

JULIÁN MARRADES\*  
*Universitat de València*

## Sobre la 'normalidad' de Auschwitz

*The 'normality' of Auschwitz*

Recibido: 8.11.2019 / Aceptado: 11.2.2020

**Resumen:** Partiendo de la hipótesis, avanzada por Horkheimer y Adorno, de que Auschwitz era una posibilidad inscrita en la racionalidad instrumental de la civilización moderna, el artículo analiza algunos mecanismos de la estructura de empresa heredada del industrialismo que pudieron contribuir a 'normalizar' lo anormal en el Holocausto nazi. Esta argumentación se desarrolla mediante la articulación de la concepción weberiana de la burocracia moderna con la teoría de la moral de colaboración de Günther Anders.

**Abstract:** Starting from the hypothesis, advanced by Horkheimer and Adorno, that Auschwitz was a possibility inscribed in the instrumental rationality of modern civilization, the article analyzes some mechanisms of the company structure inherited from industrialism that could contribute to 'normalize' the abnormal in the Nazi Holocaust. This argument is developed through the articulation of the Weberian conception of modern bureaucracy with the Günther Anders' theory of collaborative moral.

**Palabras clave:** Holocausto, burocracia, medialidad, conformismo, moral de empresa, Weber, Anders, Bauman.

**Keywords:** Holocaust, bureaucracy, mediality, conformism, company moral, Weber, Anders, Bauman.

\* julianmarrades@gmail.com

## I. INTRODUCCIÓN

EN SU LIBRO *Modernidad y Holocausto* Zygmunt Bauman hace constar la existencia en la historiografía sobre el Holocausto de dos interpretaciones opuestas acerca de su singularidad. Una de ellas considera el Holocausto como algo único y excepcional: una especie de aberración o anomalía dentro de la civilización moderna<sup>1</sup>. La excepcionalidad se atribuye, en unos casos, a la exacerbación del antisemitismo europeo y cristiano —visto así, el Holocausto aparece como un acontecimiento de la historia judía—, y en otros casos a la incapacidad de la Modernidad para eludir ciertos factores de irracionalidad que le son esencialmente ajenos —de este modo, el Holocausto se presenta como un déficit de civilización, no como un producto de la misma—. La interpretación opuesta tiende a considerar el Holocausto como un acontecimiento paradigmático de la civilización moderna: un fenómeno asimilable a otras formas de dominación y opresión que esa civilización tiende a producir (persecuciones en masa, matanzas, genocidios...), y cuya novedad es más de grado que de naturaleza.

Frente a ambas aproximaciones, Bauman apunta una tercera alternativa: ver el Holocausto, no como una desviación azarosa de la senda del progreso, sino como “una prueba rara, aunque significativa y fiable, de las posibilidades ocultas de la sociedad moderna”.<sup>2</sup> La interpretación que aquí defenderé se orienta en esta dirección y asume la hipótesis, ya apuntada por Horkheimer y Adorno en su *Dialéctica de la Ilustración*, de que Auschwitz constituye una posibilidad inscrita en el desarrollo de la racionalidad económica, burocrática y tecnológica que encuentra su expresión más conspicua en la empresa industrial moderna.<sup>3</sup> El llamado Holocausto<sup>4</sup> consistió en el exterminio masivo de poblaciones enteras por su mera existencia. Genocidios los ha habido antes y después del exterminio nazi. Pero Auschwitz introduce una novedad: su carácter planificado, sistemático y organizado a gran escala.

<sup>1</sup> Así lo interpreta Norbert Elias, para quien el Holocausto marcaba “una regresión hacia la barbarie y el salvajismo de las almas primitivas” (ELIAS 1996, 302).

<sup>2</sup> Bauman (1998, 15).

<sup>3</sup> En su conferencia “La educación después de Auschwitz” de 1966, Theodor W. Adorno afirmó de manera explícita que “en el principio mismo de la civilización está instalada la barbarie” y que “nadie tiene derecho a invalidar este hecho [el exterminio de millones de inocentes] con la excusa de que fue un fenómeno superficial, una aberración en el curso de la historia, irrelevante frente a la tendencia general del progreso, de la ilustración, de la humanidad presuntamente en marcha” (ADORNO 1973, 80-1).

<sup>4</sup> Términos como *Holocausto* y *Shoah* designan primariamente el exterminio nazi de los judíos europeos. A falta de un término más comprehensivo, uso aquí 'Holocausto' y 'Auschwitz' como nombres del programa nazi de exterminio que incluía, no sólo la llamada “solución final del problema judío”, sino también el exterminio de otras poblaciones y colectividades (gitanos, enfermos mentales declarados incurables, etc.).

