

Reproducido en www.relats.org

LAS RELACIONES LABORALES EN LAS SOCIEDADES DE CONTROL. TRABAJO, DOMINACIÓN, NUEVAS TECNOLOGÍAS Y CAPITALISMO INFORMACIONAL

Leonardo Elgorriaga

Publicado en La Causa Laboral/AAL

2018

Introducción

No decimos nada nuevo si afirmamos que el modo capitalista de producción se asienta sobre la dominación de aquellos que detentan los medios de producción, o por lo menos los principales, en desmedro de aquellos que no los poseen. Sobre la base de esa relación de dominación los primeros se encuentran en condiciones de aprovechar la fuerza de trabajo de los segundos para obtener ganancias a costa de éstos últimos. Pero el modo capitalista de producción no sólo implica una dominación de tipo económica sino que es también una dominación política que se da en el seno mismo de cualquier relación de trabajo y que es un producto de esa diferente situación en que se encuentran las partes respecto de los principales medios de producción. Que una persona, llamada trabajador/a, carezca de los principales medios de producción sienta las bases de lo que la doctrina ius laboralista denomina “dependencia económica” como situación de hecho, y que es uno de los elementos definatorios de la relación de trabajo, el más propio podríamos decir, a los fines de posibilitar la aplicación de las normas del derecho del trabajo. Ahora

bien, esa dominación económica no sólo obliga al trabajador/a a tener que vender su fuerza de trabajo al empleador a cambio de un salario, sino que también lo obliga a someterse al modo de organización del trabajo que quiera imponer el empleador, dado que de lo contrario podría ser despedido y verse así privado de su puesto de trabajo. Éste fenómeno propio del modo capitalista de producción y que ha sido denominado trabajo dirigido, constituye una verdadera dominación política de parte del empleador respecto de sus trabajadores. La posición que ha adoptado tradicionalmente el derecho del trabajo respecto de esa dominación política dentro de la relación de trabajo ha sido, al igual que la dominación económica que la sustenta, la de su reconocimiento normativo a los fines de su regulación jurídica y no la abolición de esa relación de dominación. Estamos hablando del concepto de dependencia jurídica como reconocimiento jurídica de esa relación de dominación política del empleador respecto de los trabajadores y que es un producto de la dependencia económica que la sustenta. La dependencia jurídica comprende el reconocimiento para el empleador de ciertas facultades de dirección, organización, reglamentación, control y disciplinarias, que conforman lo que hemos denominado orden público de subordinación en oposición al orden público de protección.

En las últimas décadas se han experimentado profundos cambios en los modos en que el capital se aprovecha el trabajo ajeno, al punto tal de que resulta cada vez más difícil reconocer no sólo la existencia de una relación de trabajo sino también a las tradicionales clases sociales que se relacionan a través de ella. Esta dificultad radica en que se han vuelto obsoletos muchos de los parámetros que la doctrina ius laboralista tradicionalmente utilizaba para reconocer la existencia de una relación de trabajo. Estos parámetros apuntaban principalmente a encontrar las formas típicas de ejercicio de la llamada dependencia jurídica (política), formas típicas que respondían al modo de organización fordista de la producción. La desaparición o atenuación de esas formas típicas de organización y subordinación del trabajo ajeno, han llevado a la construcción de nuevas figuras paralaborales pensadas para relaciones que aparentemente no se ajustan a la tradicional relación de trabajo prevista en la normativa laboral. Esas figuras paralaborales, como puede ser la del trabajador autónomo

económicamente dependiente, resaltan la aparente autonomía e independencia de aquél que presta las tareas para justificar su exclusión del ámbito de protección de las normas laborales y negarle la posibilidad de la organización sindical. Lo que no se logra ver, o no se quiere ver, es que en estas nuevas formas de relaciones laborales no sólo perdura la dependencia económica de aquél que vende su fuerza de trabajo respecto del que la utiliza, sino que también perdura el poder de organización del trabajo ajeno, aunque es ejercida, claro está, de manera muy diferente. La realidad es que aquellos que ven autonomía o autogestión en las nuevas formas de relación laboral manejan una concepción extremadamente errónea de esos términos que los lleva a ver autonomía y auto-organización en donde sólo hay auto-explotación y dependencia.

Las dificultades a las que hacemos referencia para poder detectar una relación de dependencia laboral se debe a que las técnicas propias de la sociedad disciplinaria utilizadas por el fordismo para organizar y aprovechar el trabajo ajeno, a las cuales estaba acostumbrada la doctrina laboralista, se les suman las nuevas técnicas de la llamada sociedad de control propias de lo que muchos denominan capitalismo informacional. Las técnicas de control que se superponen a las disciplinarias y que tienden a desplazarlas, responden a profundos cambios que se dan en la manera en que se produce, en los elementos que se utilizan para ello, en los bienes que se producen, en los lugares donde se trabaja, en la manera en que se consume, y en general, en la forma en que una persona puede aprovechar y poseer mejor a otra. Estos cambios exigen nuevas formas de organización del trabajo y que escapen a las tradicionales formas en que se organizaba y se dirigía el trabajo en la sociedad capitalista. Hace tiempo que somos testigos del cambio de una sociedad del encierro hacia una sociedad del control en espacios abiertos y que constituyen un reto para el derecho del trabajo y para la organización sindical.

La sociedad disciplinaria y el biopoder:

El derecho del trabajo como lo conocemos nació durante el auge de la llamada sociedad disciplinaria cuya expresión dentro del ámbito de las relaciones industriales fue el taylorismo, y especialmente, el fordismo. Para entender en qué consiste la sociedad disciplinaria hay que remontarnos a los orígenes del capitalismo. El capitalismo no sólo trajo consigo una acumulación de capitales en pocas manos y el despojo de los mismos a quienes los poseían anteriormente, sino que también implicó una acumulación de personas en espacios cerrados. En la medida que los incipientes talleres y establecimientos industriales iban creciendo en número de trabajadores y trabajadoras, el capital necesitó recurrir a técnicas que le permitan hacer más productiva y aprovechable esa enorme masa de personas. Se trataba de que la fuerza productiva de esas multiplicidades sea, en la medida de lo posible, superior a la suma de las fuerzas singulares .

Es ampliamente sabido que fue Michel Foucault quién mejor teorizó sobre las características de la sociedad disciplinaria. Al respecto, Foucault entendía como poder disciplinario a cierta forma terminal del poder mediante el cual el poder político y los poderes en general logran tocar los cuerpos, aferrarse a ellos, tomar en cuenta los gestos, los comportamientos, los hábitos, las palabras; las maneras . La forma arquitectónica propia del poder disciplinario es el panóptico diseñado por Jeremías Bentham en el siglo XVIII, el cual consiste para aquél que ejerce el poder en la posibilidad de poder ver todo, todo el tiempo y, para el sometido, encontrarse siempre en la situación de ser observado. El poder constituye así un efecto óptico dirigido a ordenar multitudes encerradas espacial y temporalmente. El carácter panóptico del poder disciplinario consiste en: "...la visibilidad absoluta y constante que rodea el cuerpo de los individuos... ese principio panóptico –ver todo, todo el tiempo, a todo el mundo, etc.- organiza una polaridad genética del tiempo; efectúa una individualización centralizada cuyo soporte e instrumento es la escritura, e implica, por último, una acción punitiva y continua sobre las virtualidades de comportamiento que proyecta detrás del propio cuerpo algo semejante a una psique” .

Foucault describe de la siguiente forma los elementos propios de los sistemas disciplinarios: "...la fijación espacial, la extracción óptima del tiempo, la aplicación y la explotación de las fuerzas del cuerpo por una reglamentación de los gestos, las actitudes y la atención, la constitución de una vigilancia constante y un poder punitivo inmediato y, por último, la organización de un poder reglamentario que, en sí mismo, en su funcionamiento, es anónimo, no individual, pero conduce siempre a un señalamiento de los individuos sojuzgados. En líneas generales: cobertura del cuerpo singular por un poder que lo enmarca y lo constituye como individuo, es decir, como cuerpo sojuzgado". El poder disciplinario se dirige hacia el cuerpo, sus gestos y actitudes, con vistas a reducir las "virtualidades del comportamiento" de la persona observada. Se ordena y se construye una singularidad somática que se aferra al cuerpo del individuo como una psique y que queda así constituido como tal. Se lo estandariza, se lo normaliza, y se borran todos aquellos gestos y aptitudes que no son deseados.

No es para nada extraño que los elementos del poder disciplinarios señalados por Foucault se encuentren previstos en la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) dentro de los poderes propios del empleador y que conforman lo que se denomina "dependencia jurídica" (política): poder de organización y dirección (arts. 64 y 65 LCT), poder reglamentario (art. 68 LCT), poder de vigilancia (art. 70 LCT) y poder punitivo (art. 67 LCT). Y no resulta extraño que así sea ya que la LCT fue diseñada teniendo en vistas todavía el paradigma fordista que comenzaba por esos años a desplomarse, siendo el fordismo un sistema disciplinario de organización productiva dirigido para una institución del encierro como lo son los grandes establecimientos fabriles. Tanto el taylorismo como el fordismo constituyen modos de organización racional y científico del trabajo que ponen el eje en el factor tiempo-ejecución como forma de reducir los costos o aumentar la producción para así obtener mayores ganancias. Es un ejemplo de ello la obsesión de Taylor sobre la racionalización de los movimientos a los fines de reducir los tiempos de ejecución y reducir los costos: "En sus Principles of Scientific Management, Taylor indicaba que el trabajador, conforme a su programa racionalizado, debe obedecer las hojas de instrucción minuciosamente elaboradas por el departamento de planeamiento. Estas hojas determinan la función tiempo-movimiento,

las herramientas, velocidades, y otras variables del trabajo concebido mecánicamente. Ejecutar las órdenes hasta el más mínimo detalle y dejar a un lado todas las iniciativas propias es la premisa que Taylor postuló una y otra vez” . El fordismo sumó al taylorismo los beneficios de la producción en serie a través de las cadenas de montaje con maquinarias especializadas y grandes plantillas de obreros, aumentando la producción a un menor costo y ampliando de esta manera el mercado de consumo por el aumento de productos a un valor más accesible. El resultado de todo ello fueron grandes establecimientos industriales con elevado número de obreros a los cuales se les exige realizar una determinada tarea dentro de un determinado lapso de tiempo y debiendo cumplir con los reglamentos impuestos por la dirección. La fábrica es una gran institución de encierro para multitudes que se transforman en pequeños engranajes en donde cada uno debe funcionar en forma correcta y dentro del tiempo estipulado, reduciéndose las iniciativas propias o las “eventualidades del comportamiento”. De ahí la necesidad del empleador de poder dirigir, reglamentar, vigilar y sancionar, dando forma a una relación de poder de efecto constante con estructuras jerárquicas de capataces, supervisores y jefes, que colocan al trabajador en la situación panóptica de poder ser todo el tiempo observado.

