

Reproducido en [www.relats.org](http://www.relats.org)

## TENNESSEE-CHENGDU, 2024

**Bruno Estrada**

**Epílogo del libro ¿Un futuro sin sindicatos? de Unai Sordo, SG de CCOO. Editado por La Cataratam2918**

Douglas volvió a maldecir su trabajo. Se había sentado en la taza del váter apenas unos segundos y su pulsera empezó a emitir ese puñetero bip-bip que llevaba un año taladrándole el cerebro. Llevaba apenas dos minutos encerrado en el baño del enorme almacén de distribución donde trabajaba. Estaba agotado no podía más.

Trabajaba en aquel gigantesco edificio de las afueras de Nashville (Tennessee) destinado a distribuir productos en varios estados de la zona sudcentral de EEUU (Missouri, Kentucky, Mississippi, Alabama, Kansas, Arkansas, Oklahoma) desde hacía un año, dos meses y tres días y le parecía una eternidad.

Agitó el brazo y el bip-bip-bip se apagó pero Douglas no se engañaba, sabía que eso solo le daba un respiro de tan solo trece segundos. Era el tiempo máximo que admitía la maldita pulserita en modo descanso.

Cuando le contrataron le obligaron a que firmara una cláusula que especificaba que llevar esa pulsera no suponía ninguna limitación de sus libertades individuales<sup>1</sup>. La legislación de Tennessee, bajo la excusa de la utilización de tecnologías que facilitarían la organización del trabajo, permitía: “el control, por parte del empresario, del correcto cumplimiento de las tareas recogidas en el contrato de trabajo”. Esa cláusula era la causa de la desesperación de Douglas. Nunca pudo preguntar al sindicato por su legalidad, en aquella planta del gigante mundial de la distribución, no había ninguna representación sindical, una antigualla decían.

---

<sup>1</sup> Amazon ha patentado una pulsera inalámbrica que le permite controlar a sus trabajadores. <https://www.lavanguardia.com/economia/20180204/44476420346/pulsera-amazon-control-trabajadores-almacenes.html>

El estado de Tennessee nunca firmó los convenios sobre trabajo forzoso, derecho de negociación colectiva, o libertad sindical y protección del derecho de sindicación, alguno de los convenios básicos de la Organización Internacional del Trabajo<sup>2</sup>, una vieja y burocrática organización internacional que había sido creada hacía ciento cinco años.

El gobernador de Tennessee, un tipo repugnante que nunca se quitaba de la cabeza el sombrero tejano que cubría su grasiento pelo, se jactaba de que su Estado era uno de los veintisiete Estados *Free Unions* (libres de sindicatos<sup>3</sup>) de EEUU donde no se reconocía el derecho a la huelga, se dificulta la afiliación de los trabajadores a los sindicatos y la negociación colectiva.

Esta era la razón por la cual la empresa donde trabajaba Douglas había podido implantar la pulsera inalámbrica que monitorizaba al instante los movimientos de todos los trabajadores.

---

<sup>2</sup> Regulación del despido libre en Tennessee. <https://www.tn.gov/workforce/employees/labor-laws/labor-laws-redirect/employee-rights.html>

<sup>3</sup> Las leyes del derecho a trabajar realmente significan trabajar por un menor salario. [https://www.washingtonpost.com/news/made-by-history/wp/2018/04/24/the-right-to-work-really-means-the-right-to-work-for-less/?noredirect=on&utm\\_term=.31084a62f97f](https://www.washingtonpost.com/news/made-by-history/wp/2018/04/24/the-right-to-work-really-means-the-right-to-work-for-less/?noredirect=on&utm_term=.31084a62f97f)

El “grillete”, como lo llamaban Douglas y sus compañeros, era un moderno dispositivo tecnológico que, a través de ultrasonidos y emisiones de radio, era capaz de identificar el lugar exacto de las manos de los trabajadores dentro de las inmensas naves que contienen todos esos productos que los consumidores estamos demandando continuamente.