El carácter metódico y desmesurado del exterminio nazi es una palanca apropiada para acceder a la idea de normalidad que voy a poner en juego al hablar de Auschwitz. Con esta idea quisiera apuntar dos cosas. En primer lugar, Auschwitz no es obra sólo de una cúpula de *dirigentes* que aceptaron el riesgo de perder su humanidad con tal de gozar de un poder total. En esa empresa de destrucción participó de forma directa o indirecta, con más o menos buena conciencia, multitud de gente corriente. No me refiero sólo a los asesinos de escritorio, sino también a individuos que participaron en los asesinatos en masa, tanto en los centros de destrucción como en los campos de batalla. Un ejemplo servirá para ilustrar esto último. En mayo de 1940 una unidad policial alemana de poco menos de 500 hombres, el llamado Batallón de Reserva Policial 101, fue enviada a Polonia para llevar a cabo “acciones de reasentamiento” de población judía y gitana, con el objetivo de expulsarla de sus tierras y “germanizar” éstas con alemanes de “pura raza”.<sup>5</sup> El 20 de junio de 1942 el batallón recibió instrucciones para llevar a cabo una “operación especial”, cuya naturaleza no se especificaba en las órdenes escritas y en la que se hizo creer a los agentes que llevarían a cabo un servicio de guardia. El 13 de julio el batallón recibió la orden de reunir en el pueblo de Józefów a la población judía, integrada por hombres, mujeres y niños. A continuación el comandante del batallón formó varios pelotones de fusilamiento. “Al menos el 80 por ciento de los que fueron exhortados a disparar lo continuaron haciendo hasta matar a 1.500 judíos de Józefów”.<sup>6</sup> Este asesinato masivo de población civil judía no tendría tanta relevancia si no fuera porque los miembros del Batallón 101 “eran padres de familia de mediana edad de clase trabajadora y de clase media baja de la ciudad de Hamburgo..., muchos de los cuales eran reclutas novatos sin experiencia previa en el territorio ocupado de Alemania”.<sup>7</sup> El libro de Browning que documenta la historia de este batallón alemán es un intento de responder a la pregunta de cómo fue posible que gente que no había sido entrenada y mentalizada para llevar a cabo asesinatos masivos de población civil, llegara a cometerlos como algo normal, es decir, rutinario y no extraordinario. Parte de su respuesta se resume en estas palabras:

En el caso concreto de las fuerzas de ocupación alemanas emplazadas en los territorios conquistados de la Europa del Este (literalmente decenas de miles de hombres de todas las profesiones y condiciones sociales), la política de matanzas que llevó a cabo el régimen no fue un hecho atípico o excepcional que apenas alteró superficialmente la vida diaria. Tal como demuestra la historia del

<sup>5</sup> Browning (2011, 88).

<sup>6</sup> Browning (2011, 149).

<sup>7</sup> Browning (2011, 27).

Batallón de Reserva Policial 101, los asesinatos en masa y la rutina se habían convertido en una misma cosa. La normalidad misma se había vuelto excesivamente anormal.<sup>8</sup>

El propósito de este ensayo es proponer una reflexión sobre algunos mecanismos que pudieron contribuir a normalizar lo anormal en el Holocausto nazi. Al calificarlos de *mecanismos* quiero significar otro aspecto de la idea de normalidad, que la conecta con la idea de que los factores que contribuyeron a convertir a gente corriente en autores o colaboradores de asesinatos masivos fueron factores *estructurales*, es decir, no vinculados a rasgos específicos del régimen nazi de tipo ideológico (racismo, antisemitismo, etc.), ni tampoco derivados de la idiosincrasia psicológica o moral de los agentes individuales que los ejecutaron (sadismo, idiocia moral, etc.), sino ligados a circunstancias sociales y culturales no exclusivas del nazismo y extrapolables a otros contextos. En este sentido, me centraré en algunos mecanismos de la moderna estructura de empresa heredada del industrialismo que pudieron contribuir a normalizar lo anormal en el Holocausto nazi, despojando de toda consideración moral “la aniquilación institucional e industrial de seres humanos”<sup>9</sup> y tratando de convertirla en un problema rutinario y meramente técnico.

## 2. EL MUNDO OSCURECIDO

En una carta abierta dirigida a Klaus Eichmann en 1964, Günther Anders se preguntaba qué hizo posible el exterminio institucional de millones de seres humanos perpetrada en casos como Auschwitz o Hiroshima, que él calificó de “lo monstruoso”.<sup>10</sup> Su indagación le llevó a descubrir sus raíces en dos tipos de causas: por un lado, en una particularidad relativa a nuestra constitución como seres humanos, que denominó el “desnivel prometeico”, y, por otro lado, en el desarrollo tecnológico alcanzado en la época del industrialismo. Anders sitúa las raíces de “lo monstruoso” en la conjunción histórica de ese fenómeno antropológico que es el desnivel prometeico con un nivel de tecnificación de la producción que, al incrementar exponencialmente nuestra capacidad productiva, incrementa también exponencialmente la desproporción entre nuestra capacidad de producir, por un lado, y nuestras facultades cognitivas, emocionales y morales, por otro, haciéndonos cada vez más ciegos

<sup>8</sup> Browning (2011, 21).

<sup>9</sup> Anders (2001, 23).

<sup>10</sup> *Ibid.* El concepto andersiano de “lo monstruoso” es aplicable igualmente al Gulag soviético, así como el análisis que aquí proponemos de su normalidad.

a los efectos de nuestra producción y más ineptos frente a sus amenazadoras consecuencias.