Foucault destaca también el particular efecto individualizante del poder disciplinario: “...en el poder disciplinario tenemos una serie constituida por la función sujeto, la singularidad somática, la mirada perpetua, la escritura, el mecanismo del castigo infinitesimal, la proyección de la psique y, por último, la división normal-anormal. Todo esto constituye al individuo disciplinado; todo esto, finalmente, ajusta entre sí la singularidad somática y un poder político. Y lo que podemos llamar individuo no es aquello a lo cual se aferra el poder político; lo que debemos llamar individuo es el efecto producido, el resultado de esa fijación, por las técnicas que les he indicado, del poder político a la singularidad somática” . Sobre este efecto individualizante que el poder disciplinario genera, Foucault agrega: “...en un sistema como el descrito, [hace que] jamás haya relación con una masa, un grupo y ni siquiera, en verdad, con una multiplicidad; sólo se tiene relación con individuos. Aunque es posible dar una orden colectiva a través de un

megáfono, que se dirigirá a todo el mundo a la vez y será obedecido por todo el mundo a la vez, lo cierto es que esa orden colectiva jamás se imparte a otra cosa que individuos y jamás es recibida sino por individuos puestos unos al lado de otros. De tal modo se suprimen por completo todos los fenómenos colectivos, todos los fenómenos de multiplicidad” .

El efecto individualizante del poder disciplinario como relación de poder hacia individuos disciplinados, lo podemos observar también en la regulación de la relación de trabajo que realiza la LCT. En la misma, la relación del empleador no es respecto a un colectivo de trabajadores sino hacia cada trabajador individualmente considerado. No por nada la doctrina ius laboralista las llama “relaciones individuales de trabajo” para diferenciarles en forma tajante de las denominadas relaciones colectivas de trabajo. En la relación de trabajo, el desempeño laboral y la continuidad o no del trabajador es individualmente considerado. Cada trabajador rinde cuentas en forma individual hacia el empleador. El resultado de todo ello es un trabajador disciplinado cuya relación de poder se ha fijado a su cuerpo de modo tal que éste ya sabe lo que debe hacer como buen trabajador que es. A ello hace referencia el art. 63 LCT cuando dice que el trabajador está obligado a obrar de buena fe ajustando su conducta a lo que es propio de un “buen trabajador”. El buen trabajador ya sabe lo que tiene que hacer porque es un individuo disciplinado, adiestrado en una institución de encierro como es el establecimiento.

Ahora bien, el encierro y la homogenización de las relaciones entre empleadores y trabajadores les permiten a estos últimos identificarse fácilmente como parte de una misma clase social. A partir de esa toma de conciencia, trabajadores y trabajadoras comenzaron a organizarse en sindicatos, y a tomar estrategias comunes en base a reivindicaciones que eran también comunes. En la medida en que las organizaciones de trabajadores y trabajadoras tenían un carácter revolucionario y transformador, esas organizaciones constituían un reto serio a las relaciones de dominación propias del modo capitalista de producción y al modo de vida impuesto por ese sistema. Pero a partir del advenimiento de las economías planificadas como las de los llamados Estados de Bienestar o los regímenes fascistas, se produjo

una alianza entre Estado, patrones y sindicatos que incluyó el reconocimiento de estos últimos como parte integrantes en el diseño de las diferentes políticas laborales y sociales para la población. El proceso de institucionalización de la organización sindical y el florecimiento de las socialdemocracias en todo el mundo, trajo consigo una nueva forma de poder que se suma al poder disciplinario y que busca lograr reproducir las condiciones de existencia de la población para la continuidad del modo de producción capitalista. Esta forma de poder Foucault lo llamaba “biopoder”.

Sobre el biopoder, Foucault entendía que el mismo constituía el conjunto de mecanismos por medio de los cuales aquello que, en la especie humana, constituye sus rasgos biológicos fundamentales pasa a ser parte de una política, de una estrategia política, de una estrategia general de poder . El biopoder constituye una gestión de la vida dirigida a reproducir las condiciones de existencia de una población, corrigiendo en la medida de lo posible aquellas cuestiones básicas que el modo de producción capitalista y sus relaciones de producción no pueden por sí solos asegurar. El sociólogo italiano Maurizio Lazzarato al referirse al concepto de biopoder de Foucault, señala que: “El biopoder tiene como objeto la fecundidad de la especie (política de la familia, control de los nacimientos, etcétera) pero también la extensión, la duración y la intensidad de las enfermedades dominantes al interior de una población (política de la salud). Con el desarrollo de la industrialización, aparecen nuevos terrenos de intervención: los accidentes de trabajo, los riesgos vinculados a la pérdida de un empleo (desempleo), a la vejez (jubilación), etcétera... El biopoder tiene como objetivo la gestión de la vida, pero en el sentido en que busca reproducir las condiciones de existencia de una población. Tanto las técnicas disciplinarias como las técnicas biopolíticas conocen su mayor desarrollo después de la Segunda Guerra Mundial, con el taylorismo y el Estado de Bienestar. Este apogeo corresponde a un reajuste de los dispositivos de encierro y de gestión de la vida, bajo el impulso de nuevas fuerzas y nuevas relaciones de poder” .

El trabajo bajo las formas capitalistas de producción pasó a ser, no la tragedia de la clase desposeída, sino un poderoso factor de

integración (dignificación) y eje a partir del cual las políticas del biopoder regulan las condiciones de reproducción del sistema: “En la sociedad planificada, el acceso de las mujeres, los niños y los viejos a los derechos sociales (welfare) pasa por el salario del obrero... Las instituciones de planificación están completamente atravesadas y configuradas por la idea de trabajo que agencia en forma conjunta disciplina y biopoder, encierro y gestión de la vida, y realiza así los límites de la sociedad como “jaula de hierro”, según la fórmula de Weber” . En tanto no se cuestionen y se pongan en crisis las relaciones de poder y de explotación propios del modo capitalista, la regulación heterónoma estatal y la negociación colectiva apuntan a gestionar, en la medida de lo posible y según la correlación de fuerzas, las condiciones de existencia de la población tomando como punto de referencia el trabajo. Se regulan las condiciones de existencia (subsistencia) tanto de las personas que trabajan, principalmente mediante el salario, como de las personas que están fuera del trabajo: niñez, enfermedad, desempleo y vejez. El derecho de trabajo y de la seguridad social consolidados a partir de los modelos de economía planificada del Estado de Bienestar o su versión totalitaria: los fascismos, apuntaron a asegurar altos niveles de existencia sostenidos en gran parte por el agravamiento directo del salario (aportes) o indirectamente con los impuestos, en un modo de producción que seguía sosteniéndose principalmente en la explotación del trabajo ajeno.

El trabajo pasa a ser entonces para el biopoder un poderoso factor de integración y reproducción: “En el fordismo, la potencia del trabajo y su capacidad de regulación se sostienen en la lógica política que lo instituyó como sustancia y medida de la sociedad. Si el trabajo aparece entonces como el suelo sobre el cual se edifican las relaciones sociales, no es porque constituya el mundo social, sino porque el compromiso social y político entre sindicatos, patrones y Estado se constituyó alrededor de la idea de trabajo. La división geopolítica del mundo se apoyó entonces en las dinámicas laboristas que apuntan a la reproducción, el control y la neutralización de todo agenciamiento de la diferencia y de la repetición, integrando las instituciones del movimiento obrero en la lógica de la reproducción del poder... Hoy muchos olvidaron este fragmento de historia muy poco

glorioso del movimiento obrero. Exaltan a posteriori el fordismo y sus certezas, lo que constituye una mistificación, una ignorancia de la historia. Los movimientos del '68 no se equivocaron al considerar como sus adversarios a todos los partidarios (socialistas o capitalistas) de la neutralización del agenciamiento de la diferencia y de la repetición. Los burócratas (socialistas o capitalistas) de la sociedad planificada fueron identificados como los guardianes de la jaula de hierro y de la imposición de los dualismos” . Gestionar las condiciones para la dominación y explotación sin poner en crisis las bases en las cuales se sostiene esa dominación y explotación, pasó a ser una reproducción de los mismos y un aniquilamiento de aquellas fuerzas que planteaban una transformación de las condiciones de existencia y del modo de vida capitalista. El constitucionalismo social construido sobre la base inquebrantable del trabajo bajo las condiciones de dominación capitalista, significó un importante ascenso en las condiciones de vida para los estratos más vulnerables de la sociedad. Pero fue también un poderoso factor de integración y paralización de los movimientos revolucionarios en todo el mundo.

En nuestro país el reconocimiento legal de las organizaciones sindicales se produjo a partir del Decreto N° 23.852/45, dando inicio a un proceso de institucionalización e integración de las organizaciones sindicales a las políticas de Estado desarrolladas durante el primer peronismo. Se dio en el marco de un acuerdo entre Estado, patronos y parte del movimiento sindical para la puesta en marcha de considerables reformas en materia económica y social. Esas políticas lograron el ascenso de considerables sectores sociales postergados. Pero la integración y participación de organizaciones obreras en el diseño de las políticas de Estado fue en desmedro de aquellas organizaciones apuntaban a remover las condiciones de existencia del sistema de dominación capitalista. No es casualidad que el modelo sindical argentino definido por el Decreto N° 23.852/45 se haya inspirado en la Ley Rocco vigente durante el fascismo en Italia. La unidad de la representación sindical como expresión de la unidad del Estado tal como lo planteaba el corporativismo italiano, apuntaba a erradicar a aquellas organizaciones que se posicionaban desde la confrontación para intentar remover las bases de una sociedad sostenida en la explotación y la dependencia, como fue la experiencia

previa de los Consejos de Fábrica durante el Bienio Rojo en Italia. El objetivo del fascismo italiano era sostener un modelo de economía planificada que mantenía y reproducía las condiciones del modo capitalista de producción. Pero esa necesidad de la integración de las organizaciones sindicales a la vida institucional no fue patrimonio de regímenes fascistas como el italiano, sino que lo fue también para los modelos de economía planificada en su conjunto. La Ley Wagner dictada en 1935 por Franklin D. Roosevelt en los Estados Unidos fue fundamental para hacer partícipes a los sindicatos en las distintas políticas lanzadas por el New Deal en dicho país. Es por ello que la Argentina no fue la excepción y experimentó su Estado de Bienestar fundamentalmente durante el primer peronismo sobre la base de la integración de un conjunto importante del movimiento sindical a las políticas de Estado.