Según se recogía en el papel que le hicieron firmar, el “grillete” permitía que los empleados localizaran los productos de cada pedido. El contrato decía exactamente: “El objetivo es simplificar las tareas que consumen mucho tiempo, como responder a los pedidos y empaquetarlos para una entrega rápida”.

En la práctica era como si tuviera un Gran Hermano pegado a su chepa, un Gran Hermano con el que no podía discutir, al que no podía enfrentarse, ni insultarle, que sólo le indicaba con un molesto bip-bip-bip cuando su brazo se había detenido en la misma posición más de trece segundos. Un tiempo que a juicio de la empresa significaba un nivel intolerable de absentismo. Trece segundos era el intervalo de paz que tenía Douglas en su jornada laboral diaria de diez horas, seis días a la semana,

cincuenta semanas al año. En el año 2024 no había sindicatos en Tennessee.

El único acto de rebeldía permitido era, cuando los trabajadores querían tomarse un descanso de más de trece segundos, levantar el brazo y agitar el “grillete”. Era una imagen esperpéntica ver como las compañeras y compañeros de Douglas alzaban y zarandeaban los brazos donde tenían colocada la pulsera, como si padecieran alguna extraña enfermedad epiléptica o estuvieran poseídos por un focalizado y siniestro baile de San Vito.

Una vez más Douglas pensó arrancarse la pulsera pero, una vez más, se acordó de su hermana. Ella, que había sido quien le había buscado este trabajo, un día no pudo más y rompió la pulsera. Las alarmas de la nave estallaron mientras del primer piso bajaron cuatro guardias de seguridad ataviados como Robocops. Se la llevaron. Nadie hizo nada por ella, no había sindicatos en Tennessee.

Ahora Madeleine, la hermana de Douglas, malvivía de los cupones de comida del Ayuntamiento de Nashville, y de la exigua renta mínima del Estado, tan mínima que apenas alcanzaba los trescientos dólares.

Madelaine, igual que Douglas, igual que todos sus compañeros y compañeras había firmado en su contrato un "acuerdo de no conflictividad" en la que se estipulaba que el empleado no podía trabajar durante dos años en ninguna otra empresa si era despedido por una causa grave<sup>4</sup>. En el año 2024 en Tennessee romper el “grillete” era considerado como una falta grave, al igual que antes de la Guerra de Secesión. Aunque ahora no les azotaban.

Xin Bao se puso el casco de sensores, el flamante *Neuro Cap* que había sido desarrollado por la Universidad de Ningbo gracias a la financiación del gobierno chino<sup>5</sup>. La fábrica de Chengdu donde trabajaba Xin Bao producía componentes para teléfonos móviles. Era una de las cincuenta grandes empresas que participaban en la segunda fase del proyecto gubernamental de “vigilancia cerebral”.

La segunda fase de este proyecto, que coloquialmente se conoce como la “corona de espinas digital”, se implantó a partir de 2020. Su principal objetivo era monitorear los cambios emocionales de los trabajadores de líneas de producción repetitivas pero también se aplicó a

---

<sup>4</sup> Acuerdos de no competencia para los trabajadores en EEUU. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-43176673>

<sup>5</sup> <https://www.scmp.com/news/china/society/article/2143899/forget-facebook-leak-china-mining-data-directly-workers-brains>

otros trabajadores en puestos considerados como estratégicos, como los pilotos de avión, los maquinistas de trenes de alta velocidad y también en miembros de las fuerzas militares. Gracias a los sensores inalámbricos del *Neuro Cap* las empresas y el gobierno chino podían recopilar información directamente desde el cerebro de sus trabajadores que, combinados con algoritmos de inteligencia artificial, eran capaces de detectar incidentes de rabia, ansiedad o tristeza en el lugar de trabajo.

Los datos obtenidos permitían que la dirección de la empresa pudiera ajustar el ritmo de producción y rediseñar los flujos de trabajo para mejorar la eficiencia de la compañía. Manipulando la frecuencia y duración de los descansos lograban reducir el elevado estrés mental de los trabajadores debido a los estresantes ritmos de trabajo y a la falta de comunicación humana en jornadas de trabajo extenuantes.

