

# NEW LEFT REVIEW 101

SEGUNDA ÉPOCA

NOVIEMBRE - DICIEMBRE 2016

## ARTÍCULOS

KEVAN HARRIS	Remodelar Oriente Próximo	7
ERIC HOBSBAWN	Pierre Bourdieu	41
WANDA VRASTI	Trabajar en Prenzlau	53
LITERARY LAB	Cartografiar las emociones londinenses	69
ALEXANDRA REZA	La nueva escoba de Burkina Faso	99
WILLIAM DAVIES	Neoliberalismo 3.0	129

## CRÍTICA

DANIEL FINN	Guía para el desafío	145
DYLAN RILEY	La política como teatro	158

---

[WWW.NEWLEFTREVIEW.ES](http://WWW.NEWLEFTREVIEW.ES)

© New Left Review Ltd., 2000

Licencia Creative Commons

Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0)

**ts**  
**td** traficantes de sueños

SUSCRÍBETE

## TRABAJANDO EN PRENZLAU

CINCO AÑOS DESPUÉS de haber entrado en la crisis europea de la deuda, en un momento en que el papel hegemónico de Alemania en ella –tanto avivando los desequilibrios comerciales como imponiendo frenos a la deuda– ya se había vuelto evidente, me ofrecieron trabajo como asesora en cuestiones de desempleo en una pequeña ciudad del este de Alemania donde la empresa más grande, un fabricante de paneles solares, había cerrado despidiendo a quinientas cincuenta personas. En los nueve meses siguientes nuestra tarea sería aconsejar, reorientar y reintegrar al personal redundante para reincorporarlo al mercado laboral. Nunca había trabajado en este campo, mi único contacto con cuestiones del mercado laboral procedía de unos seminarios, bastante explícitos, de economía política marxista y de la ontología del trabajo que enseñaba en la universidad de Humboldt. Pero parecía que lo único que se requería para entrar en este campo, famoso por absorber a trabajadores de cuello blanco que cambian de carrera, eran «habilidades blandas», esto es, elevada empatía, destreza en la comunicación e inteligencia emocional, y yo estaba encantada de ganar (considerablemente) más dinero del que ganaba con mi empleo en la enseñanza al mismo tiempo que tenía la oportunidad de realizar un trabajo de campo sobre el régimen de desempleo alemán.

En este artículo quiero contar la historia de ese año, 2014, en Prenzlau, centrándome especialmente en el trabajo de la empresa de asesoría, BOB Transfer, cuya tarea era literalmente «transferir» gente desde el sector de la mano de obra industrial socialmente protegida hacia lo que podría llamarse el «ejército permanente de mano de obra de reserva». En otras palabras, esto es un relato sobre la producción y gestión de la mano de obra excedente en el corazón de Europa. Al mismo tiempo es un drama

sobre el medio rural posindustrial, atrapado entre la resistencia local y las mareas de la globalización, que se desplegó durante los días que median entre la pérdida de los últimos trabajos decentes en la región y la afluencia fresca de grandes cantidades de refugiados no blancos, que se unieron a aquellos que ya estaban encerrados en un *Lager* [campo] en la periferia de la ciudad. Finalmente, aunque se trate de una manifestación de la crisis, la historia toma la forma de «cotidianidad», lo que a su vez plantea preguntas sobre las particularidades del modelo alemán de gestión de las crisis y, de hecho, sobre nuestras categorías de representación para comprender los límites del capitalismo, o de lo que pueda encontrarse más allá.

Situada cien kilómetros al norte de Berlín, Prenzlau, con una población de 19.000 habitantes, no está exactamente en la periferia del proyecto europeo aunque, como una pequeña ciudad provinciana en el económicamente deprimido estado de Brandeburgo, sí está claramente en los márgenes sociales, culturales y políticos. Como Berlín se ha convertido durante la década pasada en un polo de atracción cultural y en un semillero de inversiones en el sector inmobiliario y en las tecnologías de la información, la brecha entre la ciudad y su periferia rural no ha hecho más que aumentar. No hay muchos berlineses que tengan raíces en la región que rodea a la ciudad, una región que aprecian por sus lagos pero que también tienden a despreciar por su supuesta cultura pequeñoburguesa y sus latentes tendencias fascistas. A la inversa, la gente de las zonas rurales tiende a recelar de la gran ciudad, incluso aunque apenas hayan puesto un pie en ella.