A nadie se le escapa que el Estado de Bienestar y sus medidas económicas keynesianas fueron en última instancia una salida ideada para el sostenimiento del sistema capitalista luego de la gran crisis del 29'. De ahí radica su carácter de biopoder. Esas políticas de inclusión social se mantuvieron en la medida en que fueron necesarias para la existencia del sistema y fueron luego desmanteladas gradualmente en la medida en que se iban implementando las distintas reformas neoliberales. Muchas organizaciones sindicales, políticas y sociales adquirieron su rol más heroico y combativo durante el proceso de resistencia contra el desmantelamiento del Estado de Bienestar, por constituir las mismas una posición de confrontación contra las nuevas estrategias del gran capital. Esas luchas dejaron entrever posicionamientos que iban más allá de un mero restablecimiento de las políticas del Estado Keynesiano y planteaban un cambio radical de las condiciones de existencia del modo de vida capitalista. En la medida en que las políticas neoliberales continúen implementándose, esas luchas continúan hasta nuestros días como resistencia contra una etapa del capitalismo que cada vez menos le interesa asegurar las condiciones de subsistencia de la población.

Producción flexible y capitalismo informacional:

Para entender la necesidad de la introducción de las técnicas de control como forma de dominación y mejor aprovechamiento del trabajo ajeno, tenemos que hacer un breve repaso de los cambios ocurridos en el seno del modo de producción capitalista en la actual etapa posfordista y las notas típicas de lo que muchos denominan capitalismo informacional.

Al respecto, Ricardo Antunes señala que luego del predominio fordista: “Surgen nuevos procesos de trabajo donde el cronómetro y la producción en serie y de masas son sustituidos por la flexibilización de la producción, por la “especialización flexible”, por nuevos patrones de búsqueda de productividad, por nuevas formas de adecuación de la producción a la lógica del mercado” . Y agrega que los defensores de la producción flexible entendían que: “El elemento causal de la crisis capitalista se encontraría en los excesos del fordismo y de la producción en masa, perjudiciales para el trabajo y supresores de su dimensión “creativa” . De esta manera, la crisis del sistema capitalista de los años 70´ que tuvo su punto de inflexión durante la crisis del petróleo, es considerada causada por las notas típicas del modelo fordista de producción caracterizadas por una producción concentrada en grandes centros industriales destinada a incentivar al mercado mediante una producción en serie y a gran escala, cuya reducción en los tiempos de producción reduciría los costos y alentaría el consumo por el menor precio relativo de los productos. La rigidez, estandarización y los altos niveles de productividad del sistema fordista debían ser reemplazadas por nuevas técnicas de producción más ajustadas a las necesidades del mercado, y por ende, más flexibles a los cambios en la demanda de bienes y servicios a los efectos de reducir los costos productivos.

Varias experiencias se pusieron en marcha en la búsqueda de nuevas técnicas productivas como lo fueron los casos de la llamada “tercera Italia”, en Suecia en la región de Kalmar o en Silicon Valley en Estados Unidos. Pero fue sin dudas el modelo japonés conocido por “toyotismo” u “ohnismo” en referencia su inventor Taiichi Ohno, el que se consolidó a nivel mundial como nuevo sustituto del modelo fordista. El toyotismo plantea una producción orientada por la demanda que

pasa a ser la que determina qué y cuánto producir, a diferencia del modelo fordista que planteaba que sea el mercado el que era incentivado por la producción en serie y a gran escala. Esto importa una producción variada y siempre cambiante según las necesidades del mercado, evitando los excedentes de producción y las pérdidas que ello importa. Es decir que se debe producir lo justo y necesario, y al menor tiempo posible (just in time). La producción es garantizada mediante un stock mínimo que es repuesto una vez que se haya asegurado su venta (modelo kanban).

El toyotismo construido sobre las bases de la flexibilización productiva implicaba cambios profundos en varios de los pilares centrales del modelo fordista. En primer lugar, se introduce el principio de la polivalencia funcional propia del modelo japonés que establece que el operario debe poder operar varias máquinas rompiendo el principio fordista de un hombre por cada máquina. El trabajo por equipos es otra variante del modelo toyotista diferenciándose de la línea de montaje individualizante del modelo fordista, en donde pesaba sobre todos los integrantes del equipo cualquier falla que se pueda cometer uno de sus miembros. El toyotismo plantea pequeños grupos de trabajadores sumamente explotados por la polivalencia y la exigencia de realizar horas extras en mayor número en comparación a lo que era en el sistema fordista. No fue para nada casual que en nuestro país la reforma a la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) introducida por la norma 21.297 dictada por la última dictadura cívico-militar haya ampliado la posibilidad de recurrir al sistema de trabajo por equipos. En efecto, dicha reforma modificó el art. 202 LCT posibilitando que el empleador pueda también establecer el sistema de trabajos por equipos por motivos de pura “conveniencia económica”, pudiendo superar el límite legal de jornada de trabajo sin tener que pagar recargos por horas extras, en violación a lo establecido por el art. 4 del Convenio N° 1 de la OIT.

Finalmente, la concentración y verticalidad productiva propia del sistema fordista deja lugar a la fragmentación productiva y aparente horizontalidad de la empresa en red del toyotismo. Los resultados de la empresa en red son las consecuencias propias de la tercerización laboral, la deslocalización de la producción y la fragmentación de los

colectivos laborales, poniendo en crisis las formas tradicionales de organización sindical en beneficio de la reducción de costos laborales para las empresas principales. Los beneficios de la tercerización laboral y la posibilidad de su implementación ha sido también favorecida en nuestro país con la reforma de la norma 21.297 dictada por la última dictadura cívico-militar, que modificó al art. 32 LCT (actual art. 30 LCT) sobre contratación de servicios a terceras empresas y al art. 30 LCT (actual art. 29 LCT) sobre la contratación de personal mediante empresas de servicios eventuales.

La aparente horizontalidad de la empresa en red no quiere decir que no existan relaciones de dominación económica entre las empresas que integran la misma. La supuesta democratización de las relaciones empresariales que muchos predicaban esconde en realidad una nueva relación de poder entre los integrantes del capital. En el fordismo quién dominaba las relaciones empresariales era la gran empresa que concentraba directamente en su poder grandes recursos productivos: infraestructura edilicia, grandes y costosas maquinarias, importantes recursos energéticos y materia prima, gran número de personal, etc. El peso destacado que tenía la propiedad directa del mayor número de bienes materiales productivos colocaba al capital industrial en una posición destacada dentro de las relaciones entre las distintas fracciones del capital. Pero el advenimiento de una producción cada vez más flexible y cambiante ocasionó que el capital industrial, con grandes costos y difícil de adaptarse a los constantes cambios en la demanda, comenzara a sucumbir frente al capital financiero y comercial. Cada vez más la empresa que domina la red de empresas es quién concentra los saberes comerciales (Know how), los diseños, las fórmulas y, obviamente, los recursos financieros. Es el sector que decide qué producir, dónde, con quiénes, y crea así luego la red porque tiene los recursos financieros y los bienes informacionales para hacerlo.

El crecimiento y el peso que tiene el sector servicios está dado por el aumento del valor de los bienes inmateriales propios del llamado capitalismo informacional por sobre los bienes industriales. Cada vez más empresas cambian de actividad pasando de la actividad industrial directa hacia la producción de conocimientos, tercerizando en

pequeñas y medianas empresas lo que es la fabricación de los productos terminados. Es un ejemplo clásico de ello la empresa Nike cuya matriz sólo produce diseños y se encarga del marketing, tercerizando todas las etapas de la producción de zapatillas. Nike no fabrica hoy ni una sola zapatilla, la actividad que realiza su matriz se limita a la producción y venta de diseños. Sin embargo, la dependencia de las pequeñas y medianas empresas respecto de esos diseños, imágenes de la marca y su publicidad es absoluta para poder colocar los productos que fabrican. No es lo mismo fabricar zapatillas Nike que fabricar otras marcas con menor posicionamiento en el mercado. De esta manera, la empresa Nike sigue dominando la industria de las zapatillas sin fabricar zapatillas.

Otro ejemplo del peso del sector conocimientos por sobre el de producción de bienes materiales es el caso de las franquicias. Cada vez más empresas dejan de producir sus propios productos para convertirse en empresas que franquician a terceras empresas su sistema de producción y/o de comercialización, saberes técnicos, emblemas, marcas, etc. En esta modalidad, las empresas que adquieren las franquicias quedan relegadas a una situación de inferioridad y dependencia respecto de la franquiciante, asumiendo mayores riesgos que en última instancia son trasladados a los trabajadores y trabajadoras como último eslabón de la cadena de poder. No por nada el art. 1520 del nuevo Código Civil y Comercial se esfuerza en tratar de eximir de responsabilidad al franquiciante por la rentabilidad del sistema otorgado y frente a los dependientes del franquiciado.

Los bienes informacionales son medios productivos inmateriales que cada vez tienen un mayor valor relativo entre los diferentes medios de producción y determinan, dentro de la estructura de la empresa en red, qué empresa es la demandante (tercerizadora) y cuáles las demandadas (tercerizadas). Pero los bienes informacionales son también productos terminados que han adquirido una importancia destacada en el mercado de bienes y servicios a partir de los cambios en los patrones de consumo de la mayor parte de la población. Es exponencial el crecimiento del consumo de bienes informacionales primarios tales como programas de computadora (software),

aplicaciones para dispositivos móviles (apps), redes sociales, audios, videos, imágenes, textos digitales, música, películas, programas y series de televisión, etc. Estos bienes informacionales primarios son consumidos a través de bienes informacionales secundarios que son los soportes materiales a través de los cuales se consumen los bienes informacionales primarios: PC, notebook, celulares, tablets, televisores, radios, etc.

Por otro lado, crece la necesidad para las empresas de recurrir a plataformas informacionales para publicitar sus productos o concretar la venta de los mismos. Las redes sociales, las plataformas para redes móviles (apps), los sitios web, las casillas de mails, etc., nos invaden de publicidades o de la posibilidad de adquirir por esos mismos medios distintos bienes y servicios. Sitios web de ventas (Mercado Libre, OLX, Booking, Trivago, etc.) o apps para contratar servicios desde los propios celulares (Uber, Glovo, Rappi, PedidosYa, etc.) es una realidad que se impone y modifica las condiciones de competencia entre las empresas. Parecería que aquél que no recurre a esos medios en poder de empresas informacionales, no logra posicionarse y llegar a los eventuales clientes.

Los bienes informacionales tienen la particularidad de que su consumo no implica el agotamiento, desgaste o destrucción del bien consumido como sucede con los restantes productos. Los bienes informacionales están siempre allí para ser consumidos sin que se produzca el agotamiento de los mismos. Siempre podemos volver a escuchar el mismo tema musical, o ver nuevamente una serie, o utilizar la misma aplicación para pedir una pizza o comunicarnos con un amigo. Por otro lado, los bienes informacionales son de fácil e ilimitada reproducción una vez que han sido producidos por primera vez. El mismo producto informacional no necesita ser nuevamente producido para su difusión, distribución o comercialización.

