

El trabajo.

La esclavitud que ya no se llama así.

1. La paradoja del trabajo.

Trabajamos más que nunca y el trabajo es cada vez más precario. Esa es la primera paradoja. Nunca hemos tenido tanta tecnología, productividad y capacidad de producir bienes y servicios con menos esfuerzo humano. Y nunca hemos trabajado tantas horas, con tantos contratos temporales y salarios que no llegan a fin de mes. La promesa era que la automatización nos liberaría, pero la realidad es que nos ha atado más.

La segunda paradoja es que el trabajo se ha vuelto innecesario para una parte creciente de la población, pero seguimos aferrados a él como si fuera la única fuente de sentido, identidad y dignidad. Millones de personas ocupan empleos que no producen nada útil, que existen solo para mantener el orden social y que ni siquiera quienes los desempeñan consideran valiosos. David Graeber los llamó trabajos de mierda. Y sin embargo, la idea de vivir sin trabajar sigue pareciendo una utopía sospechosa, casi una indecencia.

La tercera paradoja es que la falta de reacción social ante esta realidad tiene algo de banalidad del mal. No hay malvados que quieran destruir vidas. Hay gestores que optimizan recursos, accionistas que exigen rentabilidad y políticos que no intervienen. Y el resultado es el mismo: personas que pierden su trabajo, su casa y su dignidad sin que nadie se sienta responsable.

Este ensayo explora esas paradojas. Analiza el trabajo como una forma de esclavitud que ha cambiado de nombre pero no de esencia. Analiza la moral que lo sostiene, la coartada tecnológica que lo justifica y la indiferencia que lo perpetúa.

Y se pregunta qué haremos cuando el trabajo deje de ser necesario para la mayoría.

2. El trabajo como alquiler de la vida.

El trabajo, en su forma actual, es un alquiler. El trabajador no se vende a sí mismo, pero alquila su vida por horas. Vende su tiempo, energía, atención y salud. Vende trozos de su existencia a cambio de un salario aunque esos trozos no vuelven. El tiempo que pasas trabajando es tiempo que no pasas viviendo. La energía que gastas produciendo es energía que no dedicas a los tuyos. La salud que pierdes en el trabajo es salud que no recuperas.

La esclavitud clásica era la propiedad de la persona. El amo compraba el cuerpo entero para toda la vida. El esclavo no era dueño de nada, ni siquiera de sí mismo. La esclavitud contractual es más sutil. El trabajador es formalmente libre, puede cambiar de empleo, rechazar una oferta y hasta negociar sus condiciones. Pero esa libertad es en gran medida una ficción, porque si no trabaja no come, si no acepta las condiciones queda excluido y si reclama sus derechos es sustituido.

Los ejemplos de esta nueva esclavitud son cotidianos. El repartidor de una plataforma que trabaja doce horas para ganar lo que antes ganaba en ocho, la camarera de un hotel que hace dobles turnos sin contrato fijo, el joven titulado que encadena becas y prácticas sin derechos o la cuidadora que duerme en casa de sus empleadores por un salario que no llega al mínimo. Todos son formalmente libres, pero todos alquilan su vida a cambio de un salario que les permite sobrevivir. Y todos saben que, si protestan, hay otro dispuesto a ocupar su lugar.

En España, uno de cada cuatro trabajadores tiene un contrato temporal. El salario mínimo ronda los 1.200 euros al mes y hay quienes cobran menos por horas no declaradas. La precariedad no es una excepción, es la norma para una parte creciente de la población. Y mientras tanto, la productividad sigue creciendo, pero los salarios no.

Eso significa que los beneficios de la tecnología van a parar a quienes ya tienen el capital, no a quienes trabajan.

3. La moral del trabajo.

¿Por qué aceptamos esto? ¿Por qué no nos rebelamos? La respuesta no se encuentra solo en la necesidad económica. Está también en la moral. Hemos interiorizado la obligación de trabajar hasta el punto de que no concebimos una vida sin empleo. El trabajo no es solo un medio de subsistencia, es una fuente de identidad, dignidad y sentido. Quien no trabaja es un fracasado, quien no trabaja es un vago y quien no trabaja es sospechoso.

