surgido en el siglo XX y retomado en el siglo XXI, sobre todo en lo que concierne a la posibilidad de superar las limitaciones impuestas por la naturaleza y la biología, como las enfermedades y la propia muerte, a través del progreso científico. Las proposiciones de los *fiodorovtsi* —como se conoció a los seguidores de Fiódorov— no se caracterizaron por una factibilidad inmediata, pero rebosaron

del optimismo, el entusiasmo y el utopismo propios de una solución esbozada desde un territorio semiperiférico como era el Imperio ruso finisecular, y con un escenario apocalíptico de fin del mundo que recuerda el debut de nuestro siglo protagonizado por la caída del Muro de Berlín, los ataques a las Torres Gemelas y la pandemia de covid-19. Detrás de los postulados cosmistas es posible reconocer diferentes tradiciones intelectuales rusas, como el eslavofilismo y el occidentalismo, pero también preocupaciones más allá de sus fronteras, vinculadas a las relaciones entre fe y ciencia, al desarrollo de proyectos socialistas como el de Charles Fourier y a cierta literatura utópica como la escrita por Edward Bellamy⁷.

A su vez, el cosmismo estuvo fuertemente influido por la expansión del idealismo filosófico, por un renacimiento religioso —que no fue necesariamente reaccionario— y por el interés por el ocultismo y el esoterismo que predominaron en el campo cultural ruso de fines del siglo XIX y que se explican por el esfuerzo de esa *intelligentsia* de reconfigurar la reflexión filosófica ante el fracaso de los intentos previos de construir un socialismo basado en la

4. N. Chernishévski: *¿Qué hacer?* [1862], Akal, Madrid, 2019.

5. Vladímir Ilich Lenin: *¿Qué hacer? Problemas candentes de nuestro movimiento* [1902] en *Obras escogidas*, Ediciones en Lenguas Extranjeras 1, Moscú, 1960.

6. Ver Marlène Laruelle: «Totalitarian Utopia, The Occult and Technological Modernity in Russia: The Intellectual Experience of Cosmism» en Birgit Menzel, Michael Hagemeister y Bernice Glatzer Rosenthal (eds.): *The New Age of Russia: Occult and Esoteric Dimensions*, Otto Sagner, Berlín, 2011, p. 244.

7. Su utopía *Mirando atrás*, que describía la sociedad tecnológica del futuro, había sido publicada por primera vez en Rusia en 1891 y era muy popular entre los obreros, los estudiantes y los miembros de la *intelligentsia*. Para 1918 ya contaba con siete traducciones al ruso y había vendido más de 50.000 copias. E. Bellamy: *Mirando atrás* [1888], Akal, Madrid, 2014.

comuna campesina y el terrorismo, la crisis de la estética realista en el arte ruso y la sensación generalizada del agotamiento de la sociedad capitalista⁸. Una deriva de esta reconfiguración fue el nacimiento de la llamada Edad de Plata, un periodo de la historia cultural de Rusia que se extendió hasta la Revolución y que estuvo protagonizado por una serie de vanguardias artísticas divergentes –como el simbolismo y el futurismo–, unificadas por la reacción al realismo heredado de la generación anterior y al positivismo dominante en Europa y convencidas del rol primordial del arte en la reconstrucción del mundo. La otra deriva fue una reactualización de los proyectos emancipatorios. Si el leninismo apostó a la figura del revolucionario profesional para construir el comunismo y el simbolismo creyó en el poder divino del artista para alcanzar el nuevo mundo, el cosmismo aspiró a superar las limitaciones y las angustias de toda la humanidad a través del mejoramiento tecnológico y de la inmortalidad científica –y no solo mística– de la especie.

El cosmos por asalto

No resulta extraño, pues, que las ideas del cosmismo hayan sido de la partida

durante la Revolución Rusa, aun si su participación dentro de la constelación revolucionaria de 1917 no siempre fue reconocida ni visualizada. Como no podía ser de otra manera, el utopismo fue la fuerza emocional de ese «laboratorio de sueños»⁹ del cual surgieron ideas, lenguajes, inventos, proyectos y esperanzas que conformaron una auténtica revolución cultural, incluso más allá de la que el nuevo gobierno bolchevique estaba dispuesto a tolerar¹⁰. Aunque no marxista, el cosmismo era una utopía que, a diferencia de otras corrientes iconoclastas como el futurismo, no imaginaba el futuro a partir de la destrucción del pasado sino a través de su exhumación. De esta manera, la historia de la Revolución Rusa no debe simplificarse ni reducirse únicamente al impacto que tuvieron las ideas de Karl Marx en su devenir. Debe tener en cuenta también la significativa influencia que diversas corrientes como el cosmismo y sus ramificaciones ejercieron en los revolucionarios rusos. No todo estaba codificado en *El capital*.

Anatoli Lunacharski, el primer comisario para la Educación y las Artes del nuevo gobierno de los soviets, había escrito en 1907 *Religión y socialismo*, un olvidado pero significativo libro en el que buscó dotar al marxismo de una ética y una estética de los

8. Ver Boris Kagarlitsky: *Los intelectuales y el Estado soviético de 1917 al presente*, Prometeo, Buenos Aires, 2006, pp. 40-55.

9. La frase está tomada de John E. Bowlt y Olga Matich (eds.): *Laboratory of Dreams: The Russian Avant-Garde and Cultural Experiments*, University of California Press, Berkeley, 1996.

10. Richard Stites: *Revolutionary Dreams: Utopian Vision and Experimental Life in the Russian Revolution*, Oxford UP, Oxford, 1989.

cuales carecía, para convertirlo en la nueva religión del ser humano que –al tenerlo como nuevo Dios– pudiera ayudarlo a realizar todos sus potenciales y, eventualmente, a superar el problema de la muerte¹¹. En su idea de la *construcción de Dios* y de una religión compatible con la ciencia, no solo influyó la regeneración espiritual experimentada en la Rusia de fin de siglo, sino también la metafísica de la tecnología desarrollada por Fiódorov. Por su parte, Lev Trotski, el fundador del Ejército Rojo, retomó las intersecciones entre arte, técnica y naturaleza propias del cosmismo en «Arte revolucionario y arte socialista» y aventuró un futuro más que promisorio al respecto:

La técnica inspirará con mayor poder la creación artística. Más tarde, la misma contradicción entre técnica y naturaleza se resolverá en una síntesis superior (...) El género humano, el petrificado *homo sapiens*, se transformará radicalmente y se convertirá –bajo sus propias manos– en objeto de complejísimos métodos de selección artificial y de entrenamiento psicofísico.¹²