Ahora bien, porqué se acrecienta cada vez más la producción de bienes informacionales si los mismos no se agotan con su consumo y son de fácil e ilimitada reproducción. Porqué hay que producir constantemente nuevos bienes informacionales. La respuesta es que si bien los bienes informacionales no se destruyen o agotan con su consumo, lo que sí se agota es el flujo de atención y de deseo de los

consumidores que exigen permanentemente nuevos y novedosos bienes informacionales. En el capitalismo informacional a lo que se apunta es a capturar son los flujos de atención y de deseo de los usuarios. Controlar el mercado significa capturar la atención del público con novedosos y atractivos productos informacionales que merezcan volcar nuestra atención y tiempo en ellos, y en su caso, pagar su precio por los mismos. Este fenómeno influye también en la producción de los bienes materiales tradicionales de la forma en que comentábamos anteriormente. Los diseños, los logos de las marcas y las imágenes publicitarias están como incrustados en el producto como una parte del mismo y son los que capturan la atención de los compradores en desmedro de los restantes bienes que se ofrecen en el mercado. Es por ello que el sector de producción de bienes informacionales es el que se impone y domina al industrial como señalábamos anteriormente. Todo lo que venimos comentando hasta aquí resulta fundamental para comprender el avance de los sistemas de control y la alteración de las relaciones de producción que ello importa.

Es interesante analizar el cambio ocurrido en la producción de software para comprender los cambios sucedidos en los patrones de comercialización de los bienes informacionales y la diferente forma en que se trata de capturar los flujos de atención de los usuarios. Es sabido que el gran hecho en la producción y comercialización de software se produjo en el año 1980 cuando se incluyó a los mismos dentro del régimen de protección legal de la propiedad intelectual (copyright) . De esta manera, un régimen pensado para la protección de obras artísticas con un autor individual que la creó, pasó a ser utilizado para proteger productos de elaboración industrial más propios al régimen de las patentes. La necesidad del copyright para proteger los softwares está dada en que, al igual que las obras artísticas, los software son fáciles de plagiar una vez que se revela su funcionamiento y el control sobre su replicabilidad se torna dificultosa. Las patentes de invención dan derecho a la exclusividad en la comercialización del nuevo producto o tecnología por un cierto tiempo pero a cambio de divulgar la fórmula o funcionamiento de la invención. El copyright en cambio no sólo brinda la exclusividad en su comercialización por mayor cantidad de años, sino que además no

exige revelar el contenido y/o funcionamiento de la obra porque su protección es automática desde el momento de su creación sin obligación de registrarla para estar protegida. De esta manera, los softwares pasan a estar protegidos y su contenido oculto para evitar el plagio y la reproducción indiscriminada. Fue esto lo que le permitió a la compañía Microsoft dominar el mercado del software, sumado a toda una estrategia de alianzas con empresas fabricantes de ordenadores como fue el caso de IBM. El mercado del software es garantizado por las reglas de la propiedad privada (privativa) mediante los derechos de exclusividad y control de esos productos, debiendo el usuario pagar para adquirir los mismos.

Sin embargo, en los últimos años se ha producido un giro rotundo en la industria del software mediante la proliferación de los productos de acceso libre y gratuito que generan lo que se denomina producción colaborativa. Se tratan de verdaderas plataformas de colaboración en donde las personas pueden ingresar en forma libre y gratuita, participando ellos mismos en la creación de contenidos y captando la atención de los usuarios durante largas horas al día. Son ejemplo de estas plataformas de colaboración las redes sociales (Facebook, Twitter, Instagram, etc.), las plataformas comunicativas (cuentas de mails gratuitas, Whatsapps, Messenger, etc.), plataformas para descargar aplicaciones para dispositivos móviles (Play Store) y los sitios de internet en donde se puede acceder y compartir información, videos, música, imágenes, etc. (Wikipedia, YouTube, etc.). Las empresas en estos casos son dueñas de la plataforma de colaboración y los contenidos los crean los propios usuarios conformando una verdadera red de información. Los integrantes de estas comunidades son usuarios y productores al mismo tiempo de la información que circula por dichas redes. En la producción colaborativa la cadena de montaje circula por internet y la red productiva la conforman los millones de usuarios que vuelcan información en esas plataformas.

El gran negocio de las empresas propietarias de estas plataformas consiste en las nuevas modalidades de publicidad y de venta que se pueden realizar aprovechando el alto flujo de atención que las mismas logran capturar. Al mismo tiempo, esas empresas gestionan y

almacenan enormes bases de datos aportados por los propios usuarios, cuyo procesamiento y asociación permite crear publicidades específicas atendiendo al perfil de cada persona. De esta manera, cada vez más las empresas necesitan recurrir a esas plataformas para lograr vender sus productos o servicios, porque esas plataformas han logrado capturar la atención de cientos de millones de personas que ingresan a ellas todos los días. Se crean así enormes bancos de datos para hacer llegar mejor la oferta de esos bienes y servicios. La libertad y gratuidad en el acceso a estas plataformas es contrarrestada por la apropiación de la información que vuelcan los usuarios en lo que se denomina “apropiación incluyente” y en la captura de los flujos de atención para publicitar nuevos productos y hacer negocios. En la producción colaborativa no todo es completamente libre ya que esconde también un aspecto excluyente en la protección legal de los diseños y logos que utilizan esas plataformas para identificarse, y en la protección de sus bancos de datos que es lo que les permite posicionarse en el mercado de las comunidades virtuales .

El ejemplo de la industria del software nos permite darnos una idea de los cambios producidos a partir del desarrollo del capitalismo informacional en donde los bienes informacionales no sólo son un medio de producción de gran importancia, sino que también son productos terminados cuyo objetivo apunta a capturar los flujos de atención de los eventuales usuarios. También digno de reiterar la cada vez más creciente dependencia de las empresas de bienes y servicios respecto de las empresas informacionales no sólo para definir qué se produce, sino también poder difundir y llegar a los clientes logrando captar la siempre cambiante atención de estos últimos.

La expansión y desarrollo del capitalismo informacional como expresión de una producción flexible y adaptable a un mercado que necesita constantemente de nuevos y novedosos productos que logren captar la atención de los eventuales usuarios, ha generado una nueva clase de trabajadores y trabajadoras que son los que producen los bienes informacionales. Las características propias del trabajo informacional son de suma importancia para entender la necesidad del capital de implementar técnicas de control que se suman o desplazan a las disciplinarias, según el caso, y que alteran muchas de las notas

típicas de la relación de trabajo. Se ha definido al trabajo informacional como: "...las tareas productivas de aquellos trabajadores que utilizan como principal medio de trabajo un bien informacional secundario (por ejemplo, una PC) y que obtienen como producto un bien informacional primario (cualquier ente hecho puramente de bits: textos, programas de computadora, comunicaciones digitales, audio, imágenes, etc.). Programadores, diseñadores gráficos, data entry, y aun músicos –en el caso de ser cesionistas- o periodistas –en su faz de redactores- representan ejemplos de este tipo de trabajadores” .

Además de los trabajadores informacionales, otro sector de trabajadores y trabajadoras que resulta de nuestro interés a los efectos de analizar las técnicas de control y de los cambios en las relaciones de trabajo, son los denominados “trabajadores de las apps”. Estos trabajadores y trabajadoras si bien no son productores de bienes informacionales, su modalidad de trabajo esta decididamente influenciada por un bien informacional como son las plataformas móviles (apps), y la forma en que el capital domina su labor es también mediante técnicas de control de acción a distancia.

Pasaremos a tratar a continuación las características propias de la sociedad de control y su diferenciación con las técnicas disciplinarias antes analizadas en relación a los cambios producidos en las relaciones de trabajo.

El trabajo en las sociedades de control:

Hemos analizado cómo el sistema capitalista transitó de una producción masiva y en serie realizada en grandes centros industriales, a una producción flexible y siempre cambiante realizada mediante toda una red de pequeñas y medianas empresas. Las técnicas disciplinarias a las cuales hicimos antes referencia eran adecuadas para una producción seriada y estándar que intentaba anular cualquier señal de variación o diferencia en el trabajador. Tal como lo decía Taylor, lo que las técnicas de producción debían lograr es borrar toda iniciativa del trabajador. Esto borraría las virtualidades del comportamiento salen del esquema de trabajo impuesto. Es un trabajador normalizado y estandarizado que debe realizar movimientos

repetitivos inducidos, reglamentados y ya probados, que han sido somatizados por el cuerpo. Se trataba el fordismo de una ordenación de los movimientos dentro de un espacio cerrado (establecimiento) y dentro de una determinada fracción de tiempo (jornada de trabajo), que exigía una vigilancia constante de cuerpo presente (panóptico). La producción en éste caso es más bien una reproducción de bienes que una producción propiamente dicha como creación de un objeto novedoso.

Pero en el capitalismo informacional que apunta a capturar los flujos de atención de los eventuales consumidores lo que necesita es de una producción creativa conformadora de lo novedoso. El capital necesita apropiarse para sí de la capacidad de los trabajadores de realizar lo posible, lo variado, lo nuevo. Necesita apropiarse de la inventiva, de la creatividad del trabajador y trabajadora. No necesita atrapar el cuerpo del trabajador dentro de un determinado espacio y tiempo para reproducir bienes estandarizados, sino de atrapar la mente y el alma del trabajador para que le brinde lo máximo de sus posibilidades. Para eso no es necesario encerrarlo en el espacio y en el tiempo, ni imponerle esquemas rígidos de trabajo, ni vigilar el cumplimiento de los mismos, tal como sucede en el sistema disciplinario. En las sociedades de control la apropiación del trabajo se realiza en espacios abiertos sin límites de espacio y tiempo. No hay cuerpos que vigilar, no hay movimientos que reproducir, no hay esquemas que custodiar.

La apropiación de la inventiva y la creatividad por parte del capital estaba ya prevista en la legislación laboral al establecer el art. 82 de la LCT que son propiedad del empleador: "...las invenciones o descubrimientos, fórmulas, diseños, materiales y combinaciones que se obtengan habiendo sido el trabajador contratado con tal objeto". Pero lo novedoso en el capitalismo informacional ha sido la cada vez mayor mutación de las relaciones de trabajo hacia las técnicas de control para mejorar y realizar más plenamente esa apropiación de la inventiva y de la creatividad.