La primera cosa que aprendes sobre Prenzlau, como asesora de empleo, es que esta es una «región estructuralmente débil». Brandeburgo no es solo un deprimido *Land* oriental de Alemania, sino que la región de Uckermark, el distrito del que es capital Prenzlau, presenta una de las tasas de desempleo más altas de Alemania, ligeramente por encima del 10 por 100. En las décadas de la posguerra, la RDA dirigió la incorporación de Uckermark a su plan de desarrollo mediante la colectivización de la agricultura y la recolocación de la actividad industrial en la región. A diferencia de los cercamientos agrarios en Occidente, el enfoque del socialismo de Estado no implicaba echar a los trabajadores agrarios de las tierras, sino modernizar la producción agrícola con ayuda de los agricultores locales como proletarios asalariados. La caída del Muro y la reunificación alemana significó una segunda ronda de cercamientos en forma de una desindustrialización producida por la bancarrota forzada de las empresas estatales y la apropiación de activos públicos para la

financiación de los posteriores pagos de transferencias, estrategia que las elites de la eurozona aplicarían al rescate griego veinticinco años después. En la década de 1990 esto arrojó a millones de trabajadores a una jubilación anticipada, les llevó a entrar en programas de reorientación profesional o les mandó a la zona occidental del país a la búsqueda de trabajo. La reunificación alemana, supuestamente la reunión de dos hermanos perdidos durante mucho tiempo, acabó más bien en la anexión de una economía desigualmente desarrollada al vencedor designado por la historia.

Después de la reunificación, los nuevos *Länder*, como se les conoce, experimentaron dos «recuperaciones». La primera fue un *boom* de la construcción, que se esfumó a finales de la década de 1990. La segunda, que se extendió desde 2000 a 2012, fue una ronda de industrialización subvencionada por el gobierno centrada en las energías renovables, eólica y solar. Con el cambio de milenio, el gobierno alemán derramó 31 millardos de euros en la industria fotovoltaica establecida en su oriental «Valle Solar». En un ejemplo clásico de sobreinversión capitalista, el aumento de la producción en Europa, y cada vez más en China –ayudada, de hecho, por transferencias tecnológicas alemanas–, hizo caer los precios de los paneles solares y de la energía solar hasta un nivel en el que los gobiernos occidentales no podían permitirse seguir subvencionando al sector. Una vez que se retiró el apoyo del gobierno, los fabricantes alemanes empezaron a echar el cierre. En 2011, la industria fotovoltaica local había empleado a 111.000 personas; dos años después esa cifra se había reducido a la mitad<sup>1</sup>. Finalmente, en marzo de 2013, el grupo Bosch anunció que cerraría Aleo Solar, su filial en Prenzlau, añadiendo otros 550 trabajadores a la reserva posindustrial de mano de obra.

### «Mit BOB zum Job»<sup>2</sup>

Veinticinco años después de la reunificación, la economía de los *Länder* orientales continúa a la zaga del resto de la RFA, situación agravada por una población dispersa y que envejece<sup>3</sup>. Los salarios están

<sup>1</sup> «Deutlich weniger Photovoltaik-Arbeitsplätze in Deutschland», *PV Magazine*, 24 de octubre de 2014.

<sup>2</sup> «Con BOB al trabajo» [N. del T.].

<sup>3</sup> Karl Brenke, «Ostdeutschland—ein langer Weg des wirtschaftlichen Aufholens», Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, DIW Wochenbericht 40, 2014, pp. 939-957.

aproximadamente un 15 por 100 por debajo de los de la parte occidental. A las ciudades rurales como Prenzlau les resulta difícil atraer nuevos habitantes, con la notable excepción de los solicitantes de asilo que se ven obligados a residir allí. Quizá de forma reveladora, actualmente los dos sectores en crecimiento en Prenzlau son el cuidado de ancianos y los centros de asistencia y venta telefónica. Aparte de ambos, se pueden encontrar unos cuantos empleos industriales en el procesamiento estacional de productos lácteos, en el suministro de piezas de automóviles o en la ocasional empresa de logística. Por lo demás, siempre hay trabajo *in situ* en cadenas de montaje, en la construcción o en la seguridad, una clase de mano de obra migrante interna en la que los hombres del este de Alemania siempre han parecido encajar mejor debido a la falta de empleos alternativos y a los menores costes laborales.

Cuando Aleo Solar se declaró en quiebra, a los empleados se les ofrecieron dos opciones: podían aceptar una indemnización en efectivo y registrarse a continuación como «desempleados» (*arbeitslos*) o podían convertirse en empleados de una agencia de transferencia por un periodo máximo de nueve meses, donde recibirían un «salario» mensual (no mayor que la indemnización) y apuntarse como «buscadores de empleo» (*arbeitssuchend*). La distinción que hacía el Ministerio de Trabajo entre *arbeitslos* y *arbeitssuchend* es formal, pero no carece de significado. Los buscadores de empleo no figuran en las estadísticas oficiales de desempleo y, entrando en una relación cuasi formal con la agencia de transferencia, se supone que mantienen intactos los hábitos del trabajo asalariado y corren menos peligro de abandonar por completo el mercado laboral. El Estado se beneficia doblemente de esto, ya que mantiene bajas las estadísticas de paro y comparte los costes del desempleo con la empresa quebrada y la agencia de transferencia. En abril de 2014, cuando Aleo Solar cerró sus puertas, el 75 por 100 de sus antiguos empleados se habían apuntado en nuestra agencia, BOB Transfer. Esto no hubiera sido posible sin la activa cooperación de su sindicato IG Metall y del comité de empresa de Aleo Solar, que lucharon denodadamente durante el proceso de insolvencia para asegurar los servicios de transferencia para sus miembros.