Un fenómeno político central durante los años de la Revolución, como fue el embalsamiento de Lenin tras

su muerte en 1924, es incomprensible si no se tienen en cuenta los postulados cosmistas. Si bien no se pueden descartar otros factores, como la legitimación del poder político, la influencia de la religión ortodoxa e incluso el impacto de la noticia del descubrimiento de la momia de Tutankamón, el espíritu del cosmismo estuvo también presente. Leonid Krasin, comisario para el Comercio Exterior y responsable político del proceso de momificación, era un gran conocedor de Fiódorov y creía que Lenin debía ser preservado incólume para su eventual resurrección¹³. Pero no fue el único. «¿Por qué crees que Lenin descansa intacto en Moscú? Espera a la ciencia para poder revivir», le hacía decir Andréi Platónov a Zhachev, el protagonista de su novela *Kotlovan*¹⁴. Poco después de la muerte del líder bolchevique, el joven poeta proletario Grigori Sannikov proclamaba en su *Leniniada* la resurrección de todos los revolucionarios muertos¹⁵. La verdadera igualdad era la inmortalidad.

Si bien los aportes de Konstantín Tsiolkovski resultaron fundamentales para el desarrollo del programa espacial soviético y todavía hoy se lo reconoce en Rusia con monumentos y museos, más interesantes fueron sus reflexiones filosóficas que aspiraban a apuntalar la diseminación del comunismo por todo

11. A. Lunacharski: *Religión y socialismo*, Sígueme, Salamanca, 1976.

12. Ver L. Trotski: «Arte revolucionario y arte socialista» en *Literatura y revolución*, Ediciones RYR, Buenos Aires, 2015, pp. 358-359.

13. Nina Tumarkin: *Lenin Lives!: The Lenin Cult in Russia*, Harvard UP, Cambridge, 1983, p. 181.

14. A. Platónov: *Kotlovan. Iuvenilnoe more* [1930], Judozhestvennaia literatura, Moscú, 1987, p. 97.

15. Publicado originalmente en *Rabochy Zhurnal* N° 1, 1924, pp. 64-65.

el universo¹⁶. Su ética espacial estuvo más cerca del utopismo colectivista de la Revolución Rusa que de la competencia geopolítica de la Guerra Fría. En ese sentido, no deja de ser sorprendente cómo también los cosmistas se anticiparon, hace más de cien años, a los programas privados de exploración espacial, aunque temiendo una deriva ganancial e individualista, Fiódorov advirtió sobre la amenaza de «que los millonarios pudieran infectar otros planetas con su explotación extractivista»¹⁷. La conquista del espacio debía ser, ante todo, un proyecto cultural. Así lo había pensado también Nikolái Kibálchich, el joven militante de *Narodnaia Volia* [Voluntad del Pueblo], acusado de participar del asesinato del zar Alejandro II que, mientras esperaba la ejecución de su sentencia a muerte en abril de 1881, diseñó un aparato volador propulsado por un cohete, convencido de que hasta el cosmos debía tomarse por asalto.

Las ideas del cosmismo alcanzaron también a las vanguardias rusas, como se puede observar en «Blanco sobre blanco», el cuadro que Kazímir Malevich pintó en 1918 y cuyo sentido, en palabras del pintor, se acerca a los planteos del cosmismo: «el cuadro blanco porta un mundo blanco (construcción del mundo), asignando el símbolo de la pureza a la vida

creativa de la humanidad»¹⁸. Sin embargo, ni las vanguardias ni el cosmismo sobrevivieron al conservadurismo cultural leninista ni a la posterior consolidación de Stalin en el poder. Los textos de Fiódorov fueron sacados de circulación y varios de sus seguidores terminaron en el Gulag o sentenciados a muerte. Apenas perduraron los aspectos más científicistas y muy poco se supo sobre el resto durante décadas. La situación fue incluso peor en lenguas no rusas, donde su existencia fue prácticamente nula o se conoció solo a través de referencias indirectas, como las obras de Nikolái Berdiaev. Si al cosmismo le tocó extinguirse en el fuego de la Revolución, fue una de las chispas que saltaron a Gran Bretaña la que inició la aventura transhumanista.

Auge y caída del bernalismo

La historia de las ideas estudia la manera en que los conceptos se difunden, se reciben y se traducen. Más difícil es explicar el desarrollo paralelo de sistemas de ideas similares, sin contactos aparentes, como sucedió con el cosmismo y el transhumanismo. Entre junio y julio de 1931 se celebró en el Museo de Ciencia de South Kensington, Londres, el II Congreso Internacional de Historia de la Ciencia y la Tecnología.

16. V. Michael Hagemeister: «Russian Cosmism in the 1920s and Today» en B. Glatzer Rosenthal (ed.): *The Occult in Russia and Soviet Culture*, Cornell UP, Ithaca, 1997, p. 197.

17. Cit. en Richard Fischer: «The Long-Term Quest to Build a 'Galactic Civilisation'» en *BBC.com*, 21/7/2021.

18. K. Malevich: «Suprematism. 34 risunka» en *Sobranie sochineny v piati tomaj* 1, Gileia, Moscú, 1995, p. 188.

Al evento asistió a último momento una comitiva soviética encabezada por Nikolái Bujarin, director de la Academia de Ciencias de la Unión Soviética. La misión del equipo era doble. Por un lado, presentar el marxismo como una teoría de validez científica universal ante la comunidad científica mundial; por otro, intentar atraer cuadros entre los científicos occidentales en general y británicos en particular. Si la primera empresa fue un fracaso notable, la segunda tuvo un éxito relativo. Un puñado de hombres de ciencia se interesaron por la propuesta de un marxismo científico e incluso se afiliaron al Partido Comunista de Gran Bretaña. Dos de ellos tienen un interés particular: J.B.S. Haldane y John D. Bernal¹⁹. Ambos provenían de la elite científica británica y habían logrado una enorme visibilidad social con obras de divulgación visionarias que especulaban sobre el efecto que las nuevas posibilidades científicas tendrían en la sociedad y la especie humana.