El triunfo de la técnica ha hecho que nuestro mundo, aunque inventado y edificado por nosotros mismos, haya alcanzado tal enormidad que ha dejado de ser realmente “*nuestro*” en un sentido psicológicamente verificable. Ha hecho que nuestro mundo sea ya “*demasiado*” para nosotros.<sup>11</sup>

¿Qué significa esto? Significa que lo que *efectivamente podemos hacer* —y lo que, por tanto, hacemos realmente— sobrepasa o es más grande que aquello de lo que *podemos hacernos una representación*. Entre nuestra capacidad de fabricación y nuestra facultad de representación se ha abierto una brecha que cada vez es mayor, porque nuestra capacidad de fabricación *traspasa cada límite* o progresa continuamente en virtud de la técnica, mientras que nuestra facultad de representación es *limitada* por naturaleza. Ese desfase creciente afecta igualmente a nuestra capacidad de responder emocionalmente de manera adecuada a los efectos de nuestra producción, y hace desfallecer “no sólo los sentimientos del horror, del respeto o de la compasión, sino también el sentimiento de responsabilidad”.<sup>12</sup>

Así, gracias a los avances imparables de la técnica, los *objetos* que podemos producir y los *efectos* que podemos provocar mediante ella alcanzan magnitudes desmesuradas (podemos producir millones de automóviles o millones de muertos en un tiempo récord).<sup>13</sup> Sin embargo, a partir de cierto umbral, nuestra capacidad de representación se embota. De ahí que ya no podamos concebir ni identificar como *nuestros* esos objetos y efectos. Esto no quiere decir que seamos absolutamente ignorantes con respecto a ellos. Es indiscutible que en algún sentido “sabemos” qué consecuencias entrañaría, por ejemplo, una guerra atómica. Pero ese saber no alcanza a hacerse una representación adecuada de sus efectos. Anders apunta que podemos representarnos lo que es asesinar a un ser humano o a diez seres humanos, pero somos incapaces de representarnos —o sea, de comprender, de recordar, de imaginar, de hacer la experiencia de— lo que es asesinar a centenares o a miles de hombres. Sobrepasado cierto umbral, la cantidad resulta indiferente: la noticia de miles de muer-

<sup>11</sup> Anders (2001, 27).

<sup>12</sup> Anders (2001, 32).

<sup>13</sup> Henry L. Feingold describe así esta nueva aplicación del sistema de producción en masa: “Auschwitz fue también una extensión rutinaria del moderno sistema de fábricas. En lugar de producir mercancías, la materia prima eran seres humanos, y el producto final era la muerte, tantas unidades al día consignadas cuidadosamente en las tablas de producción del director” (FEINGOLD 1983, 399).

tos no es más impactante que la de centenares de muertos. Cabría suponer que esta incapacidad afecta sólo a los legos, no a los expertos en la cuestión. Pero esto es falso. Los dirigentes y los generales no tienen un “saber” *a la medida* de una guerra con armas de destrucción masiva, cuánto menos de lo que podría ser hoy una guerra atómica.

Por otra parte, los avances técnicos también han hecho más complejos los *procesos de trabajo* industrial, comercial y administrativo, creando formas de división del trabajo y de cooperación a gran escala donde el individuo está obligado a concentrarse en minúsculos segmentos del proceso global y deviene prisionero del mismo:

En tanto que “prisioneros” nos agarramos a la imagen de nuestro trabajo especializado; de este modo estamos excluidos de la representación del aparato como totalidad, de la imagen del proceso global del trabajo, compuesto por miles de fases. Y con más razón, naturalmente, de la imagen del efecto global al que sirve este aparato.<sup>14</sup>

Cada individuo, como pieza del engranaje, sólo se ocupa de realizar una actividad parcial y especializada dentro de una cadena cuyo funcionamiento él no controla, sin ocuparse de lo que precede y de lo que sigue. Una vez que esta mediación del proceso de trabajo traspasa cierto umbral de complejidad y se hace desmesurada, “renunciamos, o mejor dicho, ya no sabemos siquiera que renunciamos a lo que sería nuestra tarea: contar con una representación de lo que hacemos”.<sup>15</sup> A consecuencia de la desproporción creciente entre la magnitud de lo que podemos hacer y los límites de nuestra facultad de representación, nuestro mundo se nos torna cada vez más *oscuro*. Esto pone fin a la esperanza optimista del siglo XIX en que las luces de los seres humanos se desarrollarían al par que la técnica. Dado que, en nuestro mundo, técnica e ilustración son inversamente proporcionales, el interés de los grupos de poder no consiste hoy, como en el pasado, en excluir de toda ilustración a quienes carecen de poder, sino “en *hacer creer* que tienen luces quienes no ven que no ven”.<sup>16</sup>

<sup>14</sup> Anders (2001, 51-2).

<sup>15</sup> Anders (2001, 28). La conexión que Anders establece entre la comisión de lo monstruoso y el bloqueo de nuestra facultad de pensar a causa de la maquinización creciente de nuestros procesos de trabajo, converge con la hipótesis arendtiana de la banalidad del mal, según la cual “la pura y simple irreflexión, que predispuso a Eichmann a convertirse en el mayor criminal de su tiempo”, encaja adecuadamente con “la transformación de los hombres en funcionarios y simples ruedecillas de la maquinaria administrativa”, propia de la naturaleza de toda burocracia (ARENDR 1999, 434-7).

<sup>16</sup> Anders (2001, 29).

