



Facultad de Psicología / Secretaría Estudios de Posgrado

DOCTORADO en PSICOLOGÍA
Cat. B CONEAU Res. N° 1038/14
-Plan de Estudios 2012-

TESIS

Estrategias Defensivas en colectivos de trabajadores donde acontecieron accidentes graves, los efectos en su salud psíquica y las posibilidades de generar Mecanismos Protectores de la Salud

Autora: **Ps. Iris Delia VALLES**

Director de Tesis: **Dr. Jorge KOHEN**

ROSARIO: marzo de 2023

INDICE

Dedicatorias / Agradecimientos	4
RESUMEN	5
INTRODUCCIÓN	6
Capítulo 1	
Entre el ARCHIVO y el TESTIMONIO	11
Un recorrido metodológico	
Interrogantes	
La voz de los trabajadores	
El acercamiento a la experiencia	
El abordaje colectivo. Análisis e Interpretación	
Capítulo 2	
La CONCEPCIÓN PRODUCTIVA del TRABAJO. POIESIS	28
Recorridos previos	
Accidentes en los procesos del trabajo	
Accidentabilidad laboral en Argentina	
El trabajo como Producción	
La precarización laboral es un riesgo	
Trabajo vivo	
El trabajo como Dispositivo	
Dimensión colectiva, sus implicancias	
La biopolítica como management	
Capítulo 3	
La DIMENSIÓN SUBJETIVA del TRABAJO. ARBEIT	73
Trabajo y salud	
Entre lo Real y lo prescripto en el Trabajo	
El Trabajo y el sufrimiento negado. Aportes psicoanalíticos	
De las estrategias defensivas a la ideología de oficio	
División sexual en el trabajo. Perspectiva de género	
Inteligencia astuta	
Mecanismos Protectores de la Salud	
La Protección desde las Políticas Públicas	
Mobilización subjetiva	
Hacia una clínica del trabajo	
Los marcos sociales de la memoria	
Pasadores y contrabandistas. La Transmisión	
La Producción de subjetividad	
Los Accidentes. Entre lo traumático y la catástrofe social	
Capítulo 4	
ANÁLISIS de ACCIDENTES MORTALES	129

Una experiencia sobre accidente mortal en *Riesgo Eléctrico*
El proceso grupal
Entre la gestión de la empresa y el espacio colectivo
Un encuentro sin agenda previa
Empresa de producción de *Explosivos*: entre lo natural y la catástrofe
Los encuentros. Creando recinto
Laboratorio se hace escuchar
Entre el recinto y la Asamblea
El oficio de la *Construcción*: fragilidad en lo colectivo
Lo que las entrevistas señalan
La Inspección Laboral como parte de Políticas Públicas

CONCLUSIONES**169**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**178**

Dedicatorias

- ❖ A mi familia, a los que me precedieron en derroteros que luchan por la condición humana evitando que la exclusión sea destino, y a los que continúan, en especial a mi hija **Lara**, que integra una generación a la que se intenta transmitir los sueños que hagan posible un futuro
- ❖ A los *amigos* con los que fui sumando hermanos, a mis *maestros* como *Fernando Ulloa* que hicieron soportable la confrontación con la crueldad, mediante su baño de ternura que muchas veces no está a tiempo, pero da herramientas y nos cobija.
- ❖ A los *colectivos de trabajadores*, luchadores que con épica desnudan la ferocidad del imperio y el botín que hoy el neoliberalismo intenta cobrar al hacernos producir, *colonizando el dolor*. Porque no sólo intentan apropiarse de cuerpos, también disputan los *procesos de producción de subjetividad*, del derecho y el sentido de una vida. Sus testimonios sobre *sufrimiento en el trabajo* marcan los caminos de esta obra, hacen al valor de esta escritura.

Agradecimientos

- ❖ A la Educación Pública que hace posible estos recorridos, a la UNR y a Facultad de Psicología, especialmente, al PG *Especialización en Psicología Clínica, Institucional y Comunitaria*, por la experiencia vivida en formación y prácticas en Políticas Públicas, ya que -así como ha cobijado trayectorias donde la *clínica* ancla en un posicionamiento ético- nunca renunció a sostener un compromiso político.

RESUMEN

El eje central de la Tesis radica en el análisis de *estrategias defensivas* y *mecanismos protectores* de la salud, producidos por ciertos colectivos de trabajadores ante el sufrimiento que provocan las situaciones peligrosas del proceso de trabajo, en el cual ocurren accidentes graves.

La *problemática* interroga los efectos que producen tales estrategias en los colectivos de trabajadores ante dichos accidentes graves. Estos últimos desencadenan el desmoronamiento de las estrategias defensivas y exponen a los colectivos de trabajadores a mayor sufrimiento individualizado. Por su parte, la negación de la relación entre el sufrimiento y el proceso de trabajo obstaculiza la posibilidad de construir mecanismos protectores de la salud.

Este estudio se realiza a través del archivo de accidentes, en el cual la demanda generada por los colectivos de trabajadores permite desplegar una metodología participativa, procurando procesos grupales que faciliten la emergencia de un saber creativo a recuperar desde la producción de nuevas narrativas grupales e identidades colectivas.

En los resultados se destaca la visibilización de sufrimientos y su relación con los procesos de trabajo. Y eso conduce a pensar ciertas intervenciones que faciliten la tramitación de acontecimientos traumáticos, aportando a la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

INTRODUCCIÓN

La Tesis plantea una reflexión en torno a dos aspectos: los accidentes graves y/o mortales y el proceso de trabajo en el que acontecen. El eje principal de la reflexión son los procesos de subjetivación que se producen en el trabajo, para poder poner en tensión y en relación cómo se podría tramitar lo traumático y cómo proteger la salud de los colectivos de trabajadores.

Diferentes aspectos del proceso de trabajo se relevan a partir del analizador accidentes graves y/o mortales y sus efectos en los colectivos de trabajadores. Se considera original la propuesta en tanto se plantean dos innovaciones sobre el tema de la investigación. El accidente es tomado no solo como catástrofe (muchos dirían tragedia), sino como oportunidad de intervención y reflexión sobre el proceso de trabajo. A su vez, se destacan las condiciones de subjetivación y modos de lazo social en el trabajo como lo que puede generar efectos destructivos o protectivos en colectivos de trabajadores.

El eje central, a pesar de los augurios neoliberales contrarios, es el *trabajo* y se despliega en doble dimensión: como *POIESIS* -trabajo productivo- y como *ARBEIT* -proceso de *pre elaboración*- en tanto además de la producción de un valor, el hombre se produce y se transforma a sí mismo.

La *temática* es el análisis de las estrategias defensivas y los mecanismos protectores de la salud, que producen ciertos colectivos de trabajadores ante el sufrimiento provocado por situaciones peligrosas del proceso de trabajo en las que ocurrieron accidentes graves. Se parte de la siguiente **Hipótesis**: *Los accidentes graves en ciertos colectivos de trabajadores desencadenan el desmoronamiento de las estrategias defensivas, lo que los expone a mayor sufrimiento individualizado. La negación de la relación de ese sufrimiento con el proceso de trabajo obstaculiza la posibilidad de construir mecanismos protectores de la salud.*

La propuesta de trabajo es *original* en tanto se pretende interrogar la lógica de articulación en los colectivos de trabajadores entre *accidente*, *estrategias defensivas* y *mecanismos protectores de la salud*. Tal interrogante se aborda poniendo en juego tanto los desarrollos teóricos previos, como a los trabajadores entendidos como actores directos de la producción de saber sobre el proceso de trabajo.

El **CAPÍTULO 1** es el registro de la búsqueda y los recorridos para producir un trabajo de archivo, en el cual se puede recuperar cierta genealogía del saber y arqueología de prácticas que otorguen herramientas en las que el saber valga no por su objetivación, sino por su lugar en la episteme. Se trata de deconstruir ficciones que nos incluyen a la propia investigadora. Indagación cualitativa de la sociología comprensiva que excede a un método y aporta en la búsqueda de lógicas internas respecto a grupos o instituciones, intentando poner en relación sentidos y significados de construcciones humanas significativas. Esas perspectivas cualitativas, sumadas a los aportes de lo relacional y etnográfico, facilitan deconstruir dicotomías falsas, buscando lo velado de la cultura.

La problemática sobre accidentes planteada es abordada a través del estudio de cuatro situaciones de accidentes mortales. Los casos no son una opción metodológica, sino el recorte del objeto de investigación, proceso que culmina poniendo en relación fenómenos y procesos expresados en la producción de narrativas. Las primeras instancias consisten en relevar el hecho y la escena lo más cercanamente posible, la incorporación de diferentes actores entrevistados, la historización de la empresa y los registros previos y actuales sobre proceso productivo y accidentes, incorporando *mapas de riesgos* y *árbol de causas*.

Rescatar tradiciones obreras favorece la investigación a través de la voz de los propios trabajadores. Son importantes los aportes de la *Psicodinámica del Trabajo* (PDT), con la cual se comparten criterios sobre la necesaria creación de una demanda, los espacios de deliberación colectiva y la validación o apropiación de esa producción. Eso permite recuperar los procesos de trabajo en el marco de los que se producen accidentes mortales, y se pueden proponer respuestas a las estrategias defensivas y a los intentos de protección ante el sufrimiento en el trabajo. Respecto al ámbito deliberativo, son de gran valor los aportes de la *clínica de la numerosidad social* y su concepción tanto de la dinámica como del funcionamiento del recinto, que otorgan más complejidad a la tarea de observación clínica, análisis e interpretación que plantea la PDT.

El **CAPÍTULO 2** incluye un amplio recorrido por antecedentes de investigación y experiencias en diferentes modos de abordar los accidentes. Hay antecedentes locales referenciados, otros en ámbitos académicos o centros de estudios, así como investigaciones realizadas por los propios trabajadores desde sus organizaciones sindicales o del campo de la economía social y empresas recuperadas.

Además de los aspectos específicos de producción, el capítulo se enlaza a las condiciones de seguridad en el trabajo, poniendo en relación los procesos de trabajo con los accidentes, a diferencia de las teorías de acto inseguro o falla humana agregadas a la noción de fatalidad. La seguridad deja de ser una serie de elementos externos para penetrar en la organización del trabajo; por eso, se puede pensar el pasaje desde una seguridad regulada a una gestionada: los procesos peligrosos son objeto de gestión pues se relacionan con el proceso productivo mismo. No se plantean riesgos, sino que se los identifica desde los procesos, definiendo qué es lo peligroso para los trabajadores, al mismo tiempo que se indagan razones de prácticas transgresoras.

El ***trabajo como producción -POIESIS-*** tiene su condición de alienación con relación al objeto producido. Desde la *sociología crítica*, se analiza el sentido del trabajo y su disputa; para eso, el neoliberalismo despliega sus *tecnologías del yo* configurando una *biopolítica* en la que la dominación se sostiene en la producción de una subjetividad individualizante, facilitadora de políticas de dominación desde la propia subjetividad de los trabajadores, negando la potencia del colectivo. Para poder captar esos aspectos se recupera a categoría de *trabajo vivo*, que hace al trabajo específicamente humano, enfrentado a lo real de sus condiciones y teniendo que operar en aquello donde lo prescripto y lo maquinal no pueden acceder, el trabajo como *invención y tarea humanizante*. *Trabajo vivo* que es posible pensar tanto desde las contribuciones de la *Epidemiología Crítica* como la *Sociología Crítica*, la *Psicodinámica del trabajo* y el *Psicoanálisis*.

Los nuevos *management* se asientan en la formación de grupos que niegan lo colectivo, intentan apropiarse de saberes para convertirlos en instrumentales y se busca una desestabilización subjetiva crónica, con un malestar permanente sobre el riesgo de perderse a sí mismo afectando su valor y dignidad. Eso es acompañado por políticas de precarización, flexibilización y tercerización que inciden directamente en riesgos sobre accidentes. El proceso de des colectivización y des subjetivación por la organización del trabajo que las formas neoliberales proponen, abonan procesos en los que están en juego los valores de la dignidad, por lo cual se llega a denunciar la banalización de la injusticia social. En ese marco, se pone en cuestión una posición ética, por lo tanto, no hay responsabilidad. Nuevamente se individualiza, se borran historias, procesos que atentan contra el lazo social producido en el trabajo y el valor de lo social en el trabajo, en síntesis, su dimensión colectiva. Experiencias

de la economía social y de empresas recuperadas permiten indagar sobre las dificultades y fortalezas para construir procesos de autonomía y cogestión.

El **CAPÍTULO 3** incluye un recorrido que intenta integrar saberes para abordar la complejidad de la **dimensión subjetiva del trabajo -ARBEIT-**. Esta dimensión del trabajo no sólo contribuye a la identidad, sino que también produce al sujeto mismo, lo que permite preguntarse por las transformaciones en los sujetos y cómo hacer más saludable la vida en el trabajo. La propuesta es despejar esos interrogantes con respecto a accidentes graves y/o mortales que afectan a ciertos colectivos de trabajadores. De ahí que es preciso caracterizar la concepción acerca de la salud como proceso de cuidados y a su vez, el trabajo como actividad subjetivante, mediador entre la economía psíquica y el campo social. Es relevante entonces, la concepción de salud mental como constructo de una dinámica social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales.

En el trabajo como mediador entre lo prescrito y lo real emerge el ingenio o la inteligencia astuta, basculando entre el sufrimiento y la posibilidad de placer, tal como se presenta lo humano. Vencer la resistencia de lo real produce sufrimiento, pero también hay placer y ganancia cultural, especialmente por la posibilidad de nominación e inclusión en un lazo social colectivo e histórico. Para eso habrá producción de saber y apropiación de parte del proceso por disputas del sentido de la actividad, que se conforma como oficio.

La noción de sufrimiento aparece ligada a una concepción de *normalidad sufriente*, que es la que se construye en la lucha contra el sufrimiento y la desestabilización psíquica que provocan los requerimientos del trabajo. Producto de ese proceso emergen nuevas patologías que pueden tener su clímax en suicidios en el ámbito laboral.

En el trabajo la tarea se prescribe y no varía, en cambio la acción -es decir, la actividad- no es siempre la misma y es núcleo de la experiencia de trabajo, ya que da cuenta de ese intento de manejo sobre lo real del trabajo. Esa es también la diferencia entre coordinación y cooperación: la coordinación precisa de acuerdos en reglas productivas, mientras que la cooperación es una movilización subjetiva hacia estrategias colectivas que incluyen saberes ocultos, no explícitos. El sufrimiento negado aparece en las formas de las *estrategias defensivas* y se hace *ideología de oficio* cuando el malestar se torna insoportable. En este aspecto, se plantea que es importante no ceder en causales de riesgos por fuera de problematizar procesos. Es factible articular la noción de procesos peligrosos y convocar modos participativos de gestión y monitoreo que la *Epidemiología Crítica Latinoamericana* propone.

