

SERIE

FRANCISCO GIORDANO

# Severance (2022) de Dan Erickson



Como bien señaló el historiador E. P. Thompson, la modernidad trajo consigo la división entre «ocio» y «trabajo», separando el ámbito doméstico del laboral a partir de la creación de talleres, fábricas y otros sitios ubicados en las ciudades, a los cuales se asistía en horarios específicos, y donde incluso las pausas para comer se encontraban administradas y reglamentadas. En el último tiempo, sin embargo, esta tendencia se revirtió. Especialmente a partir de la pandemia, asistimos a una «re-unificación» de estos ámbitos bajo la modalidad de *Home Office*, y resulta normal que cualquiera de nosotros se despierte, desayune y luego, a los pocos minutos y sin salir de su habitación, se conecte a un *meeting* empresarial, a una clase virtual de la universidad o incluso a una sesión de meditación guiada. De hecho, las oficinas de grandes empresas de IT (tecnologías de la información) como Globant y Accenture se encuentran en su mayoría vacías debido a que gran parte del personal opta por trabajar remotamente, y no son pocos los medios digitales que advierten sobre el fenómeno de un microcentro porteño desolado y degradado por el abandono de los

grandes edificios. Por otro lado, muchas empresas de tecnología han comenzado a utilizar ya el *Metaverso*, la propuesta del creador de Facebook para interactuar con un avatar desde el mundo virtual.

Ahora bien, *Severance* (2022), cuyo director es el célebre Ben Stiller es, por así decirlo, una combinación de ambas tendencias. Por un lado fantasea con la separación absoluta entre ocio trabajo y, por el otro, lleva al extremo la idea del Metaverso, incorporando además la mayoría de las tendencias actuales presentes en grandes empresas de tecnología y *outsourcing*. Los protagonistas de la serie son empleados en la empresa «Lumen Industries», la cual reporta beneficios incomparables a quienes trabajan allí. Sin embargo, la condición para ingresar es bastante particular. Cada empleado debe someterse voluntariamente a un procedimiento quirúrgico y permitir que le sea implantado un chip en el cerebro que separa su vida personal y laboral de forma permanente, y además irreversible.



De esta forma, la personalidad de cada empleado se divide en dos. Una de ellas se activa durante el horario laboral, y en ese tiempo el individuo en cuestión se encuentra completamente entregado a sus tareas laborales. La otra aparece únicamente al retirarse de las oficinas de Lumen y, claro está, no recuerda nada de su vida laboral, y viceversa. En términos más simples, a partir de la implantación del chip los trabajadores comienzan a vivir dos vidas independientes, y ninguno de ellos puede comunicarse ni saber del otro. ¿No suena acaso como una suerte de esclavitud?

En efecto. Pero, por otro lado (como argumentarán más de una vez los supervisores y gerentes de la empresa) los empleados están ahí *voluntariamente*. Algunos personajes, sin embargo, objetan la premisa. Después de todo, ¿la personalidad «separada» y enviada a trabajar en Lumen tiene voz y voto en el asunto?

No, no la tiene. Ese es el quid de la cuestión. Los *innies* (o *dentris* según la traducción al español de Latinoamérica) no tienen ni idea de por qué los *outies*—es decir, sus personalidades originales— decidieron acceder a implantarse el chip y someterse al proceso de *separación*. No pueden saberlo, puesto que al ingresar olvidaron su vida previa, su infancia, su familia, e incluso las circunstancias que los llevaron a ingresar a Lumen en primer lugar.

Así, al iniciar el primer capítulo nos encontramos con Helly (Britt Lower), la más reciente empleada de la empresa, quien desconoce por qué está allí e intenta escapar por todos los medios. No es difícil. Las puertas están abiertas de par en par. Sin embargo, su *outie* (es decir, la Helly de afuera) vuelve a ingresar constantemente, sin que la primera comprenda sus motivos ni tenga recuerdos de lo que sucedió tras retirarse por la puerta en primer lugar.