Como decía uno de mis colegas, las empresas de asesoría privadas son el «Mercedes» del régimen de desempleo. Las agencias de transferencia aparecieron a principios de la década de 1990 para ayudar a los trabajadores y a las regiones a afrontar el desempleo creado por la reunificación

alemana; aumentaron a principios de la década de 2000 anticipándose a la reestructuración que propugnaban las recomendaciones contempladas en el plan Hartz IV impulsado por Schröder y desde entonces han quedado institucionalizadas como un paquete de exclusivas indemnizaciones ofrecidas únicamente a trabajadores sindicados. Prometen mayor calidad de los servicios y cifras de colocaciones mayores que las agencias estatales. Los programas de transferencias, con sus presupuestos multimillonarios, también sirven como importantes fuerzas estabilizadoras para la región en general, ayudando a amortiguar los costes del desempleo y a mantener el «diálogo social» entre el trabajo y el capital. En el caso de Aleo Solar, el comité de empresa presentó la participación de BOB Transfer como una victoria en la negociación, una bonificación añadida en medio de circunstancias inalterables, que descreditaba además alternativas más radicales. Como reclamo final, a los trabajadores también se les dijo que solamente aquellos que se unieran al programa de transferencia tendrían una oportunidad de recuperar el trabajo en Aleo Solar en el caso de que la planta volviera a abrirse bajo una nueva dirección, como decían los rumores del momento.

Mientras tanto, para mí, el trabajo en Prenzlau era el mejor que había tenido nunca. Al margen de su contenido, que era bastante poco atractivo y falto de imaginación, y de su objetivo, que reflejaba los problemas más amplios de este enfoque de «activación» a la gestión del desempleo, las condiciones en las que trabajaba eran verdaderamente envidiables. El trabajo estaba generosamente pagado por una dedicación a tiempo parcial, con horas de trabajo flexibles a mi elección, muy poca supervisión y una atmósfera relativamente amistosa y de colaboración. Cubría incluso los gastos de viaje y alojamiento en Prenzlau. Y para mi sorpresa, mis superiores y colegas eran más que condescendientes con mi falta de experiencia profesional y menos que perfectas habilidades lingüísticas; un *habitus* de clase media para compensar mis orígenes en la inmigración, incluso presentándolo desde un punto de vista positivo. A medida que los empleos industriales dignos iban siendo desmantelados por todo el país, el régimen de activación laboral, con su ejército de asesores, formadores, mediadores y asistentes sociales ha estado tomando forma como la siguiente actividad económica en crecimiento, reemplazando los empleos protegidos de trabajadores manuales por trabajadores de oficinas mayoritariamente autónomos.

Nuestra oficina en Prenzlau surgió como una tienda *pop-up*. Los asesores son los viajantes de ventas de nuestra época, sus maletas con ruedas llenas de ordenadores portátiles, impresoras y escáneres móviles, mini proyectores, folletos, catálogos y toda clase de material de oficina. Siempre que esté disponible el acceso a internet, en cuestión de minutos pueden crear un espacio de trabajo de aspecto profesional en cualquier sitio. En cuestión de días, BOB Transfer, con sede central en Essen, nos había alquilado una oficina de cinco habitaciones en el centro de Prenzlau y había empezado a equiparla con muebles nuevos, abundante material de oficina y una pequeña cocina, incluyendo bebidas y aperitivos gratis. Nuestro equipo estaba formado por diez asesores, la mitad de *Länder* occidentales y la mitad de Berlín, más dos mujeres para tareas administrativas, antiguas empleadas de Aleo Solar de Prenzlau, para asegurar cierto equilibrio regional. Los asesores formaban un grupo bastante adaptable y dinámico. La mayoría de más de 45 años, todos éramos gente que había cambiado de carrera (*Quereinsteiger*), procedentes de los sectores de las ventas, la banca, la gestión o de la enseñanza, y que arrastrábamos una variedad de ocupaciones intermitentes por todo el país. El jefe de nuestro equipo, por ejemplo, un apacible profesor de matemáticas, también daba clases semanales en el otro extremo de Alemania. Otro colega dirigía un motel en el patio trasero de su casa, acomodando inicialmente a *Gastarbeiter* rumanos [trabajadores invitados] y más tarde a solicitantes de asilo, financiados por vales del gobierno. Los largos desplazamientos y las noches pasadas en la carretera son parte integrante del trabajo de un asesor; pero un salario atractivo, prestigio y unas horas de trabajo fijadas a voluntad se supone que compensan esos inconvenientes. El asesoramiento no es una profesión que requiera una específica educación o cualificaciones concretas. La maestría está en la capacidad del asesor para representar una visión del éxito empresarial al que aspira el cliente. Se esperaba que nosotros convenciéramos a los buscadores de empleo, con nuestro propio ejemplo, de que la movilidad, la iniciativa personal y el aprendizaje del arte de vender conducían a mayores oportunidades de empleo con independencia del mercado de trabajo.