### 3. LA MÁQUINA COMO MODELO DE LA EMPRESA INDUSTRIAL: LA MEDIALIDAD

En sus estudios sobre los procesos de racionalización, Max Weber argumentó que la *burocratización* de la administración moderna ofrece una posibilidad óptima para “la realización del principio de división del trabajo según puntos de vista objetivos”.<sup>17</sup> Objetividad implica aquí resolución según reglas previsible, un requisito que tiene en la burocracia moderna un papel predominante. La peculiaridad de la cultura moderna, especialmente su estructura técnico-económica, exige esta previsibilidad o calculabilidad del resultado. En su desarrollo pleno, la burocracia se halla también bajo el principio “sin acepción de personas”. Su rendimiento específico se desarrolla en tanto mayor grado cuanto más completamente alcanza estas cualidades: la eliminación del amor, del odio y de todos los elementos sensibles puramente personales, de todos los elementos irracionales que se sustraen al cálculo; o, dicho de otro modo, cuanto más se asemeja en su funcionamiento al modelo de la máquina.

La razón decisiva que explica el progreso de la organización burocrática ha sido siempre su superioridad técnica sobre cualquier otra forma de organización. Un mecanismo burocrático perfectamente desarrollado actúa con relación a las demás organizaciones de la misma forma que una máquina con relación a los métodos no mecánicos de fabricación. La precisión, la rapidez, la univocidad, la oficialidad, la continuidad, la discreción, la uniformidad, la rigurosa subordinación, el ahorro de fricciones y de costas personales son infinitamente mayores en una administración severamente burocrática, servida por funcionarios especializados, que en todas las demás organizaciones de tipo colegial, honorífico o auxiliar.<sup>18</sup>

En su libro *La obsolescencia del hombre* Anders extiende a la esfera entera de la organización del trabajo —esto es, a la empresa moderna, en general— el carácter maquinales que Weber atribuye a la administración burocrática:

No hay diferencias de opinión sobre el hecho de que el estilo de nuestro actual hacer, es decir, del *trabajo*, se ha transformado radicalmente. Hoy, trabajar se ha convertido en un “*co-laborar*” [*Mit-arbeiten*] organizado por la empresa y sometido a la empresa..., en un «funcionar con» la empresa, del que los demás trabajadores forman parte igualmente sólo como piezas.<sup>19</sup>

<sup>17</sup> Weber (1993, 731-2).

<sup>18</sup> Weber (1993, 730-1).

<sup>19</sup> Anders (2011, 273). La primera edición alemana de esta obra data de 1956.

*Co-laborar* es el estilo de trabajo propio de la organización de *empresa*, donde el trabajo es un proceso de diferentes actos conectados en una cadena de dependencias causales y funcionales en que ningún individuo ni grupo tienen el control del proceso entero. Pero se trata de un colaborar *con la empresa*. Con los demás trabajadores no se colabora: las piezas no colaboran unas con otras, sino que se limitan a funcionar conectadas. Y la colaboración es unidireccional: es el trabajador el que colabora con la empresa, no la empresa con el trabajador. Es propio de la organización de empresa imponer al trabajador una *relación vinculante* con ella: el trabajador está al *servicio* de la empresa y *responde* ante ella; el trabajador tiene con los otros trabajadores una relación funcional, no vinculante.<sup>20</sup> Anders define el modo de funcionar característico de este *co-laborar* con el concepto de *medialidad* [Medialität], que él describe así:

La existencia actual del hombre la mayoría de las veces no es ni sólo “impulsar” ni sólo “ser impulsado”, ni sólo accionar ni sólo ser accionado; consiste, más bien, en ser “neutro: a medias activo y a medias pasivo”. Esta medialidad impera por todas partes.<sup>21</sup>

Un ejemplo palmario de medialidad es la sinergia que se da entre las piezas de un mecanismo: ¿qué hay de activo y qué de reactivo en el funcionamiento de una máquina? Refiriéndose al colaborar humano, John Lachs habla de la “mediación de la acción”, fenómeno consistente en interponer los actos de otro entre la intención originaria fijada por uno y el resultado de realizarla. Para aquel en cuyo nombre se realizan, esos actos sólo existen verbalmente o en su imaginación, pues no los ha vivido. Y quien los ha realizado tampoco los siente como acciones suyas imputables a él, pues él sólo actúa como medio de una voluntad ajena.<sup>22</sup> Veamos qué consecuencias se siguen, para el trabajador, de este estilo de trabajo.

(1) En la organización del trabajo de empresa lo importante es que *el todo* funcione bien. Esto se logra más fácilmente en la medida en que el todo *resulta invisible*. El trabajador permanece excluido de la representación del *conjunto de la producción* a cuyo resultado él contribuye.

<sup>20</sup> La creciente globalización del mercado no ha deparado al trabajador una mayor autonomía con respecto a la empresa, sino que ha agudizado aún más su dependencia: “La globalización entraña paradójicamente una presión sobre la empresa que más que nunca exige de los asalariados una lealtad sin falta. En el marco de una lucha cada vez más competitiva a escala planetaria, el asalariado del sector privado se encuentra vuelto hacia su empresa y conminado a vivir y trabajar para ella en función de su racionalidad, sus intereses, su cultura, su identidad, sus objetivos. Mientras el mundo se abre, el *management* restringe de hecho el horizonte de los asalariados, y recalca obsesivamente exigencias de lealtad incondicional y de compromiso personal en el marco estricto de los intereses de la empresa” (LINHARDT 2013, 57).

<sup>21</sup> Anders (2011, 274). Traducción modificada por JM.

<sup>22</sup> Lachs (1981, 12-3).