¿Y qué tipo de trabajos realizan? En realidad, no queda muy claro. El ambiente pareciera corresponderse a una moderna agencia de publicidad o marketing, combinada con múltiples espacios en blanco, extensos pasillos y un aire minimalista y asfixiante. Los cuatro personajes principales (Helly, Adam, Zach e Irving) son los únicos trabajadores de una oficina llamada «Refinamiento de Macrodatos (MDR)», y su única tarea es agrupar los números que aparecen en sus computadoras (cuyo estilo recuerda al noventoso sistema DOS) a partir de secuencias cuyo orden no termina de quedar muy claro. No sólo ellos mismos desconocen la finalidad última de esta agobiante tarea, sino que lo mismo ocurre con otros personajes como Burt (un empleado de la oficina de «Óptica y Diseño»), destinados a bosquejar e imprimir distintos objetos que se distribuyen en otras oficinas.



A primera vista, la serie pareciera tratarse de una perfecta escenificación de lo que David Graeber describió en su libro *Trabajos de mierda: una teoría* (*Bullshit Jobs, a theory*, 2018). En este estudio –a cuya publicación le precedió un popular ensayo de 2013 que rápidamente desató polémicas en las redes sociales y fue replicado en distintos blogs– Graeber argumentó que, en paralelo a la implantación de las reformas neoliberales en el mundo, comenzaron a aumentar, progresivamente, distintas formas de trabajos «inútiles», no sólo en el sector público sino también en el privado. Esta definición puede parecer excesivamente subjetiva. ¿Cómo distinguir, al fin y al cabo, un «trabajo de mierda»? El autor responde lo siguiente:

Un empleo tan carente de sentido, tan innecesario y tan pernicioso que ni siquiera el propio trabajador es capaz de justificar su existencia, a pesar de que, como parte de las condiciones de empleo, dicho trabajador se siente obligado a fingir que no es así.

Estos empleos (cargos jerárquicos medios, burócratas dedicados a trámites absurdos, secretarios de segundo orden y «parcheadores» que se ocupan de solucionar problemas causados por los propios gerentes), no solo reportan gastos innecesarios -sea para el Estado o para las propias empresas- sino que agotan la noción de autoestima de los trabajadores, quienes se sienten avergonzados de cobrar salarios relativamente altos por realizar tareas completamente prescindibles. Se trata, según Graeber, de un problema muy reciente e igualmente angustiante para las clases medias y medias altas que engrosan las filas de aquellos empleos y cuya moral se ha constituido, durante el siglo XX, en torno a los valores de la ética del trabajo.

Esta es una temática corriente en *Severance*, ya que los protagonistas se desviven día a

día por averiguar cuál es el objetivo último de su trabajo, a pesar de que la empresa les ha hecho repetir un eslogan que lo «explica»:

*El trabajo es misterioso e importante.*

«¿Para qué sirven los números que ordenamos en la computadora?», pregunta Helly R., la recién llegada, a sus compañeros.

«El trabajo es misterioso e importante», contesta estoicamente Irving, el más comprometido con la empresa.

El enigma de los números nos trae el recuerdo de la popular serie LOST y una situación similar narrada en la segunda temporada, donde algunos personajes (Jack, Desmond y John Locke) debían ingresar un código de cuatro números en la estación El Cisne cada 108 minutos, esperando consecuencias catastróficas si no lo hacían, aunque éstas nunca se habían comprobado. Sin duda, Dan Erickson le rinde tributo a la madre de todas las series.

Claro está, podría objetarse que, siguiendo la propia definición de Graeber, para que exista un *bullshit job* los trabajadores deben reconocerlo como tal, y en la serie la cuestión es ciertamente otra. Los empleados no consideran que su trabajo es inútil, sino que *no saben* para qué sirve, y los supervisores de Lumen se encargan de que no exista contacto entre las distintas oficinas de acuerdo con ese propósito. Quizás, en ese sentido, lo que la serie intenta recrear son las modernas formas de alienación presentes sobre todo en las grandes empresas, en las cuales la segmentación extrema de las tareas y la dosificación del conocimiento acerca de las actividades que allí se realizan, tienen por resultado que sólo algunos pocos eslabones de la cadena conozcan el «producto final», tal como ocurría a principios del siglo XX con el modelo de producción fordista-taylorista. Es normal, por ejemplo, que en empresas de alta tecnología el personal sea dividido en distintas «tribus» o «squads» (utilizando la terminología más común) que en líneas generales desconocen las tareas realizadas por otros grupos. Esto no implica, sin embargo, que aquellas empresas incurran en actos ilícitos, como parecieran sugerir los hechos relatados en la serie.