También se recuperan aportes del *Psicoanálisis* en cuanto a la importancia libidinal del trabajo y su lugar imprescindible para la existencia social. No solo sus aspectos sublimatorios, sino también su aporte a la dinámica de identificación, retribución y reconocimiento, planteando una posible reorganización de la arquitectura subjetiva que se mediatiza entre el sujeto del inconsciente y el campo social. Ese marco permite retomar los desarrollos sobre estrategias defensivas y generar con los trabajadores estrategias de afrontamiento que superen las propuestas del aguante o respuestas pensadas como resiliencias. Esos desarrollos aportan al interrogante de cómo analizar el desmoronamiento de las estrategias defensivas ante accidentes graves y/o mortales y permite pensar los efectos de las respuestas e intervenciones producidas.

Un aspecto importante que se incorpora es la *perspectiva de género*, retomando posiciones no binarias que permitan pensar la división sexual del trabajo como relación social, es decir, en términos de conflicto, antagonismo, contradicción

o relaciones de poder entre sexos. Al respecto, es necesario profundizar aspectos de la virilidad como valor que encubre un procedimiento defensivo y se pone a funcionar como si expresara el deseo de los propios trabajadores, parte de una estrategia de explotación y dominación que logra hacerlos producir más. Los conceptos y categorías están en relación con el reconocimiento del sufrimiento en el trabajo que puede manifestarse en patologías o aumentar hasta lo intolerable ese malestar individual y colectivo en ocasión de accidentes graves y/o mortales, trazando un recorrido en la búsqueda de *Mecanismos Protectores de Salud*.

Uno de los aportes es la consideración de la *historización* como recurso de protección ante la vulnerabilidad o intervenciones institucionales que socavan soportes que dan consistencia al sujeto en relación con el lazo social, ya sea en un plano individual o colectivo. Ese enlace con el plano social y colectivo como constitutivo, se enriquece a través de la propuesta del contrato narcisista y su relación con la filiación sociocultural.

Desde el plano sanitarista se considera el aporte de la concepción tanto de *procesos deteriorantes* como *benéficos*, ya sean aspectos saludables de la vida o posiciones activas frente al conflicto. Desde la perspectiva de lo institucional y lo colectivo se recuperan tanto los desarrollos de estrategias de afrontamiento, de la clínica de la actividad, recursos psicológicos y sociales, como los aportes sobre modos de protección de trabajadores desde Políticas Públicas.

En la búsqueda de mecanismos protectores se analiza la dinámica retribución-reconocimiento, siguiendo el derrotero desde la coordinación a la cooperación, proceso posible por la movilización subjetiva. La *clínica en el trabajo* se pone en relación con la *clínica de la numerosidad social* y sus aportes sobre encerronas, procesos de mortificación y modos de habitar el recinto.

Por último, en este capítulo la categoría de memoria social resignifica muchas de las articulaciones previas específicas del mundo del trabajo. El juego entre memoria y olvido otorga otra dimensión de hechos en los cuales la muerte y el accidente pueden no solo contar víctimas, sino inscribirlas en un legado histórico de luchas de los trabajadores. Todo acontecimiento posee una dimensión histórica, social, política y ética; es el marco de procesos emancipatorios. La clínica del trabajo debe poder incluirlo, de manera que los accidentes puedan ser analizados entre el trauma singular y la catástrofe social.

El **CAPÍTULO 4** analiza el proceso derivado de intervenciones realizadas en cuatro accidentes mortales que se produjeron en el país en los llamados sector de *riesgo eléctrico, riesgo con explosivos y construcción*.

En el caso de riesgo eléctrico se analiza un accidente mortal en un ámbito local cooperativo al cual no se accede de forma inmediata. Por ese motivo, se encuentran cristalizados aspectos de lo traumático ligados a la conmoción de que dicho accidente no podía suceder, además de la fuerte implicación de mandos medios y jerárquicos. El modo organizativo y la vigencia de una tradición no fueron suficientes para evitar un accidente mortal y en una trama de fuerte filiación a la empresa se realizaron actividades para generar una nueva trama grupal que se había fragilizado y que se expresa, por ejemplo, en la tensión *producción versus salud, comunidad de usuarios versus trabajadores*. Esa experiencia, al proponer el abordaje singular y el funcionamiento colectivo de los trabajadores, permite indagar las propuestas de capacitación y generación de instancias organizativas para una política de salud y seguridad en el trabajo. En ese proceso se encuentra una clara expresión del entramado entre duelos singulares, algunos históricos y las pérdidas que intentan inscribirse en una trama institucional y social.

El caso de riesgo con *producción de explosivos*, la experiencia tiene su centro en el local de trabajo, pero evidencia la trama familiar y social que hacen de un accidente mortal -por sus efectos y significación histórica- una catástrofe social. El análisis de ese accidente permite observar el desmoronamiento de estrategias defensivas y, a la vez, un proceso de restitución de capacidades a partir del rediseño del proceso de trabajo de manera participativa y contemplando la astucia de la inteligencia laboral, las razones de transgresiones y la recuperación de saberes sepultados. En base a esto, se va consolidando un aspecto de la disputa del sentido y, por lo tanto, del poder de definir tanto un proyecto productivo, como una política de seguridad de la empresa que permita disponer para la producción cuando se juega la vida o la salud de los trabajadores

En este proceso se destaca en particular, el enlace con la categoría memoria social, cuyas capas genealógicas son activadas por el hecho traumático. Esto último es un componente importante en la tramitación de los duelos, en los miedos y también el retorno de los fantasmas del terror.

Por último, se analizan dos accidentes en el sector *construcción*, en los cuales pueden relevarse las fragilidades en términos de salud y seguridad en un ámbito de gran crecimiento en productividad, pero pleno de precariedad y tercerización, con características particulares respecto a la grupalidad que hacen difícil el acceso a lo colectivo. Son experiencias analizadas que aparecen muy frágiles en su relación con las legalidades vigentes jurídicamente y necesarias para generar condiciones de protección. En ellas la revictimización expresa las condiciones de la crueldad que deshumanizan a los trabajadores, mientras se sostiene la negación del miedo. En estos accidentes se expresan las dificultades de proceder frente a estrategias defensivas que se desmoronan y la carencia de alojamiento individual y de espacios colectivos.

En las **CONCLUSIONES** se hilvanan recorridos desde las estrategias defensivas hasta el valor de la participación, la generación de lazos solidarios que ponen en valor lo colectivo, recorrido no solo por aportes conceptuales, sino también por la valorización de la astucia e inteligencia práctica que enriquece el saber sobre el proceso de trabajo y aportan a modos de gestión que protejan al trabajador y lo dignifiquen. Alojamiento colectivo de las voces, historización y memoria social, que poniendo en relación el sufrimiento encubierto en el proceso de trabajo permiten una labor preventiva y una mejora de los procesos de cuidados. El accidente grave y/o mortal continúa siendo no solo una catástrofe, sino también una oportunidad.

Un recorrido metodológico

La Tesis se despliega a partir de la *hipótesis* acerca de la *ocurrencia de accidentes graves que en ciertos colectivos de trabajadores desencadena el desmoronamiento de las estrategias defensivas*, lo que los expone a mayor sufrimiento individualizado. La negación de la relación de ese sufrimiento con el proceso de trabajo obstaculiza la posibilidad de construir mecanismos protectores de la salud. Con esa hipótesis como horizonte, el recorrido metodológico permite abordar el *Objetivo General*: analizar los procesos singulares y colectivos que permitan acceder al conocimiento del sufrimiento, las estrategias defensivas que generan y los modos en que se puede tramitar la posibilidad de restituir o conservar la salud psíquica en aquellos *colectivos* que han sido afectados por *accidentes graves*.

Los *Objetivos Específicos* se proponen:

- 1) describir las estrategias defensivas de ciertos colectivos de trabajadores que están expuestos a situaciones peligrosas en el proceso de trabajo;
- 2) analizar el impacto subjetivo y los efectos en las estrategias defensivas de los colectivos de trabajadores en los que acontecieron accidentes graves;
- 3) indagar acerca de la creación de mecanismos protectores de la salud en colectivos de trabajadores afectados por accidentes graves.

Implica un recorrido tanto por el análisis de experiencias previas a la formulación del proyecto, como por otras desarrolladas durante el transcurso de la escritura. El *trabajo de campo*, que da soporte práctico a los interrogantes sostenidos desde ciertas herramientas teóricas y la recuperación de saberes en la experiencia misma, remite a la condición del *archivo*.

Se recupera el **archivo** al amparo del marco brindado por los desarrollos de Michel Foucault (1997) acerca de la genealogía del saber, la arqueología de prácticas y su redefinición del trabajo del *archivista*. Desde esa perspectiva, la arqueología no se ocupa de los conocimientos descritos según su progreso hacia una objetividad que encuentra su expresión en el presente de la ciencia, sino que se ocupa de la *episteme* y los conocimientos son abordados sin referirse a su valor racional o a su objetividad. La teoría toma el carácter de *caja de herramientas*, en tanto la labor intelectual es desarmar ficciones que atraviesan a todos los sujetos y que incluye la propia deconstrucción, ya que el sujeto está hecho en el interior de dispositivos. Es posible así recuperar un valor sobre el saber que trasciende a su posibilidad de objetivación:

A este conjunto de elementos formados de manera regular por una práctica discursiva y que son indispensables a la constitución de una ciencia, aunque ni estén necesariamente destinados a darle lugar, se le puede llamar saber. Existen saberes independientes de las ciencias, pero no existe saber sin una práctica discursiva definida; y toda práctica discursiva puede definirse por el saber que forma. (Foucault: 1997, pp.306-307)

El **archivo** de Foucault no remite a un conjunto de documentos que la cultura guarda y acumula como memoria y testimonio, sino que “El archivo es ante todo la ley de lo que puede ser dicho, el sistema que rige la aparición de los enunciados

como acontecimientos singulares” (1997, p.219). Es decir, es el conjunto de los discursos efectivamente pronunciados:

No tiene el peso de la tradición, no constituye la biblioteca sin tiempo ni lugar de todas las bibliotecas; pero tampoco es el olvido acogedor que abre a toda palabra nueva el campo del ejercicio de la libertad; entre la tradición y el olvido, hace aparecer las reglas de una práctica que permite a la vez a los enunciados subsistir y modificarse regularmente. Es el sistema general de la formación y de la transformación de los enunciados (Foucault: 1997, p.221)

La Tesis propone una *metodología de investigación cualitativa*:

En tanto las metodologías de investigación cualitativas entendidas como aquellas capaces de incorporar la cuestión del significado y de la intencionalidad como inherentes a los actos, a las relaciones y a las estructuras sociales, siendo estas últimas consideradas, tanto en su advenimiento como en su transformación, como construcciones humanas significativas (Minayo: 2009, p.20)

Según los planteos de Minayo (2009) se trata de comprender no solo la lógica interna de los grupos, actores e instituciones respecto a los valores culturales, representacionales e históricos, sino que se intenta poner en relación los sentidos y significados de esas construcciones humanas significativas con los movimientos sociales y con la implementación de políticas públicas. A diferencia del positivismo, desde la Sociología comprensiva se rescata la subjetividad como fundante de sentido, constitutiva de lo social e inherente al entendimiento objetivo.

En el trabajo de campo, ha sido necesario imbuirse de las subjetividades y prácticas de colectivos de trabajadores situados en la actual cuestión social. Toda construcción teórica es, al mismo tiempo, una dialéctica de subjetivación y objetivación y se propone consistencia teórica y relevancia social.

Esa construcción teórica implica un recorrido que parte de la construcción de problemas, rompe con la lógica unidisciplinaria y adopta estrategias inter y transdisciplinarias. Eso brinda la posibilidad de transitar por:

- a) campos de conocimientos distintos;
- b) producción de pensamientos complejos que actúan en la búsqueda de interacciones e interconexiones entre conceptos, nociones y métodos de las diversas disciplinas y de relaciones entre el todo y las partes que un problema específico representa;
- c) apertura hacia el trabajo colectivo tomando la pluralidad de pensamientos y de experiencias como elementos de enriquecimiento del grupo;
- d) la articulación de los conocimientos generados a través de las prácticas.

En el mismo sentido, los desarrollos de *Salud Colectiva* plantean el trabajo con grupos y colectivos de trabajadores de la salud el valor de una producción grupal

Lo que torna al trabajo interaccional un instrumento privilegiado de colecta de informaciones para las ciencias sociales, es la posibilidad que tiene el habla de ser reveladora de condiciones estructurales de sistemas de valores, normas y símbolos (siendo ella misma uno de ellos) y, al mismo tiempo tener la magia de transmitir, a través de un portavoz, las representaciones grupales, en condiciones históricas, socio - económicas y culturales específicas. (Minayo: 2009, p.171)

Esa tradición de *Salud Colectiva* se ve enriquecida desde el campo específico de la *Epidemiología Crítica*, al abordar la relación salud-trabajo a través de estudios participativos, que recupera el modelo italiano y lo complejiza en los estudios de Laurell, Noriega y Brehil (2003) -entre otros- y se plasma en el recorrido de la Tesis de Doctorado de Jorge Kohen (2009).

La indagación cualitativa es más que método y el método es más que las técnicas de campo: lo principal es cómo se obtienen los datos que se utilizan. El verdadero trabajo está en el trabajo mental. El ámbito de la investigación cualitativa puede pensarse como un gran árbol con ramas grandes que se extienden hacia el *trabajo de archivo*, *estrategias de observación* y *estrategia de entrevistas*, y el tronco principal la *observación participante* (Wolcott: 2004).

Si bien el trabajo de **archivo** intenta impregnar la producción de investigación, es necesario puntualizar y ubicar otras herramientas y recorridos que nos atraviesan y se ponen en acto en el trabajo de campo o intervención en el caso de accidentes graves y/o mortales. Otorgar valor a las voces de los trabajadores nos acerca al planteo de *testimonio* como tensión con lo objetivamente relevado.

Abonizio, M. (2011: p.293) incorpora en sus investigaciones del campo del trabajo, la *perspectiva relacional* fundamentada en los desarrollos de Menéndez (2010):

Desde esta perspectiva los padecimientos pueden constituir metáforas de la sociedad o pueden ser signos y síntomas de determinadas condiciones socioculturales y/o económico políticas que operan en un contexto específico, en un proceso de salud / enfermedad / atención como una de las áreas de la vida colectiva, con significados específicos que a veces se trasladan a otras áreas de la realidad.

La autora plantea, citando a Menéndez (2010), que hay saberes hegemónicos y subalternos que se expresan como necesarios para la producción y reproducción biosocial. Los conjuntos sociales generan significados sociales colectivos respecto de los padecimientos, tratando de explicarlos, afrontarlos y convivir con ellos, por lo cual, con el tiempo, aparecerán como normalizados respecto a las formas de vida y al mundo del trabajo. Propone el enfoque relacional para la interpretación de la actividad social humana y la intersubjetividad, en tanto la mirada relacional permite atender articulaciones de saberes y actores y se nutre de la perspectiva etnográfica para comprender procesos, prácticas y representaciones en un marco de poder.

