

## Entrevista a Juan Sebastián Carbonell: El futuro del trabajo

Por: JEAN BASTIEN. 10/01/2023

Para el sociólogo del trabajo Juan Sebastián Carbonell, las evoluciones más significativas del trabajo, las que deben llamar la atención, aún adolecen de la idea del fin del trabajo y/o de la del trabajo asalariado. Las soluciones propuestas para resolver la crisis del trabajo están, por tanto, en gran medida desconectadas de la realidad. En *Le futur du travail* (Ámsterdam, 2022), un ensayo eficaz y bien escrito, el autor aboga por otro camino, el de la reapropiación por parte de las trabajadoras y trabajadores del significado y contenido de su trabajo.

**Jean Bastien:** Usted explica que, contrariamente a lo que hemos leído, la automatización no debería dar como resultado la eliminación de millones de puestos de trabajo y, en última instancia, el fin del trabajo. ¿Cuáles cree que son los principales argumentos que deberían llevarnos a rechazar tal previsión? *A contrario sensu*, ¿qué se puede esperar?

**Juan Sebastián Carbonell:** La automatización y el fin del trabajo humano suscitan temores desde hace mucho tiempo, no solo en los últimos años. Si hoy vemos resurgir este miedo, se debe en gran medida al desempleo y al subempleo crónico: no habría suficiente empleo para todo el mundo. Es un miedo comprensible, que también es alimentado por periodistas y supuestos expertos que impulsan esta idea en sus libros o informes.

Sin embargo, la realidad dista mucho de las predicciones del fin del trabajo. La automatización es un fenómeno bastante incomprendido: se cree que la sustitución de trabajo por capital, o del trabajo vivo por trabajo muerto, implica el reemplazo de un puesto de trabajo por una máquina o un *software*. Sin embargo, esto no suele ser el caso. A menudo, las nuevas tecnologías permiten economizar ciertas tareas, pero no los puestos de trabajo. Del mismo modo, la reducción de efectivos en la industria o en determinados servicios no son imputables únicamente a las innovaciones técnicas. Deben tenerse en cuenta otros factores como la desindustrialización o las ganancias de productividad debidas a la nueva organización del trabajo. Contrariamente a la intuición, una empresa que invierte en nuevas máquinas puede

producir más y aumentar sus ventas, lo que a menudo implica la contratación de nuevos asalariados y asalariadas. Este fenómeno va en contra de la idea generalizada de que las nuevas tecnologías suprimirían forzosamente los empleos.

A ello hay que añadir que, cuando se introducen en el lugar de trabajo, las nuevas tecnologías suelen tener otros objetivos diferentes al ahorro de mano de obra: descalificar el trabajo, intensificarlo o aumentar el grado de control o de vigilancia sobre el proceso de trabajo. Por ejemplo, hemos visto la aparición en los servicios de sensores de movimiento cuya finalidad es controlar la presencia de los y las asalariados/as en las oficinas, como en el banco Barclays. También se puede mencionar otro ejemplo que ha hecho correr mucha tinta, el de la instalación de cajeros automáticos. Estos han existido desde la década de 2000 y se han percibido, incluso por los sindicatos, como anunciadores del fin de la profesión de cajera. Sin embargo, veinte años después, este no es el caso. Los cajeros automáticos complementan a las cajas tradicionales, pero no las reemplazan, y esto por una razón muy simple, y es que los clientes son malos *trabajadores*: no están sujetos a cronometraje, a la disciplina laboral y *trabajan* demasiado lentamente.

**J. B.:** “Mañana, todos precarios (o casi)” es el otro pronóstico igualmente catastrófico sobre el futuro del trabajo, sobre el que explicas, de nuevo, que tiene pocas posibilidades de que suceda. La precariedad de la que se habla tiene un alcance limitado y no es fundamentalmente diferente de la que pudo haber existido en el pasado o incluso de la degradación del empleo y de las condiciones de trabajo que pueden experimentar las y los trabajadores permanentes. ¿Cómo afecta esta precariedad al trabajo en general? ¿Qué se puede esperar?

