



Los datos en el trabajo son un instrumento de lucha de clases

BRISHEN ROGERS :: 13/04/2023

Utilizan la tecnología para que el trabajo sea más legible ante una gerencia central y, por tanto, más susceptible de un control centralizado

Este ensayo es una adaptación de 'Data and Democracy at Work: Advanced Information Technologies, Labor Law, and the New Working Class', que acaba de publicar MIT Press. Boston Review.

En septiembre de 2020, un reportero de Vice descubrió que Amazon buscaba contratar a dos "analistas de inteligencia" para su división de Operaciones de Seguridad Global (GSO). Los analistas debían usar análisis de datos y otras herramientas para detectar y resistir "amenazas de organización laboral" y otras formas de oposición política a la empresa. Ese mismo mes, un empleado de Amazon denunció que la GSO también había monitorizado los foros de mensajes internos de la empresa para detectar la organización sindical, centrándose en los foros creados por trabajadores de color y otros grupos que suelen estar infrarrepresentados en Silicon Valley. Esta vigilancia generalizada de trabajadores resultó contraproducente para Amazon al menos en un caso. Los empleados de un almacén de Amazon en Staten Island se sindicaron en 2022, en parte debido a la frustración por el incesante control automatizado de la productividad. La vigilancia corporativa también ha contribuido a la organización de conductores de Uber y Lyft, trabajadores de tiendas Apple y empleados de Tesla en su programa de conducción autónoma.

Estos esfuerzos tienen implicaciones para los ya longevos debates en torno a la tecnología y el futuro del trabajo. Durante más de una década, académicos, periodistas y tecnólogos destacados se han señalado dos formas en las que las tecnologías basadas en datos están alterando los puestos de trabajo: automatizando tareas y, por tanto, desplazando a determinados trabajadores, y discriminando por motivos de raza, sexo, origen nacional o discapacidad. Son cuestiones cruciales, pero las tecnologías de vigilancia también están teniendo otro efecto en el trabajo. Las empresas dentro de la vasta economía de servicios actual están utilizando estas tecnologías como herramientas de dominación de clase, desplegándolas para limitar el crecimiento salarial, impedir que los trabajadores se organicen y aumentar la explotación laboral. Por lo tanto, la creciente resistencia de los trabajadores a la vigilancia es también un proceso de formación de clase, y las reformas que apoyan dicha resistencia podrían fomentar una política más democrática de la tecnología en el lugar de trabajo.

*

Sin duda, estos conflictos no son nuevos. Durante más de un siglo, las empresas han tratado de generar, captar y cuantificar información sobre los trabajadores y los procesos de trabajo como instrumento para presionar los salarios. La transición a la industria pesada supuso arrebatarse el control de la producción a los artesanos y sus sindicatos, que controlaban los programas de aprendizaje, elegían las tecnologías y establecían las tasas de producción y

los salarios como una "ley" para sus oficios. Los artesanos eran conscientes de que los ingenieros industriales pretendían replicar sus habilidades y a menudo se resistían a la monitorización, o incluso se negaban a trabajar si los supervisores estaban presentes.

Los empresarios ganaron esa batalla y desde entonces manejan la información como un instrumento de poder. A menudo esto implica utilizar la tecnología para que el trabajo sea más legible ante una gerencia central y, por tanto, más susceptible de un control centralizado. El telégrafo, el teléfono, el fax y las modernas tecnologías de la información permiten la integración de las empresas a través de grandes distancias, generando economías de escala pero también facilitando la supervisión de fuerzas de trabajo lejanas. No obstante, las capacidades de vigilancia de las empresas han aumentado drásticamente en las últimas décadas con la maduración de las intranets corporativas, la computación móvil, el seguimiento de la ubicación geográfica, el reconocimiento de imágenes y del lenguaje natural, y otras formas de análisis avanzado de datos. Hoy en día, las empresas a suelen aspirar a una vigilancia constante que alcance todos los aspectos del trabajo y la producción. La vigilancia hoy en día también es asimétrica: las empresas pueden vigilar a los trabajadores sin que éstos lo sepan y, al mismo tiempo, impedir que los trabajadores fiscalicen a los puestos directivos. En este sentido, las tecnologías de vigilancia materializan la actual política de clases en el lugar de trabajo.