Menéndez advierte que estrategias tales como la *observación participante*, las *entrevistas en profundidad* o las *historias de vida* no son meras técnicas para abordar un trabajo en terreno, sino que implican un entramado epistemológico que es más que un momento metodológico, “inaugurando un estilo de trabajo de análisis reflexivo sobre presupuestos cognoscitivos y advertencias sobre caracterizaciones etnocéntricas con rasgos de violencia simbólica en el describir e ‘interpretar’ investigativo” (Abonizio: 2011, pp.12-13). A su vez, la autora plantea que, desde esa perspectiva, deberán deconstruirse las falsas dicotomías individual-colectivo, macro-micro, objetivismo-subjetivismo, abordando una ruptura epistemológica desde lo procesual para comprender contextos de significación de lo velado en la cultura, la realidad como práctica social, con distintas dimensiones de género, clases y etnias. La metodología puede ser pensada como proceso social de construcción social de distintos objetos de estudio que en general se refieren a sentidos y significaciones de la realidad como discurso y práctica social. La dimensión cultural puede ser un obstáculo en ese proceso en tanto hay normas y prácticas instituidas y, al momento de interpretar, pueden invisibilizar la dimensión ideológica, política y económica.

Como rasgos del enfoque relacional se destacan: campos de saberes en hegemonía y subalternidad, la consideración del punto de vista del actor, la problematización de la realidad, el reconocimiento de la dimensión histórico-social incluyendo los procesos subjetivos, la importancia del lenguaje y de la construcción de narrativas, así como aportes del *hábitus* de Bourdieu (1993) o las dimensiones de la realidad viviente que plantea Castoriadis (1998) (Abonizio: 2011).

También Barreiro (2014) ubica una dimensión inter relacional en sus aportes sobre la violencia laboral y el asedio moral y sexual en el trabajo, esto es, entre las manifestaciones de la violencia en relación con la organización del trabajo, los factores psicosociales y las relaciones sociales que se sostienen en la cotidianeidad fabril. Al analizar las lógicas colectivas, Ana María Fernández (2006) propone el concepto de *elucidación* como labor propositiva que comprende la desnaturalización de sentidos comunes, la deconstrucción de las lógicas de las diferencias con que opera un campo de prácticas y saberes y el rastreo genealógico de la construcción de nociones de los cuerpos teóricos con los que se trabaja.

En sus desarrollos institucionales, Goffman (2006) analiza los marcos de la experiencia; el marco primario es aquel que convierte en algo que tiene sentido, lo que de otra manera sería un aspecto sin sentido de la escena. De modo similar a los planteos de Halbwach (2004: p.24), describe los marcos de referencia sociales como aquellos que proporcionan una base de entendimiento de los acontecimientos, que incorporan la voluntad, el objetivo y el refuerzo de control de una inteligencia, de una agencia viva, siendo el ser humano lo más importante de ellas.

Interrogantes de la Tesis

La *situación problemática* que se plantea en la demanda de abordaje de accidentes es:

- ¿qué efectos se producen en las *estrategias defensivas* de ciertos colectivos de trabajadores ante incidentes o accidentes graves que los exponen a un sufrimiento individualizado y qué *mecanismos protectores* de su salud psíquica podrían producirse?
- ¿cuáles son las *estrategias defensivas* y *mecanismos protectores de la salud* que producen ciertos colectivos de trabajadores ante el sufrimiento provocado por situaciones peligrosas del proceso de trabajo en las que ocurrieron accidentes graves?

Recorrido que permite indagar los mecanismos protectores que pueden y logran producir los colectivos para mitigar el sufrimiento en el trabajo ante el desmoronamiento de estrategias defensivas en la situación traumática de accidentes graves y/o mortales. Para eso se han seleccionado accidentes de la rama de *riesgo eléctrico, producción de explosivos* y la *construcción*.

Es necesario precisar cuál es el sistema defensivo operante entre los trabajadores de los colectivos seleccionados para mitigar su sufrimiento en su proceso de trabajo y, en especial, para arreglárselas con el peligro. Eso permite luego indagar los efectos en el colectivo de esas estrategias defensivas cuando acontecen accidentes graves. El tercer momento permite ubicar la posibilidad de transitar colectivamente la oportunidad de promover procesos que se orienten a la producción de mecanismos protectores de la salud.

La problemática planteada se aborda a través del estudio de situaciones de accidentes mortales, en las que se profundizan y particularizan la complejidad del proceso que se desencadena: "El estudio de casos es el estudio de la particularidad

y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” (Stake: 1998, p.11)

El caso o los casos pueden estar constituidos por un hecho, un grupo, una relación, una institución, una organización, un proceso social, o una situación o escenario específico, construida a través de un determinado y siempre subjetivo y parcial, recorte empírico y conceptual de la realidad social, que conforma un tema y/o problema de investigación (Dooley: 2002, p.18)

Vasilachis de Gialdino (2006) propone como una de las opciones incluir los estudios de casos como diseño de investigación que permite procesos deductivos e inductivos, se orienta a captar tanto los aspectos subjetivos como los objetivos de la vida social, no aparece una verdad única y definitiva y se incluye la carga valorativa del investigador. La investigación cualitativa podría así construir explicaciones que vinculen fenómenos y procesos en un determinado contexto, expresadas en términos narrativos (p. 222).

Generalmente el *estudio de casos* se etiqueta como método de investigación, lo que ha generado confusiones. Hay autores como Wolcot (1992) que consideran el estudio de casos como un producto final, o como Yin (1993), que lo aplica en diversos campos disciplinares y lo plantea como una estrategia de diseño de investigación.

El estudio de casos no es una opción metodológica, sino una elección sobre el objeto a estudiar. Como forma de investigación, el estudio de casos se define por su interés en casos particulares, no por los métodos de investigación usados (...). El estudio de casos es tanto el proceso de indagación acerca del caso como el producto de nuestra investigación. (Stake:1998, pp. 236-237)

El *estudio de casos* puede implicar diversos métodos cualitativos. Aquí, se suman los aportes de la *Psicodinámica del Trabajo* en un enlace con la *Clínica de la Numerosidad Social*, a las perspectivas planteadas por Minayo (1997). *La apuesta es a la posibilidad de elucidar en base a propuestas que respeten el marco ético del valor de la palabra y la escucha arriesgada* (Carreteiro: 2014). Para el despliegue de los interrogantes, han sido seleccionados cuatro acontecimientos de accidentes mortales que expresan la problemática planteada y en los que se pueden profundizar y particularizar los procesos que se despliegan.

Tales accidentes se han producido en el *sector de riesgo eléctrico*, en el de *producción de explosivos* y en el *sector de la construcción*. El accidente ocurrido en una empresa que trabaja con la producción de explosivos se caracteriza por la fuerte implicancia social que tuvo; en él, el riesgo social y local fue alto, debido al objeto que se produce en ella. Esa experiencia, al igual que la del accidente en el sector de riesgo eléctrico, fue seleccionada tanto por su complejidad como las condiciones que permitieron generar una demanda para sostener espacios colectivos a fin de facilitar la tramitación de lo acontecido y proponer estrategias desde la sistematización y la recuperación de saberes.

Por otro lado, las situaciones seleccionadas en el área construcción permiten aportar un primer análisis que introduce la problemática de los accidentes en situaciones donde la organización colectiva es más frágil y en un marco de fuerte precarización, lo que incide en los modos y los recursos disponibles para enfrentar tales acontecimientos.

La propuesta aquí, es *analizar* las estrategias defensivas de los colectivos, ya que pueden ser tanto un obstáculo en cuanto a procurar alivio y transformaciones en

la organización del trabajo. También se pretende *indagar* posibilidades de cambios en posiciones subjetivas para cierta reestructuración de la organización del proceso de trabajo ante accidentes graves, dado que permite pensar en mecanismos protectores. Para eso, se retoman planteos de Suaya (2010: p. 37) sobre la categoría de historia y memoria en la posibilidad de construcción de narrativas:

El relato tal como lo concebimos, configura un sentido que no estaba antes del relato [...] la producción de sentido es indisoluble del movimiento retroactivo y anticipatorio de la significación...Es decir, no se trata de desentrañar un significado perdido o reprimido, sino de reconstruir un relato que ubique al sujeto en otra posición subjetiva.

La voz de los trabajadores

Vasilachis de Gialdino (2001) indaga la relación identidad-trabajo a partir del planteo de una meta epistemología que presupone la complementariedad entre la *Epistemología del Sujeto Cognoscente* y la del *Sujeto Conocido* desde cuatro diferentes ámbitos de reflexión: el de los que reflexionan sobre el trabajo, el de las representaciones acerca del trabajo, el del trabajo y sus condiciones y el de los que trabajan. La autora ubica al último como foco de sus investigaciones, a los sujetos, sus acciones, obras, relaciones y procesos que originan, con los que contribuyen o a los que intentan impedir o modificar dado que, precisamente, constituyen el centro de los estudios de las ciencias sociales.

La *Epistemología del Sujeto Cognoscente* promueve una reflexión para elucidar los paradigmas en los que se producen las ciencias sociales, dos de ellos consolidados -Materialismo Histórico y Positivismo- y otro -Interpretativo- en consolidación. "Cada uno de estos paradigmas suscita una distinta reflexión epistemológica y todos ellos están en la base de los diversos modelos interpretativos empleados por los hablantes para describir textualmente la realidad" (2001, p.1). Tales paradigmas -centrados en el sujeto cognoscente- se muestran como insuficientes para dar cuenta de las trayectorias, las aspiraciones y las privaciones del sujeto conocido.

En la *Epistemología del Sujeto Conocido*, los cuatro ámbitos o ejes para reflexionar, se constituyen desde las siguientes perspectivas:

- 1) la constitución del sujeto conocido a partir de quienes indagan -por qué, para qué y para quién- y los efectos que sus relaciones producen sobre el trabajo;
- 2) el conjunto de representaciones de los que se interesan por el sentido y las formas de ser en el trabajo, y la existencia de aquellas personas que promueven el rescate de voces de otros que son referidos en esas representaciones;
- 3) las diferentes formas del trabajo, sus procesos y regulaciones;
- 4) perspectivas de quienes realizan el trabajo reflexionando cotidianamente, pero cuyas voces generalmente no son escuchadas y no pueden contribuir a la construcción del significado.

La autora también enfatiza el cuarto ámbito y advierte que resulta oportuno recordar la prevención de Baudrillard (1983) acerca del imperialismo de los códigos y de los conceptos críticos que, desde el momento en que se constituyen en lo universal, dejan de ser analíticos y comienzan la religión del sentido.

Para esta perspectiva, no solo hay explotación cuantitativa del hombre, como fuerza productiva por el sistema de la economía política, sino, también, sobre determinación metafísica del hombre, como productor, por el código de la economía política.

Recordemos, por ejemplo, cómo en la Argentina en la última década las ciencias sociales han incorporado términos tales como *ley del mercado*, *costo laboral*, *flexibilización*, *competitividad*, *modernización*, *cambio estructural*. Por medio de esos términos -acompañados de sus fundamentos teóricos- la ideología neoliberal se cubre con los ropajes del progreso indefinido escondiendo el presupuesto del darwinismo social (2001, p. 4).

Las múltiples reflexiones textuales se ubican desde una perspectiva en la que las formaciones discursivas se encuentran en un terreno de enfrentamientos y relaciones de poder, como batallas de discursos que definen tanto a ese objeto *trabajo*, como sus determinaciones y relaciones (Foucault, 1983). Esa construcción de representaciones solo puede ser realizada por los que tienen voces autorizadas y terminan operando como modelos interpretativos de la existencia. Son de acceso limitado a algunos sectores como, por ejemplo, el del *científico*. Indagar sobre esos supuestos, fundamentos y procesos de legitimación puede ser una labor de la *meta epistemología* en la cual la *epistemología del sujeto cognoscente* puede hacer del científico, del sujeto que conoce, un sujeto conocido a partir de indagar

sus presupuestos gnoseológicos y ontológicos, acerca de sus métodos, de los conceptos que aplica y/o crea, acerca del contexto histórico-social de su producción y acerca de sus propósitos, compromisos, propuestas en relación con la modificación o conservación del orden social vigente y de las teorías o paradigmas aptas para acceder a su conocimiento. (2001, p. 5)

El valor de las contribuciones de quienes reflexionan acerca del trabajo es independiente de la actitud ética, de la ubicación social y de los compromisos políticos, laborales e institucionales de quienes generan esas reflexiones, incluidos compromisos con organismos internacionales, corporaciones u otras organizaciones que fomenten la desregulación laboral o la violación de derechos humanos. Para la *Epistemología del Sujeto Conocido* esas pautas son esenciales y parten del principio de igualdad esencial entre los hombres, por lo que “carecerían de relevancia los aportes de aquéllos que, por medio de su actividad, hubiesen contribuido a violar ese principio o a legitimar de una u otra manera su violación” (2001, p. 6).

Tales producciones del poder hegemónico se convierten en verdaderas murallas que -en los propios trabajadores- derivan en visiones, especialmente de sí mismos, como imágenes ahistóricas, apropiadas por la visión del mercado, invisibilizando aquello que los identifica como humanos y los iguala al resto de hombres y mujeres. Esa operatoria no les permite ver el trabajo en su doble faz y los condena a una posición pasiva, fatalista y de naturalización de sus formas.

El saber hegemónico produce un saber legitimado por representaciones discursivas que alguien construye sobre el trabajo de otros y puede implicar la aceptación de una forma de diferenciación social basada en bienes simbólicos que llevan a los trabajadores a desconocer su propia capacidad de reflexión y transformación. Con respecto al mundo del trabajo y tomando referencias de Foucault (1970,1984,1987), la autora afirma que admitir la capacidad humana de reflexionar, de transformar y de transformarse puede llevar a diferenciar *obra* de trabajo, en tanto el discurso no es solo lo que traduce luchas, sino aquello por lo cual se lucha, con referencia a un enunciado que va perfilando y transformando objetos. Siempre se trata de una relación de poder en la que importan los cómo, qué, para qué y quiénes en función del objeto de trabajo y el carácter de sus relaciones.

Es necesario incorporar modelos interpretativos que puedan producir cambios en los significados dados, problematizando lo que se propone como *verdad* y a su

vez, poner a disposición de los trabajadores los saberes producidos, especialmente en cuanto a las normativas y a la validez que se le otorga al modelo predominante, dado que no se visibiliza que en el trabajo no se trata de un mundo de iguales donde cooperativamente se puede aportar con diferentes criterios, sino que las lógicas de dominación atraviesan constantemente el campo.

Las representaciones sociales, simbólicas, individuales y/o colectivas, son aquellas a las que se apela para conocer e interpretar el mundo como guía en las acciones de transformación, considerando el sentido histórico, sus actores sociales y sus acumulaciones. Así, marca una diferencia respecto de los planteos de la actual concepción dominante de mercado, que tiene no solo un efecto económico y productivo, sino que impacta tanto en la propia subjetividad como en los modos de conocer el mundo, ya que apunta a naturalizar e invisibilizar la desigualdad.