### «Rigideces» y resistencia

La primera cosa que aprendí de colegas y superiores como asesora de Transfer, era que la región de Uckermark no solo era una región económicamente deprimida, sino que estaba habitada por una gente testaruda y reservada a la que el socialismo de Estado había convertido en una

población carente de motivación personal e incapaz de un pensamiento independiente. Durante los encuentros semanales del equipo, los lamentos habituales eran que «la gente aquí tiene menos iniciativa debido a su historia» o que «les gusta que les den las cosas masticadas». El discurso público sobre la reunificación, elaborado sin la participación del provinciano este de Alemania, ha trazado tradicionalmente una línea recta que une los problemas de «mentalidad» de los *Ossies* y de los grupos migrantes más lejanos, afirmando que comparten una tendencia común hacia la pereza, la pasividad y la dependencia del erario público. La crisis europea de la deuda, al señalar a culpables extranjeros, había aliviado momentáneamente a los alemanes del este de su desdeñosa reputación. Sacudir estos hábitos sedentarios era una de nuestras tareas centrales.

Durante los primeros seminarios que organizamos, la atmósfera era previsiblemente tensa, poniendo de manifiesto la amplia brecha social y cultural entre los trajeados asesores al frente de la sala y los trabajadores manuales sentados alrededor de las mesas. Mientras que nosotros tratábamos de animar a la gente para que descubriera sus competencias socioemocionales o aprendiera cómo hacer solicitudes de trabajo por teléfono, los trabajadores de Aleo Solar estaban mucho más interesados en debatir las razones por las que había cerrado la empresa y las posibilidades de que pudiera volver a abrir sus puertas con una nueva dirección. Se quejaban de que el objetivo y la estructura de nuestros ejercicios estaban más relacionados con nuestro propio entorno, urbano y de trabajo de oficina, que con las realidades del mercado de trabajo en Prenzlau. Además, había muy pocos empleos a los que optar en la región. Cuando los asesores se tomaban en serio sus quejas, los seminarios se desarrollaban con relativa fluidez. Cuando no lo hacían, las tensiones podían llegar a la confrontación de clase: cuanto más insistían los trabajadores para que se les tomara en serio, más se les acusaba de insubordinación, alimentando los sentimientos antiproletarios que ya albergaban algunos asesores.

Para la mayoría, Aleo Solar había sido el mejor «trabajo de mierda» que nunca habían tenido: estable, bien pagado, colaborativo, incluso aunque el trabajo en la propia cadena de montaje fuera insoportable: «Tenías que quedarte allí clavado y sacarlo adelante»; «La inteligencia no se apreciaba»; «Si no te gustaba, ahí estaba la puerta. Muchos se irían»; «¿“Operador de máquina”?, la máquina es la que te maneja a ti»; «Era un trabajo muy estúpido, muy plano. Apretar el botón y listo». Aun así, para la mayoría el despido fue un trauma, que les costó muchos



meses asumir. Solamente los trabajadores de más edad, cercanos a la jubilación, podían permitirse tomárselo con más tranquilidad. Mientras tanto, nuestro trabajo era convencer a la gente para que abandonara falsas esperanzas de volver a ser contratada y los rígidos apegos a anticuadas ideas de seguridad y dignidad y se embarcara en un proceso de transformación personal. Había que dejar de lado las rigideces, más o menos asociadas al modelo fordista de regulación social, para hacer sitio a nuevas oportunidades. La nuestra era una benevolente y pastoral tarea: ayudar a la gente a desarrollar una mejor comprensión de sí mismos y de sus capacidades por medio de las herramientas psicológicas de la profesión de asesor y así permitirles que «se vendan mejor a sí mismos». A diferencia de los asistentes sociales de la oficina de empleo o de las agencias de trabajo temporal, que mecánicamente encajan a la gente con los empleos, y los acosan cuando se resisten, se suponía que nosotros ofrecíamos un servicio más sofisticado, que llevaba a cabo una transformación general de la autopercepción de la gente y de su orientación general hacia la vida. También, habida cuenta de que BOB había conseguido el contrato a través de contactos sindicales, nos comprometíamos, en la medida de lo posible, a mantener a nuestros clientes fuera de los «miniempleos» a tiempo parcial del sector de salarios bajos. Después de todo, éramos una organización con inclinaciones socialdemócratas.

