



El laberinto del trabajo

Cómo escapar del capitalismo

El laberinto del trabajo

Cómo escapar del capitalismo

Amelia Horgan

Traducción de Nacho Sáenz de Tejada



**levanta
fuego**

Primera edición: mayo de 2022

Título original: *Lost in Work.*

Escaping Capitalism

© 2021, Amelia Horgan

© edición en lengua española, 2022, Levanta Fuego

© traducción, 2022, Nacho Sáenz de Tejada

© edición original en inglés, Pluto Books

Diseño de cubierta: Clara-Iris Ramos

Publicado por: Levanta Fuego

www.levantafuego.com

contacto@levantafuego.com

ISBN: 978-84-125204-1-5

Depósito Legal: M-14019-2022

Índice

Agradecimientos.....	9
Introducción	
La fantasía del trabajo	11
Capítulo 1	
Trabajo, capitalismo y trabajo capitalista.....	29
Capítulo 2	
Poner en cuestión el «trabajo»	55
Capítulo 3	
La paradoja del nuevo trabajo	77
Capítulo 4	
¿Qué nos hace el trabajo a nosotros como individuos?	101
Capítulo 5	
Nación laborizada. Cuando divertirse es un asunto serio.....	121
Capítulo 6	
¿Qué aporta el trabajo a la sociedad?.....	143
Capítulo 7	
Fantasmas y holgazanes: resistencia en el trabajo	165
Capítulo 8	
Unirse: la mano de obra organizada y el sueño de los trabajadores.....	183
Capítulo 9	
Tiempo libre: resistencia al trabajo	207
Conclusión: manos a la obra.....	227

Agradecimientos

Mientras escribía este libro caí muy enferma. Tras contagiarme de COVID-19 en marzo de 2020 me pasé casi todo el año en cama. Me sentía demasiado débil como para levantarme y a duras penas podía pensar o escribir. La enfermedad me obligó a trabajar en el libro a trompicones, unas frases un día, uno o dos párrafos al siguiente. Así pues, el resultado es algo distinto a como me lo había imaginado. A pesar de todo, espero que esté a la altura de lo que la teoría promete, de lo que la teoría puede y debe hacer: demostrar que lo que se supone que es natural, inamovible e insalvable es en realidad contingente, mutable y evitable. En resumen, aportar esperanza, requisito previo y fundamental de toda acción. Esperanza en un trabajo mejor, esperanza frente al trabajo tal y como lo conocemos y esperanza en un mundo mejor.

Mientras estaba enferma pude ver que muchas personas estaban deseando ayudarse unas a otras y que esos deseos quedaban frustrados por la forma en que está configurada nuestra sociedad. Tras una primera (e impresionante) oleada de apoyo mutuo, se restablecieron los viejos patrones. En lugar de un esfuerzo colectivo y transformador, la continuidad de la vida cotidiana quedó asegurada gracias al trabajo no remunerado de las mujeres dentro del hogar y, fuera de él, a los trabajos

mal pagados de logística y servicios. Cuanto más cambian las cosas, más inalterables permanecen. Hay que ser cautos con las afirmaciones sobre cómo es realmente la esencia de las personas, pero es sorprendente ver cuánto esfuerzo hace falta para ponerle freno a la bondad y los cuidados que la gente está deseando dar.

Con esta idea en mente debo dar las gracias a los amigos y compañeros que con tanto cariño me han ayudado. En particular a Gabriel (Constantin) Mehmel, Ha-reem Ghani, Huda Elmi, Martha Perotto-Wills, Jenny Killin y Sean O'Neill.

Un especial agradecimiento a quienes leyeron, comentaron y mejoraron enormemente mis borradores: Daisy Porter, Freddie Seale, James Elliott, James Greig, Josh Gabert-Doyon, Orlando Lazar, Neha Shah, Robert Maisey, Sarra Facey, Sam Dolbear, Steffan Blayney y, especialmente, a Loma Finlayson. Cualquier error u omisión es responsabilidad mía.