Los sistemas de dominación subsisten gracias a una identidad construida, en parte, por imposición. Para deconstruir esa dominación es necesaria la reflexión subjetiva y colectiva sobre la búsqueda del sentido de la propia existencia. Eso es lo que puede ligar de manera diferente, al hombre con el trabajo, dándole la posibilidad de transformarlo para que no denigre su identidad. La *Sociología del trabajo* relacionada con los ámbitos académicos y la visión empresarial reflexiona sobre los procesos productivos, su cultura y su tecnología, y corre el riesgo de confundir a los trabajadores con la lógica empresarial, pasando a ser meros recursos adaptables y renovables. En términos jurídicos, ese deslizamiento se consagra cuando el bien jurídicamente protegido de la relación laboral es el capital de la empresa y no el trabajador. En esa construcción, el trabajador pasa a ser periférico y negativizado junto a los sindicatos. Eso da sustento a una regulación laboral en la que, por ejemplo, la responsabilidad de los accidentes y enfermedades laborales no son del empleador. El trabajador no está en riesgo, sino que es un riesgo o sujeto peligroso.

Llamaré obra a la actividad del hombre que, respetando el principio de igualdad esencial, perfecciona la creación y lleva a compartir los frutos de esa actividad con los que han contribuido a producirlos o con quienes sin haberlos producido tengan necesidad de ellos. A diferencia del trabajo la obra no podría estar al servicio del aumento de bienes, de poder y de honores que favorezca a unos en desmedro de los otros debido a que la igualdad esencial habla de la injusticia de todo presupuesto que legitime al poder basado en la diferencia presumiblemente esencial entre los hombres (Vasilachis de Gialdino: 2001, p.11)

La obra debe direccionar al *trabajo*, que es sólo una parte de la *identidad*, puesto que dicha idea de *obra* recupera en una búsqueda de mayor libertad las dos dimensiones de la identidad -lo individual y lo colectivo- en tanto, históricamente, el trabajo ha estado signado por la violencia de la injusticia, del no reconocimiento de la igualdad. El trabajo es parte constitutiva de la identidad y la obra es una búsqueda de mayor libertad que recupera la dimensión individual y colectiva de la identidad.

La participación de los trabajadores como parte del método

La *investigación acción* (IA) es una estrategia o enfoque metodológico que interpela los principios de las ciencias positivistas, en especial por la asimetría entre *sujeto investigador* y *objeto de investigación* cuando dicha ciencia implica a otros sujetos. El término (*action research*) fue acuñado en los años '40 por investigadores angloamericanos. Un exponente importante de esa corriente es Kurt Lewin, ya que

intentó impulsar una teoría social en la que el *psicólogo social* es agente importante de *intervención y cambio* (Canteros: 2008).

La investigación acción participativa (IAP) define como protagónica a la participación de los sujetos, tanto en la construcción de instrumentos como en su aplicación, análisis y diseño de propuestas. En Latinoamérica esa corriente tiene fuertes antecedentes en la *Pedagogía de la Liberación* de Paulo Freire durante la década de los '70. Los sujetos que participan de los procesos de la IAP potencian su capacidad de producir conciencia crítica desde una relación sujeto-sujeto.

El *Modelo Obrero Italiano* es también un aporte significativo a tales procesos. Surge a partir de luchas sindicales de 1960 y 1973, cuando desde la Confederación General Italiana del Lavoro (CGIL) plantea la construcción del *Modelo Obrero* bajo el lema *La salud no se vende*. De ese modo, se introducen nuevas prácticas sindicales en salud y trabajo para más de doscientos mil trabajadores. Ejemplo de ellas son la implementación de rotaciones y pausas en trabajos de riesgo, la sustitución de todo proceso o sustancia peligrosa por otra menos nociva, el rechazo a la monetización de la salud, la constitución de una comisión ambiental y el derecho del sindicato a intervenir con expertos propios y externos. Procesos que abren la participación obrera y establecen la validación consensual, porque no basta con la opinión de expertos. Ese proceso es muy importante ya que incidió en reformas del sistema de salud en general.

Llevado por la ola de movilización obrera contra la organización capitalista del trabajo, a fines de los sesentas, el llamado Modelo Obrero, basado en la experiencia obrera, se convierte en un instrumento de exploración de la nocividad del trabajo fabril. Durante los años siguientes decenas de miles de trabajadores devienen en investigadores de sus condiciones de trabajo y salud y a partir del conocimiento así generado se van planteando demandas que se ganan en luchas intensas en las fábricas. Tal es la importancia del Modelo Obrero, que incluso en un momento llega a hegemonizar el campo de la medicina del trabajo y a generar un ambiente sociopolítico que impulsa la aprobación de la Ley de Reforma Sanitaria en 1978. (Laurell: 1984, p.63)

La autora propone desentrañar la lógica de exploración de la realidad fabril en la cual los *sujetos de generación de conocimientos* son los obreros, los *delegados* y los *consejos de fábrica*, que -a su vez- son *sujetos de acción transformadora*. Eso hace necesario un planteo científico como elemento ordenador de la exploración de la realidad, y al no haber un proceso teórico dinámico se puede constituir como obstáculo.

Será necesario analizar cuáles son las condiciones sociales y políticas que favorecen que los obreros conviertan en sujetos del proceso de generación del conocimiento y cómo, en este proceso, se va generando una dialéctica entre las masas obreras y sus órganos políticos de representación; y, finalmente, cómo la correlación de fuerza entre las clases condiciona el éxito del proyecto al desplazarse de una ofensiva obrera a la defensiva y cómo, incluso, la burguesía al analizar cuidadosamente el contenido y la forma de generación de conocimiento obrera lo usa como parte de su contraofensiva. (p. 67)

En términos metodológicos la innovación del *Modelo Obrero* no consiste en una reconceptualización de la enfermedad ni de la relación entre trabajo y salud, sino en la forma de generar conocimiento al respecto. Esto es así, básicamente, por dos razones: el sujeto del proceso de generación del conocimiento ya no es el

científico o técnico, sino el *grupo homogéneo* obrero y, de manera secundaria, el técnico. Y porque una de las fuentes de conocimiento fundamental es la *subjetividad obrera* o la experiencia obrera colectiva.

La conferencia nacional sobre *La protección de la Salud en los centros de trabajo* realizada en Rimini (Italia) en 1972, fue organizada por las tres centrales sindicales italianas. En las conclusiones establecen que la salud no se monetiza, que deben conseguirse cambios reales en la organización y en las condiciones de trabajo, e impulsar las luchas sindicales por las reivindicaciones necesarias, la no delegación y el valor de la subjetividad obrera. Se enlaza la lucha por la salud en el trabajo con la salud de la sociedad, es decir, a la propuesta de *reforma sanitaria*.

En la década de los '80, A.C. Laurell y Mariano Noriega desarrollan en la Universidad Autónoma Metropolitana (Xochimilco, México) procesos de *investigación participante*. Del mismo modo, en España, desde los '70, las comisiones obreras retomaron el modelo italiano y crearon, a mediados de los '90, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), a fin de procurar mejores condiciones laborales y promover la salud de los trabajadores a partir de la incorporación de un fuerte componente académico científico.

Un antecedente de aplicación de metodología de *investigación participativa* ha sido la Encuesta Nacional CTERA sobre *condiciones de trabajo y salud en docentes*, publicada en el libro de Martínez, Valles & Kohen (1997) *Salud y trabajo docente. Tramas del malestar en la escuela*. La investigación se sostuvo durante los años 1994 y 1995, periodo en el que tuvieron lugar talleres con delegados docentes de todo el país. Se administró una encuesta colectiva, se produjeron instancias de implicación subjetiva, mapas de riesgo y se inició un programa de monitoreo epidemiológico auto aplicado, mediante capacitación de delegados en todo el país.

Nusshold (2015) en la fundamentación de las opciones metodológicas de su tesis (que el autor propone llamar *intervención*, ya que supone un proceso de transformación del trabajo, mientras que *metodología* responde más a una cuestión instrumental) parte de los antecedentes de la *ergonomía de la actividad*, que establece con claridad las diferencias entre trabajo prescripto -lo que se pide que haga- y el trabajo efectivo o *actividad*, conceptos desde los que parte luego la Psicodinámica del trabajo. Trabajar es salvar esa distancia entre lo prescripto y lo real; por eso, esta corriente atiende a la diversidad de dispositivos técnicos y organizacionales, contrario a las concepciones tayloristas del hombre medio, pone el foco en las particularidades del colectivo y busca indagar en sus estrategias para superar esta brecha y las consecuencias no solo en la productividad, sino también en la salud de los trabajadores.

Desde la perspectiva de la *ergonomía*, Nusshold (2015: p. 61), retomando autores como Guerin, Laville, Daniellou, Duraffourg, Kerguelen, propone que

no se trata entonces de analizar qué trabajador puede soportar determinado ritmo, o generar menos accidentes en una línea de producción determinada, sino que es necesario diseñar las líneas de producción de forma tal que haya menos *accidentes*, independientemente de quién ocupe esa posición.

La *ergonomía* realiza observaciones sistemáticas del trabajador en su puesto y la comprensión del trabajo como un sistema. Su objetivo es transformar el trabajo desde la concepción de sus situaciones propias, entran en juego dos lógicas: una centrada en la producción y otra, en lo social. En el encuentro entre aportes psicoanalíticos y aportes de la sociología crítica, surge la *Psicodinámica del Trabajo* en la década de los '80. Nusshold (2015) -citando a Daniellou (1996)- plantea que el

análisis de la actividad es el análisis de los comportamientos o conductas, procesos cognitivos e interacciones puestas en marcha por un operario o una operaria al momento de las observaciones. Por su parte, el análisis del trabajo es una intervención más global, en la cual el análisis de la actividad

se inserta en el análisis de los factores económicos, técnicos y sociales a los que el operario o la operaria se enfrenta, y en el análisis de las marcas del funcionamiento de la empresa en la población afectada y en la eficacia económica (Nusshold: 2015, p. 71)

A partir de ahí, la *Ergonomía* incorpora el análisis del comportamiento humano.

El acercamiento a la experiencia

Cada situación de accidente mortal seleccionada tiene su particularidad. En un proceso participativo no se puede dejar de considerar la temporalidad, las condiciones objetivas de la gestión empresarial y, a nivel de los grupos afectados, las implicancias subjetivas derivadas de los efectos traumáticos de un accidente mortal recientemente acaecido.

Los accidentes mortales tratados aquí, han sido seleccionados a través de archivos de experiencias realizadas en dependencias estatales ligadas a la salud y la seguridad en el trabajo. Esto se produce ante el conocimiento de situaciones de intenso sufrimiento expresadas *a posteriori* por trabajadores afectados por haber presenciado un accidente mortal en su ámbito laboral, muchas veces ante agentes estatales que se acercan en una tarea inspectiva.

En los primeros acercamientos se realiza un trabajo a doble vía. Primero, se accede a documentación de la empresa; se realiza una historización del proceso productivo tomando en cuenta los cambios más relevantes, el registro de accidentes o incidentes previos, las normativas sobre el proceso de trabajo vigente; se recorren las instalaciones, se toman imágenes fotográficas de ciertos sectores, y se realizan entrevistas a referentes claves del sector de Salud y Seguridad y a los comités de Higiene y Seguridad y de Política de Recursos Humanos. Además, se realizan en diferentes momentos del proceso, intervenciones a cargo de un cuerpo de inspectores del área de salud y seguridad del Ministerio de Trabajo. En la estrategia de indagación hay un segundo momento donde se realizan las entrevistas, ya que “la entrevista de investigación pretende llegar al conocimiento objetivante de un problema, aunque sea subjetivo, a través de la construcción del discurso, se trata de una de las operaciones de elaboración de un saber socialmente comunicable y entendible” (Blanchet:1989).

En las entrevistas semiestructuradas se han considerado preguntas directrices acordes a los objetivos específicos de la Tesis. Los entrevistados son referentes clave de Salud y Seguridad: personal técnico y delegados gremiales o de comités. El énfasis ha estado puesto, en el caso del personal técnico, en el modo de organización del proceso de trabajo y en sus representaciones acerca de la salud y seguridad en el trabajo; y, en el caso de los delegados gremiales o de comités de salud y seguridad, en los procesos colectivos. También se ha indagado el marco con el que intentan darle sentido al acaecer de accidentes graves y/o mortales, incorporando, además, el análisis de registros. En el caso de los servicios médicos, se revisaron los registros para construir cierto acercamiento al perfil epidemiológico a

través de la morbilidad o patologías, especialmente en lo emergente desde el área de la Salud Mental post accidentes.

Para el posterior abordaje de reconocimiento de mecanismos como las estrategias defensivas en trabajadores, ha sido necesario un trabajo desde instancias colectivas, por lo menos en los grupos directamente afectados. Para ello se tomaron las propuestas de la *Psicodinámica del Trabajo* (Dejours: 2008) en articulación con aportes de la *Clínica de la Numerosidad Social* (Ulloa: 1995). Desde la Psicodinámica del Trabajo se inicia el proceso participativo reuniendo información sobre el proceso de trabajo y obteniendo acceso a la empresa, no sólo a su fuente documental, sino también a la representación en imágenes y a la visión de empresa y trabajadores en la que se destaca la visión conflictual entre trabajadores y jerarquías.

Para comprender los procesos que se abordan, es importante conocer la historia de las luchas, incidentes y situaciones conflictivas, así como también penetrar en la dimensión dinámica de la historia y comprender las negociaciones concretas de ritmos de trabajo, volúmenes de producción, jerarquías, supervisión, solidaridades explícitas, decisiones y contradicciones entre los trabajadores y grupos sindicales o de la gestión. Sin esos aspectos resulta difícil proponer o evaluar las intervenciones posibles en situaciones conflictivas y de importante sufrimiento.

El abordaje colectivo. Análisis e interpretación

Desde el comienzo la propuesta es realizar un trabajo sobre la demanda para hacerla viable. La generación y el establecimiento de la demanda es una instancia muy valiosa y necesaria de ser considerada. Se genera un colectivo *ad hoc* en función de la investigación que, por su propia formación, provoca efectos sobre la situación y sobre las relaciones sociales de la empresa. De allí que la constitución y el trabajo de la demanda sea una instancia importante. Se trabaja sobre la producción de grupos de trabajo homogéneos, que no se definen por las categorías objetivas (edad, sexo, status social o profesional), sino, sobre todo, por las subjetivas. La demanda y su contenido definen el colectivo a investigar, categorías que reúnen a los individuos que presentan una posición subjetiva común para sustentar una solicitud (la de análisis y comprensión de su relación psíquica con el trabajo) (Dejours:2001).

En una *primera etapa* se articulan dos dimensiones diferentes de la problemática a abordar. En la primera, se trabaja grupalmente en la recuperación de los sentidos previos dados en el proceso de trabajo y, para eso, se realiza la reconstrucción de ese proceso de trabajo, se identifican riesgos en un primer mapeo que luego será revisado, se procede al relevamiento de normas y se revisa lo que puede considerarse que funcionaba como coordinación para sostener el proceso de trabajo. En el proceso se intentan generar condiciones que luego permitan recuperar saberes y promover inteligencia para producir los cambios necesarios.