Los almacenes de Amazon ejemplifican este nuevo régimen, como se desprende de los documentos revelados en el marco de un conflicto laboral entre la empresa y un trabajador que alegó haber sido despedido como represalia por organizarse sindicalmente. En ellos se afirmaba que "Amazon... hace un seguimiento de los índices de productividad asociados a cada individuo", y que la empresa "genera automáticamente cualquier advertencia o despido relacionada con la calidad o la productividad sin intervención de los supervisores". Alrededor de 300 trabajadores de ese almacén, más del 10% de la plantilla, fueron despedidos mediante ese proceso en un periodo de 12 meses.

Los cambios económicos y jurídicos de las últimas décadas han llevado a las empresas a utilizar tecnologías novedosas de esta manera. En la década de 1970, las crisis del petróleo, la competencia en la producción mundial de mercancías, la estanflación y los costes de mantener un ejército imperial generaron una crisis de rentabilidad. Las respuestas políticas en EEUU fomentaron primero la desindustrialización -que evisceró el trabajo organizado- y luego el crecimiento de la economía de servicios que ahora tenemos, en la que los mayores empleadores son el comercio minorista, los servicios de alimentación, la logística, la hostelería y la sanidad. Muchas de estas empresas emplean a un gran número de trabajadores, pero sufren un bajo crecimiento de la productividad porque su producto requiere mano de obra humana o una atención difícil de aumentar mediante la tecnología. En consecuencia, tienen incentivos especialmente fuertes para contener el crecimiento salarial. Muchas adoptan un modelo empresarial con altos niveles de empleo pero escasa cualificación y alta rotación, y utilizan las nuevas tecnologías para precaver que los trabajadores construyan un poder colectivo.

Los cambios jurídicos han sido más sutiles, pero no menos trascendentales. Los empresarios han disfrutado durante mucho tiempo del derecho a monitorear la realización del trabajo en la mayoría de los casos. Pero después de la crisis de los años 70, los empresarios -

presionados a su vez por el capital financiero- se empeñaron en tener más libertad para contratar y despedir a los trabajadores a discreción, para evitar la sindicación, para comprar mano de obra denegando a los trabajadores las protecciones laborales básicas y para tratar a la empresa más como su propia propiedad soberana. Esto dejó a los trabajadores con una menor capacidad para resistir ante una vigilancia en constante expansión. De hecho, los trabajadores también son vulnerables a la vigilancia fuera del trabajo en muchos estados, donde los empleadores comprueban sus publicaciones en las redes sociales y supervisan sus actividades políticas sin tener que asumir consecuencias legales.

Por supuesto, las empresas de servicios también usan nuevas tecnologías para mejorar la productividad en la medida de lo posible. Walmart marcó la pauta en los años 80 y 90. La empresa utilizó datos sobre el inventario de las tiendas y el movimiento de productos por todo el mundo para optimizar sus sistemas de aprovisionamiento y distribución desde su sede de Bentonville, convirtiéndose en un gigante del comercio minorista. Pero Walmart también presionó a sus proveedores para que redujeran sus costes, llegando incluso a rebajar los salarios de sus trabajadores. Del mismo modo, FedEx se convirtió en un gigante del reparto desarrollando sofisticados sistemas logísticos y tratando a los conductores como contratistas independientes, negándoles así las protecciones básicas de la legislación laboral. Amazon se basó en el modelo de Walmart, combinando el abastecimiento global con una plataforma de ventas en línea. Uber y otras empresas de economía colaborativa se basaron en el modelo de FedEx, desarrollando algoritmos de apareamiento para tareas logísticas a corto plazo a realizar por conductores sin protecciones laborales. En ambos casos, las tecnologías basadas en datos se utilizan para hacer más eficientes los procesos empresariales y garantizar la disciplina laboral.