En *Daedalus, or Science and the Future* [Dédalo, o La ciencia y el futuro], Haldane habla de reemplazar el carbón con molinos de viento y almacenar la energía en hidrógeno líquido, del riesgo de incubar un feudalismo industrial y, sobre todo, de las chances de mejorar las condiciones de vida humana mediante psicofármacos, eugenesia y

ectogénesis —la posibilidad de gestar niños fuera del vientre materno, con el consecuente divorcio entre sexualidad y reproducción—: «Caben pocas dudas de que si no fuera por la ectogénesis la civilización colapsará debido a la mayor fertilidad de los miembros menos deseables de la sociedad»²⁰. Ateo convencido, Haldane entendía que el cristianismo, luego del hinduismo, era la religión más compatible con la curiosidad científica y le dejaba un lugar instrumental en su futurización. *Daedalus* fue un éxito editorial que cimentó el prestigio público de Haldane, mereció una respuesta de Bertrand Russell²¹ e influyó, entre otros, en John Desmond Bernal, quien también intentó conciliar las ciencias modernas y el radicalismo político en su libro *The World, the Flesh and the Devil* [El mundo, la carne y el diablo]. Allí, partía de la premisa de que era necesario reemplazar a la religión con un pensamiento utópico capaz de reconectar el presente con el futuro de una manera no apocalíptica: «El progreso del futuro depende no tanto de la evolución fisiológica como de la reacción de la inteligencia al universo material»²². Bernal concibe desde un hábitat espacial en forma de esfera hueca capaz de albergar a cerca de 25.000 personas fuera del planeta Tierra hasta la modificación de la naturaleza humana sobre la premisa de

19. Ver Paul Thomas: *Marxism and Scientific Socialism: From Engels to Althusser*, Routledge, Abingdon, 2008.

20. J.B.S. Haldane: *Daedalus, or Science and the Future*, E.P. Dutton and Company, Nueva York, 1924.

21. B.Russell: *Icarus, or The Future of Science*, E.P. Dutton and Company, Nueva York, 1924.

22. J.D. Bernal: *The World, the Flesh and the Devil: An Enquiry into the Future of the Three Enemies of the Rational Soul*, Verso, Londres, 2018.

que la evolución es siempre una perversión: «El hombre normal es un callejón sin salida, el hombre mecánico, aparentemente una ruptura en la evolución orgánica, es la verdadera tradición de una evolución posterior».

Luego de 1931, tanto Haldane como Bernal encontraron en el marxismo soviético el sistema de valores que esperaban respectivamente de la religión y la utopía. El compromiso político los dotó de una nueva proyección social y endureció sus obras de divulgación bajo el paradigma del materialismo dialéctico. Detrás de este encuadramiento se dejaba ver esa interpretación particular del marxismo que se llamó «bernalismo»: la fe en que la superación del capitalismo, al menos en Gran Bretaña, era una cuestión científica. La clase obrera había sido quebrada luego de la huelga de 1926 y la política parlamentaria estaba desacreditada. La ciencia británica, en tanto, brillaba. De un modo que recuerda los postulados de Aleksandr Chizhevsky, Haldane y Bernal consideraban que solo científicos como ellos entendían las leyes históricas que conducirían al nuevo mundo. Así como la Revolución Rusa no se agota en *El capital*, la difusión y recepción del marxismo en Occidente también conoció traducciones y mestizajes, antes y después de 1917. Como alianza británica entre marxismo soviético y ciencias duras, el bernalismo quedó desacreditado luego

del *affair* Lysenko: cuando entre los años 30 y 40, el estalinismo consagró como doctrina biológica oficial la extravagante teoría del agrónomo soviético Trofim Lysenko que priorizaba las condiciones ambientales por encima de la herencia genética. Este giro obligó a los socialistas científicos británicos a abjurar de la biología moderna que habían defendido hasta entonces en nombre de la lealtad política. Haldane osciló ambiguamente para evitar el conflicto; Bernal se encuadró detrás de la ortodoxia estalinista²³. En 1964 el fraude lysenkista terminó de caer, pero el daño estaba hecho. El descrédito fue compartido y la izquierda de posguerra desechó el bernalismo y, con él, el interés por las ciencias duras²⁴.

Julian Huxley y el origen del transhumanismo clásico

Mientras tanto, Julian Huxley, compañero de Haldane en Eton y Oxford, hacía un recorrido distinto para llegar a conclusiones muy parecidas. Desde sus años de estudiante de zoología se interesó por la eugenesia, y a principios de los años 20 participó junto con Haldane en debates sobre la herencia biológica. En sus *Ensayos de un biólogo* de 1923, hablaba de «la posibilidad de un perfeccionamiento fisiológico, de una mejor combinación de las facultades psíquicas existentes, de elevar las facultades

23. P. Thomas: ob. cit. V. tb. Diane B. Paul: «A War on Two Fronts: J.B.S. Haldane and the Response to Lysenkoism in Britain» en *Journal of the History of Biology* vol. 16 N° 1, 1983.

24. Ver Raphael Samuel: *The Lost World of British Communism*, Verso, Londres, 2017.

actuales del hombre a nuevas alturas y aun el descubrimiento de nuevas facultades». Para él, «nada de todo esto es vana utopía, sino que habrá de venir si la ciencia continúa su progreso actual»²⁵.

Durante los años 30, fue muy activo en la Eugenics Society, donde buscó tender puentes entre las posturas más conservadoras, interesadas en el higienismo y la eugenesia eliminativa, y las más progresistas, interesadas en las ciencias sociales y el bienestarismo²⁶. Así, participó de diversas iniciativas de reforma social y militó activamente contra el nazismo. Junto con su militancia eugenésica, Huxley buscaba un marco moral y espiritual para ese mejoramiento biológico. En 1927 publicó *Religión sin revelación*²⁷. Tras ese título elocuente, buscaba una ideología alternativa tanto a las religiones tradicionales como al marxismo y el fascismo, que consideraba movimientos religiosos. De una manera que recuerda a Muraviov, Huxley sostenía que la conciencia humana estaba hecha de la misma sustancia que el universo y podía tomar control de él hasta tornarlo autoconsciente. El surgimiento del ser humano había abierto una nueva era, «pues ha sustituido al

antiguo mecanismo de las modificaciones ciegas de la selección natural en el que la conciencia no tomaba parte, por la posibilidad de una dirección consciente de la evolución». Más adelante, en 1954, llamaría «humanismo evolutivo» a esta doctrina que buscaba trascender lo humano. En 1957, en el primer ensayo de *New Bottles for New Wine* [Nuevos odres para vino nuevo], Huxley encontró un concepto definitivo para su empresa: «La especie humana puede, si se lo propone, trascenderse a sí misma —no simplemente de manera esporádica, un individuo aquí de una forma y allá otro individuo de otra— sino en su integridad como humanidad. Tenemos la necesidad de darle un nombre a esa creencia. Puede ser que ‘transhumanismo’ sea conveniente; el hombre en tanto hombre, pero autotrascendiendo»²⁸.

