

## Lisa Herzog (2025). *La salvación del trabajo. Un llamamiento político*. Barcelona: Ed. Herder.

**Felipe Ponce Bollmann**

Candidato a Doctor en Sociología, UCM.

<https://dx.doi.org/10.5209/stra.105656>

*La salvación del trabajo. Un llamamiento político* (2025) publicado por la Editorial Herder es el nuevo ensayo de Lisa Herzog, profesora de Filosofía en la Universidad de Groninga, en el cual reflexiona y propone formas de actuar y organizar el trabajo de hoy dada la irrupción de los nuevos procesos tecnológicos.

En perspectiva histórica, la introducción de innovaciones tecnológicas generalmente trae consigo grandes dosis de pesimismo. No sólo nos remite a la experiencia ludita, que, con elocuencia, argumentaba Eric Hobsbawm (1967) en su libro *Labouring Men. Studies in the history of labor*, consistió sobre todo en una estrategia de negociación colectiva sobre las condiciones de trabajo de la clase obrera industrial, y no sólo en un ataque irracional a las máquinas. Fue una técnica sindical que, además, cultivó en la clase obrera el “hábito de la solidaridad”, lo cual hoy es un desafío relevante dada la tendencia decreciente en las tasas de sindicalización mundial. No sólo el ludismo, sino también otras innovaciones tecnológicas han sido objeto de miedo y resistencia, como lo fue la introducción de la electricidad o el conflicto social que supuso la llegada de los primeros automóviles en la década de 1920, son sólo algunos ejemplos que reflejan la tortuosa adaptación social a los procesos de cambio tecnológico.

Sin embargo, como se puede advertir en el título, en este ensayo hay una visión de optimismo prudente. Ciertamente, los riesgos globales de la nueva economía basada en la industria 4.0, basada en el desarrollo de la Inteligencia Artificial (IA), están siendo inevitables; sobre todo, en relación con la obsolescencia y la presión profesional, la protección de datos, la reorganización de las formas tradicionales de trabajo, e inclusive en el medio ambiente. Todo esto parece ser un capítulo más en la historia de las innovaciones tecnológicas al cual este ensayo enfrenta con preguntas centrales: ¿cómo minimizar la magnitud del impacto negativo de los nuevos riesgos sociales por la industria 4.0? ¿cómo se habrá de actuar frente a la consolidación de los gigantes tecnológicos? ¿cómo nos hemos de preparar a un cambio acelerado en la estructura del trabajo? ¿qué desafíos tiene la nueva revolución tecnológica en curso sobre la democratización del trabajo y la cohesión social? ¿cómo evitar que agudice la desigualdad social? ¿cuál será el papel de los Estados y de la UE frente a esta globalización sin precedentes?

La idea que plasma la autora en este ensayo es clara: dejar el devenir del trabajo al albur del libre mercado puede conllevar importantes consecuencias negativas en nuestra sociedad. En este nuevo contexto histórico necesitamos pensar y plantear el trabajo actual en su dimensión humana y social, no sólo en sus riesgos sino también sus oportunidades.

Dado que no podría abarcar todos los argumentos del ensayo, en esta oportunidad quisiera detenerme sólo en unos cuantos puntos centrales y muy relevantes para el análisis sociológico. El primero atañe a los nuevos riesgos sociales. En este ensayo se desprenden dos fenómenos del proceso de digitalización: el primero es el miedo colectivo a perder el empleo, a ser reemplazado o quedar obsoletos. Miedo, dice la autora, a que se deshumanice el trabajo, que la organización del trabajo tienda a la microgestión y a controles severos. Este miedo emerge de los riesgos asociados a la irrupción de una nueva economía tech: al gran reemplazo de oficios y profesiones y mayor presión profesional por actualizarse o reciclarse profesionalmente, lo cual revela nuevas inseguridades socioexistenciales asociadas a estos cambios disruptivos en la línea biográfica del individuo.

Y en este punto argumenta un aspecto central de los nuevos riesgos sociales asociados al cambio tecnológico: “Si el sistema entra en rápidos procesos de cambio, quizá uno tenga que reorientarse alguna que otra vez a lo largo de su vida” (p. 53). Habla de lo que hoy se conoce como “reskilling”, y en otros pasajes del ensayo también de la actualización de conocimientos necesarios hoy, que se conoce como “upskilling”. Estos dos ejes vertebran hoy las nuevas inseguridades socioexistenciales y que son consustanciales a los procesos históricos de cambio tecnológico.