*

Las empresas utilizan los datos para disciplinar el trabajo de tres formas distintas. Llamo a la primera "taylorismo digital", en referencia al taylorismo de principios del siglo XX, el sistema de organización científica que estableció el control de la dirección sobre el proceso de trabajo. Al igual que su antecesor, el taylorismo digital implica formas entrelazadas de automatización y vigilancia intensificada. En la medida de lo posible, las empresas utilizan algoritmos y robots para realizar tareas que antes realizaban los trabajadores de línea, aunque no de la forma antropomórfica imaginada por los guionistas de Hollywood. En su lugar, dividen los trabajos en tareas más sencillas, algunas de las cuales se automatizan, mientras que otras son realizadas por trabajadores con poca formación especializada. Luego, independientemente de las tareas que realicen los trabajadores, las empresas utilizan nuevos medios algorítmicos para asignar tareas y programar y supervisar a los trabajadores.

Consideremos el caso de un "recolector" ["picker"] en uno de los almacenes semiautomatizados de Amazon, cuyo trabajo consiste en coger artículos de las estanterías que les traen los robots. Los robots y las estanterías están separados físicamente de los trabajadores por una valla de alambre reforzada, necesaria para minimizar el peligro, ya que los robots tienen una capacidad limitada para percibir su entorno. Los robots se mueven rápida y constantemente, guiados por códigos de barras en el suelo, a menudo dirigiéndose

unos hacia otros y luego pivotando en el último momento y moviéndose noventa grados en otra dirección. Sus movimientos están dirigidos y optimizados por conjuntos de algoritmos, con el objetivo global de minimizar el tiempo necesario para servir los pedidos, reflejando una especie de inteligencia alienígena.

Los trabajadores humanos, sin embargo, son poco más que inputs de producción. Cada recolector trabaja en una zona del tamaño de una cabina telefónica, donde a menudo no pueden establecer contacto visual con los demás y donde están constantemente vigilados por cámaras de vídeo y algoritmos de reconocimiento de imágenes. Un gran cronómetro digital indica al segundo el tiempo que tardan en realizar cada tarea. Una vez que un recolector ha llenado un contenedor de mercancía, una red de cintas transportadoras automatizadas lo envía para ser empaquetado y enviado por otros trabajadores vigilados de un modo similar. Unas máquinas expendedoras situadas justo al lado del lugar de trabajo suministran protectores auditivos, guantes y el ibuprofeno que muchos trabajadores toman regularmente para aliviar el dolor y la inflamación provocados por el estrés repetitivo. Los sistemas de seguimiento algorítmico pueden notificar a los trabajadores que no rinden lo bastante rápido o que se toman un descanso para ir al baño sin la autorización de un encargado, a veces incluso recomendando el despido. Dada la simplicidad de estos puestos de trabajo, Amazon puede meter y sacar trabajadores de ellos fácilmente y arriesga poco despidiendo a los que protestan.

Las empresas también pueden usar los datos recabados de los trabajadores para replicar y luego alienar sus habilidades. Por ejemplo, Uber ha integrado la navegación por GPS en la parte de su aplicación destinada a los conductores, y pretende mejorarla continuamente utilizando datos de trayectos anteriores. Pero el conocimiento especializado de los taxistas sobre cómo moverse por una ciudad abarrotada les ha dado históricamente cierto poder en el mercado laboral. En Londres, los taxistas deben incluso superar un examen en el que demuestran conocer los nombres y la ubicación de todas las calles de la zona para poder llegar a cualquier lugar sin necesidad de un mapa. Por tanto, Uber ha captado parte del conocimiento tácito de los taxistas, ha reclamado derechos legales de propiedad sobre él y ha arrendado esa propiedad de nuevo a los conductores.