(2) El buen funcionamiento del todo requiere que cada trabajador *centre su atención* en su parte. Ahora bien, cuanto *más absorbido* esté en la realización de su tarea específica, tanto más invisible le resulta el todo. El trabajador no sabe, no necesita saber, no necesita tener ninguna conciencia sobre el sentido de su hacer. La *conciencia del sentido* es sustituida por la *precisión concienzuda* en la realización de sus tareas.

(3) En el trabajo de empresa el trabajador no sólo se halla enajenado de la propiedad de los medios de producción, sino que también se le excluye del conocimiento y de la decisión de *los fines* de la producción; con ello, se le niega la *individualidad* en su hacer: su libertad se reduce al ámbito del no-trabajo, mientras que en el trabajo ha de atenerse a las normas de *sustituibilidad* y *adaptabilidad*, que son parámetros del instrumento.

Cuando Anders habla de sustituibilidad y de adaptabilidad, está pensando en un tipo de organización del trabajo diseñado conforme al modelo de la empresa fordista, es decir, en una organización con una *estructura piramidal*, una definición *rígida* de las tareas y una planificación de la producción *a largo plazo*. En una organización de esta naturaleza, la sustituibilidad y la adaptabilidad se dan *dentro* de una empresa localizada en un espacio unificado donde interactúan físicamente quienes intervienen en la producción (directivos, técnicos y trabajadores). Este tipo de empresa era el que aún predominaba a mediados del siglo xx. Pero en la nueva era de la robotización y la digitalización se han producido cambios sustanciales en la organización del trabajo, entre ellos los siguientes:

(a) en lugar de organizaciones con estructura piramidal, surgen las organizaciones con *estructura de red*, que se pueden desmontar o redefinir más rápidamente, y que permiten asociaciones breves y una mayor deslocalización; y

(b) una organización del trabajo *a corto plazo*, que no sólo facilita el contrato circunstancial, sino que exige del trabajador una especialización flexible que favorezca una estrategia de innovación permanente (conseguir productos más variados cada vez más rápido).

Esta *flexibilidad* no reporta al trabajador una liberación con respecto a la burocracia —de hecho, sus propias decisiones cuentan menos que en la vieja fábrica u oficina—, ni tampoco le descarga de la responsabilidad individual que iba asociada a la realización de una tarea a largo plazo. Más bien, por el contrario, mantiene la jerga de la responsabilidad vinculándola a la incertidumbre y al riesgo, buscando así que el trabajador se autorresponsabilice de sus propios fracasos, lo cual refuerza la estabilidad del sistema.<sup>23</sup>

<sup>23</sup> Sobre estos cambios, véase Sennett (2010). Cabría decir que, en el nuevo capitalismo, la condición del trabajador como “pieza de una máquina” se ha modificado en el sentido siguiente: ya no es una pieza fija de una máquina física y estable, sino una pieza variable y multifuncional de un macro-aparato virtual y cambiante.

#### 4. EL CONFORMISTA COMO NIHILISTA MORAL

Hasta aquí he descrito el trabajo de empresa como un *co-laborar* con ella. Pero Anders no limita esta forma de cooperación al ámbito de la empresa industrial, sino que lo extiende a la esfera del *actuar* en general, para mostrar la sustitución de la figura del *agente* por la del *conformista*.

Lo que es válido de nuestro trabajar también vale de nuestro *actuar* (*Handeln*) o, digamos mejor, de nuestro *obrar* (*Tun*), pues el término “actuar” y la afirmación de que somos “agentes” ha adquirido a nuestros oídos el carácter de una exageración. Exceptuando unos pocos sectores, nuestro actual “obrar” se convierte en un co-operar conformista, pues tiene lugar en el marco de empresas organizadas. [...] La empresa es, pues, el lugar donde se produce el tipo de hombre medial y sin conciencia (*gewissenlos*); el lugar de nacimiento del conformista.<sup>24</sup>

En este pasaje Anders alude a dos tipos de actividad humana: el obrar o actuar y el trabajar. Y afirma que, en la medida en que el trabajar se ha convertido en un co-laborar, tiende a invadir también la esfera del obrar.

La distinción entre trabajar y obrar remite a la distinción aristotélica entre *poiesis* y *praxis*: ambas son actividades orientadas a un fin, pero así como la *poiesis* es la producción de un fin que es externo a la actividad misma de producirlo (por ejemplo, cocinar), la *praxis* es una actividad que tiene su fin en sí misma (por ejemplo, conversar con personas amigas). Desde Aristóteles hasta Marx, pasando por Kant, la filosofía ha concebido el hacer humano no sólo desde el modelo del producir cosas, sino también —y de manera específica— como una *praxis* de la cual el hombre es *agente* en tanto que determina libre y conscientemente su acción de conformidad con fines. La tesis de Anders es que el estilo de trabajo impuesto por la empresa industrial implica el declive de esa concepción del hacer humano que hallamos en la tradición del humanismo, en un doble sentido.