Gracias también a Neda Tehrani por su paciencia y cariño a la hora de editar este libro y por su apoyo durante todo el proceso de redacción.

Y a Richard, gracias por todo.

Introducción

La fantasía del trabajo

En lo que respecta al trabajo, existe una reconfortante narrativa de progreso según la cual los viejos malos tiempos de empleos terribles (niños trabajando en las minas, fábricas de algodón, accidentes laborales y jefes crueles) son cosa del pasado. Según esta narrativa, el único problema laboral que hay actualmente es que no todo el mundo tiene un trabajo adecuado, o también que existen barreras que impiden a ciertos colectivos (mujeres, personas de color, personas discapacitadas) acceder a determinados tipos de empleo. Para muchos, sin embargo, la realidad del trabajo contemporáneo es bastante diferente. En contra de este relato de progreso podríamos señalar, en primer lugar, que en el mundo sigue habiendo trabajos peligrosos. Si bien la mayor parte de los trabajos extremadamente peligrosos e hiperexplotadores de las industrias extractivas se ha exportado al sur global, en el norte sigue habiendo problemas relacionados con la insalubridad y las pésimas condiciones de trabajo, y hay muchos ejemplos de jefes tiránicos que ejercen un poder arbitrario sobre sus empleados. En Gran Bretaña, al menos 1,4 millones de trabajadores padecieron pro-

blemas de salud relacionados con el trabajo entre 2018 y 2019.¹ El número de personas que caen enfermas a causa del trabajo llevaba muchos años reduciéndose, pero aumentó brevemente a raíz de la crisis financiera de 2008, y desde entonces se ha estancado.

La crisis de la COVID-19 ha demostrado que el riesgo de enfermar en el trabajo no está repartido equitativamente. Si bien la falta de equipos de protección individual (EPI), las largas jornadas y los salarios ofensivamente bajos a los que se enfrentan los trabajadores del Servicio Nacional de Salud británico (NHS) han recibido su legítima condena, se ha hablado mucho menos de los riesgos a los que se enfrentan los trabajadores del sector servicios, mal pagados y con escasa protección.² Esto se ha debido, en parte, a un cierto encubrimiento de los empresarios: gracias a una laguna legal que les permitía no informar de los casos de contagio que a su juicio se han producido en el entorno social y no en el trabajo, los empresarios han sido en la práctica quienes han decidido qué casos de contagio por COVID-19 en los centros de trabajo se notificaban como tales.³ Esto resultó particularmente problemático en el sector del procesamiento de alimentos, donde los reportajes de la prensa informaron de al menos 1 461 casos de COVID-19 y seis muertes,

1. <https://hse.gov.uk/statistics/causdis/index.htm> (última consulta diciembre de 2020).

2. Incluso la empresa que suministró los hisopos médicos utilizados para realizar las pruebas de la COVID-19 fue criticada por maltratar a sus empleados

3. www.pirc.co.uk/wp-content/uploads/2020/09/PIRC_sector_food_processing.pdf (última consulta diciembre de 2020).

mientras los informes oficiales solo contaban cuarenta y siete casos y ni una sola muerte.⁴ Una cámara oculta demostró que los trabajadores de una planta de procesamiento de alimentos habían sido amenazados con el despido en caso de acogerse a la baja por enfermedad. De igual modo, los trabajadores de los *call centers* siguieron acudiendo al trabajo, a pesar de que otros sectores habían cerrado sus puertas y de que su trabajo (cobro de deudas o venta de nuevas ofertas de telefonía) no es «esencial».⁵ Puede que fuera esencial para obtener beneficios, pero no para la supervivencia colectiva frente a un nuevo y peligroso virus.