Además del taylorismo digital, las empresas utilizan técnicas de vigilancia y agregación de datos para impedir la sindicación y otras formas de acción colectiva. Por ejemplo, las empresas pueden recurrir a nuevos algoritmos de contratación para agregar datos sobre el historial laboral de los candidatos con información sobre sus publicaciones en las redes sociales o su comportamiento político, y luego descartar a los trabajadores que puedan desafiar la autoridad de la dirección. También pueden disuadir de organizarse simplemente mediante una vigilancia omnipresente. La organización de los trabajadores es a menudo un proceso de creación de confianza y solidaridad. Cuando los trabajadores adoptan una identidad compartida, pueden emprender iniciativas de acción colectiva para protegerse los unos a los otros, y puede que lo logren a pesar de la oposición casi segura de la dirección. Pero la vigilancia moderna puede impedir esta movilización. Por un lado, los trabajadores que están constantemente supervisados y separados físicamente unos de otros tienen pocas oportunidades de hacer causa común. Además, el crecimiento del software de procesamiento del habla y del lenguaje natural podría hacer posible que las empresas "oyeran" casi todo lo que se dice en un lugar de trabajo y vieran cuándo hablan los

trabajadores entre sí, lo que podría facilitar la persecución de las conversaciones sindicales o, de hecho, de cualquier tipo de conversación.

Las empresas también pueden utilizar nuevos dispositivos de vigilancia -y sus privilegios legales sobre el control del lugar de trabajo- para suprimir la sindicación de forma más directa. Algunos gigantes tecnológicos han estado desarrollando herramientas de disuasión sindical técnicamente sofisticadas pero políticamente burdas. En una ponencia interna de junio de 2020 sobre "Facebook Workplace", una plataforma de chat y colaboración destinada a competir con Slack, los ejecutivos de Facebook señalaron que los administradores podían eliminar publicaciones sobre determinados temas e impedir que fueran tendencia. Entre los términos que los moderadores sugirieron que las empresas podrían querer bloquear estaba "sindicalizar". Es probable que este tipo de medidas, y los esfuerzos análogos de Amazon para detectar "amenazas de organización obrera", infrinjan la ley, y el Consejero General del Consejo Nacional de Relaciones Laborales de EEUU (NLRB, por sus siglas en inglés) ha manifestado su deseo de tomar medidas drásticas contra este tipo de prácticas. Pero dada la dificultad de detectar esas iniciativas en primer lugar, y los limitados recursos de la NLRB, en muchos casos ni siquiera una abierta represión sindical puede evitarse.

Por último, las empresas están usando las nuevas tecnologías para alterar el ámbito de sus empresas. Están comprando mano de obra sin contratar trabajadores como empleados legales, tratándolos como autónomos, por ejemplo, o recurriendo a acuerdos de franquicia. Estas estrategias no son nuevas, pero muchas empresas las emplean hoy en día incluso cuando vigilan y gestionan a esos trabajadores tan estrechamente como lo harían con los empleados tradicionales. Las empresas también están explotando las tecnologías avanzadas de la información para construir un notable poder de mercado. Hoy en día, esto implica a menudo una nueva forma de negocio, la plataforma a través de Internet. Uber y Amazon, por ejemplo, conectan a terceros externos para intercambiar bienes y servicios. Como han sostenido académicos especializados en tecnología, las plataformas de éxito suelen crecer rápidamente y llegan a dominar sus sectores debido a los efectos de red y a las economías de escala. Como resultado, el poder en muchos sectores de bajos salarios está hoy muy concentrado en unas pocas sedes corporativas, pero la responsabilidad legal de las condiciones de trabajo es difusa.