A pesar de ello, otras referencias son muy sugerentes. Está claro que la serie lleva al extremo la idea de que en algunas grandes empresas existen entornos laborales tóxicos que aíslan a los empleados entre sí, redireccionan sus respuestas al estrés y otorgan castigos y recompensas con el objetivo explícito de aumentar el control y la productividad. Los sistemas de premios y escalas de niveles no son ajenos a la práctica de muchas empresas de IT y marketing, así como las dinámicas de grupo y terapias *wellness*, que en la ficcional empresa Lumen Industries son satirizadas a partir de caricaturas, trampas para dedo y

«fiestas de gofres» que se les conceden a los empleados más productivos.

Pero la principal temática es, sin lugar a duda, la escisión que se provoca entre las dos personalidades, y el mutuo desconocimiento que se produce entre ellas. El único momento donde vemos a un *intie* y a su *outie* conversar es cuando Helly R., la última en ser contratada en Lumen, le envía un video a la Helly original amenazando con cortarse un brazo si no renuncia (puesto que el derecho a renunciar a Lumen corresponde únicamente a los de afuera). *Outie*-Helly rechaza la renuncia, argumentando que *intie*-Helly no tiene decisión y que ni siquiera es humana. Así pues, pareciera que el principal mensaje de Dan Erickson es



Después de todo, resulta llamativo que casi cien años después de la reducción de la jornada laboral de doce horas y la implantación de la jornada de ocho, aun teniendo en cuenta los considerables avances de la tecnología, no se hayan experimentado modificaciones considerables del calendario y horario laborales en la mayoría de las empresas y el Estado (más aún, en muchos casos se han incrementado, sumando programas de horas extras y beneficios difíciles rechazar de acuerdo con el contexto económico). Por otro lado, como ocurrió durante la pandemia, se observa que la «desconexión» del ámbito laboral se torna hoy muy difícil debido a los estímulos que genera la interconexión absoluta vía internet. Es por ello que el propio Erickson ha afirmado que, si el proceso de separación fuese realmente posible, las empresas no tardarían en cumplirlo, y allí reside la mayor virtud de su propuesta. ¿Qué pasaría si las IA (inteligencias artificiales), cada vez más cerca de superar la llamada *singularidad*, logran replicar perfectamente las aptitudes y destrezas

del personal de una empresa? ¿No se trataría, en efecto, de una forma aún más sofisticada de separación?

El mundo avanza rápido y las consecuencias de las IA son aún en parte desconocidas. La separación, hace falta decirlo, no es aún una realidad. Pero sí es un hecho que muchas empresas pretenden ocupar cada vez más aspectos de la vida de sus empleados, incluyendo *meetings* diarios (*dailys, calls*), talleres de entretenimiento que buscan estimular la identificación con el grupo empresario, actividades de ocio y dispersión otorgadas en forma de beneficio para crear una falsa sensación de descanso y, en líneas generales, un clima de horizontalidad engañosa que contrasta fuertemente con el verticalismo extremo con el cual se maneja la información, a partir del cual solo un grupo de selectos tienen conocimiento de los objetivos finales de la empresa.

¿Qué nos deparará el futuro? No lo sabemos. Al fin y al cabo, el trabajo es misterioso e importante.

## FRANCISCO GIORDANO

Es profesor en Historia y diplomado en Antropología Social. Se desempeña como docente en varios niveles y como becario doctoral en la Universidad Nacional de La Plata. Es docente de la cátedra de Prehistoria General y Americana.