La primera etapa de la crisis ha demostrado que los trabajadores estamos expuestos a niveles de riesgo muy diferentes. Algunos hemos podido trabajar desde casa, por incómodo y difícil que pueda resultar a veces, mientras que otros no han tenido más remedio que arriesgarse y exponerse a un virus potencialmente mortal. A pesar de toda esa retórica sobre los «trabajadores esenciales» y los «trabajadores clave», quienes tuvieron que continuar trabajando de manera presencial no fueron únicamente aquellos cuya labor puede considerarse razonablemente «esencial». Algo más de la mitad de la gente continuó yendo a trabajar. Si bien el término «esencial» nos lleva a pensar en reponedores de super-

4. *Ibid.*

5. Por ejemplo, los trabajadores del centro de telefonía EE en Darlington fueron presionados para volver al trabajo en marzo de 2020: <https://thenorthernecho.co.uk/news/local/darlington/18341404>. coronavirus-please-help-us-plead-darlington-ee-call-centre-staff-working-pandemic/(última consulta diciembre de 2020).

mercado, o en enfermeras y médicos, en realidad, aparte de los pocos sectores que realmente cerraron, eran los empresarios quienes decidían si el trabajo de sus empresas era esencial.⁶ Cuando las tiendas reabrieron, el riesgo de muerte entre los dependientes aumentó hasta un 70 % para los hombres, y un 65 %⁷ para las mujeres. Resulta que el virus discrimina. En una sociedad tan desigual como la de Reino Unido, la gente puede experimentar un mismo problema de salud de manera muy diferente. Estas diferencias no son secundarias, sino que pueden determinar la probabilidad de caer enfermo y la gravedad de la propia enfermedad. Distintos trabajadores estaban expuestos a diferentes niveles de riesgo, y cuando estos se combinaban con los riesgos estructurales, quienes los sufrían tenían más probabilidades de enfermar, e incluso más probabilidades de morir. En particular, la combinación entre exposición profesional, pobreza y racismo ha supuesto que la tasa de mortandad a causa de la COVID-19 haya sido casi el doble entre los negros que entre los blancos.⁸

La COVID-19 ha puesto en tela de juicio esa tranquilizadora idea de que el trabajo mejora de forma progresiva y ha demostrado que siguen existiendo empleos

6. <https://opendemocracy.net/en/oureconomy/dont-buy-the-lockdown-lie-this-is-a-government-of-business-as-usual/> (última consulta diciembre de 2020).

7. <https://ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/causesofdeath/bulletins/coronaviruscovid19relateddeathsbyoccupationenglandandwales/deathsregisteredbetween9marchand25may2020> (última consulta diciembre de 2020).

8. <https://bbc.co.uk/news/uk-52219070> (última consulta diciembre de 2020).

malos. Quienes no los conocen en primera persona (los ricos, que no dependen de las ganancias del empleo remunerado como la clase trabajadora, y algunas personas de generaciones anteriores para quienes el trabajo, a pesar de las disparidades de clase, raza, género y región, no conllevaba bajos salarios y escasa protección, o lo conllevaba solo de forma temporal) viven en un mundo de fantasía, entre el sueño y la realidad. En ese mundo, los jefes tiránicos, los salarios de miseria y el despido por enfrentarse a esas condiciones de mierda son cosa del pasado, algo que, si acaso, sucede en otro lugar. La historia que se cuentan a sí mismos los que viven en este mundo es que conseguir un trabajo es relativamente fácil, ¡basta con entregar tu CV en alguna tienda! Y una vez que lo consigues ya no tienes que preocuparte del pago del alquiler. Puedes estar seguro de que no va a sucederte nada malo y, si ocurriera (digamos que caes enfermo o tienes un accidente laboral), estarás protegido, ya sea legalmente o gracias a la benevolencia de tu empleador. Si bien es posible que tengas que currártelo durante unos años haciendo algo en lo que no estás particularmente interesado, llegará el día en que podrás hacer aquello con lo que realmente disfrutas o, al menos, te pagarán lo suficiente para que ello no te importe.