En la elección del término, pudo haber influido el artículo «Del prehumano al ultrahumano», del paleontólogo jesuita Teilhard de Chardin, a quien Huxley había prologado y traducido²⁹. En ese escrito de 1950, Teilhard traza la futura evolución de la humanidad: «el punto crítico de la Reflexión planetaria, fruto de la socialización,

25. J. Huxley: *Ensayos de un biólogo*, Sudamericana, Buenos Aires, 1949.

26. Paul Weindling: «Julian Huxley and the Continuity of Eugenics in Twentieth-Century Britain» en *Journal of Modern European History* vol. 10 Nº 4, 2012.

27. Sudamericana, Buenos Aires, 1967.

28. J. Huxley: «Transhumanism» en *New Bottles for New Wine*, Chatto & Windus, Londres, 1957. El título remite expresamente a la parábola del vino nuevo en odres viejos, presente en Mateo 9:14-17, Marcos 2:21-22 y Lucas 5:33-39.

29. «Du pré-humain à l'ultra-humain ou Les phases d'une planète vivante» en *L'avenir de l'homme*, París, 1950. El original mimeografiado fechado el 27 de abril de 1950 se tituló «Réflexions sur l'ultra-humain ou Les Phases d'une planète vivante».

lejos de ser una mera chispa en la oscuridad, representa nuestro paso, por traslación o desmaterialización, a otra esfera del Universo: no es el final de lo ultrahumano, sino su adhesión a algún tipo de transhumanidad en el corazón último de las cosas». Sin embargo, el evolucionismo de Teilhard estaba inscripto en un finalismo dualista que, en última instancia, confiaba toda trascendencia a Dios, mientras que el humanismo evolucionista de Huxley era monista, inmanentista y totalmente antropocéntrico.

Bajo el concepto de transhumanismo, Huxley sintetizó un debate y una tradición de pensamiento que podemos sistematizar en los siguientes puntos: un antinaturalismo de inspiración darwiniana que entiende como parte del propio proceso evolutivo la modificación (o «perversión», por citar a Haldane y Bernal) de la naturaleza; un materialismo emancipador que entiende al ser humano como un dispositivo plástico, que no *tiene* un cuerpo sino que *es* un cuerpo y puede entenderse enteramente, y transformarse ilimitadamente, a partir de procesos físicos; una radicalización del humanismo que lleva la confianza en la razón y autodeterminación más allá de la propia naturaleza humana, entendida como una fase pasajera en su desarrollo; y, finalmente, un diálogo con la religión que oscila entre los intentos de instrumentalizarla y la voluntad de reemplazarla, pero siempre en busca de un

marco moral y metafísico más amplio para el proceso físico de mejoramiento ilimitado de la humanidad. Todos estos puntos hermanan al transhumanismo occidental con el cosmismo ruso. Sin embargo, son tradiciones que se mantuvieron incomunicadas, indiferentes entre sí, hablando de lo mismo en distintos idiomas. En todo caso, eran manifestaciones diferentes de un mismo espíritu de época, en el cual el radicalismo político podía dialogar con las ciencias duras e incluso con cierta estética vanguardista. Riccardo Campa trazó una genealogía del transhumanismo a partir del futurismo italiano, tan contemporáneo del cosmismo ruso como del bernalismo³⁰.

La deriva ideológica

El concepto *transhuman* volvería a aparecer en 1966, durante las clases del filósofo y futurista Fereidoun M. Esfandiary en la New School for Social Research de Nueva York. Pero para entonces el mundo había cambiado. La experiencia de la Segunda Guerra Mundial había incubado una desconfianza instintiva de parte de círculos intelectuales más progresistas, que fue arrinconando la mayor parte del pensamiento crítico occidental en el cuadrante de la cultura humanística. El proyecto de Huxley de operar como puente de diversas ideologías en pos de la mejora humana llegó a

30. R. Campa: «Il superuomo del futurismo. Tra immaginario tecnologico e socialismo rivoluzionario» en *Divenire* N° 3, 2009.

su cumbre al ser nombrado como primer director de la Unesco en 1946. Allí pudo reformular sus ideas en un marco institucional global, pero quedó preso de la lógica de la Guerra Fría y fue sospechado de izquierdista³¹. Si el bernalismo británico y el futurismo italiano pagaron el precio por sus desastrosas opciones políticas, al transhumanismo de Huxley le tocó un eclipsamiento gradual, más similar al olvido que vivió el cosmismo durante el estalinismo. La contracultura de los años 60 retomaría el interés de Huxley en la contracepción y el divorcio entre el amor sexual y la reproducción, pero la confianza de este en la gestión tecnológica de la humanidad sonaba herética luego de Auschwitz e Hiroshima. Es sintomático que *Un mundo feliz*, la novela visionaria que escribió su hermano Aldous sobre el futuro de la eugenesia, fuera crecientemente leída como una distopía y que su autor prefiriera acomodarse como gurú contracultural.

Esta desconexión entre el radicalismo político y la mejora tecnológica del ser humano explica la deriva ideológica que sufrió el transhumanismo durante su renacimiento a fines de los años 80. En 1988 el filósofo Max More, influido por Esfandiary, resucitó el concepto y la empresa transhumanista con la fundación del movimiento Extropy,

con base en California. Partícipe del optimismo tecnológico local, Extropy tuvo marcada afinidad con el liberalismo libertario de Friedrich Hayek y David Friedman. Los foros online extropianos estuvieron hegemonizados por varones blancos autoproclamados libertarios, refractarios al ecologismo y al feminismo, incluso adeptos al supremacismo racial³².

