

Estrategias para mantener sometidos a los asalariados

Por: Héctor Casavieja Píriz. Red filosófica de Uruguay. 25/09/2019

El régimen de salariaje es fundamentalmente antisolidario y antidemocrático aunque se pretenda velar a veces la relación entre el empleador privado (aquel que usa a otra persona para sus fines gananciales particulares) y sus empleados como una relación de colaboración y mutuo beneficio. Ciertamente el salariaje permite cierta simbiosis entre empleador y empleado, así como podía existir también entre el esclavo y el esclavista, lo cual puede llegar a parecerse a colaboración y mutuo beneficio, pero tal simbiosis no afecta al quid de la relación, que es una relación de explotación y sometimiento en el que el empleado, a pesar de formar parte de la empresa, no participa directamente de sus ganancias, ni de sus decisiones ni, por lo tanto, de su fundamental motivo, que es la ganancia del empleador. Podría hablarse de cooperación y mutuo beneficio si el papel del empleado reflejara auténticamente su participación empresarial (y en ese caso no debería llamarse “empleado”).

El hecho de que el empleador y el empleado se relacionen sobre la base de una cooperación aparente y una subordinación clara necesita, sin embargo, reafirmarse continuamente contra la posibilidad alternativa de que el empleado y el empleador no se relacionen por medio de la subordinación sino de una auténtica solidaridad de intereses. Para ello el mundillo empresarial privado tiende a incentivar un entorno que conduzca lo más agudamente posible al empleado a aceptar su subordinación de manera permanente. Aquí mencionaré algunas de las pautas de ese entorno que le resultan convenientes al empleador a fin de lograr el sometimiento del empleado.

1) **La fuerza laboral en paro:** Al contrario de lo que se suele declamar el empresariado privado no tiende a apostar al pleno empleo sino a la existencia de una eterna fuerza laboral en paro. La existencia de potenciales empleados en paro convierte el paro en una amenaza constante para los ya empleados por el hecho de que pueden ser sustituidos, se vuelven prescindibles, y a su vez el pasaje por un período de desempleo hace que los empleados se angustien ante la idea de no ser explotados. Ello quiere decir que la existencia de una fuerza laboral en paro de modo permanente disminuye drásticamente la capacidad de negociación del empleado por miedo al desamparo económico.

2) **La inexistencia de un salario mínimo:** Un ambiente enteramente favorable para

una explotación plena de la fuerza laboral es aquel donde no existe el salario mínimo, pues ello quiere decir que el potencial empleado no tiene ningún punto de apoyo de partida en la negociación de su futura remuneración. No solo se trata de que los empresarios privados se benefician con la posibilidad de recortar salarios por los motivos que se les ocurra, aunque sea argumentadamente, sino que, de nuevo, tenemos al empleado lloriqueando por un salario apenas aceptable al no existir ni pauta salarial mínima ni mucho menos digna.

3) La supresión de la negociación salarial colectiva: El mundo de las organizaciones sindicales se puede considerar un fundamental enemigo del mundo empresarial privado, y no es metafórica esta enemistad. El objetivo de las organizaciones sindicales no es hacer que los empleados dejen de serlo, o que las relaciones de subordinación entre empleadores y empleados terminen, sino más humildemente, dar a los empleados capacidad de negociación colectiva bajo el lema clásico de que la unión hace la fuerza. Pero justamente lo que conviene a los empleadores es que los empleados negocien aisladamente sus salarios, en condiciones en que en realidad su capacidad de negociación esté totalmente socavada y se le pueda asignar un salario cualquiera a conveniencia del empleador.

4) Incentivos al colaboracionismo de los empleados: Esta estrategia de sometimiento de los empleados por parte de los empleadores es tan antigua como la ostentación de los reyes delante de los súbditos. El empleador, para empezar, buscará siempre la admiración y la obsecuencia de los empleados, pues es mucho más redituable y cómodo un sometimiento voluntario que un sometimiento forzoso. Pero a esa búsqueda de admiración donde el mundo empresarial busca lucirse como la vedette de la economía delante de los ojos cansados de la clase trabajadora se agregan otras pautas como la de premiar a los trabajadores cuando demuestran la mayor obsecuencia posible, usar a parte de los empleados como consejeros y disciplinadores de los otros, normativizar las relaciones entre los empleados para que se den solo de manera acorde a los intereses de quienes las gerencian, etc. Lo fundamental aquí es que los asalariados se sientan agradecidos por el hecho de permanecer subordinados y al servicio de intereses ajenos. Ciertamente aquí el empresariado tiende a encontrarse en una contradicción entre su deseo de aumentar las ganancias a costa de salarios lo más bajos posibles, y su búsqueda de un sometimiento voluntario, lo que les podría causar un gasto extra al tener que pagar salarios más convincentes. Son las empresas poderosas y con un entorno laboral más resiliente las que tienden a usar la estrategia del sometimiento voluntario y las menos poderosas o que actúan en entornos laborales más dañados

y de menor calificación las que despreocupadamente pagan salarios más cercanos a la miseria.

5)Control mediático de la opinión pública: El mundo empresarial procura constantemente oficializar una visión de la economía y la realidad que lo coloque en el centro del escenario haciendo desaparecer detrás de la cortina a la masa asalariada. El empresario es el ganador y el generoso creador de empleos, el trabajador es el mero receptor de la misericordia empresarial que le da la oportunidad de recibir un salario. Pero la masa asalariada es mayoritaria ya que el trabajo es un evento fundamental en la vida de casi cualquier ser humano. Eso obliga a dicho mundo empresarial a emprender activamente el control de los medios de comunicación para que ellos sirvan a su vez para controlar la opinión de esas mayorías asalariadas. Los empresarios de la comunicación, incluyendo los grandes empresarios de las corporaciones mediáticas, son, por ello, una pieza fundamental del mundo empresarial.

6)Combatir la capacidad de ahorro del asalariado: Para el empleador es fácil desestimular el ahorro de los empleados. Para ello emplea dos basas fundamentales. La primera es sencillamente no pagar jamás salarios que faciliten esa capacidad de ahorro, y la segunda promover que los empleados consuman por encima de sus posibilidades y si es posible, se endeuden. Pero, ¿por qué debería desestimular el mundillo empresarial privado la capacidad de ahorro de los trabajadores asalariados? Muy simple. Una capacidad de ahorro importante permitiría a los asalariados alcanzar los medios para su propia independencia económica.

7)No se puede vivir de otra manera: Lo más importante es que los asalariados de cualquier parte del mundo crean que entre el salariaje y la esclavitud hay una gran diferencia cualitativa y que no es posible ningún régimen económico en que alguna de estas dos formas de explotación no existan. Que se piense lo contrario pudo estimular y aún podría la idea de que las empresas humanas podrían todas basarse en un auténtico régimen de colaboración entre los integrantes de las empresas, ya sean trabajadores o administradores, y la aún más extraña idea de que el interés privado y el interés público y social podrían ir de la mano siempre.

[LEER EL ARTÍCULO ORIGINAL PULSANDO AQUÍ.](#)

Fotografía: Red filosófica de Uruguay

Fecha de creación

2019/09/24