En realidad, nuestras elevadas aspiraciones estaban limitadas por circunstancias estructurales: un débil mercado laboral regional, la desindustrialización, la edad y la poca formación de nuestros clientes, así como las rigideces de los sistemas de asistencia y de educación complementaria. Nuestra meta, «¡Con BOB al trabajo!», se contradecía a sí misma: las mismas fuerzas del mercado que por contrato teníamos que representar frustraban activamente su realización. Sin embargo, en vez de admitir la tensión entre la plena inserción laboral que demandaban nuestros clientes y la falta de buenos empleos en la región, llevábamos a cabo nuestros deberes con una voluntarista fe: no hay ninguna escasez de empleos decentes, lo que hay es una escasez de sueños positivos. Pero allí donde las contradicciones no se pueden expresar libremente, los miedos están destinados a tomar su lugar. Tuvimos reuniones del equipo ideando métodos de intimidación —«Tres faltas y te quedas fuera»— para recordar a nuestros clientes sus responsabilidades para con nosotros. El celo detrás de estos esfuerzos era notable: «Somos compasivos, pero estamos preparados para aplicar la fuerza si los clientes se niegan a cooperar», se anunciaba en una presentación interna en PowerPoint.

Según mi experiencia, los habitantes de Prenzlau estaban lejos de carecer de motivación. Mostraban una gran resistencia y adaptabilidad en circunstancias difíciles. Un curriculum habitual incluía la educación en una escuela de formación profesional, diversas ocupaciones, sucesivos planes de reconversión laboral, trabajo comunitario patrocinado por el Estado y periodos considerablemente largos de desempleo. Si nuestros clientes no se ajustaban a las normas de los asesores no se debía a una falta de iniciativa, sino más bien a una falta de oportunidades de empleo. Siempre que se anunciaba un puesto digno, la gente mandaba un aluvión de solicitudes. Realmente, recibimos noticias del Departamento de Trabajo local diciendo que los empresarios locales se habían quejado de que nuestros clientes enviaban demasiadas solicitudes telefónicas, como, de hecho, nosotros les habíamos instruido para que hicieran. Se nos dijo que no había empleos a los que optar y que debían dejar de malgastar recursos humanos con sus consultas. La verdadera fuente de discordia no era que nuestros clientes se negaran a trabajar, sino que no estuvieran dispuestos a aceptar un trabajo mal pagado y degradante. Habiendo crecido bajo el socialismo y, después, bajo la promesa de un generoso capitalismo social, los trabajadores del este de Alemania no querían renunciar a sus expectativas de un trabajo bien pagado, incluso gratificante, o aceptar una caída radical en su nivel de vida. Los hombres se negaban a unirse a planes de reconversión para empleos a larga distancia como conductor de camión. Las mujeres se resistían a la socialización emocional exigida por ocupaciones feminizadas, como centros de atención telefónica y cuidado de ancianos, considerándolas como una forma de intrusión en su condición de persona. La gente huía de los desplazamientos diarios a trabajos que apenas cubrirían los costes de viaje y trataba de evitar los turnos de noche, después de comprobar en Aleo Solar los efectos destructivos que tenían sobre la salud y la vida social. Y sistemáticamente se negaban a dejar a sus familias y sus hogares para aceptar un trabajo retribuido con el salario mínimo en cualquier parte del país. Durante el verano, muchos preferían el trabajo estacional en la industria láctea local antes que empleos de jornada completa lejos de casa.

Los asesores encontraban incomprensibles estos cálculos de costes/beneficios, incluso moralmente dudosos, como si el deseo por aferrarse a un trabajo digno y valorar las relaciones personales y los modos de vida fueran lujos de una época pasada. Para ellos, la «subdesarrollada disposición para moverse» de nuestros clientes daba fe de la proverbial pereza de la gente de Uckermark, una clásica expresión de la mentalidad alimentada

por el socialismo de Estado y, después, por el Estado del bienestar de la RFA: «La gente estaba demasiado bien acostumbrada». Realmente, lo que estaba permitiendo a los trabajadores de más edad, especialmente, soportar la carga del estancamiento de los salarios y del desempleo era la riqueza acumulada del modelo social de la posguerra, incluyendo casas baratas con sus huertos, ahorros privados, bajos niveles de endeudamiento personal, fondos de pensiones, seguro de desempleo y, ocasionalmente, un salario familiar. A esto habría que añadir el bajo coste de la vida del que disfrutaban los trabajadores de provincias, especialmente en la antigua Alemania del Este, donde la gente llevaba una existencia estable aunque modesta, con el consumo limitado a tiendas de precios controlados y destinos de vacaciones no más exóticos que el cercano Mar Báltico. Aunque la legislación neoliberal ha contribuido a eliminar estos «privilegios» para impulsar a la mano de obra hacia empleos sin protección, algunos de los aspectos desmercantilizados del salario social han resultado ser bastante persistentes, para frustración de los asesores.

También eran habituales otras formas de resistencia, como la negativa a desplazarse al trabajo, o la expectativa de una determinada categoría salarial. Pequeños ahorros, una parcela de jardín y los bajos costes de vida animaban a algunos trabajadores de Prenzlau a oponerse durante largos periodos a la explotación del trabajo. Aquí, Transfer se convirtió en un auténtico terreno de lucha entre los asesores, que trataban, de desentumecer lo que ellos consideraban la establecida «mentalidad» de los ciudadanos de Alemania del Este, y estos últimos insistiendo en su derecho social al sedentarismo, como un baluarte cultural contra los imperativos del capital y sus temporalidades, pero también reafirmando la pura racionalidad económica del asalariado con bajos ingresos.