No es ajeno a esta deriva del transhumanismo su nuevo emplazamiento en la Costa Oeste de Estados Unidos. Luc Ferry describió cómo este nuevo transhumanismo acusa el impacto de la contracultura de los años 60 y 70, desde la crítica a la modernidad hasta las nuevas corrientes espirituales, todas adversas al humanismo racionalista que alentaba a Haldane, Bernal y Huxley³³. En segundo lugar, y más importante, es evidente la afinidad que hay entre esta versión del movimiento y los valores de la burguesía de Silicon Valley³⁴. Gran parte de los proyectos del cosmismo y el transhumanismo hoy son emprendimientos de *big techs*. Programas para revertir el envejecimiento celular, como Strategies for Engineered Negligible Senescence [Estrategias para la reducción del envejecimiento mediante ingeniería], del gerontólogo inglés Aubrey de Grey, inspirador a su vez de la biotecnológica Calico (California Life Company), perteneciente

31. Para lo primero, v. J. Huxley: *Unesco, Its Purpose and Its Philosophy*, Public Affairs Press, Nueva York, 1979; para lo segundo, v. P. Weindling: ob. cit.

32. Ver Mark O'Connell: *To Be a Machine*, Granta Books, Londres, 2017. [Hay edición en español: *Cómo ser una máquina*, Capitán Swing, Madrid, 2019].

33. L. Ferry: *La revolución transhumanista*, Alianza, Madrid, 2017.

34. Ver Franco Berardi: «(Sensitive) Consciousness and Time: Against the Transhumanist Utopia» en *e-flux* vol. 98 N° 2, 2019.

a Google, o experimentos como los de la neocelandesa Laura Deming, financiados por Peter Thiel, cofundador de PayPal, reponen la búsqueda cosmista de la inmortalidad. El propio Max More es socio de Alcor Life Extension, una organización dedicada a la criogenia. Incluso el temor de Fiódorov a «que los millonarios pudieran infectar otros planetas con su explotación extractivista» parece materializarse en la privatización de la carrera espacial operada por Elon Musk, de SpaceX, y Jeff Bezos, de Amazon. Finalmente, la Singularidad propuesta por Ray Kurzweil, director de ingeniería de Google, como fusión de la materia cósmica y la mente humana, ya separada del cuerpo y del planeta Tierra mediante la emulación cerebral por computadoras, repone la conquista del espacio por la conciencia humana que soñaron Tsiolkovsky y Huxley³⁵. En este punto, el transhumanismo deviene una religión en sí, a la que Ferry llama «posthumanismo» pero que se describe mejor como un nuevo panteísmo de inspiración *new age*, la búsqueda personal de trascendencia individual en un Todo cósmico, bien lejos del sentido emancipador colectivo que tenían tanto el cosmismo ruso como

el bernalismo británico e, incluso, el transhumanismo de Huxley, enmarcados en paradigmas metafísicos unitarios como los grandes monoteísmos o el humanismo moderno.

La apropiación del programa transhumanista por parte de la burguesía digital de Silicon Valley y el *libertarianism* norteamericano llevó a otros representantes del movimiento a buscar una tradición filosófica y política más amplia. En primer lugar, transhumanistas europeos y canadienses intentaron vincular al movimiento con otras corrientes e intereses más críticos del capitalismo y el optimismo californiano, como la socialdemocracia (James Hughes), el socialismo (Gilbert Hottois), el animalismo (David Pearce) o los estudios sobre el riesgo de extinción de la humanidad (Nick Bostrom)³⁶. En segundo lugar, Bostrom y Hottois trazaron la genealogía del movimiento, intentando entroncarla con la tradición humanista que nace con el Iluminismo del siglo XVIII, si no antes, durante el Renacimiento³⁷. En el caso de Hottois, hay un interés expreso en recuperar el igualitarismo como valor transhumanista, a partir del pensamiento de Huxley³⁸.

35. R. Kurzweil: *The Singularity Is Near: When Humans Transcend Biology*, Viking, Nueva York, 2005.

36. Solo a los fines de consignar las obras más representativas: J. Hughes: *Citizen Cyborg: Why Democratic Societies Must Respond to the Redesigned Human of the Future*, Westview Press, Nashville, 2004; G. Hottois: *¿El transhumanismo es un humanismo?*, Universidad El Bosque, Bogotá, 2016; N. Bostrom: *Superintelligence: Paths, Dangers, Strategies*, Oxford UP, Oxford, 2014; D. Pearce: *The Hedonistic Imperative*, s/f, disponible en <hedweb.com>.

37. N. Bostrom: «A History of Transhumanist Thought» en *Journal of Evolution and Technology*, vol. 14 Nº 1, 2005.

38. G. Hottois: «Rostros del trans/posthumanismo a la luz de la pregunta por el humanismo» en *Revista Colombiana de Bioética* vol. 10 Nº 2, 7-12/2015.

Curiosamente, ninguna de esas genealogías contempla al cosmismo ruso.

Resurrección

La bifurcación entre el radicalismo político y la voluntad de superar la condición humana mediante la tecnología comenzó a cerrarse a partir de los años 80, a ambos lados de la historia que reconstruye este texto. Por un lado, a fines de la década de 1970, comenzó la exhumación del cosmismo, cuando un sistema soviético en crisis toleró el renacimiento de tendencias nacionalistas y religiosas estimulado por la disidencia³⁹. Fue por entonces cuando Svetlana Semiónova, George M. Young y Stephen Lukasevich publicaron sus trabajos pioneros⁴⁰. La apertura cultural que supusieron los años de la perestroika durante la década de 1980 y la disolución de la URSS en 1991 favoreció el libre acceso a los archivos y la publicación sin censuras. Desde entonces, el interés por el cosmismo no ha dejado de crecer, tanto en Rusia como en el extranjero, como se puso de manifiesto en la creación

de la Biblioteca y Museo N.F. Fiódorov en 1993, en la edición de las obras completas de varios cosmistas durante esa década, en la multiplicación de las investigaciones y de una bibliografía crítica que no para de aumentar⁴¹, e incluso en la composición de una ópera alusiva⁴². Si no para toda la humanidad, el cosmismo parece haber conseguido al menos para sí cierta dosis de inmortalidad. Su recuperación apunta a complejizar y a tejer puentes con diferentes temáticas, como la reflexión sobre el arte y los museos, los estudios sobre el programa espacial soviético y las especulaciones sobre el transhumanismo, entre tantos otros.