Esta moral tiene raíces históricas. Max Weber demostró en *La ética protestante y el espíritu del capitalismo* que la Reforma convirtió el trabajo en una vocación religiosa. Trabajar no era solo necesario, era un deber. El éxito en el trabajo era una señal de elección divina, la pereza era un pecado y esa ética, secularizada, sigue operando hoy. Trabajamos porque creemos que debemos trabajar, porque nos sentimos culpables si no lo hacemos. Trabajamos porque hemos interiorizado que el valor de una persona se mide por su productividad.

Esa moral es funcional al sistema. Si la gente cree que el trabajo es una obligación moral, aceptará condiciones laborales que de otro modo rechazaría. Aceptará salarios bajos, jornadas largas, precariedad, porque el trabajo es un deber y el deber no se negocia. Aceptará que le paguen menos de lo que produce, porque el trabajo es una vocación y la vocación no se cuestiona. Aceptará que le despidan sin causa, porque el trabajo es un privilegio y el privilegio no se exige.

La moral del trabajo es, en definitiva, una forma de disciplina. Nos enseña a trabajar sin preguntar, a obedecer sin protestar y a agradecer sin exigir. Y cuando el trabajo escasea, cuando la automatización destruye empleos, cuando la IA hace innecesarios a millones de trabajadores, esa moral nos convierte en víctimas dóciles.

Aceptamos la precariedad porque creemos que el trabajo es un bien escaso y que quien no lo tiene es porque no se esfuerza.

4. Trabajos de mierda.

David Graeber describió en su muy recomendable libro *Trabajos de mierda* un fenómeno que todos conocemos pero que rara vez nombramos. La mayoría de los empleos contemporáneos no producen nada útil. Existen solo para mantener ocupada a la gente, reproducir la jerarquía y justificar el salario. Son trabajos que ni siquiera quienes los desempeñan consideran valiosos.

Graeber identificó varias categorías. Los aduladores, que existen para hacer que sus superiores se sientan importantes. Los matones, que existen porque otras empresas tienen matones y hay que defenderse. Los apagafuegos, que existen para resolver problemas que no deberían existir. Los cumplidores, que existen para cumplir con requisitos burocráticos que nadie lee. Y los capataces, cuya única función es asignar tareas a otros y crear más trabajo innecesario.

Los ejemplos son abundantes. El coordinador de proyectos que pasa el día en reuniones que no sirven para nada. El consultor que redacta informes que nadie lee. El gestor de redes sociales que publica contenido que nadie recuerda. El auditor que verifica que otros han cumplido con normas que no tienen sentido. El asistente personal que organiza la agenda de alguien que no tiene nada que hacer. Todos ellos ocupan empleos que no producen valor tangible, no contribuyen al bienestar colectivo, ni hacen el mundo mejor. Y sin embargo, están bien pagados. A menudo mejor pagados que los trabajos que sí importan: cuidar, enseñar, curar o limpiar.

Graeber señala una paradoja. Cuanto más útil es un trabajo para la sociedad, menos se paga. Los cuidadores, los maestros, los enfermeros, los basureros, todos ellos realizan trabajos esenciales y cobran salarios de miseria. Los abogados corporativos, los banqueros de inversión o los consultores estratégicos, todos ellos realizan trabajos que no producen nada y cobran fortunas. La lógica no es la utilidad, sino el poder. Se paga según la capacidad de extraer valor, no según la capacidad de crear bienestar.

La consecuencia es perversa. Millones de personas pasan su vida haciendo trabajos que odian, que no les realizan y que no sirven para nada. Y lo hacen porque necesitan el salario, porque creen que el trabajo es una obligación, porque no conciben otra forma de vivir. La sociedad les ha convencido de que el trabajo es lo que da sentido a la vida, pese a que les ofrezca trabajos que no tienen sentido. La contradicción parece insostenible, pero se sostiene.

5. La IA como coartada.

La inteligencia artificial y la automatización podrían liberarnos. Podrían reducir la jornada laboral, repartir el trabajo, garantizar una renta básica y permitir que las personas dedicaran su tiempo a lo que realmente importa. Pero no lo hacen. Se utilizan para lo contrario. Para despedir trabajadores, precarizar empleos, intensificar el ritmo y disciplinar a la fuerza laboral.