Al respecto, el sociólogo italiano Maurizio Lazzarato señala que: "Para el poder, el problema ya no es encerrar el afuera y disciplinar las subjetividades cualesquiera (después de haberlas separado de lo virtual, de la creación). Como el afuera y la potencia de proliferación

de la diferencia rompieron el régimen del encierro, no hay otro modo de actuar sobre estas subjetividades sino modulándolas. Ya no hay que disciplinarlas en un espacio cerrado, sino modularlas en un espacio abierto. El control se superpone a la disciplina. El tiempo del acontecimiento, de la invención, de la creación de posibles, no puede ser más considerado como una excepción, sino como lo que hay que regular y capturar cotidianamente” .

En la sociedad de control la fábrica o establecimiento como institución del encierro comienza a ser delegada por la idea de empresa en su dimensión espiritual de ejercicio del poder. No hay más adentro ni afuera, no hay más horario de trabajo ni horario de descanso. Los límites para el ejercicio del poder han desaparecido. La empresa a la cual hace referencia el art. 5 LCT como forma de ejercicio del poder para aprovecharse del trabajo de otro, comienza a desproveerse del establecimiento y de la explotación del art. 6 LCT para ejercer ese el poder. La empresa es esa alma siempre presente y que en cualquier momento se puede hacer visible. He allí el crecimiento de nuevas relaciones de trabajo desprovistas de muros y horarios que las determinen: flexitrabajo, teletrabajo, trabajador autónomo, trabajo autogestivo, etc. Muchos trabajadores y trabajadoras trabajan desde sus hogares o en espacios que no les pertenecen para quién prestan tareas, sin tener que cumplir horarios rígidos o esquemas de trabajo impuestos. Pero las nuevas tecnologías de acción a distancia y de comunicación instantánea relativizan el afuera como espacio-tiempo libre de los alcances del capital. Siempre puede llegar a toda hora y en cualquier lugar a través de los medios tecnológicos más variados un mensaje, un pedido, una explicación, un encargo, un aviso, etc., incluso desde los lugares más remotos del planeta. La sociedad de control no captura a un cuerpo dentro de un determinado espacio y período de tiempo como en la disciplinaria, sino que captura e impone un modo de vida.

En un capitalismo en donde la conquista de mercados consiste en la captación de los flujos de atención y de deseos de los clientes, la inventiva, la creatividad y la innovación pasan a ser valores fundamentales. Esa necesidad del capital es lo que esconde la autonomía y espíritu de iniciativa que se fomenta en las nuevas

relaciones laborales y que serían posibles mediante las técnicas de control: “En su relación con el cliente, con el público, el trabajador debe dar pruebas de autonomía, de responsabilidad, de espíritu de iniciativa y de decisión para enfrentar la incertidumbre y la imprevisibilidad de la relación... En la empresa posfordista, la capacidad de confrontarse a lo que pasó, a lo que pasa, a lo que va a pasar, no caracteriza sólo al trabajador independiente y autónomo, sino también al trabajador dependiente y subordinado. Se trata de las competencias de un número creciente de trabajadores, sin que se pueda distinguir entre trabajo asalariado, independiente o incluso desocupado... Evidentemente no hay que tomar al pie de la letra todos los discursos que sostienen las empresas sobre la autonomía de sus empleados, pero estos discursos expresan de todos modos un cambio radical de las estrategias de las empresas y de la subjetividad de los trabajadores. En adelante, el trabajo se hace al precio de una cierta autonomía” .

La idea del trabajador autónomo que puede supuestamente auto-organizar su trabajo constituye un concepto que resulta doblemente provechoso al capital. Por un lado, logra capturar para sí las capacidades de inventiva, de creatividad y originalidad de trabajadores y trabajadoras mediante las técnicas de control, y por el otro, logra reducir los costos de producción y los riesgos empresarios mediante el recurso del fraude laboral. La posibilidad de utilizar formas contractuales no laborales o pseudo-laborales para evitar la aplicación de las leyes laborales y dificultar la organización sindical, es favorecida por la ausencia o menor presencia de las formas típicas de ejercicio del poder durante el fordismo. Estas formas de ejercicio del poder durante el fordismo son en las que se inspiran la doctrina y jurisprudencia laboral para detectar la existencia de una relación de trabajo. El concepto de dependencia jurídica como facultad del empleador de poder dar órdenes, dirigir, reglamentar, vigilar y sancionar, siguen siendo los elementos que tradicionalmente la jurisprudencia laboral utiliza para detectar la existencia de una relación de trabajo. La jurisprudencia y doctrina ius laboralista pocas veces tuvo en consideración que esa forma de ejercicio del poder político era producto y se sostenía en la dependencia económica de la clase trabajadora, y que ahora ese poder político empresarial ha mudado su

formas de ejercicio hacia las técnicas de control como mejor forma de aprovechar el trabajo de otro.

El desconocimiento de la dependencia económica como condición de posibilidad del ejercicio del poder empresario y la creencia de que la aparente autonomía excluye la existencia de una relación de dominación y explotación, han permitido la creación jurídica de sujetos laborales desprovistos de la protección de las leyes del trabajo, los convenios colectivos y de la autotutela sindical. Son ejemplo varios de los sujetos laborales supuestamente independientes previstos en el nuevo Código Civil y Comercial, como es el caso del Agente (arts. 1479 a 1501) , a los cuales se les reconoce una protección inferior a la prevista en la normativa laboral. La figura sublime en ese sentido es el trabajador autónomo económicamente dependiente construida desde la doctrina como sujeto pseudo-laboral que merecía una pseudo-protección legal. En el medio local el trabajador autónomo económicamente dependiente tuvo un intento de recepción legislativa en el primer proyecto de reforma laboral elaborado por el Poder Ejecutivo Nacional en el año 2017. La figura del trabajador autónomo económicamente dependiente es un círculo cuadrado que muestra el nivel hasta donde puede burlarse el capital de los empobrecidos conceptos que maneja la mayoría de la doctrina y jurisprudencia laboralista.

Ahora bien, ¿cómo logra el capital ejercer su poder sobre éste trabajador supuestamente autónomo y que no necesita disciplinar?. En la sociedad de control no es necesario indicarle a otro cómo y cuándo hacer su trabajo. No es necesario hacerle sentir que sus movimientos están siendo vigilados para saber si cumple con el reglamento, el procedimiento o la forma. Pero en la sociedad de control lo que sí debe saber el trabajador y la trabajadora es que sus ingresos, su posición y la continuidad del vínculo dependen del logro de los objetivos, las metas y los resultados. Al final el capital evaluará qué hizo con tanta libertad y si merece seguir siendo parte de ese mundo que es “la empresa”. El control lo calificará, lo medirá y lo clasificará, y de ello dependerá su subsistencia y la continuidad en esa hermosa familia que es la empresa de muros invisibles. En la sociedad de control el espíritu de iniciativa, la creatividad, la autonomía y lo que

uno hace con su libertad para darle ganancias al capital, pueden ser evaluados, modulados y transformados en cifras. Es el reino de la meritocracia, del emprendurismo y la autoexplotación disfrazados de independencia, autonomía y autogestión. El poder empresario no se ejerce directamente sobre los cuerpos para imponerles determinados hábitos y comportamientos, sino que cala en lo más hondo de la psiquis del trabajador y logra imponer un modo de vida al servicio de la empresa.

En ese sentido, Lazzarato señala cómo ejerce su poder el control sobre la persona que vive de su trabajo: “Para explicar el control en las empresas contemporáneas, Zarifian utiliza la metáfora de lo elástico. El trabajador no está más encerrado en las cadenas del puesto del trabajo, sino que está atado por un elástico a su empresa: “El asalariado puede, libremente, tirar del elástico: no está encerrado, puede moverse, desplazarse a merced de sus iniciativas y de su savoir-faire, de sus facultades propias de juicio. Pero aquí es donde el elástico se estira: una fuerza periódica de aviso se ejerce sobre él. Debe rendir cuentas [...] La presión de la fecha, del resultado a alcanzar, reemplaza a la del control minuto a minuto de la operación elemental del trabajo. Pero sería falso pensar que este control se ejerce sólo de manera periódica. En realidad, es omnipresente. El asalariado debe pensar permanentemente en ello, y puede terminar por obsesionarlo noche y día” .

También Gilles Deleuze destacaba el efecto modulante de los salarios en los sistemas de control: “Los encierros son moldes o moldeados diferentes, mientras que los controles constituyen una modulación, como una suerte de moldeado autodeformante que cambia constantemente y a cada instante, como un tamiz cuya malla varía en cada punto. Se puede apreciar sin dificultad en los problemas de los salarios: la fábrica era un cuerpo cuyas fuerzas interiores debían alcanzar un punto de equilibrio, lo más alto posible para la producción, lo más bajo posible para los salarios; en una sociedad de control, la fábrica es sustituida por la empresa, y la empresa es un alma, es etérea. Es cierto que ya la fábrica utilizaba el sistema de las primas y los incentivos, pero la empresa se esfuerza con mayor profundidad para imponer una modulación de cada salario, en estados siempre

metaestables que admiten confrontaciones, concursos y premios extremadamente cómicos. El éxito de los concursos televisivos más estúpidos se debe a que expresan adecuadamente la situación de las empresas. La fábrica hacía de los individuos un cuerpo, con la doble ventaja de que, de este modo, el patrono podía vigilar cada uno de los elementos que formaban la masa y los sindicatos podían movilizar a toda una masa de resistentes. La empresa, en cambio, instituye entre los individuos una rivalidad interminable a modo de sana competición, como una motivación excelente que contrapone unos individuos a otros y atraviesa a cada uno de ellos, dividiéndole interiormente” .

Es importante destacar que la aplicación de las técnicas del control no importan un desplazamiento necesario de las disciplinarias sino que en muchos casos incluso se combinan perfectamente como forma de ejercicio del poder. En el sector de los trabajadores informacionales, por ejemplo, las técnicas de control comienzan a desplazar a las disciplinarias en lo que respecta a la vigilancia física de los cuerpos y los movimientos (panóptico físico), pero las técnicas de control en cambio se combinan con lo que se denomina panóptico digital. Se ha definido como panóptico digital: “...al conjunto de software y hardwares (bienes informacionales primarios y secundarios) dedicados a registrar, transmitir, almacenar y procesar en forma de información digital los comportamientos de los teleoperadores. Sistemas, programas, computadoras, cables, fuentes de almacenamientos, etc., conforman una compleja red que intenta –y en buena medida logra– traducir a bits y supervisar cada acción del trabajador” .