En la *segunda etapa*, se promueve la palabra acerca de lo acontecido en un intento de acotar el sufrimiento, ya que el recinto promueve un movimiento de tramitación de lo traumático que oscila entre la resistencia y los intentos de elaboración. A su vez, se enlaza con los procesos de olvido y memoria colectiva. Emergen paulatinamente los mecanismos de negación y la necesidad de deconstruir estrategias defensivas, especialmente las instaladas como ideologías de oficio, al mismo tiempo que se promueven mecanismos de alojamiento colectivo frente al posible desmoronamiento y patologización.

El proceso de palabra-escucha implica condiciones que van más allá de lo dicho. La escucha del sufrimiento devela las condiciones de las relaciones en el trabajo y requiere escuchar lo no dicho, oculto o silenciado; buscar, junto al colectivo, develar y construir nuevas estrategias para resignificar el sufrimiento; establecer un nuevo sentido al trabajo y, como consecuencia, brindar un espacio para accionar sobre la organización del trabajo (Mendes & Reis Araujo: 2013).

En ese proceso no es tan importante la identificación de las palabras y sentimientos individuales. El contenido de las verbalizaciones es analizado considerando las contradicciones y las paradojas del lenguaje: si sus contenidos son objeto de discusión o de ocultamiento para el grupo, de negación de la percepción, de la inversión de las proposiciones, la formación reactiva, las palabras y las faltas de comentarios respecto al tema principal; todo es analizado en forma articulada buscando identificar la evolución y profundización de las especificidades en la discusión colectiva (Mendes:2007).

En este punto, se avanza desde el archivo que designa el sistema de las relaciones entre lo no dicho y lo dicho, y se encuentra el *testimonio* como sistema de las relaciones entre el adentro y el afuera, entre lo decible y lo no decible en toda lengua, es decir, entre una potencia de decir y su existencia, entre una posibilidad y una imposibilidad de decir. En esa escritura hay relatos, voces, cuerpos que se exponen a intentar construir un testimonio. Si en el sacrificio toyotista Karoshi, el musulmán aparece como fantasma en el anonimato de la maquila, para nombrar solo algunas formas extremas de la dominación en el proceso de trabajo, se buscará -al modo de Agamben (2009)- partir de la arqueología, abrir el juego al lugar del testigo y del acto del testimonio. En los accidentes graves y mortales también se encuentran sobrevivientes silenciados, expropiados de la potencia de su voz y su pensamiento.

Para que el *testimonio* se realice como transmisión a un colectivo de trabajadores es necesaria la movilización subjetiva de los grupos; hay que transitar por la instancia de la cooperación y, para eso, es necesario movilizar la inteligencia que permita pensamiento crítico y producción de alternativas posibles o movimientos subjetivos que incidan en los modos de sufrimiento.

Así como la *Clínica de la Numerosidad Social* apela al recinto para dar cuenta de un modo particular de intervención entre lo singular y lo colectivo, o la *Epidemiología Crítica*, a propuestas de investigación participativa, la *Psicodinámica del Trabajo* enfatiza y pone de relieve lo que ha planteado Breilh (2003): hay una producción de saber en la cual los trabajadores no son objeto de investigación, sino que tanto los trabajadores como los investigadores o cuadros técnicos generan un nuevo objeto a través de la construcción de problemas que los incluye y una producción que trasciende lo disciplinar o sectorial previo.

En el marco del proceso colectivo de grupos homogéneos se apela a la *observación clínica*. Esta no es la mera descripción de los hechos observados, sino que su objetivo es mostrar el encadenamiento, las idas y venidas, las *interacciones* entre los protagonistas de la investigación -investigadores y trabajadores-, los movimientos, desvíos y reacciones que surgen de ambas partes. Así, la observación clínica se ocupa de los instrumentos subjetivos de la observación.

El sufrimiento, así como el placer, la vivencia, el afecto y la dimensión subjetiva, en general, solo pueden ser captados mediante la subjetividad de un destinatario del discurso. El trabajo de objetivación se encuentra desplazado desde el objetivo que expresa la palabra de los trabajadores hacia la objetivación de la intersubjetividad. (Dejours:2001, p. 171)

La expresión oral es el principal mediador, es acto de palabra que implica un acto de pensar diferente al que pregonan los cognitivistas y tiene un peso importante en la conformación de la economía psíquica de los trabajadores. Al mismo tiempo, la Psicodinámica brinda pautas acerca del método de la interpretación y sus instancias de validación y refutación en los grupos, posición en la cual la certeza no está relacionada con la objetividad del sufrimiento o con la objetividad que es causa del sufrimiento, sino, sobre todo, con la verdad de una relación de los trabajadores con su trabajo y de una relación en el grupo de trabajo.

En ese sentido, son esclarecedores los aportes de Onocko Campos (2008), para quien las narrativas pueden ser entendidas, coincidentemente, siguiendo varias corrientes. Por ejemplo, en la *crítica literaria* de Ricoeur -como mediación entre *discurso y acción*-. En *corrientes historiográficas* -mediación entre *acontecimiento y estructura*-.; en las *corrientes de comunicación* -mediación entre *individuo y sociedad*- y en *corrientes psicoanalíticas* como la de Julia Kristeva, mediación *entre memoria y acción política*.

En los procesos de las cuatro empresas donde ocurrieron accidentes mortales se ha llevado un *report* de actividades de campo, a fin de recuperar la mayor cantidad de registros posibles y, en las instancias de deliberación colectiva, siempre se previno que no fuera una sola persona la que interviniera, especialmente para independizar en ese momento puntual la coordinación en los grupos de la posibilidad de registro.

La instancia de la interpretación en estos procesos intenta dar cuenta de un vínculo de verdad con lo real como insumo del relato, la discusión, la deliberación. El ideal en esta instancia es la posibilidad de desmontar un sistema defensivo y autorizar simultáneamente la reconstrucción de otro sistema o el dislocamiento de este para enfatizar un eslabón entre sufrimiento y trabajo. El centro de esta práctica es la posición del colectivo de trabajo y los efectos de ocultamiento de sistemas defensivos sobre el sufrimiento (Mendes *et al*: 2007). En esos procesos es importante resguardar al colectivo de trabajadores de los posibles efectos de desmoronamiento de sistemas defensivos cuando se carece de un proceso o soporte que haga de sostén de nuevos procesos de trabajo en su modalidad organizativa.

El sufrimiento siempre es mediado, sea por la movilización subjetiva o por las defensas. Hay que develarlos, pues aparecen inconscientes en actos fallidos, chistes y silencios. El ataque a las estrategias defensivas puede provocar su radicalización o la queja, surgiendo la ideología defensiva como dispositivo que bloquea el sistema defensivo y es fuente de resistencia a los cambios. Las descompensaciones individuales, así como los accidentes de trabajo, pueden provocar explosiones en los colectivos de trabajadores. Ciertos trabajos revelan el peso de las estrategias defensivas sobre la construcción de identidad en hombres y mujeres, por eso no pueden ser deconstruidas sin que haya posibilidad de reconstruir el sistema defensivo (Dessors:1998).

La interpretación ideal es aquella que desmonta un sistema defensivo y autoriza simultáneamente a la reconstrucción de otro sistema o a su dislocamiento, de manera que enfatice un eslabón entre sufrimiento y trabajo. El centro de esta práctica es la posición del colectivo de trabajo y los efectos de ocultamiento de sistemas defensivos sobre el sufrimiento, es decir, sobre el modo de acción de la organización del trabajo y su efecto perverso para la salud psíquica. Estas consideraciones remiten a lo que se ha planteado acerca de una escucha arriesgada y los necesarios resguardos éticos en estas indagaciones.

Al inicio de cada encuentro colectivo es necesario transmitir alguna reseña del anterior y consensuarlo en el grupo. Se trata de reafirmar permanentemente aquellas condiciones que permiten la emergencia del pensamiento y que abren opciones frente a lo naturalizado. La escena en la cual se juegan estos conflictos no está por fuera del llamado campo científico.

La estructura del campo científico se define en cada momento por el estado de las relaciones de fuerza entre los protagonistas de la lucha, agentes o instituciones, es decir por la estructura de la distribución del campo específico, resultado de las luchas anteriores que se encuentran objetivadas en las instituciones y las disposiciones y, y que dirige las estrategias y las posibilidades objetivas de los diferentes agentes o instituciones en las luchas presentes. (Bourdieu: 1968, p.27)

Los primeros momentos de la experiencia se relacionan con la presentación del dispositivo clínico en base a los resultados sobre los análisis de demanda, el proceso de elaboración o pre elaboración, la construcción de lazos afectivos y la interpretación de las relaciones entre lo clínico y lo colectivo de los trabajadores. Para esta etapa, los datos son originados en la memoria del diario de campo. El análisis se desliza permanentemente en las dos dimensiones planteadas: *POIESIS* y *ARBEIT*.

En la dimensión de *POIESIS* se organiza el análisis en relación con la organización del trabajo, el contenido de tareas, normas y controles, los tiempos y ritmos, las jerarquías y modos de gestión, es decir, la coordinación. El comienzo del proceso de ubicar los modos de gestión en la organización del trabajo sienta las bases para la posterior articulación entre el *management* y el surgimiento de *Tecnologías del Yo*. Al mismo tiempo, se indaga específicamente el registro de accidentes, se realiza una construcción/revisión de mapas de riesgo y se busca un relevamiento del sufrimiento a través de patologías o crisis acontecidas, proceso atravesado por la historización imprescindible para la producción de sentidos.

En el trabajo de construcción sobre la dimensión de *ARBEIT* (es decir, el trabajo como per elaboración o constructo psíquico en el cual el hombre, mientras trabaja, se construye a sí mismo) es relevante la perspectiva desde la que se plantea la escucha en todas las instancias de este proceso.

Desde el modelo psicosociológico, Carreteiro (2014) plantea que la ética de esta escucha del sufrimiento parte de la idea motora del reconocimiento del sufrimiento del otro y del propio. Esta escucha solo es efectiva si aquel que escucha está implicado en un doble movimiento que se opera de forma articulada: escuchar al Otro es también poder escucharse a sí mismo. Hay que estar atento a sus implicaciones y a los atravesamientos que afectan el proceso de escucha; por ello, es importante el contexto situacional. En esta perspectiva se propone tener en cuenta en los análisis los tiempos y espacios y las condiciones y los límites de posibilidad presentes en la institución u organización en la que se opera, es decir, las condiciones de posibilidad para esta clínica, lo que da marco a las posibles intervenciones.

La escucha en el campo del trabajo incluye ubicar las potencialidades que tienen que ver con el poder hacer, tanto de colectivos como de trabajadores y sus organizaciones. Es importante distinguir el poder hacer de la obligación de hacer. La escucha puede tener que tensionar estas contradicciones y dicotomías, nunca es totalitaria, pues no se remite solo al sujeto trabajador. Hay que considerar el contexto, dado que es en el campo de la actividad donde el trabajador continúa su subjetivación. Es importante pensar el valor del saber de los trabajadores. La

escucha se abre a un espacio de interrogación, un deseo de pensar, de dar sentido a las acciones y actividades pudiendo crear cambios en los modos de ejercer sus actividades (Carreteiro: 2014).

Esa perspectiva ética es muy importante al momento de producir intervenciones, como puede ser la devolución o retorno sobre el colectivo. El camino de aproximación a la verdad amerita pensar las condiciones de posibilidad de los colectivos de trabajadores para no interferir en sus procesos y, a su vez, advertir los límites del lugar académico. No es con consentimiento, solamente, como se preserva un posicionamiento ético cuando está en juego la palabra de cada trabajador y sus colectivos.

En este recorrido, las estrategias defensivas se ubican en las respuestas y modos de sufrimiento, cuándo estas toman el valor de ideología de oficio, si se produce movilización subjetiva, cómo se produce inteligencia en intentos de redefinir oficios por parte del colectivo, los espacios de discusión y de cooperación y la instancia del reconocimiento.

La validación se realiza mediante encuentros colectivos. Se evalúan las movilizaciones ocurridas a través de ese espacio, la involucración de los participantes en proyectos para cambiar la situación de trabajo, el análisis de las voces que se pronuncian desde los trabajadores para plantear prescripciones, así como las posibles capacidades de conducir y mantener el espacio de la palabra posteriormente, en consonancia con los planteos de Dessors (1998).

El intento de establecer algún vínculo de verdad con la escena real de la que se participa a partir de intervenir en colectivos de trabajadores que sufrieron un accidente mortal, implica, además, en el proceso, un intento de reapropiación por parte de los trabajadores respecto a esta producción conjunta.

Si bien cada caso tiene sus particularidades, es posible sistematizar el recorrido realizado de la siguiente manera:

- La descripción de las empresas designadas como casos a analizar: breve historización.
- La revisión de registros accidentes: documentos, actas de inspección, mapas de riesgo previos, actas del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, registros del Ministerio de Trabajo y registro de accidentes en empresas.
- La entrevista semiestructurada a referentes del Departamento de Higiene y Seguridad y de RRHH.
- El servicio médico de las empresas, primera lectura epidemiológica de los datos.
- La sensibilización, observación con participación a fin de generar demanda respecto a una instancia de trabajo colectivo.
- La constitución de espacios colectivos en base a grupos homogéneos de sectores implicados en el accidente grave y/o mortal.
- La reconstrucción del accidente grave o mortal en el marco del proceso productivo y mapa de riesgos.
- Las intervenciones que faciliten identificar mecanismos defensivos previos al reconocimiento de estrategias defensivas.
- La identificación de estrategias defensivas: el sufrimiento negado.
- La revisión de normativas que definen el proceso de trabajo y su relación con la seguridad y la coordinación.
- La recuperación de saberes y producción de inteligencia: los oficios.
- Las propuestas de modificaciones en los procesos de trabajo.

- La caracterización de la movilización subjetiva: la cooperación.
- Las propuestas y estrategias del colectivo de trabajo respecto a la organización productiva.
- La validación y evaluación del proceso de cooperación y sus obstáculos.
- La identificación de factores protectores

En el caso de accidentes en la rama de construcción seleccionados en esta investigación, no es posible, desde el punto de vista de la revisión de un proceso productivo, avanzar más allá de las instancias de debate sobre coordinación, sin posibilidad de espacios grupales que avancen hacia aspectos más reparatorios y luego de subjetivación de la experiencia en términos colectivos.

Capítulo 2

La CONCEPCIÓN PRODUCTIVA del TRABAJO. POIESIS

Recorridos previos

El eje central es el análisis de las *estrategias defensivas* y los *mecanismos protectores de la salud* que producen ciertos colectivos de trabajadores ante el sufrimiento generado por situaciones peligrosas en los procesos de trabajo que derivaron en accidentes graves. La *Hipótesis* que se formula como horizonte es: La ocurrencia de accidentes graves en ciertos colectivos de trabajadores desencadena el desmoronamiento de las estrategias defensivas, lo que los expone a mayor sufrimiento individualizado; la negación de la relación de este sufrimiento con el proceso de trabajo obstaculiza la posibilidad de construir mecanismos protectores de la salud.