Por un lado, el actual trabajo, en tanto que se realiza en el estilo del co-laborar, ya no responde al concepto de la *poiesis*, pues es un hacer que ha expulsado la perspectiva de la finalidad. En esa medida ha devenido un fin en sí mismo, pero no como lo era la *praxis* en Aristóteles —donde, al ser el fin inmanente a la acción, ésta recae inmediatamente sobre el propio agente, haciéndolo mejor o peor—, sino como un medio *absolutizado*, es decir, como algo neutro o *medial* que, no obstante, *vale por sí mismo*. En lo que respecta,

<sup>24</sup> Anders (2011, 274 y 277). Traducción modificada por JM.

por otro lado, a la esfera del obrar que queda fuera del trabajo, la consecuencia es una forma de vivir esquizofrénica: comportarse como conformista en el trabajo y como no conformista fuera del trabajo. Pero la tendencia general es que el modelo del co-laborar contamine también la esfera del actuar, pues se intenta que las tareas que los individuos realizan fuera de su trabajo —incluidas las actividades de ocio— se presenten también bajo la forma de tareas de empresa (planificadas, rentables, eficientes, etc.). Y, en esa medida, la figura del agente es reemplazada por la del conformista.

## 5. LA MORAL DEL COLABORADOR

En principio, la sustracción de la conciencia de los fines parece excluir la conciencia moral de la esfera del trabajo. Pero no es del todo así. Pues la separación entre producto y trabajo que se da en el co-laborar adquiere también un alcance moral, en la medida en que el *status* denigratorio que eventualmente se atribuye al producto no infecta moralmente al trabajo. Un axioma básico de la empresa moderna es que ningún trabajo quedará desacreditado moralmente por su producto (*labor non olet*).

La idea de que el producto en el que se trabaja, aunque sea el más reprochable, puede infectar al trabajo, no es tomada en consideración psicológicamente ni siquiera como posibilidad. En términos morales, producto y fabricación del producto están separados; el *status* moral del producto (por ejemplo, el del gas tóxico o el de la bomba de hidrógeno) no echa ninguna sombra sobre el *status* moral de quien, trabajando, participa en su producción. Da igual que sepa o no lo que hace: para lo que hace no necesita conciencia.<sup>25</sup>

Que la conciencia de los fines esté ausente en el trabajo de empresa no implica que este sea completamente amoral. Forma parte de la absolutización de lo “medial” el *moralizarlo*. Es importante señalar esto, porque el nihilismo moral de la “medialidad” no supone la supresión de la moralidad, sino más bien la sustitución de la moral del agente por la *moral del colaborador*.

De acuerdo con la moral de colaboración, lo que se considera «moral» es *el trabajar en cuanto tal*. En el trabajo organizado según el modelo de empresa, la moralidad de la acción es automáticamente reemplazada por la moral del buen funcionamiento. Si la organización de una empresa es perfecta y funciona impecablemente, el resultado parece él mismo perfecto e impecable.

<sup>25</sup> Anders (2011, 276).

Mientras trabajar, en cuanto tal, se considera “moral” en todas las circunstancias, en el acto de trabajar la finalidad y el resultado del trabajo —éste es uno de los rasgos más funestos de nuestro tiempo— son considerados mentalmente como “moralmente neutrales”; da igual en qué se trabaje, el producto del trabajo está “más allá del bien y del mal”.<sup>26</sup>

La separación psicológica que la empresa organizada crea entre el trabajar y el producto del trabajo —entre el hacer y sus efectos— hace posible una *a-moralización del producto* que es compatible con una *moralización del trabajar*. Se puede trabajar bien o trabajar mal. Pero entiéndase que, en este caso, “bien” y “mal” no pierden toda significación moral. No se trata sólo de “bien” y “mal” en el sentido instrumental en que hablamos de un buen reloj o de un mal mapa. Más bien se trata de que “bien” y “mal” adquieren un nuevo valor moral que se desliga del modelo del actuar y se liga exclusivamente al del funcionar. El celo por hacer un buen trabajo y mejorar la productividad; el responsabilizarse de que el proceso marche bien y salga un buen producto, todo ello da un valor moral al trabajo y es expresión de la buena conciencia de empresa que reemplaza a la conciencia moral individual. Buena conciencia que funciona como un narcótico que tiene el doble efecto de estimular y adormecer: estimular a trabajar y no inquietarse por los fines. La moral del funcionar bien, como sustituto de la moral del obrar bien, es el tipo de moral conveniente al modelo de «pieza de una máquina» al que el trabajador debe ajustarse: una señal más de la obsolescencia del hombre en cuanto sujeto moral.

## 6. EL ASESINATO ORGANIZADO SEGÚN EL MODELO DE LA COLABORACIÓN

Ya hemos visto que la moderna organización del trabajo de empresa exige la segmentación del proceso de producción, la absorción de la atención del trabajador en las operaciones parciales que debe realizar, y la completa enajenación respecto a la representación de los resultados de su trabajo. Todos estos principios, que ya fueron teorizados en 1911 por Frederick W. Taylor como principios constitutivos de la organización científica de las fábricas, se aplicaron estrictamente en la producción industrial de cadáveres en los campos de exterminio nazis.<sup>27</sup>

<sup>26</sup> Anders (2011, 276).

<sup>27</sup> Cf. Traverso (2003, 48). Estos principios no tuvieron aplicación sólo en las cámaras de gas y en los crematorios de los centros de exterminio, sino también en el campo de batalla. Enzo Traverso observa, a este respecto, que el impacto de la “guerra total” en el conflicto bélico de 1914, donde surgió un soldado-masa que correspondía al obrero-masa de la fábrica fordista, se incrementó en el ejército de la Segunda Guerra, “donde la jerarquía, la obediencia, la ejecución

Acabaré señalando cómo operó la moral del colaborador en la autoasignación de responsabilidades por parte de quienes planificaron y ejecutaron el exterminio de millones de seres humanos en esos centros de destrucción.