Esta combinación de control con disciplina se puede apreciar claramente, dentro del sector informacional, en el caso de los trabajadores de call centers: telemarketers, teleoperadores, encuestadores telefónicos, etc. La combinación en estos casos es tal que muchas veces disciplina y control funcionan como un mismo mecanismo para el ejercicio del poder. Podemos tomar el ejemplo de los encuestadores telefónicos que se desempeñan en la rama de la publicidad: investigación de mercado, medición de publicidad y audiencia. Estos trabajadores se encuentran encuadrados convencionalmente en el CCT N° 107/90 y tienen un régimen de trabajo altamente flexibilizado. Según el régimen de trabajo allí

previsto, los encuestadores telefónicos pueden prestar sus tareas en forma discontinua (arts. 34 inc. a y 36), prestando tareas y percibiendo remuneración sólo cuando sean convocados por la empresa para participar en una encuesta. El orden y la prioridad en que deben ser convocados los encuestadores esta determinada por una serie de listados que debe elaborar la empresa (art. 40). Los encuestadores son ordenados en tales listas mediante un complejo sistema de puntajes en donde se califica la calidad de sus tareas, el cumplimiento del reglamento interno, la cantidad de objeciones recibidas, la antigüedad, la asiduidad, etc., incluso se contabiliza el porcentaje de rechazos y/o de respuestas “no sabe” de las personas que son encuestadas (art. 41). Para realizar esta calificación de las tareas de los encuestadores telefónicos, los supervisores utilizan los diferentes softwares y hardwares dedicados a registrar, transmitir, almacenar y procesar en forma de información digital el comportamiento de los teleoperadores . Es decir que se valen del llamado panóptico digital para vigilar y registrar el comportamiento y rendimiento de los encuestadores telefónicos. El efecto panóptico es similar al físico ya que si bien los supervisores pueden acceder a todas las llamadas que realizan los encuestadores, materialmente no pueden evaluar todas las llamadas que realizan todos los encuestadores, de la misma forma en que el vigía en la torre del panóptico de Bentham no podía ver a todas las personas al mismo tiempo. Es por eso que la evaluación es siempre parcial y azarosa. Pero lo importante es que el encuestador sepa que puede estar siendo vigilado y allí es donde se produce el efecto óptico propio del panóptico y de las técnicas disciplinarias.

Todo lo analizado hasta aquí sobre el régimen de trabajo de los encuestadores telefónicos se correspondería a las técnicas disciplinarias en su aspecto digital. Sin embargo, no hay que olvidar de que este sistema de evaluación es para formar una serie de listados que determinarán en qué orden de prioridad serán convocados los encuestadores a trabajar y a percibir el salario correspondiente. Mientras mejor sea su desempeño y sean por ello evaluados positivamente, más convocatorias tendrán y más salario percibirán. Y aquí es donde aparece el aspecto del control. Mientras no cometa una falta tal que constituye injuria y justa causal de despido, nada obliga a los encuestadores a calificar positivamente o alcanzar las posiciones

más altas en los listados. No hay sanción, no hay castigo para quién no lo haga. La única consecuencia que tendrán será que cobrarán menos salarios porque se los convocará a menos encuestas o quizás a ninguna. Aparece al final de tanta vigilancia el aspecto motivacional del régimen de trabajo que analizamos propio del sistema de control. Se puede apreciar en este caso cómo disciplina y control se combinan formando un mismo régimen para el ejercicio del poder empresario sobre las personas que trabajan. Las empresas informacionales que integran ésta actividad consiguen, mediante la vigilancia digital, establecer un régimen de control en donde los encuestadores se auto-explotan para aumentar su rendimiento y conseguir mayor salario. Al mismo tiempo, la flexibilización del régimen de trabajo y la discontinuidad de las tareas les permite a las empresas reducir costos y ajustar sus obligaciones salariales a los vaivenes en el flujo de trabajo, disminuyendo los riesgos empresariales.

La sociedad de control también conlleva una diferente manera de educar y formar a los trabajadores, transformándose la escuela o la universidad como instituciones de encierro en una formación permanente y que nunca acaba guiada por las necesidades de la empresa, que responde mejor a la capacidad de adaptación y renovación a los flujos de un mercado siempre cambiante: “El principio modulador de que los salarios deben corresponderse con los méritos tiende incluso a la enseñanza pública: de hecho, igual que la empresa toma el relevo de la fábrica, la formación permanente tiende a sustituir la escuela, y el control continuo tiende a sustituir al examen. Lo que es el medio más seguro para poner la escuela en manos de la empresa. En las sociedades disciplinarias siempre había que volver a empezar (terminada la escuela, empieza el cuartel, después de éste viene la fábrica), mientras que en las sociedades de control nunca se termina nada: la empresa, la formación o el servicio son los estados metaestables y coexistentes de una misma modulación, una especie de deformador universal” .

En esa dirección apunta uno de los proyectos de reforma laboral presentados éste año 2018 en el senado que lleva como nombre: “Capacitación laboral continua, transición entre el sistema educativo formal y el trabajo, fomento del empleo juvenil y entrenamiento

laboral”. Entre los propósitos específicos de dicho proyecto de ley se indica: “Satisfacer el derecho a la capacitación laboral continua de los trabajadores a fin de que puedan adaptarse con agilidad a los cambios en los sistemas productivos y puedan establecer itinerarios laborales a lo largo de una vida en progreso constante, conforme su iniciativa personal” (art. 2 inc. a). Además de las figuras contractuales fraudulentas como el sistema de prácticas formativas, el proyecto apunta a la idea de que los logros personales dependen de la iniciativa del propio trabajador lo cual incluye su disposición a una formación y educación permanente, en donde Estado, empresa y sindicatos resultan partícipes en esa formación del trabajador. Pero como bien ya lo pronosticaba Deleuze: “Es previsible que la educación deje de ser progresivamente un compartimento estanco diferente del compartimento estanco profesional y que ambos desaparezcan en provecho de una terrible formación permanente, un control continuo que se ejercerá sobre el obrero-estudiante de secundaria o sobre el directivo-universitario. Se nos quiere hacer creer en una reforma educativa, pero se trata de una liquidación. En un régimen de control, nada se termina nunca” .

Es en el sector de los trabajadores informacionales en donde se aprecia con mayor claridad la importancia que adquiere los saberes no diplomados . La capacidad de adaptarse a las nuevas realidades tecnológicas y a las necesidades del mercado resulta lo más valioso para el sector informacional en un contexto de alta rotación de empleos. Es por ello que los trabajadores informacionales tienden a desestimar las largas carreras universitarias con gran contenido teórico y programas estancos. En su lugar, aparece la capacitación dentro de las empresas mediante cursos específicos, learning by doing y desarrollo de un know how, el aprendizaje a través de internet y un amplio conjunto de formas de incorporación de saberes subjetivos , que resultan más atractivos para el trabajador y la trabajadora informacionales.

Lo interesante de todo esto es que el capital no sólo tiende a dominar a los trabajadores y las trabajadoras mediante las técnicas del control, sino que además son estas mismas técnicas las que les permite posicionarse y dominar los mercados. En ese sentido, Deleuze señala

que: “Un mercado se conquista cuando se adquiere su control, no mediante la formación de una disciplina; se conquista cuando se pueden fijar los precios, no cuando se abaratan los costes de producción; se conquista mediante la transformación de los productos, no mediante la especialización de la producción. La corrupción se eleva entonces a una nueva potencia. El departamento de ventas se ha convertido en el centro, en el “alma”, lo que supone una de las noticias más terribles del mundo. Ahora, el instrumento de control social es el marketing, y en él se forma la raza descarada de nuestros dueños. El control se ejerce a corto plazo y mediante una rotación rápida, aunque también de forma continua e ilimitada, mientras que la disciplina tenía una larga duración, infinita y discontinua. El hombre ya no está encerrado sino endeudado” .

También Lazzarato señala al respecto: “...la lucha competitiva entre las empresas tiene por objetivo la captación de una clientela, o dicho de otro modo, la constitución de un capital-clientela gerenciado de manera monopólica. El mercado, tal como lo entiende la economía política, no existe: lo que se llama mercado, es de hecho la constitución/captación de clientelas. Dos elementos son esenciales en esta estrategia: la fidelización de la clientela y la capacidad para renovar la oferta a través de la innovación. Captura y fidelización de la clientela significan ante todo captura de la atención y de la memoria, captura de los cerebros, constitución y captura de los deseos y las creencias, constitución y captura de las redes: “El mercado desaparece, el público se afirma” Toda producción se convierte en producción de servicios, es decir, en transformación de “las condiciones de actividad y de las capacidades de acciones futuras de los clientes, los usuarios y los públicos”, y apunta, en último término, a los “modos de vida”. El servicio no satisface a una demanda previa, sino que debe anticiparla o, más bien, hacerla advenir. Esta anticipación se realiza enteramente en el campo de lo virtual, movilizandolos recursos del lenguaje, la comunicación, los enunciados, las imágenes, etc. La anticipación de los servicios por lo virtual y por los signos ofrece la ventaja de, por un lado, poder utilizar todas las propiedades del lenguaje, abriendo así la exploración de varios posibles y, por el otro, trabajar de manera comunicacional sobre el sentido” .

El control de la atención, de la memoria y de los flujos de deseos son los que se imponen en el capitalismo informacional, tal como lo analizábamos en el apartado anterior al tratar los cambios ocurridos en el capitalismo posfordista. Las empresas informacionales son las que apuntan a capturar mediante lo virtual y los signos la atención y los deseos de la clientela, pudiendo decirse que es esa la actividad normal y específica (art. 30 LCT) de toda la red de establecimientos que conforman, en realidad, una misma empresa (art. 5 LCT), dominada por aquél eslabón que concentre los saberes y los bienes informacionales. Y lo es porque no son más las cualidades intrínsecas de los productos para satisfacer ciertas necesidades o la calidad en su fabricación lo relevante a la hora de poder imponer un determinado bien. No es el producto lo que importa, el mismo es algo accidental, lo importante es que se haya captado la atención y el deseo de las personas como objetivo de una nueva relación de poder. Lo determinante es poseer los conocimientos y los medios para capturar y controlar los flujos de atención y de deseo de los potenciales clientes, importando cada vez menos las cualidades reales del producto. Y en la sociedad de control ese poder se ejerce mediante las tecnologías de acción a distancia de la imagen, del sonido y de los datos, que funcionan como máquinas de modular, de cristalizar las ondas, las vibraciones electromagnéticas (radio, televisión) o de modular y cristalizar los paquetes de bits (las computadoras y las redes digitales) . Mediante estas tecnologías se modulan los cerebros y constituyen hábitos principalmente en la memoria espiritual. De la misma forma en que el control logra que el trabajador se auto-explote y haga su trabajo sin tener que encerrarlo y darle órdenes, las técnicas del control logran que los clientes compren y consuman un nuevo modo de vida que ingresa y se renueva permanentemente mediante las tecnologías de acción a distancia.