La realidad que te encuentras después de recorrer todas las tiendas del centro y de quemar tu impresora con tanto CV es que hay cientos de personas solicitando esos mismos empleos. Esta creencia en que se puede encontrar un buen trabajo (esto es, bien pagado, seguro y satisfactorio), cosa cada vez más difícil, perdura por va-

rias razones. La primera es que muchos de los que viven en ese mundo no sufren este problema en toda su amplitud y naturaleza. Esto se debe a que el estancamiento económico que ha predominado en Reino Unido en lo que va de siglo ha causado una polarización en el mercado laboral. Al desaparecer los empleos de salario medio se ha abierto una brecha en el centro. El trabajo mal pagado, a menudo a tiempo parcial o como falso autónomo (las empresas invitan a hacerse autónomo a quienes legalmente podrían considerarse empleados y disfrutar de sus derechos y prestaciones como tales), se sitúa en un extremo, y en el otro hay un número cada vez mayor de empleos bien remunerados.⁹ Esta polarización no se da de manera uniforme en todo el Reino Unido. En el sur de Inglaterra, y particularmente en Londres, los niveles de desigualdad y polarización laboral son mucho más altos que en otros lugares.¹⁰ Al mismo tiempo, las coberturas que históricamente ofrecía el estado del bienestar han sido destruidas o erosionadas por los sucesivos gobiernos, que han aumentado los requisitos de unas prestaciones que antes eran universales, han recortado su número y han reducido los servicios públicos. Pero aquellos que no conocen de primera mano el nuevo sistema de prestaciones ni usan los decadentes servicios públicos y disfrutaban en su puesto de trabajo de una antigüedad que les permite evitar el trabajo temporal o de

9. <https://bl.uk/britishlibrary/~media/bl/global/business-and-management/pdfs/non-secure/w/a/g/wage-inequality-and-employment-polarisation-in-british-cities.pdf> (última consulta diciembre de 2020).

10. *Ibid.*

cero horas,¹¹ o quienes se han jubilado y han salido del mercado de trabajo, puede que no tengan ni idea de lo mal que estamos, de lo rápida y drástica que ha sido la jugada que nos han hecho. Ellos tienen en la cabeza ese mundo del llamado «trabajo fijo», puede que incluso aún disfruten de uno. Es decir, un trabajo a tiempo completo, indefinido y sujeto a los términos de un contrato, con responsabilidades recíprocas impuestas por los sindicatos al empleador y el empleado.

El trabajo fijo, sin embargo, es una especie de anomalía histórica. Antes de la introducción del aparato legal que define las condiciones del trabajo, que los sindicatos defendieron y reivindicaron, el poder arbitrario de los empresarios para contratar y despedir, para decidir las horas de trabajo, etcétera, era inmenso. Aunque en el Reino Unido la mayoría de los trabajadores tienen trabajo fijo, una gran parte de la población no puede acceder a él. Y los sectores en los que los jóvenes, las personas de color, los migrantes y las mujeres tienen más probabilidades de trabajar tienden a ser los más proclives a recurrir a contratos temporales, contratos de cero horas, subcontratación y falsos autónomos.

Todas estas «irregularidades» contractuales (cada vez más frecuentes) dan más poder y flexibilidad a los empresarios, permitiéndoles reducir costes en cuestiones como la Seguridad Social, la baja por enfermedad o el permiso por maternidad y paternidad y haciendo

11. El contrato de cero horas no fija de antemano el número de horas de trabajo y otorga al empresario máxima flexibilidad para establecer el horario y duración de la jornada laboral.