En los procesos en que se juzgaban “crímenes contra la humanidad” siempre se podía volver a experimentar que los acusados se veían ofendidos, espantados, a veces incluso escandalizados porque eran interpelados como “personas”, es decir, se los responsabilizaba de la brutalidad infligida a quienes ellos habían ultrajado y por el asesinato de aquellos a quienes ellos habían asesinado. Sería absolutamente erróneo considerar a estos acusados simplemente como ejemplares casuales de seres deshumanizados o insensibles. Si eran incapaces de sentir remordimiento, vergüenza o cualquier tipo de reacción moral, no fue porque habían colaborado “a pesar de todo”, sino casi siempre porque *sólo* habían colaborado; y a veces *porque* habían colaborado, es decir, porque para ellos “ser moral” coincidía *eo ipso* con la absoluta medialidad.<sup>28</sup>

Reacciones como las de estos criminales sólo se entienden cabalmente cuando se las refiere a su lugar de origen. El hecho es que “sus autores, al menos muchos de ellos, en las situaciones en que cometieron esos crímenes en principio no se habían comportado de manera diferente de cómo estaban acostumbrados a hacerlo en su empresa de trabajo, que los había marcado”.<sup>29</sup> Simplemente habían cambiado de empresa: en la anterior habían colaborado a favor de los ajeteos de la vida, y ahora lo hacían a favor del asesinato. Pero tan moral como había sido hacer bien su trabajo allí, lo era hacer bien su trabajo aquí.

Un ejemplo ayudará a ilustrar esto. Walter Stier, que antes de la guerra había trabajado como ferroviario en Alemania, fue trasladado en enero de 1940 a Polonia, donde fue nombrado Jefe de la Sección de Horarios de la Oficina 33 de la Red de Ferrocarriles del *Reich*, con el cometido de coordinar los convoyes de prisioneros destinados a los campos de exterminio del Este. Él, que alega no haber visto jamás uno de esos trenes, ya que “no salía de la oficina, donde trabajábamos día y noche”, describe así las tareas que realizaba: “El trabajo era, prácticamente, el mismo que en Alemania. Establecer los horarios y la coordinación de los ‘trenes especiales’ con los trenes ordinarios”.<sup>30</sup> El historiador Raul Hilberg

de órdenes, la segmentación de las tareas, volvían al soldado incapaz de comprender y de controlar la estrategia global en que se inscribían sus actos. Luchaba en la guerra al igual que el obrero produce en cadena, en un contexto en el que el combate había perdido toda su dimensión épica para tornarse una matanza masiva planificada” (TRAVERSO 2003, 91-2).

<sup>28</sup> Anders (2011, 274). *Traducción modificada por JM.*

<sup>29</sup> Anders (2011, 275).

<sup>30</sup> Lanzmann (2003, 139).

afirma que la facturación y los billetes de los convoyes se encomendaron a la Agencia de viajes de Europa Central, y explica: “Ella mandaba a la gente a las cámaras de gas o a la gente de vacaciones a sus ciudades preferidas. Era la misma oficina, el mismo procedimiento, la misma facturación. Ninguna diferencia. Y cada uno realizaba este trabajo como si fuera la cosa más normal del mundo”.<sup>31</sup>

Resulta esclarecedora, a este respecto, la siguiente observación de Jonathan Glover a propósito del bombardeo de Hiroshima: “La participación en la masacre es menos amenazadora para la imagen de persona bondadosa y humana que uno tiene de sí mismo si los horrores parecen tener poco que ver con uno. Disminuir el sentido de la responsabilidad personal es debilitar los efectos restrictivos de la identidad moral. El sentido de la responsabilidad personal por la bomba atómica estaba debilitado por la *distancia* y por la *evasión*, pero lo que más lo debilitó fue que la contribución al empleo de la bomba *se distribuyera entre tanta gente*”.<sup>32</sup>

La *distancia* depende de la posición que uno ocupa en la cadena causal: era menor entre quienes dejaron caer las bombas —aunque la había: no se trataba de un contacto inmediato con el enemigo—, mayor en los miembros del Comité Stimson —en quien Truman delegó el asesoramiento técnico, y cuya conclusión fue que, para tener probabilidades de poner fin a la guerra, la bomba tenía que lanzarse sobre un objetivo enemigo—, y mayor aún en el caso de los científicos que participaron en su diseño y fabricación. Por lo general, la distancia debilita la repulsión emocional y, de este modo, facilita el acto. “Reduce el sentimiento de responsabilidad y reduce la conciencia del tipo de persona en la que uno se convierte al actuar de esa manera”.<sup>33</sup>

Otra manera de eludir la responsabilidad moral es *evadiéndose* de todo reconocimiento claro de lo que se está haciendo, y algo que facilita esta evasión es concentrarse cada cual en la tarea o función específica que está realizando (el científico, en la investigación; el obrero, en el montaje de un artefacto, etc.). Dado que cualquier función puede integrarse en más de un proceso productivo, concentrarse en la función facilita abstraerse de la totalidad de la que forma parte de hecho en este caso, remitiendo a otros lo que luego se haga con su trabajo.