McDonald's, por ejemplo, no es una única empresa legal, sino una amalgama de decenas de miles de entidades formalmente distintas con la corporación McDonald's en el centro. La empresa gestiona algunos establecimientos; otros son franquicias de McDonald's, de propiedad independiente y gestionadas como empresas separadas. Pero los trabajadores y la NLRB han alegado que McDonald's maneja dispositivos de punto de venta y otras tecnologías en el lugar de trabajo para realizar un seguimiento de las ventas y los costes laborales, establecer horarios e incluso registrar cuánto tardan los trabajadores en completar los pedidos. De modo parecido, Amazon ha externalizado el reparto a varias empresas externas a las que denomina "Socios de Servicios de Entrega" (DSP, por sus siglas en inglés). Como descubrió un periodista, los contratos de Amazon exigen que los DSP "proporcionen a Amazon acceso físico a sus instalaciones y todo tipo de datos que el minorista desee, como la geolocalización, la velocidad y el movimiento de los conductores - información sobre la que la empresa afirma tener el poder de usar como quiera-". Este tipo

de vigilancia puede dar a Amazon los poderes tradicionalmente asociados a la contratación laboral sin las obligaciones ni los costes respectivos.

Todas estas tendencias culminan en la política actual sobre el trabajo, en la que el conocimiento y el control están centralizados y los trabajadores de primera línea tienen poca autonomía y ninguna voz. Incluso cuando trabajan codo con codo, los trabajadores se encuentran al final de los tentáculos de vigilancia que se extienden desde un centro neurálgico corporativo. Deben por ello competir entre sí por los puestos de trabajo y los turnos deseados, por lo que se enfrentan a una importante disciplina de mercado. En consecuencia, los trabajadores de servicios son cada vez más una clase en sentido estructural, aunque no siempre emprendan acciones de clase.

*

¿Qué significaría democratizar la gestión de los datos y de la tecnología en el lugar de trabajo? Un primer paso sería facilitar a los trabajadores la creación de poder colectivo. La actual propuesta legislativa de los sindicatos estadounidenses, la "Ley de Protección del Derecho de Organización" ('PRO Act' por sus siglas en inglés), ayudaría a la NLRB a impedir y remediar las prácticas laborales abusivas, agilizar el proceso de certificación sindical y ampliar el derecho de huelga de los trabajadores. En los últimos años, los académicos y algunos sindicatos han sugerido reformas más ambiciosas de nuestra legislación laboral: conceder derechos de negociación colectiva a los sindicatos que cuentan con un apoyo sustancial pero no mayoritario en un lugar de trabajo; facilitar la negociación con todos los empresarios de un sector determinado a la vez; o incluso establecer formas de representación colectiva en el lugar de trabajo como una cuestión de derecho, para que los trabajadores no tengan que luchar por ello.

Pero incluso esos esfuerzos no abordarían completamente la capacidad de los empresarios para utilizar los datos para desmovilizar a los trabajadores. Para ello puede ser necesario un cambio más fundamental en la legislación laboral: erosionar la inveterada autoridad de la que disponen los empresarios para elegir las tecnologías en el lugar de trabajo y dar a los trabajadores una voz real en la planificación y ejecución de la producción. Hay tres categorías de reformas sobre las prácticas de datos que pueden contribuir a estos objetivos: prohibir la recopilación y el uso de datos en ciertos casos, someter las prácticas de datos a la negociación en otros casos y someter otras fuentes de datos o tecnologías al control público o social. En otras palabras, abolir, negociar y socializar los datos.

La abolición de los datos en el lugar de trabajo se basa en las demandas de los movimientos sociales de desdigitalizar diversas esferas de la vida social. Como argumenta Ben Tarnoff, algunas tecnologías -como la policía predictiva y el control policial basado en reconocimiento facial- existen principalmente para instaurar "relaciones de dominación". Desmantelar esas tecnologías puede, por tanto, dar espacio para el desarrollo de relaciones sociales nuevas y más democráticas. La idea de que ciertas tecnologías deben ser simplemente abolidas cuestiona gran parte de la política e ideología sobre tecnología en EEUU. A diferencia de lo que ocurre, por ejemplo, con la regulación de los medicamentos, las empresas no están obligadas a autorizar las nuevas tecnologías de la información antes de introducirlas en los mercados de consumo o en los lugares de trabajo. Y, sin embargo, los

legisladores han prohibido a menudo ciertas formas de recopilación de información y datos en el lugar de trabajo: los estados han regulado durante mucho tiempo las pruebas de detección de drogas, por ejemplo, y muchos estados también han prohibido a los empleadores exigir a los empleados y candidatos aplicantes que faciliten sus contraseñas de redes sociales.