No es una tesis nueva, pero tampoco ha tenido un debido desarrollo en la investigación social. Por ejemplo, Richard Sennett en su famoso ensayo del 2006 sobre la *cultura del nuevo capitalismo*, ya da cuenta de la realidad del reciclaje en la sociedad estadounidense, que se caracteriza por una economía más dinámica que la europea, y donde los cambios en el curso de la vida laboral son más frecuentes. Sennett señala que en EEUU los individuos de diversos oficios se reciclan al menos tres veces en el curso de su vida laboral, concluyendo que “no por haber adquirido una habilidad se ha logrado una posesión permanente”. (P.85).

El ensayo de Herzog retoma de forma dispersa, en uno que otro lugar de sus argumentos este fenómeno, sin terminar de desarrollar por completo su idea. Aún así, plantea una pregunta inquietante refiriéndose al quiebre de las trayectorias profesionales que, como plantea, cuenta con “líneas de ascenso y descenso” y continúa: “pero ¿quién dice que las cosas deben ser siempre tan lineales?”. Todo para luego ofrecer un argumento optimista según el cual los cambios laborales se ajustarían a los ritmos biológicos o que lograríamos una mejor conciliación entre vida laboral y personal. Sin embargo, la evidencia sostiene que los cambios laborales no afectan a todos los segmentos profesionales por igual y no todos los empleados tienen la misma capacidad de readaptación en su curso vital. No todos los cambios laborales en la economía 4.0 suponen mejores condiciones laborales, como mejores horarios o salarios. No es lo mismo un perfil junior y un perfil senior; tener 25, 35 o 55 años. Volver a empezar puede ser en algunos casos incluso regresivo.

De la misma manera que la autora ameniza sus argumentos con obras literarias (en algunos pasajes cita al protagonista de las *Hoguera de las Vanidades* de Tom Wolfe y de la obra de teatro *Todos son mis hijos* de Arthur Miller), podría en esta oportunidad citar la novela negra de Pierre Lemaitre titulado *Recursos Inhumanos* (2018), en el cual el protagonista, Alain Delambre, de 57 años fue despedido como director de recursos humanos, pasando cuatro años desempleado, arrastrándolo a un perverso juego corporativo. Pertenece a un segmento donde “volver a empezar” está lejos de representar una oportunidad. Un caso similar podemos hallar en la película *Le couperet* (2005) de Costa-Gavras.

La autora precisa que el empleo está marcado por dos imágenes: como ingresos o como autorrealización. Esto la lleva a definir el trabajo como una especificidad humana y de naturaleza social. Es un mecanismo de integración social, de identidad. Es una fuerza colectiva que cohesiona a nuestras sociedades, o minarlas en su ausencia. Herzog es explícita en relevar su dimensión pública e insistir en su enorme influencia en la vida democrática, y que es atingente a los problemas de la ética, lo justo y lo injusto, de la dignidad humana, de la libertad, todos tópicos esenciales de la vida social. En este sentido el ensayo propone diversas estrategias para “salvar el trabajo” de la tendencia desreguladora del mercado en su fase tecnológica actual: transformar los marcos jurídicos que regulan las empresas, ajustar los marcos de existencia laboral, una mayor colaboración (o solidaridad orgánica), empresas más inclusivas, menos jerárquicas y más democráticas.

Respecto a la propuesta de mejorar los mecanismos de participación democrática en la empresa, aun asumiendo que las empresas estén dispuesta a transformar su cultura participativa e integrar un modelo más democrático, no queda del todo claro que sea una aproximación realista, mientras las condiciones salariales, el tipo de contrato y la promoción internas no sean promisorias. Tampoco queda muy claro que, inclusive en el contexto alemán de hoy, al menos desde la crisis económica mundial de 2008, con la introducción de la flexibilización laboral y los “mini jobs”, haya un entorno favorable para introducir cambios en la cultura laboral, sobre todo hoy cuando las nuevas empresas, principalmente pequeñas y medianas, están preocupadas por el beneficio a corto plazo.

Muchas son las preguntas sobre las que reflexiona Lisa Herzog en este ensayo, y en el cual nos invita a tomar acción; y, ya que estamos en su pleno desarrollo, cómo aprovechar todas sus potencialidades, entre otras, humanizar el trabajo, recuperar su dimensión pública y su relevancia en la vida democrática, así como su potencial para alcanzar una mayor autorrealización y conciliación entre la vida laboral y la personal.

También quedan muchas preguntas abiertas que no han sido desarrollados en el libro y que pueden enriquecer el debate: ¿cuál será el impacto de las nuevas formas de organización del trabajo en la realidad sindical? ¿qué instrumentos de negociación colectiva están teniendo los nuevos empleos del sector tecnológico? ¿qué desafíos plantean las emergentes *startups* tecnológicas en la realidad salarial y en los niveles profesionales? ¿cómo está afectando en los nuevos sistemas de enseñanza y capacitación para el empleo?