La conciencia de autoría y el sentido de la responsabilidad se reduce drásticamente cuando la actuación *se fragmenta* y *se distribuye* entre muchos participantes. Nadie parece, entonces, tener la percepción de haber cometido un crimen y de que la responsabilidad le corresponde por entero. Sobre esa desconexión entre el hacer y sus efectos que viene facilitada por la fragmentación de la producción versan las siguientes observaciones de Lachs:

<sup>31</sup> Lanzmann (2003, 147).

<sup>32</sup> Glover (2001, 143).

<sup>33</sup> Glover (2001, 144).

Sin un conocimiento de primera mano de sus acciones, incluso el mejor de los seres humanos se mueve en un vacío moral: el reconocimiento abstracto del mal no es ni una guía fiable ni un motivo adecuado... No nos debería sorprender la crueldad enorme, y en gran medida involuntaria, de los hombres de buena voluntad. [...] Lo notable es que no somos incapaces de reconocer los actos erróneos o las injusticias graves cuando los vemos. Lo que nos deja estupefactos es cómo pueden haber sucedido cuando ninguno de nosotros ha hecho nada más que cosas inofensivas... Es difícil de aceptar que, con frecuencia, no hay ninguna persona ni ningún grupo que lo haya planificado todo. Más difícil todavía es aceptar que nuestras propias acciones, a través de sus efectos remotos, hayan contribuido a provocar sufrimientos.<sup>34</sup>

## 7. A MODO DE CONCLUSIÓN

Como dije al comienzo, el motivo de este ensayo era indagar algunos mecanismos que pudieron influir decisivamente en el proyecto y realización del sistema de producción de cadáveres en masa que fue el Holocausto, en la convicción de que el conocimiento de esas causas puede contribuir no sólo a entender lo aparentemente incomprensible, sino también a prevenir que esa atrocidad vuelva a suceder bajo nuevas formas en circunstancias diferentes. Siguiendo una pista iniciada por Günther Anders, he apuntado que algunos factores de esa maquinaria de destrucción estaban implícitos en el modelo de empresa surgida al compás de la administración burocrática y del desarrollo tecnológico característicos de la fábrica industrial moderna. Pues, allí donde hay una organización moderna de empresa, hay una relación medial del trabajador con ella y una moral de colaboración que conforman un suelo favorable donde puede germinar lo monstruoso, es decir, donde puede realizarse lo anormal y ser visto como ordinario o normal. Con ello no pretendo afirmar que la moderna estructura de empresa fuera una condición suficiente del Holocausto; yo diría de éste, más bien, que era una eventual consecuencia de los poderosos instrumentos de actuación racional que creó la Modernidad,<sup>35</sup> posibilidad que se hizo efectiva en su encuentro histórico con otros factores como el racismo, el adoctrinamiento ideológico, la indiferencia moral, la insensibilidad en tiempo de guerra o la obediencia a la autoridad. Pero, como señala Zygmunt Bauman, “aunque ese encuentro fuera singular y exigiera una peculiar combinación de circunstancias, los factores que se reunieron eran, y siguen siendo, omnipresentes y ‘normales’”.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Lachs (1981, 12-3 y 58).

<sup>35</sup> En un sentido análogo, cabe decir que Hiroshima es una posibilidad inscrita en la fisión del átomo llevada a cabo por la tecnología de la física nuclear, y que la clonación de seres humanos es una posibilidad inscrita en la ingeniería genética.

<sup>36</sup> Bauman (1998, XVIII).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADORNO, T. W. 1973, *Consignas*, Buenos Aires: Amorrortu.
- ANDERS, G. 2001, *Nosotros los hijos de Eichmann. Carta abierta a Klaus Eichmann*, Barcelona: Paidós.
- ANDERS, G. 2011, *La obsolescencia del hombre. I: Sobre el alma en la época de la segunda revolución industrial*, Valencia: Pre-Textos.
- ARENDT, H. 1999, *Eichmann en Jerusalén. Un estudio sobre la banalidad del mal*, Barcelona: Lumen.
- BAUMAN, Z. 1998, *Modernidad y Holocausto*, Madrid: Sequitur.
- BROWNING, C. R. 2011, *Aquellos hombres grises. El batallón 101 y la solución final en Polonia*, Barcelona: Edhasa.
- ELIAS, N. 1996, *The Germans*, Cambridge: Polity Press.
- FEINGOLD, H. L. 1983, "How Unique is the Holocaust?", en GROBMAN, A. & LANDES, D. (ed.), *Genocide: Critical Issues of the Holocaust*, Los Angeles: The Simon Wiesenthal Center.
- GLOVER, J. 2001, *Humanidad e inhumanidad. Una historia moral del siglo XX*, Madrid: Cátedra.
- LACHS, J. 1981, *Responsibility of the Individual in the Modern Society*, Brighton: Harvester Press.
- LANZMANN, C. 2003, *Shoah*, Madrid: Arena Libros.
- LINHARDT, D. 2013, *¿Trabajar sin los otros?*, València: Publicacions de la Universitat de València.
- SENNETT, R. 2010, *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona: Anagrama.
- TRAVERSO, E. 2003, *La violencia nazi. Una genealogía europea*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- WEBER, M. 1993, *Economía y sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*, Madrid: Fondo de Cultura Económica.