

# Graeber, D. *Bullshit Jobs. A Theory*. (2018) Simon & Schuster

---

*Iván Felipe Medina Arboleda*<sup>1</sup>

El 2 de septiembre de 2020 murió en Venecia el antropólogo anarquista David Graeber. En medio del frenesí mundial por las cifras de miles de muertos diarios resultado de pandemia por la Covid-19, las noticias sobre las afectaciones económicas catastróficas y de los pronósticos sociales reservados, vale la pena tomar un momento de análisis del legado de Graeber para el escenario pospandemia de los fenómenos sociales del mundo del trabajo. En particular, a partir de la revisión del libro *Bullshit Jobs*, publicado en 2018, una obra de amplia circulación que ha recibido una importante acogida, aunque no toda positiva, en las disciplinas Ciencias Sociales y Económicas.

Justamente en Italia, última morada de Graeber, en los momentos más críticos para el sistema de salud, se dieron las conmovedoras escenas de los conciertos de balcón y los aplausos espontáneos de la ciudadanía al personal sanitario. Pronto, estos gestos de retribución se repitieron en diferentes ciudades, y derivaron en exitosas campañas mundiales de recolección de fondos para apoyar a los trabajadores de la salud. La multitudinaria acogida de la iniciativa da cuenta de dos aspectos importantes: (a) el reconocimiento social de la centralidad del trabajo de la salud, la educación y el cuidado para el bienestar y dignidad de los humanos; y, no sin algo de contradicción, (b) el reconocimiento de las condiciones precarias e indignas en que funcionan este y otros de los ya citados trabajos en muchos países.

Con el propósito de orientar el punto de partida, si aceptamos, *grosso modo*, que los trabajos de centralidad social están sometidos a condiciones

---

1. Investigador. Corporación Universitaria de Asturias. Ivan.Medina@asturias.edu.co. <https://orcid.org/0000-0003-3209-9204>

de ingresos que no corresponden con su valía social, ¿existirían trabajos que estén en las antípodas de esta caracterización? En un contexto social en que la respuesta es afirmativa, es decir, trabajos o actividades con baja valía social y, paradójicamente, una mejor remuneración, el libro *Bullshit Jobs* explora el porqué, desde el punto de vista de su autor, existen susodichos empleos.

En primer lugar, Graeber establece las condiciones de clasificación de los *bullshit jobs*: trabajos con nula o mínima valía social –desde el punto de vista del que lo desempeña– y retribución desproporcionada a su aporte a las condiciones de vida generales de la sociedad. Estos límites de la definición son importantes pues permiten centrar la discusión en que son trabajos más cercanos al funcionamiento del fraude o la estafa (el empleado así lo percibe) que a la idea de trabajo mal remunerado. Por esto, vale la pena deslindarse de la traducción del título que se ha ofrecido al castellano, “Trabajos de mierda”, a una que enfatice más en la valoración moral de quien lo ejecuta, “Trabajos fraudulentos”.

El libro parte de la constatación empírica de que estos trabajos existen (Capítulo 1), cuáles trabajos cumplen tales características (Capítulo 2), cómo experimentan y qué consecuencias traen a los trabajadores este tipo de trabajos (Capítulos 3 y 4). Finalmente, Graeber hipotetiza un porqué existen (Capítulos 5 y 6) y cómo se puede prevenir su proliferación (Capítulo 7). El libro está escrito en una prosa divulgativa, persuasiva, incitadora y que apela con frecuencia a la identificación sencilla para quien trabaje en los sectores de servicios y cuidado; aunque con advertencias y defensas rigurosas de las apuestas metodológicas y conceptuales del autor. En ese sentido, si bien orientado a un público general, el autor no evade la confrontación teórica.

La constatación de la existencia de los trabajos fraude, punto de partida del libro, parte del referente fundamental del reporte en primera persona de los empleados. Esta perspectiva metodológica es central a su esfuerzo teórico: la vivencia del empleado. Explica Graeber que el libro es una ampliación de un ensayo académico previo –*On the Phenomenon of Bullshit Jobs*, publicado en la revista *Strike* en 2013– cuyo revuelo llevó a la ampliación en el formato de libro (Graeber, 2013). Para ampliar el estudio de los *bullshit jobs* se hizo una petición activa en Twitter de testimonios de primera mano de personas que consideraran que su trabajo era un fraude y las razones por las que lo juzgaban así. La acogida de la iniciativa fue masiva y los testimonios, en complemento con información de estudios masivos de opinión, fuentes secundarias y referentes literarios, son el núcleo que articula la obra.