Una manera de manejar este conflicto era por medio de los periodos de prácticas. De nuestro presupuesto inicial de 2.000.000 de euros, alrededor de 600.000 se gastaron en cursos de aprendizaje. La única salvedad es que no podían superar los nueve meses de duración de programa de transferencia, lo que significaba que estaban limitados a diplomas a corto plazo –*Umschulungen*– para ocupaciones poco cualificadas, no verdaderas titulaciones. Esto es un factor decisivo para bloquear la movilidad social de los trabajadores manuales, que nunca pueden superar el nivel educativo que adquirieron en su juventud. Pese a toda la insistencia de los asesores en que la gente de Prenzlau marchara a otras partes del país como un medio de movilidad ascendente, las investigaciones muestran que los trabajadores con niveles salariales bajos están confinados a

una «movilidad circular» entre trabajos del mismo rango o entre el trabajo temporal y el desempleo<sup>4</sup>. Los cursos que ofrecíamos en Prenzlau incluían formación para cajeros, operarios de carretillas elevadoras, guardias de seguridad, cuidadores, trabajadores de centros telefónicos, torneros y los obligados cursos de informática. Aunque adaptados a los empleos disponibles en la región, los cursos apenas garantizaban un trabajo digno: el curso de operador telefónico ocasionó un pequeño levantamiento contra los protocolos del servicio telefónico y el trabajo emocional que incorpora; la formación como cajero preparaba a la gente exclusivamente para «minitabajos» a tiempo parcial; los operadores de carretillas elevadoras estaban por todas partes en la región y nuestros cursos de formación solamente añadían más gente a la competencia.

Al final de nuestro programa de nueve meses, 234 de nuestros 400 clientes habían encontrado trabajo –un índice de éxito del 56 por 100–, aunque de ellos las tres cuartas partes habían vuelto a trabajar con la empresa que reemplazó a Aleo Solar. Pero la nueva Aleo Solar tenía poco en común con su predecesora, aparte del nombre, que según decían los rumores fue comprado por 1 euro. La gente ganaba menos y tenía horarios de trabajo más duros, con contratos temporales, sin ninguna perspectiva de tener comité de empresa. Unos cuantos se negaron a regresar, argumentando que el exiguo salario no compensaba el agotador ritmo de trabajo, o por tener que trabajar bajo la misma dirección a la que consideraban responsable de la anterior quiebra de la compañía<sup>5</sup>.

Después de nueve meses en Prenzlau pensé que había llegado el momento de marcharse. El trabajo de un asesor de empleo inevitablemente se desliza hacia el territorio del trabajo social, quizá incluso más en la esfera privada donde el número de clientes que lleva cada asesor es mucho más bajo y el contacto más sostenido. Personalmente, a menudo encontré difícil aconsejar a gente veinte años mayor que yo,

---

<sup>4</sup> Klaus Dörre, «The German Job Miracle: A Model for Europe?», Berlín, Rosa Luxemburg Stiftung, 2014, p. 29.

<sup>5</sup> La historia no acaba por completo ahí, porque la oficina de BOB Transfer obtuvo entonces una extensión de seis meses para el proyecto financiado por el Fondo de Ajustes de la Globalización de la Comisión Europea, que proporciona asesoramiento a corto plazo a trabajadores que hayan perdido sus empleos como consecuencia de la globalización o de la crisis financiera. Dado que la participación en estos programas no es obligatoria y la financiación depende del número de participantes, nuestra misión dio un marcado giro: de azucarar a la gente para que se pusiese a trabajar a atraerla hacia nuestras actividades, que ahora incluían programas de salud y deportivos, cursos de cocina, yoga, taichi y excursiones.

que tenían mucha más experiencia de trabajo y de la vida que yo y, sin embargo, unas opciones mucho más restringidas. Los asesores de más edad quizá estaban mejor equipados para construir relaciones personales con sus clientes y proporcionar una genuina tutoría durante periodos difíciles. Pero Transfer también me pareció una oportunidad perdida. La estructura colectiva y el tiempo libre remunerado que proporcionaba nuestro programa quizá se podían haber utilizado para convocar nuevas ideas, relaciones y deseos, más allá de la lógica del mercado y del clientelismo del Estado. En vez de ello, Transfer sigue siendo lo que era, esto es, un instrumento del mercado obstinadamente individualizador, ignorante de las estructuras y relaciones que estaba ayudando a fortalecer e insensible ante las diferencias existentes entre las oportunidades laborales de los trabajadores y las de la clase media, que estaba ayudando a perpetuar. Mi última consulta allí fue con una mujer de 52 años, una costurera de profesión que había atravesado diversas dificultades personales y familiares durante los meses de Transfer. Había estado esperando reemplazar a alguien que se jubilara en la pequeña empresa industrial donde trabajaba su marido, pero, finalmente, el trabajo nunca se materializó. Pensaba que las únicas alternativas que le quedaban eran el cuidado de ancianos, para el cual creía que no tenía la energía física y emocional necesaria, y la limpieza, que difícilmente podía ser una ocupación a jornada completa. Los caminos que se le presentaban parecían estar bloqueados. Después de haber sido educada en la RDA para una forma de vida que ya no existía, de haber tenido una familia y de trabajar en la cadena de montaje de Aleo Solar durante más de una década, no tenía cualificaciones vendibles que ofrecer. Su marido ganaba suficiente dinero para que ella no pudiera acogerse a prestaciones sociales y podían seguir viviendo de los logros del contrato social anterior. Pero ella continuaba perdiendo fe en sus capacidades y hundiéndose en la depresión de la que había hablado cuando nos encontramos por primera vez.