Como *Objetivo General* se plantea analizar los procesos singulares y colectivos que permiten acceder al conocimiento del sufrimiento, las estrategias defensivas que generan y los modos en los que se puede tramitar la posibilidad de restituir o conservar la salud psíquica en aquellos *colectivos* que han sido afectados por *accidentes graves*. De allí se desprenden los *Objetivos Específicos*:

- 1) describir las estrategias defensivas de ciertos colectivos de trabajadores que están expuestos a situaciones peligrosas en el proceso de trabajo;
- 2) analizar el impacto subjetivo y los efectos en las estrategias defensivas de los colectivos de trabajadores en los que acontecieron accidentes graves;
- 3) indagar acerca de la creación de mecanismos protectores de la salud en colectivos de trabajadores que fueron afectados por accidentes graves.

La situación problemática planteada en relación con el abordaje de accidentes graves y/o mortales es: *¿qué efectos se producen en las estrategias defensivas de ciertos colectivos de trabajadores ante incidentes o accidentes graves que los exponen a un sufrimiento individualizado, y qué mecanismos protectores de su salud psíquica podrían producir?* Es desde ese interrogante que se realiza un recorrido por producciones teóricas que pueden funcionar a modo de caja de herramientas pertinentes en el proceso de elaboración de la tesis

La temática se construye mediante el relevo de investigaciones, tesis o publicaciones especializadas que, si bien no dan cuenta de la temática específica en la articulación planteada, presentan producciones que pueden ubicar parcialmente algunos de estos aspectos. Una de estas líneas de producción de conocimientos toma como central el acontecimiento *accidente*. Este aspecto toma relevancia como emergente en la década de los '90 en el análisis del impacto de los procesos de flexibilización y precarización laboral. En lo local, se toma relevancia la investigación *análisis cuanti-cualitativo de accidentes de trabajo*, radicada en la Secretaría de Ciencia y Técnica de Facultad de Psicología con participación del Centro Interdisciplinario de Estudios e Investigaciones Laborales (CIDEIL), perteneciente al Centro de Estudios Interdisciplinarios (CEI) de Universidad Nacional de Rosario (Bonantini, C. *et al*, 1995). Dicha investigación intenta producir información sobre accidentes para la construcción de una epidemiología inexistente en el campo. Esta producción -llevada a cabo conjuntamente con organizaciones sindicales- parte de la interrogante que suscita la concepción de *contexto catástrofe* que Vasilachis de Gialdino (1992) desarrolla e incorpora en los planteos jurídicos del mundo del trabajo. Las investigaciones que toman como eje central el accidente, tienen un

carácter interdisciplinario y algunas de ellas incorporan las estrategias participativas con colectivos o grupos de delegados sindicales.

En los '90 se destacan las producciones desarrolladas en la UAM, sede de la Maestría de Salud en el Trabajo, por un grupo de investigadores encabezados por Mariano, Noriega & Elio (1997). Los resultados de ese trabajo se plasman en un estudio sobre accidentes en la industria manufacturera en México, investigados en correlación con la edad, la gravedad y el género de los trabajadores. Asimismo, se encuentran relaciones con los modos de organización del trabajo.

Desde esa misma perspectiva, Susana Martínez Alcántara (1997) presenta un estudio sobre la integralidad mental en el trabajo como propuesta teórica, metodológica y técnica, donde se destaca la relevancia del proceso de producción y la noción de *integralidad mental* como diferente a la concepción de *trastorno mental*. En ese marco se encamina a esclarecer la importancia de los recursos individuales y grupales en el marco del modelo obrero italiano que reivindica la participación, la subjetividad y la experiencia obreras. En el año 2007 profundiza la concepción de la investigación participativa como práctica social y el aporte que la misma hace al mundo laboral a partir del modelo obrero italiano (Martínez Alcántara: 2007).

En base a las producciones del campo de la prevención de accidentes que generaron estas investigaciones previas, se realiza en México una experiencia sobre conocimiento y actitudes de prevención de trabajadores lesionados en una empresa metalmeccánica. En las mismas aún se conserva el eje de la prevención centrada en el conocimiento y la capacitación de trabajadores con énfasis en la interrogación sobre acto inseguro. En el año 2011 se conocen los resultados de una investigación en la industria de la construcción donde se profundiza acerca de las relaciones de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) y la producción de accidentes. Entre los hallazgos se destacan aquellas condiciones ligadas a la sobre exigencia del trabajo a destajo, la precarización y flexibilización, se analizan por lo tanto las CyMAT como factores que favorecen la accidentabilidad de los trabajadores al tiempo que entre las variables que podrían producir accidentes lo relacionan con las órdenes o prescripciones confusas de los jerárquicos (Noriega, León, Méndez & Ramírez: 2011).

Julio Neffa (1988) hace una crítica pormenorizada a la concepción tradicional de las CyMAT proponiendo una noción renovadora de las mismas, considera que la concepción tradicional se sostiene desde la visión de seguridad e higiene en el trabajo y parte de la Medicina del Trabajo, correlato de una perspectiva reparatoria e indemnizatoria. Como unidad de análisis, ubica a la empresa -o sea un nivel microeconómico o social- que deja de lado cuestiones estructurales que deben ser consideradas para políticas integradas y globales.

Otro aspecto de la visión tradicional es omitir referencias históricas que le dieron lugar lo cual permitiría valorizar la memoria histórica de los trabajadores reconociendo el peso de las relaciones interpersonales, afectivas y cognitivas. Generalmente son análisis parcializados e individualizados de los riesgos sin que se pueda evaluar el efecto sinérgico por combinación de factores de riesgos y al plantear un trabajador promedio no sería necesario recurrir a la subjetividad o sea percepción y vivencias de los trabajadores

El fatalismo y mecanicismo lleva a considerar en caso de accidentes la primera causa y responsabilidad principal al nivel de los propios trabajadores, por el contrario, Neffa (1988) propone las condiciones de trabajo como el resultado de un proceso social, por eso el trabajo no es una perspectiva solo sufriente y fatalista, irreversible. En su perspectiva renovadora

Se toma al colectivo de trabajo como unidad de análisis, con lo cual, *en lugar de procurar aislar a cada trabajador de su riesgo, lo que se busca es la eliminación de los mismos, porque atentan contra todos los trabajadores*. La concepción individualista insiste en varios métodos muy conocidos para aislar al trabajador de los riesgos: crear hábitos seguros de trabajo, cambiar sus actitudes y comportamientos, usar los equipos de protección individual. *Todas son finalmente formas de convivir con el riesgo*. (1988: p. 28)

La concepción renovadora de las CyMAT recupera así las nociones de proceso, integralidad y voz de los trabajadores, y permite plantear una Prevención Primaria de riesgos ocupacionales.

La Universidad de la República, Uruguay, tiene un extenso recorrido junto con el Plenario Intersindical de Trabajadores de la Convención Nacional de Trabajadores (PIT-CNT) relativos al análisis de procesos de trabajo. Si bien no hay producciones que analicen específicamente los accidentes, sí se analizan las condiciones de precarización y tercerización de los '90. Un aporte importante es el que realizan a través de los Proyectos del Centro de Investigación en Psicología de la Salud Ocupacional, la Innovación y el Cambio Organizacional (CIPSOICO), perteneciente a Facultad de Psicología de Universidad de la República, que promueven la prevención y promoción de la salud en el contexto laboral y en los desarrollos personales, tal como se define en los objetivos de la creación del referido Centro en 2012.

Una dificultad para dimensionar la problemática de los accidentes en el mundo del trabajo en Argentina radica en la no continuidad de estudios poblacionales y longitudinales en los colectivos de trabajadores o empresas desde organismos del estado o Centros de Investigación. Esto se subsana parcialmente, por un lado, con las publicaciones del Instituto de Estudios Estratégicos y Estadística, que pertenece al Área de Investigación en Salud Laboral de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), ubicada dentro del Ministerio de Trabajo de la Nación y, por el otro, con los aportes del Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnologías, Trabajo y Empleo (PIETTE) del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET).

Una problemática específica es la de los maquinistas de trenes del área metropolitana de Buenos Aires que participaron en arrollamiento de personas o vehículos y como consecuencia presentan cuadros de estrés postraumático (SRT, 2006). Estas investigaciones continúan los desarrollos que en la década del '70 se sostuvieron desde las organizaciones sindicales ferroviarias con asistencia directa de las carreras de Psicología de la Universidad de Palermo (UP) y de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Esta investigación (SRT, 2006) interesa especialmente en tanto reconoce el efecto traumático de los accidentes desde la necesidad de la reparación y se pregunta por estrategias para abordarlos, aunque no haya avanzado en la relación entre modo de organización del proceso de trabajo e implicancias en el colectivo, especialmente las referidas a sus condiciones subjetivas.

Entre las producciones actuales de la SRT se encuentra el análisis de accidentabilidad por provincia confeccionado anualmente y referido a tipología de accidentes por gravedad y tipo de lesiones (SRT, 2012). Otro aporte importante del mismo sector, ha sido la incorporación de la investigación *Factores de riesgos psicosociales en el trabajo en Argentina. Modo de detección de alteraciones de la salud vinculadas con factores de riesgos psicosociales en el sistema de riesgos de trabajo en la Argentina* (SRT, 2013), que amplía la mirada sobre los procesos de trabajo, otorgando más relevancia a los modos de organización del trabajo y a su

relación con la salud. Se extiende, así, la visión de las problemáticas al trascender el plano del estrés o la fatiga e incorporar la dimensión subjetiva.

Por su parte, estudios realizados en la provincia de Santa Fe durante el período que abarca desde enero del 2009 hasta marzo del 2010 han evidenciado que en el sistema de Registros Operativo de Accidentes Mortales (ROAM) de la SRT se registraron *trescientos treinta y un* accidentes graves y/o mortales ocurridos en la provincia, siendo el marco desde el cual se produjeron demandas específicas de asesoramiento, acompañamiento o asistencia a personas afectadas por accidentes, especialmente por cuestiones derivadas de traumas psíquicos (Barrios, Capellaris & Giménez: 2011). Según la SRT, en el año 2012 Santa Fe concentraba 555.267 trabajadores activos y 40.173 accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (AT/EP) con baja, con la accidentabilidad más alta en la región y la segunda más alta en el país con 72 AT/EP cada mil trabajadores cubiertos. Desde el año 2006 la provincia cuenta con una Dirección de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuya principal función, además del poder de inspección, es el seguimiento de la constitución de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo (Ley N°12.913) y se erige como el órgano de intervención en caso de accidentes laborales.

Otro antecedente relevante en la provincia de Santa Fe son los cursos de Preventores en Salud y Seguridad en el trabajo destinados a delegados sindicales y miembros de los Comités de Salud y Seguridad en el Trabajo, sostenidos en convenio con la carrera de Posgrado de Medicina del Trabajo -Facultad de Ciencias Exactas, Ingeniería y Agrimensura, UNR- y la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) provincial. Y otro marco es la producción de las comisiones cuatripartitas de Programas Nacionales de Prevención (PNP) por rama de actividad, especialmente la rama sobre *riesgo eléctrico* y la homóloga regional constituida con la *Federación de Cooperativas Eléctricas*.

Asimismo, un aporte insoslayable para cualquier investigación sobre trabajo en la Argentina es la producción realizada en el marco del PIETTE del CONICET, dirigido por Julio Neffa. Este trabajo produce en sus inicios un gran impacto en la recuperación del valor del trabajo como categoría, tanto en el ámbito de la economía como en el campo de la salud como en el de la sociología, y establece el trabajo esencialmente como un derecho. A partir de la centralidad del trabajo y de los aportes de la *Ergonomía*, que retoman la noción de actividad y la diferenciación entre trabajo prescripto y trabajo real, se plantea la necesidad de incorporar los aspectos de riesgos psicosociales y se los aplica en el estudio sobre tele gestión en relación de dependencia en las ciudades de Buenos Aires, La Plata, Berisso y Ensenada, con la participación activa del órgano sindical nacional de la Federación de Obreros, Especialistas y empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina (FOESSITRA) (Neffa: 2001).

El marco que otorga el estudio de factores psicosociales posibilita desarrollos más específicos, especialmente en el aspecto de la seguridad en el trabajo, necesarios de incorporar aquí, sobre todo en lo que hace a la subjetividad producida desde la percepción de los trabajadores en los procesos de trabajo. Respecto a lo metodológico, se destacan los aportes de Esther Giraudo (2005) con su propuesta del Árbol de Causas, que permite una modalidad participativa y rigurosa en la reconstrucción de accidentes. El PIETTE desarrolla sus proyectos asociados a unidades académicas como el Centro Social del Trabajo -Instituto de Investigación, Facultad de Ciencias Económicas de UBA- y la Facultad de Psicología de La Plata.

Neffa (2015: p.114) plantea sobre los riesgos psicosociales

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral vigentes en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado y esencialmente a la configuración de los factores que incluye el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo) como factor determinante. Están directamente relacionadas con factores condicionantes: los riesgos del medio ambiente (agentes físicos, químicos y biológicos, tecnológicos y de seguridad), y las condiciones de trabajo (que incluyen el contenido y la organización del trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, el sistema de remuneración, las características de los medios de producción y el impacto de las nuevas tecnologías, los servicios sociales y de bienestar ofrecidos por la empresa, la relación salarial y los modos de gestión de la fuerza de trabajo, la aplicación de la ergonomía y las posibilidades de participar en la prevención de los riesgos).

Un aspecto que se incorpora en el análisis de los accidentes para pensar las estrategias defensivas y los mecanismos protectores de la salud, es el de las investigaciones que -haciendo eje en la seguridad- indagan las representaciones y sentidos que los trabajadores otorgan a las prácticas que se sostienen en los colectivos de trabajadores. En ese campo sobresale la tesis doctoral de Mario Poy (2006), en cuyo despliegue, si bien no focaliza en los accidentes, investiga los aspectos funcionales de riesgos y desvíos de la seguridad e indaga en las razones, no en las causas. Las lógicas de la producción y la seguridad, generalmente contradictorias ante la presión de eficacia y menor costo, pueden degradarse y conducir a la producción de accidentes, lo que las hace parte de la problemática aquí abordada.