Por otro lado, el mismo pensamiento crítico que había participado de la querrela con el cientifismo durante la posguerra dejó en su estela un cuestionamiento al humanismo de parte de los «filósofos del 68» (Foucault, Deleuze, Derrida, etc.) que fue retomado por una nueva generación de teóricas interesadas en pensar una nueva subjetividad a partir de la subsunción de los humanos en el complejo tecnológico que las rodea: la teoría ciborg de Donna Haraway, el pensamiento posthumano

39. Ver Iliá Budraitskis: *Dissidenty sredi dissidentov*, Svobmarksizd, Moscú, 2017.

40. S. Semiónova: *Nikolay Fedorov: Tvorchetsvo zhizny*, Sovietskyy pisatel, Moscú, 1990; G.M. Young: *Nikolai F. Fedorov: An Introduction*, Norland, Belmont, 1979; S. Lukasevich: *N.F. Fedorov: An Study in Russian Eupsychian and Utopian Thought*, University of Delaware Press, Newark, 1977.

41. Sin ser exhaustivos, podemos agregar aquí los trabajos de Michael Hagemester: *Nikolaj Fedorov: Studien zu Leben, Werk und Wirkung*, Sagner, Múnich, 1989; A.G. Gacheva y S.G. Semiónova (eds.): *N.N.F. Fedorov: Pro et contra*, 2 vols., Russky Jristiansky Gumanitarny Institut, San Petersburgo, 2004-2008; Anastasia Gacheva: *Russky kosmizm v ideiaj i litsaj*, Akademichesky proekt, Moscú, 2019. También los *dossiers* publicados en las revistas *e-flux* N.º 88 (2019) y *Slavica Occitania* N.º 46 y 47 (2018).

42. *Los hijos de Rosenthal*, estrenada en 2005 en el Teatro Bolshoy de Moscú. Compuesta por Leonid Desiatnikov y con libreto de Vladímir Sorokin, la obra cuenta la creación y las peripecias de clones de Giuseppe Verdi y Modest Músorgski, entre otros compositores.

de Rosi Braidotti, el transhumanismo deconstructivo de Katherine Hayles. Ya en el siglo XXI, el xenofeminismo de Helen Hester o el trabajo de Paul B. Preciado con la testosterona recuperan la idea de emancipación antinaturalista. En todos los casos, sea desde los estudios culturales, la teoría *queer* o el feminismo, se trata de denunciar la construcción histórica e ideológica de «lo humano» e intentar superar sus límites. Este intento tiene valor político por dos motivos. En primer lugar, los nuevos movimientos sociales han hecho del cuerpo un terreno de disputa y resignificación. La despenalización del aborto, las investigaciones con células madres, el derecho a la autodeterminación sexual, entre otras consignas, deben enfrentarse con un discurso conservador que reivindica una concepción esencialista de la humanidad con argumentos del naturalismo aristotélico más rancio: la Naturaleza incluye la dotación moral humana, alterarla sería un acto de soberbia ante el mundo y el cuerpo como algo *dado*. En segundo lugar, el actual direccionamiento político del desarrollo tecnológico define una agenda en la que las corporaciones ya parecen tener un proyecto. Fue Michael Goldblatt, director de la Oficina de Ciencias de Defensa de la Agencia de Proyectos de Investigación Avanzados del Departamento de Defensa de EEUU (DARPA), quien en 1999 anunció que «la próxima

frontera está dentro de nosotros mismos»⁴³. Replegarse en argumentos naturalistas o bioconservadores sería ceder la iniciativa a esos intereses. A tono con la ética del *Manifiesto ciborg*, debemos tomar el control del proceso de hibridación entre humanos y tecnologías antes de que lo hagan otros.

La pandemia de covid-19 aceleró este proceso y transformó las condiciones. Nunca antes la humanidad ha sido objeto de un experimento de control sobre el cuerpo a tal escala: campañas de vacunación masiva en todos los países con vacunas apenas probadas, mecanismos de control disciplinarios (cuarentenas, restricciones) y biopolíticos (tests, geolocalización mediante aplicaciones, pasaportes sanitarios) han terminado por deshacer la idea del cuerpo humano como espacio natural e inexpugnable. El cambio de clima excede lo epidemiológico: en 2018, He Jiankui anunció que había aplicado la técnica CRISPR de edición genética a dos gemelas para inmunizarlas contra el VIH y fue repudiado por la comunidad científica y arrestado por el gobierno chino; en 2020, Jennifer Doudna, una promotora de la edición genética humana, recibió el Premio Nobel de Química junto con Emmanuelle Charpentier por el desarrollo de la técnica CRISPR⁴⁴. Al mismo tiempo, las coordinadas políticas alrededor de la tecnología se han desplazado. Si luego de la Segunda Guerra

43. M. O'Connell: ob. cit.

44. Ver J. Benjamin Hurlbut: «Decoding the CRISPR-Baby Stories» en *MIT Technology Review*, 24/2/2021.

Mundial el pensamiento crítico progresista inició una larga querella con el «discurso científico» y el positivismo, hoy esa desconfianza se desplazó a grupos libertarios, anarcocapitalistas o directamente reaccionarios. Mientras tanto, las izquierdas del mundo, en nombre de la razón y la solidaridad, confían en la autoridad científica detrás de las políticas sanitarias, sin atreverse siquiera a matizarla. El problema es que el pensamiento igualitario y emancipatorio lleva un divorcio de casi 70 años respecto a los desarrollos tecnocientíficos de punta. El olvido del cosmismo y la deriva del transhumanismo fueron un síntoma de ello. Hoy están dadas las condiciones para empezar a subsanarlo.

El cosmismo ruso fue una de las corrientes intelectuales menos conocidas, pero tan compleja y radical como muchas otras de las que conformaron el insumo letrado de la Revolución Rusa. La aparición por primera vez de varios de sus textos en castellano resulta de fundamental importancia para continuar explorando de un modo más global ese evento seminal de la historia de la humanidad que aspiró a terminar con la explotación y construir un mundo de iguales. Pero también para conocer de una manera más completa la riquísima tradición utópica rusa y para comprender mejor ese fascinante periodo de la historia cultural conocido como Edad de Plata. El interés, sin embargo, no debería servir para refor-

zar la existencia de una específica *alma rusa* que explicaría el surgimiento de un pensamiento orgánico y extravagante, sino para entender y complejizar el modo en el cual se procesaron algunas de las tendencias presentes en el sistema mundial del cual el campo cultural ruso de fines del siglo XIX formaba parte. No se trata de una filosofía *nacional*. Después de todo, el horizonte del cosmismo era *universal*.