Sin entrar en detalles que puedan afectar la lectura, la pregunta central que guía el documento es por qué en las sociedades capitalistas se generan trabajos fraudulentos en los que el aporte social—incluso el aporte a los servicios o productos que brindan las empresas al mercado—es nulo y que, como se ilustra con diversos ejemplos, en muchos casos existen solo porque alguien no está haciendo su trabajo o el flujo del trabajo en las organizaciones está mal diseñado. Valga señalar que en un modelo de organización económica que se ufana de ser la forma más racional para crear trabajos estos puestos no deberían ser más que casos aislados, puesto que implican la ineficiencia administrativa para las corporaciones. Sin embargo, estos empleos son más frecuentes que lo que los detractores de Graeber están dispuestos a aceptar (Bartleby, 2021).

La tipología de los trabajos fraudulentos incluye: (a) los “lacayos”, empleos cuya función es hacer que otro empleado, o incluso, la organización, parezca importante; (b) los “cabilderos o vendedores” que no ofrecen una solución para un problema, sino que, en primer lugar, crean un aparente problema para ofrecer el servicio de solución; (c) los “reparadores”, cuya actividad es cubrir los errores de otra posición laboral o intentar usar una alternativa de aplazamiento temporal de una falla organizacional que inevitablemente ocurrirá y que negligentemente no se cambia o sustituye; (d) los “etiquetadores”, que no se involucran en el servicio o razón de ser de la organización sino en el respectivo registro o soporte formal de que se está haciendo aquello que la organización se compromete a hacer; y (e) los asignadores de tareas, que concentran su tiempo en delegar tareas—aunque estas podrían fácilmente dividirse o distribuirse—y no sería necesario que alguien tuviera por ocupación asignarlas.

En palabras de Graeber (2018):

Los lacayos existen para que otros se vean más prestigiosos, la “armada” (los vendedores y cabilderos), porque los demás lo tienen, los reparadores, porque es más difícil arreglar un problema que lidiar con sus consecuencias, los registradores, porque el papeleo es evidencia de que ciertas acciones han sido tomadas y dicho registro se convierte en más importante que en las acciones mismas, y los asignadores de tareas, como efecto colateral de la autoridad impersonal (p. 174).

La clasificación no está exenta de críticas, por ejemplo, desde mi perspectiva la “armada” de cabildeo y los vendedores de problemas quizás puedan considerarse como útiles para las empresas, si bien al juicio de la moral sean inmorales. Ahora bien, las otras categorías, de acuerdo con Graeber, rompen el supuesto de la eficiencia que pregona el capitalismo en la creación de empleos y, paradójicamente, también rompen parte de

las consideraciones que sobre la creación de puestos de trabajo en el sistema capitalista hacen algunas posturas marxistas. En ese sentido, ambas posturas estarían equivocadas al intentar explicar la proliferación de este tipo de trabajos.

Ahora bien, las consecuencias de la existencia no solo se dan en el plano económico, sino también para quienes efectúan este tipo de trabajos fraudes. Así, la tesis de Graeber se enmarca en la tradición de que el trabajo remunerado en un contexto social se vincula con una necesidad humana básica que es la del ejercicio con maestría de las habilidades. Esta actuación con destreza es satisfactoria en sí misma y, por eso, desempeñar un trabajo fraude, al ser un ejercicio de falsedad desde el punto de vista de quien lo lleva a cabo, desencadena tristeza, depresión, sensación de vacío, etc. Al respecto se lee:

El trabajo en sí puede ser innecesario, pero es difícil considerarlo como algo malo porque permite satisfacer las necesidades básicas. ¿Qué clase de sistema económico crea un mundo en que el medio de conseguir dinero para satisfacer las necesidades básicas es invertir la mayoría de nuestras horas de vigilia en actividades sin sentido o solucionando problemas que no deberían existir? (Graeber, 2018).

En medio del escepticismo metodológico y teórico que suscitó la publicación de *Bullshit Jobs*, por demás esperable, la pandemia ha venido a dar en parte la razón al autor en uno de los centros de debate: la cantidad de personas en trabajos fraudulentos. Al respecto, las recientes publicaciones que alertan sobre la “Gran renuncia” y el éxodo masivo de algunas icónicas grandes ciudades de Estados Unidos de América e Inglaterra dan cuenta de una transformación en el mundo del trabajo. Aunque no reducidas en exclusivo a las epifanías de los empleados que renuncian, es claro que tras la apertura económica en los citados países muchas personas decidieron abandonar trabajos que bien cabrían en la categoría de fraudulentos (Bermúdez, 2021) y optar por alternativas de vida que juzgan valiosas socialmente (Morgan, 2021), entre otras por las asimetrías en la valía social que, aunque existentes antes de la pandemia, se han hecho imposibles de negar y difíciles de justificar en términos de las vivencias morales de los empleados.