El que controla los medios tecnológicos de acción a distancia contrala el trabajo ajeno y el mercado de bienes y servicios. Como venimos diciendo, en ese control cada vez tiene menos importancia la propiedad de los medios de producción. Este hecho lo podemos corroborar en el caso del sector informacional. La necesidad que tienen los trabajadores y las trabajadoras informacionales de vender su fuerza de trabajo en relaciones de trabajo formales, no pasa por

carecer de la propiedad de los medios de producción. Lo mismo sucede en el caso de los trabajadores informacionales que se desempeñan en forma aparentemente autónoma y que deben auto-explotarse frente al dominio de sus empresas-clientes. Los medios de producción informacionales primarios (softwares) y secundarios (PC, notebook, etc.) son de relativa accesibilidad por parte de los trabajadores informacionales. Un operador de call center, un programador, un diseñador, etc., podrían en muchos casos ser propietarios de los medios de producción informacionales que habitualmente utilizan. Incluso en muchos casos lo son cuando se trata de trabajadores informacionales que se desempeñan en forma aparentemente independiente fuera de una relación formal de dependencia.

En cambio, lo que todos estos trabajadores no pueden poseer y controlar son los canales, las redes, los medios a través de los cuales circulan y se venden los productos informacionales que ellos mismos producen. No controlan los medios tecnológicos de acción a distancia que son los que captan los flujos de atención y de deseo de los potenciales clientes y por los cuales se controla el mercado: redes sociales, plataformas móviles, medios de comunicación, empresas publicitarias, etc. Por ejemplo, un programador que ha creado una determinada aplicación para plataformas móviles necesita colocarlo en el mercado y para eso debe tratar con quienes tienen el poder de visibilizarlo, hacerlo circular y atrapar al gran público. Las redes sociales, las aplicaciones móviles, los sitios web, etc. nos bombardean con publicidades de nuevas y novedosas aplicaciones que incluso muchas veces descargamos sin darnos cuenta por error. El programador en cuestión carece de lo más valioso en el capitalismo informacional que es el control de las redes de consumidores. La producción de bienes informacionales es masiva, todos nosotros participamos volcando información en las redes sociales, pero la acumulación, el almacenamiento y la comercialización de esa información y de los bancos de datos que se crean la hacen unos pocos. El trabajador informacional aparentemente independiente debe por ello vender sus productos o servicios a terceras empresas-clientes que controlan su labor y lo obligan a auto-explotarse. La forma de ese control es muy simple: si el trabajador informacional no se esfuerza, no

se actualiza, no es creativo u original, etc., las empresas-clientes no van a requerir sus servicios y el trabajador informacional no logrará asegurar su subsistencia. Nuevamente logra sus efectos la sociedad de control calificando, midiendo y modulando la labor de las personas que viven de su trabajo y haciendo depender de sus resultados la continuidad y subsistencia de las personas. Nuevamente la meritocracia, el emprendurismo y la autoexplotación disfrazados de independencia, autonomía y autogestión.

Los trabajadores y las trabajadoras de las Apps:

No queríamos terminar esta ponencia sin hacer una breve referencia sobre un nuevo colectivo de personas que viven de su trabajo y que se los denominan “trabajadores de las Apps”. Se tratan de trabajadores y trabajadoras cuyos servicios les son requeridos por los diferentes clientes a través de plataformas para dispositivos móviles (apps) cuya propiedad pertenece a una empresa que la administra. El cliente ingresa el pedido del servicio a la plataforma ingresando los datos básicos de su pedido, la plataforma le indica el precio del servicio y el tiempo estimado para su cumplimiento. Una vez que es aceptado por el cliente, la plataforma avisa a los trabajadores y trabajadoras registrados y que se encuentran en la zona sobre el pedido y sus condiciones. El trabajador o trabajadora que toma el pedido se reserva el cumplimiento del mismo. Una vez que lo cumple y le cobra al cliente el precio fijado debe, entregarle a la empresa titular de la plataforma una parte del mismo como comisión. Desde ya que no se reconoce relación de dependencia entre la empresa propietaria de la plataforma y los trabajadores que se encuentran en la más absoluta precarización laboral. Este mecanismo funciona en la Argentina y es utilizado para servicios de remisería (Uber) y para mensajería, reparto y transporte de pequeñas cantidades de mercaderías (Rappi, Glovo, Pedidos Ya, etc.). Algunas de estas empresas hace algunos años que operan en el país y otras en muy pocos meses se desarrollaron de manera impresionante, aprovechando sin dudas el crecimiento del desempleo en los últimos años y la mayor vulnerabilidad de algunos colectivos laborales como el caso de los trabajadores y las trabajadoras migrantes.

Si bien la empresa propietaria de la plataforma puede imponer ciertas condiciones a los trabajadores y trabajadoras como ser las características de los vehículos, utilización de los logos de la empresa y hasta puede llegar a suspenderlo o rescindir su contratación por no cumplir con las condiciones de los servicios, existen una infinidad de aspectos que diferencian esta forma de contratación a una típica relación de trabajo. En primer lugar, la empresa no es propietaria de los vehículos que utilizan los trabajadores para cumplir sus tareas pudiendo pertenecer a los propios trabajadores o a un tercero. Si estamos hablando de servicios de transporte y/o mensajería, los vehículos que se utilizan constituyen el medio de producción que tradicionalmente se consideraba entre los más relevantes o directamente el más importante para esa actividad. En algunos casos pueden tratarse de medios de transporte con un valor de cierta importancia como puede ser un automóvil. Además, los propios trabajadores se deben hacer cargo de los gastos que generan sus vehículos como así también se hacen cargo de los riesgos por pérdida, robo o destrucción de los mismos.

En segundo lugar, no existe un ejercicio del poder de dirección empresario tan manifiesto como en una típica relación laboral. Hasta en muchos aspectos ni siquiera existen. Los trabajadores de las apps no deben cumplir horarios, no están obligados a tomar los pedidos que se ofrecen en la plataforma, pueden decidir cuándo y qué cantidad de trabajo quieren prestar. Se tratan de vínculos que no cumplen con las características propias a las instituciones de encierro y a las relaciones de poder que se generan en las mismas, careciendo o reduciéndose al mínimo el ejercicio del poder disciplinario que caracteriza a la relación de dependencia laboral según la doctrina y jurisprudencia ius laboralista mayoritaria. Parecería que los trabajadores de las apps son independientes y se desempeñan en forma autónoma, autoregulando la intensidad de la fuerza de trabajo que quieren poner a disposición de los eventuales clientes.

La aparente autonomía y flexibilidad es anunciada por las propias empresas titulares de las apps como factor positivo a la hora de ofertar esta manera de trabajar. La empresa de reparto Glovo en su página web anuncia para aquellos que quieran comenzar a trabajar utilizando

su plataforma, lo siguiente: “Glovo ofrece una forma más divertida de tener un ingreso extra y compartir tu tiempo con los demás. Te ofrecemos la oportunidad de ser parte de un equipo joven con grandes ideas para el desarrollo y la innovación, y la capacidad de tener flexibilidad horaria”. Y sobre la forma de contratación: “Nuestros repartidores están registrados como autónomos en la administración pública y declaran sus ingresos al final del año en su declaración de impuestos. La flexibilidad de nuestro servicio permite a los repartidores tener más libertad para generar ingresos durante su tiempo libre”. La flexibilidad horaria y la aparente libertad que ofrece esta manera de trabajar parecen ser los componentes más atractivos y son utilizadas por estas empresas para publicitar esta particular forma de trabajo. Tan libre parece ser el trabajo que Glovo considera como tiempo libre al que utilizan los repartidores para trabajar (“...generar ingresos durante su tiempo libre”).

En tercer lugar, las plataformas se presentan como meras intermediarias entre los que prestan los servicios y los eventuales clientes. Las empresas titulares de las plataformas no remuneran las tareas que prestan los trabajadores de las apps sino que el precio de los servicios es directamente abonado a éstos por los propios clientes y la empresa titular de la plataforma se lleva sólo una comisión. Desde esta perspectiva, parecería existir un vínculo directo entre los prestadores del servicio y los clientes, o por lo menos así lo quiere plantear la empresa titular de la plataforma. Esta situación complejiza los vínculos jurídicos y las respectivas responsabilidades entre empresa titular de la plataforma, trabajador y cliente. Más complejo se torna aún en el caso de que el propietario del vehículo sea un tercero, lo que agrega un nuevo vínculo jurídico, el del trabajador con el propietario del vehículo, el cual hasta podría estar formalizado en una relación laboral registrada, lo que dificulta todavía más el carácter de empleador de la empresa titular de la plataforma.

Si bien los trabajadores y trabajadoras de las apps no son trabajadores informacionales por no producir bienes informacionales, los mismos cumplen con todas las características propias del capitalismo informacional que hemos analizado anteriormente. Sus labores están sometidas a técnicas de control de acción a distancia

propia del capitalismo informacional, y por ende, se encuentran inmersos en una relación de poder y de dependencia, en un contexto de la más absoluta desprotección laboral. Esto demuestra cómo las técnicas de control y los elementos tecnológicos que se emplean para ello pueden aplicarse para someter trabajadores que actividades tradicionales como el transporte de personas, la mensajería y el reparto de productos.

Repasando las circunstancias antes mencionadas y que parecían descartar la existencia de una relación de dependencia entre empresas dueñas de las apps y los trabajadores, hay que recordar que en el capitalismo informacional son los bienes informacionales, los conocimientos acumulados, los bancos de datos y el control de las redes de consumidores los medios de producción más importantes (medios inmateriales) en desmedro de los medios materiales. Las empresas titulares de las apps poseen los medios de producción más importantes y por los cuales someten tanto a su competencia como a los trabajadores que se incorporan a ésta modalidad de trabajo. Las empresas de las apps poseen el elemento tecnológico primordial por el cual controlan una amplia red de consumidores (la propia app). Las mismas se sirven de los bancos de datos de otras empresas informacionales (Facebook, Twitter, E-mails, sitios web, otras aplicaciones, etc.) para publicitar su plataforma, sus logos e imágenes, y para que pueda ser descargada sin costos por los eventuales usuarios. Esto implica que las empresas titulares de las apps poseen además amplios recursos financieros para posicionarse en el mercado. De esta manera, los clientes ya tienen instalados en sus celulares estas plataformas listas para ser utilizadas para cuando lo necesiten, habiendo de esta manera la empresa titular de la app capturado la red de consumidores y los flujos de atención, deseo y memoria. Es por ello que el hecho de que los trabajadores de las apps sean los propietarios de los vehículos resulta un dato menor y que no descarta para nada la situación de dependencia económica en que se encuentran respecto de la empresa dueña de la plataforma. Los medios materiales de producción se encuentran ampliamente relegados por los inmateriales en estos casos y son la base de la dependencia económica de los trabajadores de las apps respecto de la empresa propietaria de la misma.