**J. S. C.:** De hecho, las cifras de empleo contradicen nuestras valoraciones. Porque todos hemos vivido la precariedad en algún momento de nuestra carrera profesional. Sin embargo, en las estadísticas públicas no se constata ni la generalización ni la sustitución del trabajo asalariado por el autoempleo. Por supuesto, esto no significa que el empleo (estable) no se transforme. Si no hay precarización del empleo, sí hay un deterioro de las condiciones de trabajo, un aumento de la parte variable de los ingresos o una flexibilización del tiempo de trabajo. Para algunas y algunos autores, eso sí que es una precarización del empleo, pues no saber cuánto se va a ganar a fin de mes ni cuál será nuestro horario de trabajo de una semana a otra, o incluso de un día para otro, constituye una forma de precariedad.

Sea como fuere, hay que tener en cuenta que la clase asalariada, y en particular su

parte estable, conserva un peso significativo en la población activa en Francia y en la mayoría de los países desarrollados. Esta precariedad, aunque siga siendo relativa, tiene efectos en el trabajo en general, ya que oponer *permanentes* y *temporales*, *estables* y *precarios* es una forma entre otras de disciplinar el trabajo, ya sea por la amenaza de caer en la precariedad o por la esperanza de conseguir un trabajo estable. En todos los sectores donde hay una fuerza de trabajo flotante, hay una capa de trabajadores y trabajadoras precarias que esperan algún día lograr una mayor estabilidad.

Uno de los mejores ejemplos es quizás el de los sectores *uberizados*. El trabajo para las plataformas digitales es bastante marginal numéricamente: el 2,8% de las y los trabajadores en Francia tiene el estatus de microempresario, y solo algunos de ellos trabajan para una plataforma digital. Esto afecta a poca gente y probablemente no sea el *futuro del empleo*. Sobre todo, porque las numerosas demandas contra las plataformas digitales y las muchas veces en que las personas *colaboradoras* han sido reclasificadas como asalariadas hacen temer por la viabilidad de ese modelo económico. Sin embargo, el capitalismo de plataforma, una especie de utopía de mercado, no deja de tener efectos en el mercado laboral. Cada vez que se *uberiza* un sector, se arrastran a la baja las condiciones de trabajo y los salarios de las y los trabajadoras que continúan ejerciendo su actividad de forma estable, con un contrato de trabajo o como autónomas.

Cada vez que se uberiza un sector, se arrastran a la baja las condic

**J. B.:** Si se toma distancia en relación con los dos escenarios citados de desarrollo del trabajo, no se debe concluir que de este lado no está pasando nada que merezca atención. Ahora conocemos bastante bien la situación de empleo de quienes trabajan en las plataformas que acaba de mencionar (y a los que dedica un capítulo del libro). El sector de la logística es el otro sector cuyos puestos de trabajo más han crecido en las últimas dos o tres décadas, a pesar de que han visto un deterioro en sus condiciones de trabajo y de empleo. ¿Cuáles cree que serían sus particularidades más significativas y qué cuestiones plantean?

**J. S. C.:** La logística se ha convertido en una verdadera industria, en el sentido de que el sector emplea hoy en día una gran cantidad de mano de obra poco cualificada, mal pagada y en malas condiciones laborales. El trabajo en ese sector está muy fragmentado, sin que produzca bienes de consumo. Por eso un colega, David Gaborieau, habla de “fábricas de paquetes”: son establecimientos donde no

se fabrican mercancías, sino que se las transporta.

El desarrollo de la logística como sector por derecho propio ha producido grandes concentraciones de clase trabajadora en almacenes o plataformas logísticas. Se estima que hoy son alrededor de 800.000 en Francia, y esto sin tener en cuenta las cifras del transporte por carretera (en cambio, el sector del automóvil en Francia representa solo 190.000 trabajadores). Estos datos también van en contra de la idea de una desindustrialización de Francia. Es cierto que estamos viendo cómo se reducen los efectivos del sector manufacturero debido a la deslocalización, la reestructuración y las ganancias de productividad, pero hay que tener en cuenta el desarrollo de nuevas concentraciones de trabajadores y trabajadoras en la parte inferior de la escala, como en la logística. En este sentido, los clústeres logísticos se asemejan a grandes complejos industriales, como el *Worldport d' UPS*, en Louisville, en Estados Unidos, que él solo emplea a 20.000 personas.