### *Alemania y la austeridad*

La transferencia ha sido un instrumento decisivo para gestionar la transición desde empleos estables y sindicados a formas de trabajo más precarias; una asistencia paliativa para la agonía del modelo alemán de capital social y para las esperanzas, derechos y hábitos establecidos mediante la lucha en el régimen de acumulación de posguerra. Vendida a los trabajadores por sus propios sindicatos como una generosa forma de compensación, la transferencia es un mecanismo de la austeridad, que contribuye a la

represión salarial y a una mayor flexibilidad laboral. Funciona como un instrumento de desposesión que acaba con «privilegios» que estuvieron garantizados como derechos a los trabajadores. El ejemplo más explícito en Prenzlau fue el desmantelamiento de los derechos laborales en la reabierta Aleo Solar. La transferencia funcionó aquí como una coartada para recortar a la mitad la mano de obra y despojar al resto de representación en el lugar de trabajo. Supuestamente, la conciencia de clase desaparecería junto a los últimos empleos fordistas de la ciudad.

La historia de la redundancia impulsada por la productividad era familiar para Marx: a medida que las normas de productividad se intensifican bajo las presiones de la competencia global, más gente queda fuera del empleo regular para convertirse en mano de obra excedente relativa. Como sugiere el término, esta no es una mano de obra que sea totalmente superflua para las necesidades económicas o que queda dispensada de tareas económicas. Más bien, es una mano de obra cuya relación con el trabajo asalariado se vuelve frágil, esporádica y escasamente remunerada. El excedente relativo de mano de obra es útil cuando se necesita, desechado cuando no lo es, pero raramente controla su propio destino. También es una mano de obra que sufre la decadencia social y el abandono de las estructuras de representación democráticas<sup>6</sup>. En los países capitalistas avanzados se ha producido un cambio general desde los mecanismos de protección solidarios a los regímenes individualizados de activación laboral, y ese cambio ha ido avalado por las fuerzas políticas que supuestamente representan los intereses del trabajo. En Alemania esta revolución pasiva fue realizada en 2003 con los paquetes legislativos de Hartz I-IV impulsados por el gobierno de Schröder. Junto a la represión salarial, ayudaron a avivar la recuperación alemana de la década pasada y son un factor clave de los desequilibrios comerciales que subyacen en la crisis europea de la deuda.

El paquete legislativo de Hartz redujo drásticamente las prestaciones por desempleo, introdujo nuevas relaciones laborales –minitabajos, empleos de un euro, trabajo por cuenta propia– y puso en marcha la maquinaria de activación laboral, que reorienta a la población trabajadora hacia las necesidades de flujos productivos financiarizados y *just in time*, tarea en la que BOB Transfer desempeñaba su papel. Por medio de la transición hacia el pleno (pero precario) empleo, Alemania consiguió

---

<sup>6</sup> Oliver Nachtwey, *Die Abstiegesgesellschaft: Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne*, Berlín, 2016.

mantener bajos los salarios, especialmente en asistencia y servicios sociales, y que las exportaciones siguieran siendo competitivas<sup>7</sup>. Insistiendo en que todo el mundo trabajara, incluso en ocupaciones a tiempo parcial socialmente financiadas, los gobiernos de Schröder y Merkel lograron crear un ejército de reserva de mano de obra barata, permanente y subvencionada por el Estado, aunque unos obstinados trabajadores como los antiguos empleados de Aleo Solar se resistieran a la clase de empleos para los que se les formaba. El modelo del Estado alemán, que espolea por un lado y protege por el otro, consigue convertir este proceso en algo implacable, pero soportable. La fuerza del modelo alemán se encuentra en las estrategias que puede desplegar para enmascarar las divisiones sociales y postergar el conflicto. Aquí la austeridad no tiene el filo agresivo que tiene en el mundo anglo-estadounidense, o el engaño con que se ve en el sur de Europa. La austeridad en Alemania no es antisindical, aunque en ocasiones sea antipobres. Se implanta por medio de métodos e instituciones de la socialdemocracia, engrasadas por transferencias de efectivo específicas para su destinatario. En su mayor parte, asume la expresión más mundana de «crisis de cotidianeidad», en la que se evitan mayores amenazas mediante ajustes pequeños, menos dramáticos, de un presente en un descenso en espiral<sup>8</sup>.