La IA no es una fuerza natural, es una tecnología diseñada por humanos, con intereses humanos, en un contexto humano. Decir que "es imparable" es una forma de renunciar a la política. Decir que "destruye empleos" es una forma de justificar decisiones que no son técnicas, sino políticas. Las empresas no despiden porque la IA sea más eficiente, despiden porque el relato dominante les da cobertura. Pueden despedir sin que se les cuestione, porque "es lo que toca", porque "viene la IA", porque "hay que adaptarse".

La coartada tecnológica funciona porque desvía la atención. Nos hace debatir sobre el futuro de la IA en lugar de sobre el presente de la precariedad. Nos hace temer a las máquinas en lugar de a los que las controlan. Nos hace imaginar futuros distópicos en lugar de analizar el presente. Es la estrategia más antigua del poder, ofrecer un enemigo externo para que no miremos hacia dentro.

Los ejemplos son abundantes. Los cajeros automáticos sustituyen a los cajeros humanos, los chatbots sustituyen a los operadores telefónicos o los algoritmos redactan noticias, diagnostican enfermedades o diseñan edificios.

Cada avance tecnológico se presenta como una oportunidad, pero se traduce en despidos. Y los que se quedan trabajan más, con más presión y menos derechos. La IA no nos ha liberado, nos ha precarizado. Y lo ha hecho porque hemos permitido que la tecnología se diseñe al servicio del capital, no al servicio de las personas.

6. La banalidad del mal en el trabajo.

Hannah Arendt acuñó el concepto de "banalidad del mal" al observar a Adolf Eichmann, un burócrata que organizó el Holocausto sin odio ni fanatismo, simplemente cumpliendo órdenes. Su mal no era radical, era mediocre, una muestra de su incapacidad para pensar críticamente sobre sus propios actos, resultado de la obediencia ciega a la autoridad y la indiferencia ante el sufrimiento que se causa.

Hoy, esa banalidad opera en el mundo del trabajo. No hay malvados que quieran destruir vidas. Hay gestores que optimizan recursos, accionistas que exigen rentabilidad, políticos que no intervienen y ciudadanos que no protestan. Y el resultado es el mismo: vidas destruidas sin que nadie se sienta responsable.

Piénsese en un directivo que aprueba un despido colectivo. No conoce a ninguno de los afectados. No sabe sus nombres, edades ni circunstancias. Solo ve una cifra en un balance. El despido es necesario para cuadrar las cuentas, contentar a los accionistas o mejorar la cuenta de resultados. El directivo no siente que hace algo malo. Cumple con su trabajo, que consiste en optimizar recursos, no en proteger personas.

Piénsese en el consultor que diseña el plan de ajuste. No ha pisado la fábrica, ni ha hablado con los trabajadores. Solo ha analizado los datos, los costes y los márgenes. Su informe recomienda cerrar una planta, despedir a doscientos trabajadores o trasladar la producción a otro país.

El consultor no siente que hace algo malo, porque cumple con su trabajo y su trabajo consiste en mejorar la eficiencia, no en evitar el sufrimiento.

Piénsese en el político que no interviene. Sabe lo que está pasando, que hay familias que se quedan sin ingresos, personas que pierden su casa y vidas que se destruyen. Pero no hace nada, no puede hacer nada, no está en su mano, la ley no se lo permite, dice. El político no siente que hace algo malo, solo cumple con su trabajo y su trabajo consiste en gestionar lo posible, no en cambiar lo necesario.

Arendt decía que el mal no necesita monstruos, sino personas comunes que no piensan. Y eso es lo que ocurre en el trabajo. La precariedad, la explotación, la destrucción de empleos, todo eso ocurre porque millones de personas cumplen órdenes, optimizan recursos y exigen rentabilidad sin preguntarse por las consecuencias. La banalidad del mal no es una metáfora, es una descripción de lo que ocurre todos los días en miles de empresas, miles de oficinas y miles de vidas.