que sea más fácil y barato despedir a los trabajadores. El contrato de cero horas o el trabajo bajo demanda ofrecen flexibilidad, pero esa flexibilidad suele ser más beneficiosa para los empresarios que para los trabajadores, lo que significa que, cuando hay menos demanda, a los trabajadores no les asignan horas. Esto genera también un sistema de control (los trabajadores tienen obligaciones fuera del trabajo, como recoger a sus hijos a cierta hora) y deja el horario en manos únicamente de gerentes y jefes, lo que significa que a los trabajadores que no cumplen determinados objetivos, con frecuencia desmesurados, o a los que se quejan de las condiciones, no se les asignan horas de trabajo.¹² Los contratos de cero horas representan aproximadamente el 6 % de los contratos en Reino Unido, pero en algunos sectores, como administrativos, servicios auxiliares, hostelería y restauración, se eleva a alrededor del 20 %. Las empresas de construcción y las relacionadas con la sanidad y el trabajo social hacen un uso desproporcionado de estos contratos. Si bien en Reino Unido el empleo precario sigue siendo menos habitual que el trabajo fijo, en algunos sectores está creciendo. Esto supone que un número significativo de personas se ven excluidas de los derechos legales otorgados a trabajadores y empleados. A nivel mundial, la mayor parte del trabajo es informal, lo cual significa que probablemente no solo se trate de empleos remunerados precarios, sino también fuera de

12. Alex J. Wood, *Despotism on Demand: How Power Operates in the Flexible Workplace*, Ithaca, Cornell University Press, 2020.

los marcos legales y tributarios del Estado. A medida que se van perdiendo puestos de trabajo y se ralentiza la aparición de los nuevos, el empleo precario y el trabajo informal se vuelven más habituales.

Si observamos atentamente el panorama laboral de Reino Unido (la prevalencia de salarios bajos, la baja protección, la polarización, el estancamiento salarial continuado), podríamos decir que necesitamos un cambio desesperadamente. Es posible que queramos cuestionar esa pulcra narrativa de progreso en torno al trabajo, esbozada al comienzo de esta introducción. Sin embargo, lo cierto es que las respuestas del *establishment* político a la cada vez menor disponibilidad de trabajos bien pagados y seguros yerran completamente el tiro. Su primera respuesta, si bien a simple vista no es de por sí particularmente mala, podría describirse, siendo generosos, como un parche. Podríamos denominarla «el modelo de déficit de aspiraciones». Sostiene que las personas terminan atrapadas en trabajos de mierda porque no saben de lo que son capaces, y que, con el estímulo adecuado, podrían encontrar un trabajo satisfactorio. Este estímulo puede ser útil, especialmente cuando se trata de negociar en ese complicado terreno de lo no escrito (y a menudo imperceptible para los no iniciados): las reglas del capital social en el centro de trabajo. A veces, esto se traduce en ayudas a personas de determinados grupos oprimidos para que consigan un trabajo bien remunerado y seguro. Pero, aparte de que las barreras para el desarrollo profesional de las mujeres, las personas

de color y los miembros de la clase trabajadora, o para que estos accedan a ciertas profesiones, son a menudo particularmente altas, ¿qué les sucede a quienes no lo logran? Con este sistema siempre habrá muchos más perdedores que ganadores, aquellos que están atrapados en un sistema de prestaciones rígido y cruel y encadenan trabajos de mierda mal pagados. En un mundo incapaz de satisfacer las aspiraciones de todo el mundo, la aspiración supone dejar a la deriva a los desafortunados, o a aquellos que por cualquier motivo son incapaces de cumplir con sus aspiraciones. A veces, esta aspiración inducida viene acompañada de un cursillo especial, pero a menudo no aborda el problema estructural de la falta de puestos de trabajo de calidad. Y por más que este intento de insuflar aspiraciones a veces funcione, solo ayuda a unos pocos. Para el resto supone un ejercicio de crueldad particularmente perverso en el que se les hace sentirse culpables de sus propios fracasos.