Su recuperación tampoco debería realizarse de una manera lineal e ingenua: los 70 años de juicio al cientificismo nos advierten de esos riesgos y muchas de sus ideas son, todavía hoy, muy difíciles de ser llevadas a la práctica. Sin embargo, la tradición del cosmismo puede servirnos para recuperar un pensamiento revolucionario y emancipador del cuerpo, para reincorporar el diálogo entre la izquierda y las ciencias duras y para atrevernos a articular un discurso propio sobre ellas, sin necesidad de desconocerlas por años para luego aprobarlas ciegamente. En ese sentido, la potencia del legado cosmista tal vez radique en la riqueza cultural y en el ímpetu de su imaginación filosófica. Estos rasgos resultan vitales en un mundo donde parecen abundar la incertidumbre y el escepticismo y donde el apocalipsis parece haberle ganado terreno a la utopía. Si hay algo que puede aportar hoy el cosmismo son grandes dosis de fascinación, estimulación e inspiración. O, lo que es lo mismo, un optimismo ético y estético que nos ayude a imaginar y construir un proyecto de futuro no trágico. ☐

Summaries

Resúmenes en inglés

Fernando Molina: Evo-ists vs Arce-ists: Open War in the Bolivian MAS [4897]

The hegemonic party in Bolivian politics since 2005 is divided into two factions, in the midst of an escalation of the internal conflict. The political fight for control of the Movimiento al Socialismo (MAS) will be played out at various levels, including the social organizations that make up its base –currently divided–, and the Judiciary.

Keywords: Luis Arce Catacora, Evo Morales, Movimiento al Socialismo (MAS), Bolivia.

Christophe Jaffrelot: Narendra Modi or The End of Indian Democracy [4898]

Like other populist and authoritarian leaders of the early 21st century, Narendra

Modi is deconstructing democratic institutions in India. He seems to have firmly taken the reins of increasingly excessive power to implement his radical Hindu project.

Keywords: Hindutva, Nationalism, Narendra Modi, India.

Daniel Susskind: Work and Meaning in the Age of Artificial Intelligence [4899]

It is often stated that work is not only a source of income but also of meaning. Exploring theoretical and empirical literature that addresses this relationship between work and meaning allows us to think differently about the challenges introduced by artificial intelligence and also about some of the responses, such as basic income or guaranteed work. Artificial intelligence affects not only the

quantity of work but also its quality: these new technologies can undermine the meaning that people get from their work.

Keywords: Artificial Intelligence, Income, Meaning, Neutrality, Technological Change.

**Didice Godinho Delgado:
Is There Gender Justice in
Trade Unionism in Latin America
and the Caribbean?** [4900]

Trade unionism in Latin America and the Caribbean faces multiple challenges, including the full incorporation of female workers, the transformation of the union organization into an egalitarian space, and the consolidation of gender justice on the union agenda. The efforts made in this regard have gained much relevance in recent decades. But progress is combined with resistance in a world that remains predominantly male.

Keywords: Feminism, Power, Trade Unionism, Women, Work.

**Cecilia Rikap: Artificial Intelligence:
Replacement, Hybridization...
Progress?** [4901]

The leap in the adoption of artificial intelligence (AI) that the launch of ChatGPT represented invites us to reflect not only on how this technology is used, but also on who and how AI is produced and who benefits from it. What types of jobs produce this technology? What are the consequences of

its adoption in terms of replacement of learning capabilities? Is another AI model possible?

Keywords: Artificial Intelligence, Big Techs, ChatGPT, Learning, Work.

**Cecilia Anigstein: Environmental
Transition and Working Class**
[4902]

The socio-ecological crisis and the energy transition are causing the destruction and transformation of means of production, livelihoods, and jobs. This especially impacts the most unprotected, precarious, and feminized sectors of the labor market. Facing these challenges is essential to thinking about a just transition with protection for those who work.

Keywords: Ecological Transition, Extractivism, Social Protection, Working Class.

**Svenja Blanke / Mónica Sladogna:
How Will We Work in Latin
America? Artificial Intelligence
and Work in the Periphery
of Capitalism** [4903]

Digital transformations are putting tension in the ways of working but also of organizing in the union sphere. Latin American responses have so far been embryonic. Even greater reflection is required on artificial intelligence and the transformations in the world of work from the global South.

Keywords: Artificial Intelligence, Data, Trade Unions, Work.

Jaime Caro: The Left and New Unionism in the United States
[4904]

The creation of unions at Starbucks and Amazon allows us to observe a new union dynamic known as «new unionism». Within this framework, various groups of workers, such as women, racialized people, and LGBTI+, are joining forces to fight for better working conditions and rights, with the support of Left-wing activists and former marginal radical unions.

Keywords: Activism, Labor Rights, New Unionism, Democratic Socialists of America (DSA).

Guadalupe Hindi: Formal/Informal: A Binomial Challenged by the «Popular Economy»
[4905]

The combination of theoretical discussions typical of economic anthropology and the Argentine experience of organizing the «popular economy» with a union claim allows us to visualize the points of tension, as well as the convergence between the wage economy and forms of work without wages or bosses, but with connections not always perceived with the processes of capitalist valorization.

Keywords: Popular Economy, Salary, State, Trade Unionism, Argentina.

Sarrah Kassem: The Workers Who Challenge Amazon [4906]

In the initial context of the Covid-19 pandemic, which fueled Amazon's exponential growth, a series of struggles emerged among the company's workers, who faced structural conditions unfavorable to union organization, linked to the form of work organization and to the company's anti-union policy. The cases of Germany and the United States allow us to understand the labor and business dynamics in one of the emblematic companies of contemporary capitalism.

Keywords: Covid-19, Trade Unions, Amazon, Germany, United States.

Martín Baña / Alejandro Galliano: Death Is an Unnecessary Luxury: From Russian Cosmism to Universal Transhumanism [4907]

Throughout the 19th century, Russia experienced a long utopian and literate emancipatory tradition developed by the intelligentsia. Russian cosmism, later almost forgotten, was part of this nonconformist spirit. When we revisit it, we can see in it debates and ideas – some «far-fetched» – that connect with utopias and dystopias of our present.

Keywords: Cosmism, Transhumanism, Nikolái Fiódorov, Russia, Silicon Valley.



PODCAST

PROGRESISMOS LATINOAMERICANOS: SEGUNDO TIEMPO

LOS LÍMITES DEL CAMBIO



NUEVA SOCIEDAD



disponible en nuso.org

Alemania: F. Delbanco, Tel.: (49 4131) 2428-8, e-mail: <post@delbanco.de>.