En ese contexto, es sensato considerar que la crisis social fue para muchos casos uno de los motivos que llevó a reconsiderar las opciones de renuncia que bajo el peso de la inercia del trabajo cotidiano sin grandes alteraciones encontraba en la premisa moral de que está bien en sí mismo tener un trabajo porque otros tienen trabajos peores, más aún si trabajamos en lo que consideramos un trabajo fraudulento.

Ahora bien, aunque la vivencia de los trabajos fraudulentos es identificable por muchos empleados, en términos de la descripción de sus actividades, y que, si bien aún es prematuro para llegar a una conclusión, parte de los fenómenos del mundo del trabajo en Estados Unidos de América y Europa se alinean con la perspectiva de Graeber, queda pendiente explicar por qué se presentan. En ese sentido, la apuesta es arriesgada en lo teórico y fértil en lo empírico. El antropólogo anarquista rompe con las visiones más conocidas del capitalismo corporativo y busca en las fuentes de interacción social directa asociada al poder y la distribución económica su apuesta explicativa. En este punto es conveniente presentar la denominación de *feudalismo de la gestión*, que, según el autor, es el directo responsable de la proliferación de los trabajos fraude.

El feudalismo de la gestión produce que el crecimiento en el número de empleados de las empresas, en particular las de servicios, se den alrededor de los puestos de dirección (las “noblezas” corporativas) y no en los puestos de trabajo relacionados con las misiones de la operación. De esta forma, teoriza Graeber, las ganancias de las actividades no redundan en el mejoramiento de las condiciones para los trabajadores en las posiciones de base; puesto que, las ganancias se reducen y se concentran en las “pequeñas cortes” que orbitan a las gerencias, direcciones, supervisiones, entre otros. En ese contexto, los trabajos fraudulentos tienen como base una compleja reacción sistemática que garantiza la brecha de ingresos entre clases socioeconómicas, basadas en las cualidades de las actividades al interior de las organizaciones.

Finalmente, y a manera de invitación a la lectura del libro, este ejercicio que parte de la vivencia directa de las personas y sobre esa base complementa con análisis de fuentes secundarias, es en sí un reconocimiento de que las fuerzas que moldean los fenómenos sociales son dinámicas y fluctuantes. Por tanto, es connatural a las ciencias sociales la revisión constante de los límites de las teorías disponibles, en consonancia con las transformaciones culturales, económicas, tecnológicas, institucionales, etc., que contextualizan en cada época el análisis propuesto. A su vez, el éxito del libro más allá del título de superventas estará en su potencia para generar debates e investigaciones. En esos términos, las controversias que ha traído invitan a valorarlo positivamente y a construir a partir del legado del profesor Graeber.

En ese contexto, habrá que revisar si la propuesta de feudalismo de la gestión en los trabajos informacionales (finanzas, tecnologías, servicios educativos, entre otros) encuentra un terreno fértil en países diferentes a aquellos en los que se recogieron los testimonios de partida del libro; y qué

tan adecuados resultan para entender el que se augura un tiempo convulso e inédito de las relaciones laborales pospandemia en Latinoamérica.

A manera de cierre, la publicación divulgativa del DANE en junio de 2021 (DANE, 2021) sobre la población ocupada por ramas de actividad económica, según clases sociales, puede ser un interesante punto de partida respecto a los primeros análisis locales. Hay una coherencia entre los sectores en los que más se crean “trabajos fraudulentos” y la vinculación laboral de la clase media –la nobleza administrativa por excelencia en la obra de Graeber–. Quizás estemos a tiempo de tomar medidas preventivas para contrarrestar el feudalismo corporativo.

## REFERENCIAS

- Bartleby, (2021). Why the bullshit-jobs thesis may be, well, bullshit. *The Economist*, June 5th 2021. <https://www.economist.com/business/2021/06/05/why-the-bullshit-jobs-thesis-may-be-well-bullshit>
- Bermúdez, A. (29 de junio de 2021). La Gran Renuncia: por qué los trabajadores en Estados Unidos están dejando sus empleos a un ritmo récord. *BBC News Mundo*. <https://www.bbc.com/mundo/noticias-57645362>
- DANE\_Colombia] (2021). #DANELeCuenta la composición de la población ocupada para 2020, según ramas de actividad y clases sociales. <http://bit.ly/3xJuvzt> [Tweet]. Twitter. [https://twitter.com/DANE\\_Colombia/status/1402603888168128512](https://twitter.com/DANE_Colombia/status/1402603888168128512)
- Graeber, D. (2013). On the phenomenon of bullshit jobs: A work rant. *Strike*, 3, 1-5. <https://www.strike.coop/bullshit-jobs/>
- Graeber, D. (2018). *Bull Shit Jobs. A Theory*. Simon & Schuster
- Morgan, K. (1st July 2021) The Great Resignation: How employers drove workers to quit. *BBC Worklife*. <https://www.bbc.com/worklife/article/20210629-the-great-resignation-how-employers-drove-workers-to-quit>