La segunda respuesta al deterioro del trabajo tal como lo conocíamos antes ha consistido en convertir el desempleo en una patología. Si el modelo de aspiración es la zanahoria, este es el palo, pues en cierta manera no es sino una prolongación del mismo. La falta de trabajo se convierte así en una enfermedad que se cura trabajando duro.¹³ Podemos verlo en esa grotesca insinuación de que los trabajadores que estaban tratando de evitar contagiarse de un peligroso virus eran «adictos a los permisos» y que, como sugirió el Secretario de Salud británico,

13. David Frayne, *The Work Cure: Critical essays on work and wellness*, Mounmouth, PCCS Books, 2019.

Matt Hancock, tenían que ser «destetados». Podemos verlo también en ese conocido y absurdo binomio de «currantes frente a gandules»,¹⁴ en el triste «despertador de Gran Bretaña» del ex vice primer ministro y arquitecto de la austeridad, Nick Clegg, en la insistencia de la diputada laborista Rachel Reeves de que su partido no es el partido de la «gente con prestaciones», o en la oposición que hizo George Osborne entre «el que trabaja por turnos y sale de su casa a altas horas de la madrugada y su vecino de al lado que se queda durmiendo gracias a las ayudas».¹⁵ A veces, esta retórica desemboca en una abierta defensa de la eugenesia, como cuando el diputado conservador Ben Bradley escribió que quienes reciben prestaciones deberían irse preparando para la vasectomía.¹⁶ El desempleo se convierte en una condición peligrosa, una enfermedad hereditaria de la que curiosamente se culpa al propio individuo. Margaret Thatcher redujo el número de prestaciones disponibles para los demandantes, pero en realidad fue con Major y con Blair cuando se empezaron a imponer condiciones a las ayudas. Algunas de estas condiciones redujeron el número de personas que podían reclamar una prestación en particular: se prohibió, por ejemplo, que los estudiantes disfrutaran de las prestaciones por desempleo generadas al trabajar durante las vacaciones de verano,

14. En inglés, *strivers vs skivers* [N. del T.].

15. <https://theguardian.com/politics/2013/jan/08/strivers-shirkers-language-welfare> (última consulta diciembre de 2020).

16. <https://theguardian.com/politics/2018/jan/16/ben-bradley-under-fire-for-blogpost-urging-jobless-people-to-have-vasectomies> (última consulta diciembre de 2020).

a las que anteriormente tenían derecho. Otras condiciones estaban relacionadas con el comportamiento de los solicitantes y podían conllevar trabajo obligatorio no remunerado o sanciones por faltar a las citas. En algunos casos las sanciones pueden suponer la pérdida del derecho a recibir ayudas durante tres años.¹⁷ No solo se ha deteriorado la red de seguridad que suponía el estado del bienestar, sino que se ha estigmatizado considerablemente su uso.¹⁸ Nada de esto ayuda a que la gente trabaje, pero podemos imaginar que esos programas que te obligan a trabajar gratis son un arreglo rentable para los empleadores. Por otra parte, el aumento de los falsos autónomos, además de reducir los costes para los empleadores y dejar a los trabajadores sin las protecciones del empleo asalariado, contribuye a mantener bajas las estadísticas de desempleo. Por supuesto, también ganan dinero las empresas privadas a las que se ha subcontratado el negocio de administrar gran parte del estado del bienestar. La empresa que administra actualmente uno de los sectores más infames de este punitivo aparato del bienestar (las evaluaciones que determinan quién cumple los requisitos para optar a la incapacidad) ingresa doscientas libras por evaluación.¹⁹

17. <https://bbc.co.uk/news/uk-46104333> (última consulta diciembre de 2020).

18. <https://blogs.lse.ac.uk/politicsandpolicy/benefit-sanctions-mental-health/> (última consulta diciembre de 2020).

19. <https://theguardian.com/society/2016/jan/08/maximus-miss-fitness-to-work-test-targets-despite-spiralling-costs> (última consulta diciembre de 2020).