Dadas las extraordinarias capacidades tecnológicas de los empresarios de hoy en día, puede que los legisladores tengan que considerar la prohibición de formas de vigilancia en el lugar de trabajo que están establecidas desde hace mucho tiempo y que pueden parecer poco controvertidas, como la supervisión de los trabajadores en el área de trabajo mientras realizan sus tareas. De hecho, los que abogan por ello han empezado a debatir enfoques de los datos sobre el lugar de trabajo que implican cierto grado de abolición. Los investigadores del Centro Laboral de la Universidad de California en Berkeley, por ejemplo, elaboraron una serie de recomendaciones en torno a los derechos de los trabajadores sobre la tecnología tras una amplia consulta con académicos, sindicatos y otros.. Su informe proponía prohibir el reconocimiento facial en el lugar de trabajo y el uso de algoritmos para tratar de discernir las emociones de los trabajadores, así como restricciones a la recopilación por parte de los empleadores de datos de los trabajadores que no sean "necesarios y esenciales para que los trabajadores realicen su trabajo". Ese mismo informe propuso que los empleadores utilicen la vigilancia electrónica sólo cuando sea "estrictamente necesario para permitir tareas empresariales básicas, para proteger la seguridad de los trabajadores o cuando sea necesario para cumplir obligaciones legales."

Se pueden superponer y complementar estos esfuerzos por una abolición con requerimientos legales para la negociación colectiva. De hecho, puede ser preferible en los casos en que las empresas afirmen que la tecnología en cuestión puede mejorar la productividad. Exigir la negociación podría entonces animar a las empresas a diseñar o utilizar esas tecnologías de formas que no perjudiquen a los trabajadores. La negociación también puede mejorar el autogobierno individual y colectivo. Hoy en día, las nuevas tecnologías de la información incorporan relaciones de clase, a menudo de formas que resultan invisibles para los empleados de base. Como se ha señalado anteriormente, los trabajadores de los almacenes de Amazon y los conductores de Uber afirman haber sido sancionados por no cumplir normas de rendimiento que no sabían que existían o que se basaban en una vigilancia de la que no eran conscientes. Requerir a los empleadores que hagan transparentes estas tecnologías y negocien sobre su aplicación es esencial para evitar que los trabajadores sean gobernados de manera arbitraria e imprevisible.

En las empresas sindicalizadas, el Congreso podría aplicar mandatos sobre marcos de negociación colectiva especificando que todos los usos de la tecnología en el lugar de trabajo sean un "tema obligatorio de negociación" en la jerga de la legislación laboral. El Congreso también podría considerar la posibilidad de conceder a los trabajadores algunos derechos colectivos de consulta sobre los cambios tecnológicos, independientemente de su situación sindical, como los derechos de que gozan los trabajadores alemanes a través de los comités de empresa. Los trabajadores de los almacenes de Amazon podrían aceptar gratamente la integración de nuevos sistemas robotizados, por ejemplo, y los trabajadores de la comida rápida tal vez podrían ser receptivos a sistemas de pedidos basados en tabletas, si las empresas compartiera las ganancias de productividad a través de salarios

más altos o un ritmo de trabajo más razonable.