7. El futuro del trabajo.

¿Qué haremos cuando el trabajo deje de ser necesario para la mayoría? La pregunta no es hipotética. La automatización, la IA y la robótica, están destruyendo empleos a un ritmo sin precedentes. El Foro Económico Mundial (un organismo que no es ni neutral ni desinteresado) pronosticó que en 2025 se habrían destruido 85 millones de empleos y creado 97 millones nuevos. Pero los nuevos no son para los mismos que pierden los viejos. Los nuevos requieren otras cualificaciones, capacidades y formación. Y los que pierden su empleo a los cincuenta años no van a reconvertirse en ingenieros de datos.

Las respuestas que se barajan son varias. La renta básica universal, que garantizaría un ingreso mínimo a todas las personas, independientemente de si trabajan o no. La reducción de la jornada laboral, que repartiría el trabajo disponible y liberaría tiempo para otras actividades. El trabajo voluntario, que permitiría a las personas dedicarse a lo que realmente les importa sin necesidad de un salario. La economía del cuidado, que reconocería y remuneraría el trabajo invisible que sostiene la vida. Y la economía social y cooperativa, que organizaría la producción de otra manera, más democrática y justa.

Todas ellas tienen ventajas y trampas. La renta básica puede ser una limosna o un derecho, según cómo se diseñe y financie. En Finlandia se probó durante dos años y los resultados fueron positivos: los perceptores tenían mejor salud, menos estrés y más confianza en el futuro. Pero la prueba fue pequeña y no se generalizó.

La reducción de la jornada puede ser una conquista o una forma de precarizar aún más. Francia tiene la semana de 35 horas desde el año 2000 y, aunque ha tenido efectos positivos, también ha generado tensiones. Islandia probó la semana de cuatro días entre 2015 y 2019, con resultados satisfactorios: los trabajadores mantenían o mejoraban su productividad y ganaban en bienestar.

El trabajo voluntario puede ser una liberación o una forma de explotación encubierta. La economía del cuidado puede ser un reconocimiento o una forma de perpetuar la desigualdad de género, porque las tareas de cuidado siguen recayendo mayoritariamente en las mujeres. La economía social puede ser una alternativa real o una forma de maquillar el capitalismo. Todo depende de cómo se diseñen y de quién las controle.

No hay una respuesta única, pero hay principios. El trabajo no puede ser una obligación, la vida no puede medirse por la productividad, el bienestar no puede depender del salario, la dignidad no puede estar condicionada por el empleo y la sociedad no puede seguir organizándose en torno a una actividad que cada vez menos personas realizan y que cada vez tiene menos sentido.

8. Liberarse del trabajo o recuperarlo.

La conclusión no es sencilla. No se trata de rechazar el trabajo ni de idealizarlo. Se trata de repensar la relación con el trabajo, de dejar de verlo como una obligación moral y empezar a verlo como una actividad humana entre muchas, de dejar de medir el valor de las personas por lo que producen y empezar a medirlo por lo que son, por lo que cuidan, por lo que comparten y por lo que crean.

Eso implica un cambio cultural profundo para dejar de creer que el trabajo es la única fuente de sentido, de sentir culpa cuando no se trabaja, de despreciar a quienes no trabajan, de aceptar la precariedad como normal, de creer que la IA es imparable y que no hay alternativa. Implica recuperar el control sobre nuestras vidas, politizar la tecnología, exigir transparencia, redistribuir los beneficios y garantizar los derechos.

Implica, en definitiva, recuperar el trabajo como lo que debería ser: una actividad humana al servicio de la vida, no la vida al servicio de un trabajo que no esclavice, no precarice y no destruya. Un trabajo que permita vivir, no que consuma la vida. Un trabajo que sea una parte de la existencia, no su totalidad. Y una sociedad que garantice la subsistencia sin exigir la sumisión.

Porque el trabajo no debería ser una condena, sino una elección. Y mientras no sea una elección, seguirá siendo una forma de esclavitud. Una esclavitud que ya no se llama así, pero que sigue atrapando a millones de personas en una vida que no han elegido.

Las preguntas con las que se cierra este ensayo son, si el trabajo deja de ser necesario para la mayoría, ¿seremos capaces de construir una sociedad que no mida el valor de las personas por lo que producen? ¿O seguiremos aferrados a una moral que nos condena a trabajar hasta el agotamiento, incluso cuando ya no haga falta?