DOS TIPOS DE FALTA DE LIBERTAD

A pesar del persistente problema de los bajos salarios y el aumento de los trabajadores pobres, el gobierno sigue afirmando que «el trabajo es la mejor manera de salir de la pobreza».²⁰ La pobreza y el desempleo se convierten así en fracasos individuales en lugar de características no deseadas de la economía. El castigo suave y de combustión lenta de la aspiración y la violencia inmediata del sistema de prestaciones están librando una guerra contra los millones de personas atrapadas en el trabajo inseguro y mal remunerado. Pero este no es solo un libro sobre trabajos de mierda,²¹ aunque su expansión y pura miseria basten para derribar esa narrativa en torno a la mejora gradual del trabajo. Este libro trata sobre cómo el trabajo en el sistema capitalista es malo para todo el mundo. Como ya hemos visto, el trabajo, tal como se da en la actualidad, simplemente no funciona para la gente peor pagada. Pero como sostengo a lo largo del libro, el problema del trabajo en el capitalismo no se reduce a los empleos basura y al acceso desigual a los mejores puestos. Los trabajadores también sufren todo tipo de problemas en los empleos más seguros, estables y mejor remunerados. La razón es que, en términos generales, no podemos elegir cómo trabajamos, estamos sujetos al control de otros. Estar sometidos al poder ajeno no tiene

20. <https://ft.com/content/d50bd4ec-7c87-11e9-81d2-f785092ab560> (última consulta diciembre de 2020).

21. Ver también David Graeber, *Bullshit Jobs: a Theory*, Penguin, 2018 (*Trabajos de mierda. Una teoría*, trad. cast. Iván Barbeitos, Barcelona, Ariel, 2018).

por qué ser siempre malo, pero la forma concreta en que se ejerce dicho control, particularmente en el contexto de una relativa impotencia de los trabajadores, implica que puede ser extremadamente dañino. La falta de libertad en el centro de trabajo es, en parte, producto del trasfondo del propio trabajo. Este trasfondo supone que la mayoría de la sociedad necesita encontrar un trabajo para poder vivir. En este sentido, no trabajamos por voluntad propia. Por supuesto, no estamos obligados a hacerlo. No nos sacan de la cama para colocarnos sobre una silla de oficina, ni nos obligan a repasar hojas de cálculo a punta de pistola, ni nos pegan un tiro si no cumplimos los objetivos mensuales, pero en el tipo de sociedad en que vivimos es necesario tener un trabajo. Excepto para quienes son muy ricos, la vida sin un empleo se vuelve extremadamente difícil. Por eso vamos a trabajar. No se nos obliga directamente a hacerlo, pero la sociedad está estructurada de tal forma que debemos trabajar. En caso de perder el empleo, más de un tercio de los hogares no podrían pagar el alquiler del mes siguiente.²² En caso de una recesión económica, puede ser especialmente difícil encontrar el mismo tipo de trabajo, con la misma remuneración o en la misma ubicación. Fuera del trabajo, uno se topa con el mundo de las sanciones punitivas por cobrar las prestaciones y con la condena moral. La amenaza de recibir unas prestaciones mezquinas o de perder nuestro hogar nos hace vulne-

22. <https://theguardian.com/money/2016/aug/09/england-one-in-the-three-families-one-months-pay-losing-homes-shelter-study> (última consulta diciembre de 2020).

rables al peor de los tratos: casi siempre necesitamos el trabajo más de lo que el trabajo nos necesita a nosotros. Nuestro acceso al trabajo no es libre y mientras estamos en él nuestro tiempo no nos pertenece.

EL DESEO DE TRABAJAR

En septiembre de 2020, un anuncio en el metro de Londres, pagado por la empresa de productos de limpieza Dettol, originó una controversia en las redes al enumerar lo que sus autores consideraban que eran cosas buenas de trabajar en una oficina y los múltiples placeres de los desplazamientos diarios.²³

Escuchar el despertador. Ponerte una corbata. Coger el bolso. Los recepcionistas. El ambiente rebotante de caféina. Subir en el ascensor. Ver a tu segunda familia. Conversar junto a la máquina del café. Bromear.