Desde una perspectiva similar, la investigación en Francia de la *Fondation pour une Culture de Sécurité Industrielle* (FONCSI) acerca del estado del arte sobre factores humanos y organizativos de la seguridad industrial, realizada en el marco del Programa Vulnerabilidades técnicas, humanas, organizativas y búsqueda de seguridad (2009), se realizó en interacción con actores operativos como directivos industriales, representantes sindicales e investigadores de institutos especializados. El interés en el enfoque *Factores Humanos y Organizativos de la Seguridad* (FHOS) reside en la posibilidad de identificar e implementar las condiciones que favorecen una contribución positiva de los operarios y de los colectivos en la seguridad. Frente a la seguridad regulada se plantea la seguridad gestionada, que se centra en las competencias de las personas y el funcionamiento de los colectivos y de las organizaciones, buscando favorecer su compatibilidad con la seguridad regulada dentro de una cultura de seguridad integrada. A diferencia de los planteos de la *Psicodinámica* o la *Clínica del Trabajo* esos resultados suelen leerse como resiliencia, y las situaciones de trabajo en términos de error humano. Sin embargo, no dejan de destacar el papel fundamental de la dimensión organizativa del trabajo (Daniellou, Simard & Boissières: 2009).

Esos desarrollos se articulan a la perspectiva que, desde la Ergonomía, incorpora los aportes de la *Psicodinámica del Trabajo* en estudios nacionales como los de Michelle Aslanides, directora de la Maestría de Ergonomía de la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), quien investigó los riesgos psicosociales en el marco de la reorganización del trabajo en Orange Telecom (Francia) como una estrategia encubridora de despidos. Perspectiva que se profundiza en la investigación de accidentes en el caso de la aviación desde una óptica psicosocial donde Aslanides & Poy (2001) analizan los resultados de una investigación centrada en la violación de las normas y su relación con la seguridad.

La metodología ha sido fundamentalmente la del análisis de la actividad en situación normal e incidental de vuelos reales. Un aspecto que interesa en particular, es el planteo acerca de muchas organizaciones que sobreviven solo porque toleran los desvíos por parte de los operadores dentro de ciertos márgenes o porque transforman las normas ni bien son cuestionadas desde lo operativo. En el nivel operativo *informal* surgen desvíos necesarios para operar los sistemas en situaciones en las que varían tanto el contexto técnico (averías, fallas, retrasos, etc.) como el humano (fatiga, diversidad antropométrica, vigilancia, atención, etc.). A partir de esas consideraciones, Aslanides & Poy se proponen categorizar las violaciones a las normativas de seguridad poniéndolas en relación con el grado de aceptación por parte de los pilotos.

Desde otra perspectiva se encuentran las producciones del *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud* (ISTAS) sobre los riesgos psicosociales en el trabajo de las Comisiones Obreras Españolas, propuesta tomada y adaptada del Instituto Nacional de Dinamarca, Cuestionario Psicosocial de Copenhague, produciendo el ISTAS 21 (Moncada *et al*, 2011). También se recuperan como un aporte significativo las producciones de centros de investigación brasileros en cuanto a la profundización y la relación con prácticas concretas en el contexto latinoamericano de la *Psicodinámica del Trabajo*, especialmente los aportes referidos a la construcción del proceso de demanda y la posibilidad de poner en relación cada dimensión del trabajo con la movilización subjetiva (Mendes *et al*: 2007).

En la Universidad de Campinas, Brasil, ante la llamada crisis aérea a partir de varios accidentes graves Roberto Heloane (2012) realiza un estudio en el cual se implican controladores de tráfico aéreo y pilotos de aviones. A diferencia de otros estudios similares, se propone profundizar en el contenido simbólico existente entre las relaciones subjetivas del trabajador con la actividad que desarrolla, especialmente la humillación. Esta relación puede ocultar incidentes que provoquen accidentes graves. Otra producción brasilerá relevante es la de Faca (2009), que investiga la organización de las estrategias de mediación del sufrimiento en el trabajo de los conductores de trenes de metro en Sao Pablo, utilizando, además, un recurso metodológico importante desde la clínica del trabajo, que es el análisis de los *núcleos de sentido* propuesto por Mendes (2009).

Enlazado a producciones de investigación del mundo del trabajo con el PIET y la cátedra de Psicología Laboral de la Facultad de Psicología Universidad Nacional de La Plata (UNLP), funciona el Programa de Educación permanente en Salud y Trabajo de la provincia de Buenos Aires, dependiente del Ministerio de Trabajo. El programa se aboca al estudio de los efectos de las tercerizaciones en el sector de Enfermería y Mantenimiento, y durante el año 2012 se investigaron las condiciones laborales en base al funcionamiento de Comités Mixtos en hospitales (Horrac, Occhi & García: 2013).

Asimismo, el Núcleo de Investigaciones en Innovación Organizacional y del Trabajo de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) realiza estudios e intervenciones en los sectores automotriz, de producción de software, servicios informáticos y de alimentos y bebidas, así como investigaciones sobre calidad del empleo. La perspectiva de ese equipo, coordinado por Javier Navarra & Andrea Pujol, incorpora desarrollos de la Sociología Crítica Latinoamericana y la Psicodinámica del Trabajo, especialmente lo que se plantea como clínica del trabajo en producciones brasileras (Pujol: 2007).

La producción desde la Facultad de Psicología de la UBA, pone su eje en factores organizacionales. En cuanto a la temática, está más ligada, por un lado, a la

problemática de trayectorias laborales, especialmente pensadas para el ingreso de jóvenes al campo laboral y, por el otro, a las áreas de investigación en *Psicología Comunitaria* (Zaldúa: 2004), que abordan el aspecto del *stress* o *burnout*. Estas dos concepciones son cercanas al concepto de resiliencia, aunque desarrollan aspectos vinculados a la estigmatización y al temor a la pérdida laboral, que tienen mucho peso respecto a las condiciones subjetivas de los trabajadores, así como aportes relevantes en investigaciones más recientes sobre las cuestiones de género y trabajo. Por su parte, en el área institucional, Ricardo Malfé (1999) ofrece aportes acerca de los modos de poder sostenerse más saludablemente en oficios que realizan tareas intensas con personas, donde observa que se oscila entre el *burnout* y la indiferencia. Posteriormente, profundiza sobre los recursos que permiten sostener estrategias de afrontamiento y que se destacan como aportes en la producción teórica de Suaya (Malfé: 2003).

Suaya (2003) hace un aporte considerable para el análisis de las estrategias de afrontamiento y resistencia, producción que puede ubicarse en proximidad a la búsqueda de mecanismos protectores de la salud aquí planteados. Su original producción, en constante articulación con las dimensiones singular-colectivo y el valor de la historización y memoria social, reconoce los aportes de Ricardo Antunes (2007) respecto de los sentidos del trabajo y los aportes de Christopher Dejours (1998a) desde la *Psicodinámica del Trabajo* que recupera fuertemente el valor de la palabra y la inteligencia producida en el trabajo, especialmente en las experiencias colectivas. Entre sus antecedentes se destacan dos investigaciones. En la primera, ligada a la externación de pacientes crónicos del Hospital Borda (Suaya: 1994), se esboza el instrumento Historia Vital del Trabajo (HVT); mientras que en la segunda se trabaja la problemática de docentes con licencias por salud mental de larga duración (Suaya: 2010). El instrumento como estrategia es aplicado en sindicatos y experiencias sociales comunitarias y ligadas a la producción artística. Asimismo, se ha ampliado su campo al análisis de los grupos de trabajadores en trámite jubilatorio (Lagatta: 2013).

La Universidad Nacional de Lanús (UNLA) cuenta con un amplio desarrollo en las problemáticas de género y de violencia y acoso laboral. Allí se creó el Programa de Salud y Trabajo coordinado por Miriam Wlosko & Cecilia Ros, autoras de un trabajo sobre el caso de los trabajadores del cementerio en el que se indaga la relación subjetividad-trabajo y se plantea que no se puede analizar sin explorar los elementos simbólicos de la tarea y su articulación a las CyMAT (Wlosko & Ros: 1995). Otro antecedente de las mismas autoras es un estudio sobre el caso de enfermería (Wlosko & Ros: 2006). Se destaca un planteo que toma distancia de las perspectivas centradas en la personalidad y observa cómo los *modos particulares* de violencia en la organización del trabajo parecen funcionar como *factores desestructurantes* de la subjetividad de los individuos y colectivos y, también, como generadores de violencia laboral.

Otras líneas de investigación -Wlosko & Ros- analizan fenómenos vinculados a la instrumentalización del maltrato y la violencia por parte de las instituciones y los responsables de la gestión, así como la contribución de las reglas del colectivo de trabajo y las ideologías colectivas de defensa a la tolerancia y banalización de la violencia por parte de los trabajadores. En el marco del programa Salud y Trabajo realizan una investigación sobre *management*, organización del trabajo y violencia laboral especialmente en trabajadores de grandes cadenas de supermercados.

Es importante incorporar los planteos de Juan César García (1987: p.12) desde la perspectiva marxista:

El trabajo es en primer lugar un proceso entre el Hombre y la Naturaleza, un proceso en que el hombre, media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. Desarrolla las potencias que dormitaban en ella y sujetan a su señorío el juego de la misma. (...) así considerado el trabajo útil, creador de valores de uso, se constituye en un estímulo que desarrolla las capacidades físicas y mentales del ser humano, es decir un productor de salud. Salud es definido como el máximo desarrollo de las potencialidades del hombre de acuerdo al grado de avance logrado por la sociedad en un periodo histórico determinado.

El trabajo útil, trabajo productor de valores de uso, se puede constituir así en productor de salud si permite desarrollar capacidades físicas y mentales del ser humano de acuerdo a los contextos histórico-sociales en los que se desarrolla, es decir, en base a los condicionantes acordes a las relaciones sociales en que se desarrollan. Este es un proceso en el que es posible ubicar simultáneamente los aspectos sociales y los modos de vida a través de los que se adquieren propiedades protectoras (saludables) o destructivas (insalubres). De este modo, se puede direccionar a favor de la vida humana cuando es protector, mientras que cuando la priva o deteriora, sea en lo individual o en lo colectivo, el proceso es de tipo destructivo.

Jaime Breilh (2003) ordena la coexistencia de los aspectos saludables y destructivos que operan según grupo de pertenencia y momento histórico y contemplan el despliegue de recursos individuales y soportes colectivos. Al mismo tiempo, desde la *Epidemiología Crítica* y la *Medicina del Trabajo* en Latinoamérica, la categoría *procesos peligrosos* incorporada por Oscar Betancourt permite desnaturalizar los riesgos, ya que posibilita en la complejidad del análisis de un proceso identificar su naturaleza y esclarecer orígenes, determinaciones y relaciones sociales de producción que lo incluyen. Esta definición ingresa en una dialéctica que contempla los márgenes singulares de la fisiología del trabajador, así como la organización del trabajo y los modos de reproducción social. Desde este planteo no hay contexto, sino procesos de reproducción social (Kohen: 2009).

Kohen ha criticado la concepción ecléctica sobre la categoría riesgos del trabajo, ya que queda ubicada como causa y efecto a la vez, y en esa confusión incide en decisiones operativas, limitando la visibilidad para ubicar orígenes, determinaciones y relaciones.

El paradigma de riesgo nos encasilla de esa forma en un mundo atomizado, donde los factores de riesgo son variables y su variación es contingente; ninguno de ellos sería parte de algo permanente ni tendría la permanencia como una de sus cualidades, pues entonces dejaría de ser un "riesgo" para convertirse en un hecho destructivo. En definitiva, en este tipo de concepciones lo contingente sustituye lo determinado. (Kohen: 2009, p.67)

La concepción epidemiológica basada solamente en riesgos o factores de riesgos en el trabajo plantea una relación lineal, de causa-efecto entre estos elementos que son reificados en tanto exigen relación empírica demostrable, y la salud es concebida por fuera de la globalidad del modo de vida. Las falacias del paradigma de riesgo se expresan más claramente cuando se analizan epidemiológicamente los procesos del modo de vida laborales, de la vida de consumo cotidiano, de relaciones políticas, culturales y ecológicas caracterizadas

por una profunda inequidad y discriminación social, inequidad de género e inequidad etnocultural. (Brehil: 2003).

Brehil (2003, p.11) define estos procesos en estudio en el mundo laboral a partir de considerar que “la reproducción social es un sistema multidimensional de contradicciones, típicas de cada espacio social, con sus características y relaciones históricas, en situaciones concretas de clase-género-etnia”. Desde esta perspectiva es insoslayable introducirse en el plano de la subjetividad en sus dimensiones singular y colectiva: la categoría *subjetividad* puede ser definida como el entramado psíquico que se construye asociado a las condiciones particulares en que se da la reproducción de los sujetos en un tiempo histórico y en un espacio social.

Kohen (2009) aporta antecedentes sobre el tema y el modo de plantear la producción de la subjetividad en los procesos de trabajo, especialmente desde la noción de *malestar docente* que en Facultad de Psicología (UNR) ha desarrollado Splendiani (1994). Desde la Confederación de Trabajadores de la Educación de la República Argentina (CTERA) se realiza la construcción y aplicación de la Encuesta Nacional Docente, construida como instrumento por los propios colectivos de docentes que se ubicaron como productores de ese saber y su aplicación (Martínez, Valles & Kohen: 1997). En su Tesis de Doctorado, Kohen incorpora a estos recorridos, el análisis de los efectos en trabajadores en contextos vulnerables, proponiendo como analizador la problemática del trabajo infantil, dialectizando la relación salud-trabajo y desplazando el eje desde el impacto negativo en la salud a la búsqueda de procesos saludables.

Posteriormente, y en base a esos desarrollos previos, se pueden contrastar procesos peligrosos con perfiles de alteraciones de la salud, anticipando así procesos patológicos. Ese proceder puede enmarcarse en lo que Dessors & Guiho Bally (2012) plantean como *normalidad sufriente*, considerando molestias, sufrimientos o malestares, sin esperar a la producción de patologías.

Desde una lectura psicoanalítica, María Teresita Colovini (2009) aborda la problemática del trabajo invisible en el caso de los trabajadores de prensa, profundizando la articulación entre la perspectiva genealógica de Foucault (1995) y la constitución subjetiva desde la teoría psicoanalítica junto a la *teoría del don* (Mauss: 2009), lo que le permite abordar los diferentes posicionamientos subjetivos en los modos de la dominación en el trabajo. Esa perspectiva del *don* en los procesos de trabajo puede plantearse como alternativa a la hegemonía del utilitarismo respecto al propio trabajador y su producción, problemática especialmente visible en la economía solidaria.

Suaya (2003) ha realizado un aporte esencial al campo de la salud mental en el trabajo a partir de desarrollos que integran las dimensiones clínicas y políticas para la producción de instrumentos que permitan el resguardo y protección de la subjetividad en el trabajo. En el prólogo del libro *Salud Mental y Trabajo*, Ester Cohen (2003) ubica las investigaciones de Suaya como experiencia en tres campos: trabajo como acción, política e intelecto, haciendo énfasis en haber logrado poner en articulación la psicología y el sistema capitalista. La autora analiza el trabajo ligado a la producción de objeto (*POIESIS*) sin que este pueda dar lugar a la producción de lo que se considera como obra, y el trabajo vivo como una potencia ontológica que produce no sólo mercancías, sino relaciones políticas (p.14).