El último conjunto de reformas daría a los trabajadores y al público un mayor control sobre los datos y las tecnologías relacionadas: socializarlos en el sentido de tratarlos como un recurso público. Por ejemplo, el Congreso podría exigir a las empresas que compartieran muchos más datos sobre los trabajadores y los procesos de trabajo. Los organismos reguladores o las organizaciones de defensa de los derechos de los trabajadores podrían analizar esos datos para detectar infracciones básicas de la legislación laboral, como el incumplimiento de la normativa sobre salarios y horarios. Los reguladores también podrían utilizar esos datos para determinar el poder de las empresas sobre los trabajadores y exigirles que cumplan sus obligaciones. Por ejemplo, las pruebas de que Uber o McDonald's controlan a los conductores o a los trabajadores de las franquicias podrían constituir una prueba presuntiva de la situación laboral, de modo que las empresas deberían pagar a esos trabajadores salarios mínimos, indemnizaciones y otras protecciones.

El Congreso o la NLRB también podrían ampliar los derechos de los trabajadores para acceder a las tecnologías y fuentes de datos propiedad de sus empleadores con el fin de potenciar los esfuerzos de organización. En algunos casos, los trabajadores ya utilizan las aplicaciones de sus empleadores para organizarse. Los trabajadores de la economía colaborativa, por ejemplo, a veces han desactivado colectivamente sus aplicaciones para protestar contra las políticas de sus empresas. Estas protestas podrían ser más eficaces si los trabajadores y los organizadores pudieran utilizar las propias aplicaciones para ponerse en contacto con sus compañeros de trabajo y movilizarlos. Muchos trabajadores de servicios también se beneficiarían de poder comunicarse directamente con los clientes a través de las aplicaciones o sitios web de sus empresas. Esto sería un análogo digital del piquete informativo, donde en el pasado los trabajadores solicitaban el apoyo de consumidores a las puertas de un negocio en huelga. Por último, los Estados y las ciudades podrían hacer mucho más para fomentar las cooperativas de trabajadores y ayudarlas a competir con las empresas privadas, ayudándolas a obtener financiación y dándoles acceso preferente a los contratos públicos.

*

Estas reformas no garantizarían por sí solas el trabajo decente o la igualdad social. Tendrían que ir acompañadas de inversiones estatales masivas en asistencia y reproducción social, por ejemplo, así como en una transición ecológica. Pero avanzarían hacia esos objetivos al democratizar la tecnología y su gobernanza. Este proyecto se enfrenta a muchos escollos políticos, como la idea arraigada de que la tecnología es demasiado compleja para ser un medio democrático. A veces eso conlleva una experiencia de lo sublime: innumerables tramas cinematográficas giran ahora en torno a inventos revolucionarios que generan grandes conflictos existenciales, y hay algo a la vez fascinante y aterrador en los almacenes automatizados y la nueva cosecha de chatbots. En otros casos se trata de lo mundano. Como trabajadores, nos acomodamos a las relaciones de clase materializadas en las tecnologías: conducir de una determinada manera, hablar de una determinada manera, seguir un reloj. Ninguna de estas experiencias, ni la sublime ni la mundana, implica un sentido de agencia individual o colectiva.

Pero eso es una ilusión. La tecnología es un producto de nuestro conocimiento social y de nuestro trabajo en el pasado, y encierra la promesa de una seguridad material básica y de la liberación de la monotonía para todos. Nos resistimos a las órdenes mediadas tecnológicamente porque somos seres sociales que necesitamos respeto, comunidad y espacio para la creatividad. Estas motivaciones podrían ser la base de una nueva política de la tecnología, integrada en un conjunto diferente de relaciones de clase, que en última instancia pretende someter la producción a un control democrático real. Las tecnologías basadas en datos podrían entonces ayudar a satisfacer las necesidades sociales y permitirnos elegir nuestro trabajo, convirtiéndolo en una fuente de dignidad y amor propio.

bostonreview.net. Traducción: Edgar Manjarín para Sinpermiso.

<https://www.lahaine.org/mundo.php/los-datos-en-el-trabajo>