El anuncio recibió un merecido desprecio. Dettol no solo estaba defendiendo de forma implícita un regreso dudosamente seguro a los centros de trabajo de quienes en general podían trabajar desde casa, sino que también iba a contracorriente respecto a la cultura popular, que lleva años pintando la oficina no como aquel entorno en el que se colman nuestros deseos, sino en el que estos se frustran. En cierto modo, esto forma parte del sentido común popular. La oficina es donde vas a ha-

23. <https://indy100.com/article/dettol-ad-office-tube-work-benefits-9703071> (última consulta diciembre de 2020).

cer algo con lo que no disfrutas particularmente y donde, por lo general, charlas con gente que no te interesa especialmente. Sin embargo, a pesar de que las quejas y las lamentaciones sobre la cultura en el centro de trabajo fueron generalizadas, hubo algo que encontré preocupante en las respuestas al anuncio. Mucha gente asegura que disfruta del trabajo. Una encuesta realizada en 2017 reveló que dos tercios de la población de Reino Unido afirman que les gusta su trabajo, o que les encanta. Solo a uno de cada diez les disgusta.²⁴ ¿Cómo hacemos encarar esto con los problemas que debe afrontar una crítica al trabajo en el capitalismo?

Nada de lo que he dicho hasta ahora, y nada de lo que voy a defender en este libro, excluye la posibilidad de que haya gente que disfrute de su trabajo. Está claro que no todo el mundo es infeliz en su puesto. El tan criticado anuncio de Dettol no solo indica que el trabajo resulta agradable, sino que la gente mantiene con él una fuerte conexión emocional y podría incluso echarlo de menos. Para muchos es el lugar en el que transcurre su vida, en el que han forjado algunas de sus relaciones más importantes y en el que encuentran sentido, e incluso disfrute. Es importante que las críticas al trabajo tengan esto en cuenta. Sin embargo, este libro no trata tanto de las preferencias subjetivas de la gente como de las condiciones en que se generan dichas preferencias y el trasfondo de posibilidades frente a las cuales existen,

24. <https://yougov.co.uk/topics/politics/articles-reports/2017/08/03/love-wage-balance-how-many-brits-their-job-and-the> (última consulta diciembre de 2020).

como la carencia de otras fuentes de posible realización y sociabilidad. Analiza las formas en que el trabajo capitalista restringe la libertad de las personas, y cómo, aun pudiendo proporcionar alguna satisfacción, algún placer, lo hace a expensas del cultivo de otro tipo de placeres, de otras formas de vida y producción en común. El objetivo del libro es buscar el sentido a los daños provocados por el trabajo realmente existente y lidiar con las diferentes formas en que podríamos mejorar su funcionamiento. En la primera parte perfilo qué es el trabajo y cómo se ha entendido y cuestionado. La segunda parte se ocupa de qué aporta el trabajo a la sociedad, a nosotros como individuos y a otros aspectos de la vida que cada vez se parecen más al trabajo, en particular el ocio y la educación. En la parte final, reflexiono sobre qué debemos hacer con el problema del trabajo.

El trabajo está profundamente ligado a nuestra identidad y a nuestra vida cotidiana. Se nos anima a amarlo y a asumir los «valores» de las empresas para las que trabajamos. Las comunidades se forman a raíz y en torno a ciertas industrias (y al declive de esas industrias), lo que significa que cuando criticamos el trabajo, a menudo tropezamos con el miedo y la confusión. Este miedo no es simplemente un producto de la ética del trabajo promulgada por las élites. Dado que, bajo el capitalismo, el trabajo se convierte en la única vía para el desarrollo personal, el respeto y la realización, es un temor genuino a la pérdida del yo. Pero la característica que define al sistema capitalista (trabajo, mano de obra asalariada) restringe nuestras posibilidades de vida. No podemos

recuperar nuestra vida sin cambiar radicalmente los cimientos mismos de la sociedad.