Argentina: Distribuidor: Jorge Waldhuter, Pavón 2636, Buenos Aires, Tel./Fax: (5411) 6091.4786, e-mail: <hola@waldhuter.com.ar>.

Bolivia: en La Paz: Yachaywasi, Tel.: (591) 2 2441.042, e-mail: <yachaywa@accelerate.com>.

En Santa Cruz de la Sierra: Lewylibros, Junín 229, Tel.: (591) 3 3360709.

Colombia: Librería Fondo de Cultura Económica, Calle 11 No. 5-60, Barrio La Candelaria, Bogotá, Colombia. Tel.: (571) 2832200, e-mail: <libreria@fce.com.co>.

Costa Rica: Librería Nueva Década, Tel.: (506) 2225.8540, e-mail: <ndecada@ice.co.cr>.

España: Marcial Pons-Librero, Tel.: (34 914) 304.3303, e-mail: <revistas@marcialpons.es>.

Japón: Italia Shobo, Fax: 3234.6469; Spain Shobo Co., Ltd., Tel.: 84.1280, Fax: 84.1283, e-mail: <info@spainshobo.co.jp>.

Perú: El Virrey, Bolognesi 510, Miraflores, Lima, Tel.: 444.4141, e-mail: <info@elvirrey.com>.

Puerto Rico: Laberinto, 251 calle de la Cruz, San Juan, Tel.: (787) 724.8200, e-mail: <info@librerialaberinto.com>.

Ventas y consultas por internet:
<www.nuso.org>

Distribución internacional a librerías:
<distribucion@nuso.org>

PARA SUSCRIBIRSE A NUEVA SOCIEDAD

SUSCRIPCIÓN	ANUAL	BIENAL
Incluye flete aéreo	6 números	12 números
América Latina	US\$ 70	US\$ 121
Resto del mundo	US\$ 107	US\$ 196
Argentina	\$ 6.000	\$ 12.000

> Formas de pago

1. **Pago online:** Ingrese en <www.nuso.org/suscribirse/>, donde encontrará un formulario para registrar su pedido y efectuar el pago.

2. **Pago con tarjeta de crédito:** Solicite instrucciones a <distribucion@nuso.org>

3. **Pago con cheque:** Envíe un cheque por el importe correspondiente a la orden de Fundación Foro Nueva Sociedad a la siguiente dirección: Nueva Sociedad, Humberto Primo 531, C1103ACK Buenos Aires, R. Argentina, acompañado de los datos del suscriptor (nombre, domicilio postal completo, teléfono, correo electrónico).

> Para otros medios de pago y cualquier otra consulta, escriba a <distribucion@nuso.org>.

COLOMBIA, CHILE, BRASIL:
LOS MÁRGENES DEL CAMBIO

COYUNTURA

Pablo Stefanoni. ¿Quién llora por Argentina? Elecciones en medio de la crisis.

TRIBUNA GLOBAL

Monica Herz / Giancarlo Summa. América Latina y la caja de Pandora del unilateralismo de las grandes potencias.

TEMA CENTRAL

André Singer. El regreso de Lula
Cristóbal Belloio Badiola. Gabriel Boric o las peripecias de los hijos de la transición chilena

Forrest Hylton / Aaron Tauss.

Colombia en tiempos de Petro.

Expectativas de cambio y riesgo de «empate catastrófico»

Ari Pedro Oro. ¿Dios por encima de todos? Religión y elecciones en Brasil (2018 y 2022)

Rodrigo M. Medel. Chile, la política y la calle. Dinámicas de una politización antipartidista

Catalina Niño Guarnizo. Los obstáculos para la «paz total» en Colombia

Claudia Heiss. El proceso constituyente en Chile. Entre la utopía y una realidad cambiante

Laura Gamboa. Incertidumbre

y oposición: la derecha ante el gobierno de Gustavo Petro

Stéphanie Alenda. Batallas y reconfiguraciones en la derecha chilena.

ENSAYO

Giuliano da Empoli. Cómo el Partido Comunista Chino y Silicon Valley trabajan por un futuro posthumano.

SUMMARIES

LA ENERGÍA EN LA POLICRISIS
GLOBAL

COYUNTURA

José Natanson. Argentina: elecciones en el atardecer de los liderazgos

TRIBUNA GLOBAL

Yuliya Yurchenko. Ucrania: ¿qué país habrá después de la guerra?

TEMA CENTRAL

Sébastien Lumet. Las dos geopolíticas de la energía. Entrevista a Helen Thompson

Bruno Fornillo. Las fronteras latinoamericanas del litio. Espejismos, guerras y desfosilización

Breno Bringel / Maristella Svampa.

Del «Consenso de los Commodities» al «Consenso de la Descarbonización»

Sonja Thielges. La eliminación global de la energía fósil. Un punto ciego en la política exterior climática

Juan José Carbajales. El futuro de Vaca Muerta en el contexto energético global

Kristina Dietz. ¿Transición energética en Europa, extractivismo verde en América Latina?

Alyssa Battistoni. La cuestión del litio. Entrevista a Thea Riofrancos

Dawud Ansari / Julian Grinschgl /

Jacopo Maria Pepe. La revolución del hidrógeno verde vista desde Europa

ENSAYO

Enrique Schmukler. Barthes y la novela. *Nel mezzo del cammin di nostra vita*

SUMMARIES



NUEVA SOCIEDAD | 307

Trabajo: nuevas luchas, nuevos sentidos

COYUNTURA

Fernando Molina Evistas versus arcistas. Guerra abierta en el MAS boliviano

TRIBUNA GLOBAL

Christophe Jaffrelot Narendra Modi o el fin de la democracia india

TEMA CENTRAL

Daniel Susskind Trabajo y sentido en la era de la inteligencia artificial

Didice Godinho Delgado ¿Hay justicia de género en el sindicalismo de América Latina y el Caribe?

Cecilia Rikap Inteligencia artificial: reemplazo, hibridación... ¿progreso?

Cecilia Anigstein Transición ambiental y clase trabajadora

Svenja Blanke / Mónica Sladogna Inteligencia artificial y trabajo en la periferia del capitalismo

Jaime Caro La izquierda y el nuevo sindicalismo en Estados Unidos

Guadalupe Hindi Formales/informales: un binomio cuestionado por la «economía popular»

Sarrah Kassem Los trabajadores que desafían a Amazon

ENSAYO

Martín Baña / Alejandro Galliano La muerte, del cosmismo ruso al transhumanismo universal