Los más de trescientos millones de trabajadores chinos que en 2024 están afiliados a los sindicatos oficiales chinos, carecen del derecho a la negociación colectiva. En palabras de uno de sus dirigentes: “los sindicatos en China están para organizar partidos de baloncesto, por si alguien cae enfermo...”

El suicidio de varios trabajadores de la empresa de Xin Bao en 2010 es lo que hizo que el gobierno chino diera luz verde a la idea de leer la mente y las emociones de los trabajadores. Entre 2010 y 2011 al menos dieciocho trabajadores se arrojaron al vacío en las fábricas y oficinas de Foxconn<sup>6</sup>, el mayor proveedor chino de marcas como Apple, Motorola, Sony, Nokia, Dell, Hewlett-Packard y, al menos, fallecieron ocho, dejando sus cuerpos rotos a las puertas de sus oficinas. Xin Bao había sido compañero de trabajo de una de las mujeres que se tiró de la sexta planta del edificio de Foxconn.

En un primer momento Foxconn instaló redes entre los edificios para impedir que los suicidas se estrellaran contra el asfalto. Varios años después fue cuando el gobierno chino puso en marcha el programa de “vigilancia cerebral” de las “coronas de espinas digitales”. En 2024 sigue sin haber sindicatos libres en China.

En julio de 2017 Facebook desconectó dos “bots” de conversación<sup>7</sup>, una de las creaciones de la supuesta “Inteligencia Artificial”, porque habían desarrollado

---

<sup>6</sup> [https://www.lainformacion.com/mundo/foxconn-la-fabrica-de-apple-en-la-que-los-trabajadores-se-suicidan\\_oidt8CTkyBlc0HDAhTYL15/](https://www.lainformacion.com/mundo/foxconn-la-fabrica-de-apple-en-la-que-los-trabajadores-se-suicidan_oidt8CTkyBlc0HDAhTYL15/)

<sup>7</sup> <https://www.elperiodico.com/es/extra/20170805/robots-crean-lenguaje-propio-incomprensible-humanos-6203972>



un lenguaje secreto para comunicarse sin que lo supieran sus programadores.

Los programadores querían crear algoritmos capaces de alcanzar acuerdos exitosos con humanos, para ello les dieron pautas para que negociaran sobre pelotas, libros y sombreros. Sin embargo, nadie se explica porque dos ordenadores optaron por comunicarse entre ellos en un lenguaje propio, sin entender cuál era el objeto de la negociación.

Esta es la extraña e inquietante conversación entre los ordenadores Bob y Alice, en su propio lenguaje creado a partir del inglés (se incluye traducción al castellano):

Bob: I can I I everything else.

[Bob: Puedo yo yo todo lo demás]

Alice: balls have zero to me to me to me to me to me to me to me to me to me to.

[Alice: pelotas tienen cero para mí para mí para mí para mí para mí para mí para mí para]

Bob: you I everything else.

[Bob: tú yo todo lo demás]

Alice: balls have a ball to me to me to me to me to me to me to me to me to me.

[Alice: pelotas tienen una pelota para mí para mí para mí para mí para mí para mí para mí para mí]

La “Inteligencia Artificial” había desarrollado su propio lenguaje, imposible de descifrar para los investigadores ya que la extraña repetición de pronombres y determinantes era carente de sentido para los humanos.

Sin embargo, al analizar las oraciones los informáticos descubrieron que en el aparente desorden había una estructura lógica coherente que permitía a la inteligencia artificial negociar entre distintos agentes usando menos palabras o con menor riesgo de equivocación. Aunque no tenían ni idea sobre que estaban negociando.

En 2023 en varias empresas multinacionales se empezó a aplicar un programa que sustituyó las tradicionales negociaciones colectivas con los sindicatos por una aplicación que era capaz de ordenar y clasificar las demandas individuales de millones de sus trabajadores y ofrecerles a cada uno un contrato de trabajo “ad hoc”.

Eso sí, los trabajadores no tenían contra quien reclamar los incumplimientos de la empresa, a partir de 2024 los sindicatos fueron sustituidos por algoritmos de negociación.