Además, el escalonamiento de la producción a lo largo de la cadena de suministro plantea un doble desafío. Primero, el de la fragilidad de las cadenas de suministro, que se observa todos los días desde la covid-19 y ahora se refuerza por la guerra en Ucrania. Estos son dos ejemplos de los *riesgos* que las empresas de logística deben tener en cuenta y que pueden interrumpir las cadenas de suministro. Por ejemplo, la escasez de componentes electrónicos en la industria automotriz es resultado de esta situación: la demanda supera a la oferta de un producto fabricado principalmente en el Sudeste Asiático. Pero, en segundo lugar, esta fragilidad otorga a los y las trabajadoras de la cadena de suministro un poder significativo. Están ubicados en los cuellos de botella del capitalismo global y, por lo tanto, pueden bloquear fácilmente el flujo de mercancías. También vemos, sobre todo en Amazon, que empiezan a organizarse en sindicatos, como en Estados Unidos, o a ser actores en huelgas importantes, como en Francia. Además, a medida que las empresas y los gobiernos invierten en infraestructuras logísticas extremas, muy complejas y costosas, se hacen vulnerables a la acción colectiva de los y las trabajadoras. Por lo tanto, este es un sector a observar muy de cerca por cualquier persona interesada en las posibilidades de renovación del movimiento sindical en Francia y en los países desarrollados.

**J. B.:** Paliar la sustitución de los trabajadores y trabajadoras por las máquinas estableciendo una renta universal, instalando la democracia económica, o incluso la negativa a trabajar, son algunas de las soluciones que hoy se proponen cuando nos interrogamos por el lugar del trabajo en la sociedad; sin embargo, cabe preguntarse,

como lo hace al final del libro, si realmente se adapta a las evoluciones que se observan. Se está aquí en la frontera entre la política y la sociología del trabajo: ¿podría decir una palabra sobre la forma en que ve su articulación?

**J. S. C.:** En el libro intento recordar que el trabajo, su organización y su contenido, es una cuestión eminentemente política y que los debates que suscita su transformación no son nuevos. La sociología y la economía pueden iluminarnos sobre las transformaciones del trabajo, disipar las falsas ideas del sentido común, de los ideólogos o de los expertos autoproclamados. Al mismo tiempo, quedarse ahí no es suficiente: la crítica debe conducir a la formulación de una orientación, si no una estrategia, para enfrentar los *males* que describo (deterioro de las condiciones de trabajo, estancamiento de los salarios, flexibilización del tiempo de trabajo, etc.).

Algunos ven en la renta universal, la democratización de las empresas o la abolición del trabajo soluciones a los problemas planteados por las transformaciones del trabajo. El objetivo de estas propuestas es desmercantilizar el trabajo, democratizarlo o simplemente deshacerse de él. Para mí, estos son callejones sin salida que no tienen en cuenta el potencial subversivo del trabajo en la transformación social. Debido a su centralidad, a la vez como actividad y como orden social encarnado en la clase asalariada, el trabajo conserva actualmente este potencial subversivo. Y creo que esto se expresa mejor en forma de control obrero, es decir, de imposición de reglas colectivas, decididas democráticamente, como medio de regular las relaciones de trabajo, hacer frente a la amenaza del desempleo y al respeto por el medio ambiente. Se puede llamar a esto una reorganización del trabajo desde abajo, que opera independientemente del empleador, y cuyo objetivo es cambiar la naturaleza del trabajo. Este deja entonces de ser explotación y se convierte en una experiencia política, incluso en una herramienta de emancipación. Hay pocas experiencias de este tipo en Francia, pero cuando se produjeron (pienso en los delegados mineros de seguridad a finales del siglo XIX o en el ejemplo de LIP 1/), se convirtieron en referentes de la izquierda y del movimiento sindical.

*Jean Bastien* es consultor de comités de empresa (ahora comités sociales y económicos). Sus temas de interés incluyen la economía, la organización empresarial y las cuestiones del trabajo. Coordina la sección de Economía de No Ficción. *Juan Sebastián Carbonell* es sociólogo del trabajo y autor de *Le futur du travail* (Ámsterdam, 2022)

## Notas:

1/ LIP fue una fábrica de relojes de Besançon, en la que tuvo lugar una huelga y una experiencia de autogestión mediante la venta por los trabajadores de los relojes que fabricaban, que duró tres años, entre 1973 y 1976 (Nde).

[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PUSANDO AQUÍ](#)

Fotografía: Viento sur

## Fecha de creación

2023/01/10