La ausencia de ejercicio del poder de dirección por parte de la empresa titular de la app a la que hacíamos referencia anteriormente, no descarta tampoco la existencia de una relación de poder ejercida mediante técnicas de control a distancia. Es más que evidente de que esta manera de trabajar y de aprovecharse del trabajo de otro no se desarrolla dentro de un establecimiento como institución de encierro. Es por ello que las técnicas disciplinarias resultan obsoletas en este tipo de relaciones de trabajo, resultando más adecuadas las de control en espacios libres y mediante técnicas de acción a distancia posibilitadas por las tecnologías de las apps. La empresa titular de la app no necesita darle órdenes, reglamentar, fijar un horario de trabajo, vigilar el comportamiento o sancionar al trabajador, aunque ello pueda suceder en determinadas circunstancias. La empresa sabe que siempre habrá un trabajador que tomará el pedido de servicio y cumplirá con el mismo. Y eso es así porque los trabajadores carecen del medio de producción más importante: la red de consumidores, y si no toman los pedidos directamente no tendrán ingresos para subsistir ellos y sus familias. El capital en estos casos no captura y no encierra a un colectivo de trabajadores dentro de un determinado espacio físico y período de tiempo. El capital ha capturado un modo de vida. No hay adentro ni afuera. La empresa es omnipresente. Y el poder de dirección ha ingresado en la psiquis del trabajador, pasando a ser la explotación una autoexplotación resultante de la carencia del trabajador de los principales medios de producción: los medios informacionales.

La modalidad de trabajo de las apps es un buen ejemplo del grado de dependencia económica en que se encuentra la clase que vive de su trabajo y el nivel de concentración de recursos y de poder en este momento del capitalismo. El nivel de la dependencia económica ha aumentado de tal forma que el capital consigue el efecto esperado recurriendo a la sola necesidad y dependencia de la clase sin tener que vigilar, dirigir o sancionar a cada trabajador. Tan manifiesta es la explotación directa de toda una clase que la dominación del capital se ejerce directamente hacia la masa desapareciendo el aspecto individualizante de la sociedad disciplinaria fordista. Como lo mencionamos al tratar las características de la sociedad disciplinaria, para Foucault el poder disciplinario tenía un efecto individualizante

porque la relación de poder se ejercía de individuo a individuo . Cuando el patrón daba una orden en la fábrica, aunque sea general para todos los trabajadores, esa orden no era otra cosa que impartida al individuo porque el desempeño laboral y la continuidad o no del trabajador es individualmente considerada. Cada trabajador rinde cuentas en forma individual hacia el empleador. Pero en el caso de las apps, el pedido de trabajo es lanzado a una masa indeterminada de trabajadores para que alguno la tome. Al capital no le interesa porqué los restantes trabajadores no tomaron el pedido o porqué algunos hace tiempo que no toman ninguno. Lo importante es que algún pobre diablo la tomará porque lo necesita para vivir. El ejercicio del poder empresario se vuelve cada vez más abstracto. La dependencia de la clase que vive de su trabajo se acrecienta y tiene como consecuencia el cada vez mayor control del gran capital sobre la sociedad en su conjunto.

La alta concentración de los recursos informacionales y el control de las amplias redes de consumidores, les permite a estas empresas no sólo dominar a los trabajadores que se desempeñan mediante esta modalidad de trabajo sino también eliminar a la competencia empresarial que carezca de tales recursos. Las empresas dueñas de las apps controlan las redes de consumidores por el nivel de penetración y de instalación que las mismas han alcanzado, por las ventajas tecnológicas que las propias apps le proporcionan a la hora de facilitar la contratación de los servicios a los usuarios, y por los bajos precios comparativos que pueden ofrecer debido a la ausencia de costos laborales y a la sobreexplotación de los trabajadores y trabajadoras. Como lo decía Deleuze en la cita que antes transcribimos, en la sociedad de control el mercado se conquista cuando se tiene el poder de fijar los precios.

Si bien como lo habíamos indicado al comienzo, son los propios clientes los que abonan directamente el precio del servicio a los trabajadores, es en cambio la empresa titular de la app la que fija el mismo. En la sociedad de control el poder de fijar los precios constituye el hecho relevante porque ello importa el control sobre el mercado de la actividad y el control sobre las labores que prestan los trabajadores que se desempeñan en la misma. Si los trabajadores

aceptan trabajar por tan bajo precio, es porque esa empresa controla la actividad y los trabajadores no tienen otra opción para poder subsistir. Para poder alcanzar un ingreso que se acerque a lo que necesitan para poder vivir, los trabajadores y trabajadoras se deben autoexigir y autoexplotar hasta el límite de sus posibilidades. De esta manera, la empresa de la app puede llegar a obtener una ganancia por cada trabajador similar a lo que podría haber obtenido con un precio de servicio mayor como el que cobran las otras empresas de la actividad. Poder fijar los precios del servicio en estas condiciones y obtener una parte del mismo bajo la forma de una comisión, importa una relación de dominación mediante técnicas de control y un aprovechamiento del trabajo ajeno, lo que cierra el círculo de la explotación propia del sistema capitalista mediante otros procedimientos.

Podemos concluir que los trabajadores de las apps, lejos de la aparente autonomía y libertad para poder organizar su trabajo, se encuentran inmersos en una relación de dependencia montada mediante técnicas de control a distancia, propias del capitalismo informacional. Se trata de una organización empresarial en espacio abierto y que utiliza medios inmateriales (apps, bases de datos, redes digitales, etc.) para someter las labores de quienes se desempeñan mediante ésta modalidad de trabajo.

Conclusiones

En esta ponencia hemos podido observar cómo los cambios operados en el modo capitalista han introducido modificaciones en la forma en que el capital somete, se aprovecha y obtiene ganancias de las labores que prestan las personas que viven de su trabajo. En particular, hemos analizado cómo los medios inmateriales como los informacionales se han impuesto y dominan las relaciones de producción, posibilitando la implementación de técnicas de control a distancia que muchas veces desplazan a las disciplinarias. Estas últimas eran adecuadas al sistema fordista de organización industrial que se desarrollaba en una institución de encierro como los grandes

centros fabriles y que resultan obsoletas para las nuevas relaciones laborales en espacios abiertos.

La ausencia de encierro imposibilita diferenciar el adentro del afuera, el trabajo del no trabajo. La empresa capitalista como relación de dominación se ha desprovisto tanto del establecimiento que era su dimensión espacial, como así también de la ubicación temporal de la jornada de trabajo. Pero de ninguna manera ha dejado de contener en estos casos la empresa una relación de dominación que se ejerce para aprovecharse del trabajo ajeno. La definición de empresa del art. 5 de la LCT es perfectamente aplicable a estas nuevas formas de relación de trabajo dado que se organizan medios de producción, principalmente inmateriales, para dominar mediante técnicas de control los recursos personales que le proporciona el medio social. A esos fines la empresa se ha desprovisto como decíamos del establecimiento como institución de encierro (art. 6 LCT) siendo ahora una organización empresarial en espacio abierto.

Quienes predicán las bondades de estas nuevas formas de trabajo y pretenden excluirlas de los alcances del principio protectorio del art. 14 bis CN, o asignarle una protección inferior, resultan encubridores y cómplices de nuevas modalidades de dominación, explotación y dependencia. De la misma forma lo son quienes pretenden desconocer o limitar la libre organización sindical de estos nuevos colectivos laborales. El discurso de quienes ven autonomía, independencia, autogestión y libertad en estas modalidades de trabajo, demuestra el grado de confusión conceptual que tienen, o que quieren tener. Es un verdadero bastardeo y resignificación de esos conceptos para hacerlos compatibles con situaciones de dominación y dependencia como las que venimos comentando. En estas modalidades de trabajo se encuentran inmersos cuantiosos trabajadores y trabajadoras en situaciones de dependencia hacia el capital y desprovistos de toda protección laboral y sindical.

Resulta urgente comprender las razones por las cuales el art. 14 bis CN manda a proteger a los trabajadores y las trabajadoras, y también las razones por las cuales trabajadores y trabajadoras comenzaron a organizarse sindicalmente para protegerse y tratar de remover el orden de dominación imperante. Comprender esas razones nos

permitiría comprobar que las mismas se encuentran plenamente vigentes en las nuevas modalidades de trabajo analizadas en esta ponencia. La dependencia económica de las personas que viven de su trabajo se encuentra intacta y es incluso todavía mayor como consecuencia de la alta concentración de los principales recursos económicos: los tecnológicos, los informacionales y los financieros. Sobre la base de esta dependencia económica, el capital ha implementado nuevas formas de dominación hacia trabajadores y trabajadoras como las técnicas de control de acción a distancia, para aprovechar y explotar mejor las labores de esos trabajadores y trabajadoras.

La dependencia económica de la clase que vive de su trabajo y la situación de vulnerabilidad que ello importa por ser la base de las relaciones de dominación del sistema capitalista, son la razón de ser de la protección del art. 14 bis CN y de la organización sindical. La dependencia económica es la base de la dependencia política que existe en toda relación de trabajo, como relación de dominación en donde una voluntad se impone a la otra para conseguir de ésta lo que más le convenga a sus intereses. Esas son las nociones de dependencia a la cual hacen referencia las definiciones de contrato y relación de trabajo de los arts. 21 y 22 LCT, porque es la situación de hecho que exige, por mandato constitucional, una protección de la persona sometida en esa relación. Alentar la organización y acompañar las reivindicaciones de esos colectivos laborales es un deber ineludible.

La imposición de una voluntad sobre la otra puede ser ejercida mediante las modalidades disciplinarias en donde el empresario organiza, reglamente, ordena, vigila y castiga en forma directa las labores del trabajador. A esta modalidad de ejercicio del poder es a la cual está acostumbrada la doctrina y jurisprudencia laboralista mayoritaria, que considera que hay relación de dependencia sólo cuando el empleador ejercita las facultades propias de lo que se ha dado en llamar “dependencia jurídica”: facultades de organización y de dirección (arts. 64 y 65 LCT), de control (art. 70 LCT) y disciplinarias (art. 67 LCT). Pero el empleador puede organizar de otra manera su empresa, aprovechando los recursos tecnológicos e informacionales

para establecer técnicas de control a distancia y aprovecharse mejor de las labores de trabajadores y trabajadoras. Sobre la base de la dependencia económica y de la relación de dominación que ella conlleva, el capital puede imponer técnicas de control que difieren a las disciplinarias. En esos casos se sigue inmerso en una relación de dependencia y de dominación mediante otras modalidades, que exigen la correspondiente protección del trabajador. Reconocer esta situación es fundamental para comprender la necesidad de la adecuada protección y de la libre organización gremial de esos trabajadores y trabajadoras en la etapa actual del sistema capitalista.