Durante este veloz episodio de reorientación de la mano de obra de Aleo Solar, no hubo ninguna lucha sobre el cierre (aunque la propia Transfer fuera un terreno de lucha), la gente no perdió sus casas o sus ahorros, y la mayoría se adaptó y salió adelante con contratos breves y a medio plazo, interrumpidos por ocasionales episodios de desempleo. Quizá por encima de esto, la experiencia de Transfer en Prenzlau sugiere que en el modelo alemán los mismos mecanismos que mantienen a raya una crisis material también sirven para ahogar la concepción de bienes comunes alternativos al capitalismo y de nuevos horizontes de autonomía reproductiva. Mientras que en Grecia y en España era posible movilizar un contundente discurso antiausteridad, está menos claro cómo estimular la conciencia de clase en un país donde la experiencia de la reestructuración ha sido habilidosamente contenida y ocultada mediante una combinación de preventiva austeridad salarial, un bajo coste de vida y una seductora revolución de las capacitaciones de la cual forma parte Transfer. Esto me lleva a sugerir, a modo de conclusión, que necesitamos otro juego de lentes para apreciar y articular la crisis

---

<sup>7</sup> K. Dörre, «The German Job Miracle», cit.

<sup>8</sup> Lauren Berlant, *Cruel Optimism*, Durham (NC), 2011, p. 101.

en lugares donde la gente continúa teniendo acceso a empleos, viviendas y servicios sociales básicos; una definición de crisis que evalúe el capitalismo no solo en términos de su capacidad para reproducir adecuadamente las vidas de su población trabajadora, sino que también considere los tipos de vida que de hecho reproduce.

El desmantelamiento del último lugar de trabajo propiamente industrial en Prenzlau puso fin a una estructura de socialización que integraba a la gente en torno al eje de la clase o, por lo menos, en torno a las experiencias y demandas comunes del trabajo. El ejército de reserva que la reemplaza representa una posición de clase negativa<sup>9</sup>. Por definición es inestable, mezquino y por ello quizá más susceptible de movilizarse en base a criterios étnicos o personalistas. Alternative für Deutschland obtuvo el 12 por 100 de los votos en las elecciones para el parlamento de Brandeburgo, recogiendo votos de la coalición SPD-Linke, que ha gobernado el estado desde 2009. Pegida, la asociación declaradamente islamofóbica y antimigrante, organizó una pequeña manifestación en Prenzlau en octubre de 2015, aunque se topo con una contramanifestación. Cuando desaparecen las funciones socialmente integradoras de la clase y el ya frágil estatus de la vida trabajadora se ve golpeado por el declive social, se tiende a reemplazarlos por la lealtad renovada a colectividades tradicionales y la gente se vuelve hacia el único imaginario común estructurado todavía disponible: la identidad étnica compartida objeto de ataque. El lento despliegue de un trabajo falto de dignidad, la progresiva privatización de la vida y una cultura del miedo y del resentimiento hacia cualquier cosa que se desvíe de la norma cristiana blanca, son síntomas de la «crisis de la cotidianeidad» que se despliegan ante nuestros ojos.

---

<sup>9</sup> Endnotes, «An Identical Object-Subject?», *Endnotes 4: Unity in Separation*, Londres, 2015, p. 282.



## Tarifas de suscripción a la revista *New Left Review* en español

### Para España

#### Suscripción anual (6 números)

Suscripción anual individual [55 €]

Suscripción anual para Instituciones [200 €]

*(una suscripción equivaldrá a 3 ejemplares de cada número enviados a una misma dirección postal)*

Venta de un ejemplar individual para instituciones [20 €]

Gastos de envío postal ordinario incluidos.

### Para Europa

#### Suscripción anual (6 números)

Suscripción anual individual [85 €]

Suscripción anual para Instituciones [300 €]

*(una suscripción equivaldrá a 3 ejemplares de cada número enviados a una misma dirección postal)*

Venta de un ejemplar individual para instituciones [30 €]

Gastos de envío postal ordinario incluidos.

### Resto del mundo\*

#### Suscripción anual (6 números)

Suscripción anual individual [120 €]

Suscripción anual para Instituciones [350 €]

*(una suscripción equivaldrá a 3 ejemplares de cada número enviados a una misma dirección postal)*

Venta de un ejemplar individual para instituciones [50 €]

Gastos de envío postal ordinario incluidos.

### Formas de pago

Se puede realizar el pago mediante tarjeta de crédito, transferencia bancaria o domiciliación bancaria a través de nuestra página:

<http://traficantes.net/nlr/suscripcion>

Para cualquier duda podéis escribirnos a [nlr\\_suscripciones@traficantes.net](mailto:nlr_suscripciones@traficantes.net)