E. Cohen (2003) plantea una inversión en el capitalismo actual de la noción de intelecto de Aristóteles, ya que hoy el intelecto es prototipo de actividad sin *obra*, es la consumación del trabajo asalariado; una fuerza productiva, no ya pensamiento ocioso o abstracto. A su vez, el intelecto genera cooperación social, sienta las bases

de lo que permite pensar una sociedad civil asentada en la ley. En el posfordismo se transforman en trabajo todas las capacidades humanas, se las define como instrumento de valoración económica, y el HVT como instrumento clínico aportado por Suaya (2003) pone énfasis en que en este momento del capitalismo se debe entender el tiempo de trabajo como organización del tiempo de vida; por ello, no hay distinción entre el tiempo de producción y la vida misma.

En el campo tensional de la relación sujeto-trabajo, Suaya (2003) explora la salud mental partiendo de incluir la desocupación y sus efectos en el campo donde es naturalizada y se vive como inexorable. A pesar de eso, apuesta a la posibilidad de historizar, aún desde el derrumbe de los soportes de la existencia. Resignación, sumisión y desesperanza son condiciones psíquicas que sirven de soporte a las nuevas organizaciones del trabajo, en tanto en el caso de la desocupación prolongada se conformará una ideología de la vergüenza como imagen degradada del sujeto en el marco de cierto taylorismo *aggiornado* en el cual

Es necesario entender la lógica de sujetamiento que opera en el sistema para interpretar de qué modo la flexibilización del trabajo incorpora, bajo nuevas formas de explotación, las emociones, la afectividad y el compromiso subjetivo como generadora de nuevas enfermedades. (Suaya: 2003, p.27)

El instrumento HVT se construye desde intervenciones de descentramiento de la posición subjetiva que son orientadas a producir un desmontaje identificatorio y un *contra discurso* que tiende a la revalorización de los aspectos yóicos. Para esto es necesario entrar en una relación intersubjetiva con los trabajadores, lo que facilita acceder a la realidad del trabajo. Es allí donde la palabra y la enunciación toman su valor pues son “condición de intersubjetividad, del abordaje comprensivo y de la construcción del sentido por parte del sujeto” (Suaya: 2003, p.69). La normalidad es el enigma que retorna en el sufrimiento en el trabajo desde una concepción que permite plantear el conflicto en términos de lucha.

Otras investigaciones en el marco local de la UNR referidas al ámbito del trabajo acompañaron las vicisitudes de los efectos del modelo neoliberal que replantearon estrategias de producción en el campo de la economía social, en las pequeñas y medianas empresas (PYMES) y en las empresas recuperadas en Argentina. Además, sustentan la creación y el funcionamiento del Centro de Investigación y de Estudios del Trabajo (CIET) en la Facultad de Ciencias Políticas y Relaciones Internacionales de la UNR. No se encuentran en esos estudios producciones afines a la problemática planteada sobre accidentes y modos de intervención; sin embargo, son importantes sus aportes en la redefinición de la dinámica del trabajo y también en los procesos de subjetivación en relación con los procesos de autonomía y las influencias de la Sociología Crítica Latinoamericana, que sirven para pensar las lógicas de la dominación en el trabajo y su relación con la producción de subjetividad (Di Capua: 2007).

En el recorrido realizado por Investigaciones del CIET se destaca la reflexión sobre nuevos actores sociales que surgen como trabajadores de empresas solidarias o emprendimientos cooperativos, actores que tensionan tanto el marco normativo institucional como antiguas certezas del mundo del trabajo y la economía. Esto los induce -según Tavella, Valentino & Solero (2016)- a un pasaje por un complejo entramado teórico en el cual se articulan con categorías propias de la Sociología del Trabajo, la Psicología Social, el Análisis Institucional, la Teoría Política, la Teoría Sociológica y la Psicodinámica del Trabajo. Las nuevas organizaciones del campo de la economía social como objeto de estudio y el

surgimiento de estos nuevos actores sociales hace imprescindible el paso por la interdisciplina y la complejidad, ya que debía darse cuenta de elementos productivos, económicos y subjetivos que se movilizaban ante el intento de poner en marcha o continuar la producción de manera autogestionada.

Entre estos elementos se destacan las dificultades subjetivas y sociales de los ex asalariados para asumirse como cooperativistas autogestionados. En el reverso, se encuentra el contexto del cual formaban parte los propios investigadores ante el estallido político y cultural del país. La novedad del objeto los confronta a la insuficiencia y la ineficacia de los patrones interpretativos y las categorías de análisis conocidos. Por tanto, la crisis también es la del propio equipo y engloba los recursos simbólicos para producir pensamiento. La relación capital-trabajo estaba cambiando y la subjetividad de los trabajadores e investigadores estaba atravesada de manera contundente por la crisis (Valentino *et al*, 2016).

Una referencia importante para analizar la llamada “gestión moderna del trabajo” como superadora del taylorismo es Danièle Linhart (1997). Plantea que la modernización gerencial se pretende en ruptura radical con la lógica taylorista. Esta última promueve una autonomización de la producción de las necesidades y de los estados de los trabajadores en base a la rentabilidad y eficacia empresarial, mientras que la gerencia moderna propone autonomía, libertad de iniciativa y responsabilidad de los asalariados y, a la vez, promueve formas compatibles con la evolución de la sociedad, formas de trabajo cada vez más individualizadas de acuerdo a cualidades personales y no solo su adaptabilidad o creatividad sino su afición al riesgo. La supuesta humanización del trabajo sostiene la subordinación o dominación y se deben ir cambiando las formas para tener el consentimiento de los trabajadores. En el marco de estas estrategias, el colectivo pasa a ser un peligro para la gestión empresarial.

Como se puede visualizar en este recorrido, no se encuentran propuestas similares de abordaje de la problemática planteada: estrategias defensivas y mecanismos protectores de la salud producidos por ciertos colectivos de trabajadores ante el sufrimiento provocado por situaciones peligrosas del proceso de trabajo en las que ocurrieron accidentes graves.

Los componentes incluidos en esta construcción de la **problemática** (*accidentes, estrategias defensivas y mecanismos protectores*) cuentan con antecedentes específicos que son un valioso aporte, pero no han sido articulados en la consideración del escenario de un hecho catastrófico como es un accidente grave o mortal. En general, el hecho se piensa como un obstáculo más que como oportunidad. El acontecimiento, además de lo traumático, pone en escena elementos del proceso y su relación con los posicionamientos subjetivos singulares y colectivos, muchas veces invisibilizados en estrategias defensivas y, especialmente, en las ideologías del oficio, encubridoras de los efectos de los modos de organización del trabajo y de las políticas de dominación sobre el colectivo. Mientras se encubren los accidentes crece el número de suicidios en centros laborales. ¿Es la nueva peste? (Borgeaud: 2010).

Un gran número de producciones no han sido consideradas, en tanto que abonan la perspectiva del error humano o ponen el acento en perspectivas organizacionales que suponen que la organización y las normas pueden dar cuenta de todas las vicisitudes de un proceso que es esencialmente humano y, por lo tanto, contradictorio. Se elude así la problemática de la necesidad de un margen de decisión frente al inconveniente, imprevisto o inadecuación de la lógica producción-seguridad. Como ya se ha mencionado, existen antecedentes de investigación en

accidentes que, en general, aún avalados por organizaciones ligadas a políticas públicas u organismos internacionales, no logran producir una epidemiología ni pueden superar tendencias que apuntan a la búsqueda de argumentos para definir costos, indemnizaciones, cuestionar las llamadas enfermedades profesionales y, en el caso de la salud mental, reducir al ámbito de la psicopatología, negando los procesos de sufrimiento en el colectivo y, en consecuencia, también la posibilidad de intervenir en sentido preventivo o protector.

Todo lo expuesto ratifica la *originalidad* de la temática. La *problemática* posible de construir en su doble dimensión política y subjetiva reconoce sus orígenes en los antecedentes mencionados. Se pretende interrogar la lógica de articulación en colectivos de trabajadores entre *accidente*, *estrategias defensivas* y *mecanismos protectores de la salud*, interrogante que se aborda poniendo en juego tanto los desarrollos recuperados como a los trabajadores en tanto actores directos de la producción de saber sobre el proceso de trabajo, así como la propia formación y experiencia transitada, especialmente en cuanto a condiciones o intersubjetividad necesarias para posibilitar los procesos colectivos.

Toda construcción teórica es al mismo tiempo una dialéctica de subjetivación y objetivación, y debe contar con consistencia teórica y relevancia social (Minayo: 2009). Se desarrollan los fundamentos teóricos que, como caja de herramientas, acompañan el recorrido y se sustentan en el posicionamiento ante la *alternativa metodológica* que se ubica entre *el archivo y el testimonio*.

Accidentes en los procesos de trabajo

A fin de analizar las estrategias defensivas y los mecanismos protectores de la salud que producen ciertos colectivos de trabajadores -ante el sufrimiento provocado por situaciones peligrosas del proceso de trabajo en las que ocurren accidentes graves- se han seleccionado situaciones de accidentes mortales en las áreas de *trabajo con riesgo eléctrico*, *riesgo con explosivos* y *construcción*. Todas ellas se dieron en el periodo 2011-2015 en Argentina.

Los casos de accidentes graves y/o mortales, en los que se observa el desmoronamiento o la fragilización de los sistemas defensivos, dejan a los trabajadores expuestos a un gran sufrimiento individualizado y los daños, lesiones o secuelas son asistidos desde las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART), las Obras Sociales o los efectores públicos de salud, en los que prima la ponderación del daño físico o biológico. Las intervenciones de especialistas en Salud Mental se realizan desde enfoques individualizantes, generalmente estigmatizantes y psiquiatrizantes, que aíslan a los afectados aún más de la trama colectiva. Eso quita la posibilidad de recuperación desde el sentido del trabajo como recurso construido histórica y colectivamente, perspectiva que podría favorecer la tramitación del sufrimiento y el pasaje a posibles condiciones de placer y más saludables.

Son importantes los niveles de sufrimiento que se han constatado en los procesos de trabajo, especialmente en la confrontación trabajo prescripto-trabajo real, situación agravada con el desencadenamiento de accidentes graves y/o mortales. Esto moviliza la búsqueda de estrategias que intenten construir desde el escenario del accidente grave o mortal condiciones que reubiquen un colectivo de trabajo más próximo al polo de la salud y del placer.

En época de discusión de vulnerabilidades y formación de nuevas identidades sociales, el trabajo conserva su centralidad y amerita una revisión a partir de los numerosos aportes del *Psicoanálisis* sobre el aspecto de revestimiento libidinal y

constructo de la vida psíquica, así como desde la *Sociología del Trabajo* y la *Epidemiología Crítica*, ya que ubican al trabajo en relación con los modos de reproducción social en un continuo articulado con la vida social, familiar y el ocio. Los desarrollos más recientes de la *Psicodinámica del Trabajo* analizan la organización del trabajo como fuente principal del sufrimiento laboral sin renunciar al intento de sostener la lucha constante por el sentido de esta actividad, dado que los seres humanos construyen y son construidos por ese hacer del trabajo.

En la construcción del marco teórico para abordar el acontecimiento de accidentes graves y/o mortales confluyen dos perspectivas: la consideración del contexto catástrofe y la catástrofe social como acontecimiento con fuertes implicancias colectivas. Estos dos aspectos no son abordados específicamente en las producciones académicas o experiencias relevadas.

Vasilachis de Gialdino (1992) ubica el *contexto catástrofe* desde el Derecho y la Sociología en plena década de los '90, denunciando la construcción semántica, representacional y jurídica del *accidente* desde su definición como *contexto catástrofe*, que solo permite interpretarlo desde una perspectiva indemnizatoria y centrada en la responsabilidad individual o error humano.

Posteriormente, los aportes de Poy (2006) destacan el análisis del riesgo asumido en el trabajo y las razones que plantean los trabajadores para el no cumplimiento intencional de la norma, sin apelar a la moralización del planteo del fraude o mentira. Allí emerge, entonces, el trabajo humano como regulador entre la lógica externa de la producción, y la interna de las personas, en cuanto a seguridad y protección de la vida. Esos aportes se despliegan entre la organización del trabajo, la producción de normas de oficio y una inteligencia que trasciende el aspecto cognitivo.

En el abordaje se han encontrado las consecuencias del carácter traumático del accidente, y si bien el foco se dirige al desmoronamiento del sistema defensivo, en el plano subjetivo es posible seguir el interrogante de Sylvia Bleichmar (2009), cuya pregunta es qué ocurre cuando la incidencia de la realidad hace estallar las formas habituales y comienza a desarticular sus modos usuales de funcionamiento, a poner en jaque la relación del sujeto consigo mismo y con la realidad o entorno. Lo traumático no es solamente lo que pone en riesgo la forma con la que el Yo representa la conservación de la vida, sino también la autopreservación, las formas en las que el Yo, se siente en riesgo con respecto a enunciados identificatorios que los constituyen.

El *trabajo* ha estado asociado históricamente a la idea del esfuerzo, pena y sacrificio, de allí el lema *ganarás el trabajo con el sudor de tu frente*. Eso propició el deslizamiento de sentido de los accidentes como una fatalidad o mala suerte. Carlos Rodríguez (2007) plantea que, ante la fatalidad, la respuesta posible era un acto de fe, encomendarse a los santos. Es así que cada gremio instala sus santos patronos: San Isidro, el *labrador* para los agricultores; San Antonio, el de los *albañiles*; Santa Bárbara, para *astilleros* y *mineros* y San José, de *los trabajadores en general*. Esos antecedentes del mundo europeo se reencuentran en Colombia, país donde desde 1700 veneran sus propios patronos. Los plateros veneran a *San Eloy*; los albañiles, a *San Macario*; los carpinteros, a *San Paulino* y *San Cicero*; los sastres, a *San Homobono*; los talabarteros a *San Bartolomé*; los herreros a *Santa Apolonia*; los barberos a *San Cosme* y *San Damián*, y finalmente, los zapateros están bajo la protección de *San Crispín* y *San Crispiniano*.

Creencias sostenidas en la idea de fatalidad como génesis de los accidentes, que dan paso a la teoría -surgida con Heinrich (2014)- de *acto inseguro centrado en*

la responsabilidad del propio trabajador, que plantea la seguridad como un área de gestión de negocios con visión empresarial en la prevención laboral, incorporando un enfoque multidisciplinario que diferencia los accidentes mortales, de los graves y los leves, así como nociones de supervisión, las normas de seguridad o los comités de seguridad.

Para Heinrich, el accidente tiene un efecto dominó sobre los trabajadores y propicia su repetición. Eso se plasma en la versión del Triángulo (o Pirámide) de Heinrich, un modelo estadístico basado en la cantidad y gravedad de los accidentes registrados durante un tiempo determinado y está enfocado en cómo analizar y predecir la accidentabilidad dentro de una empresa. Esa herramienta establece que, por cada accidente de trabajo que produce una lesión grave o una muerte, se producen **veintinueve** accidentes con lesiones leves y *trescientos* incidentes, que se consideran *accidentes sin daños personales*.

En la última edición del libro *Prevención de accidentes Industriales: Un enfoque científico*, del año 1959, se analizan las causas de los accidentes y se contrastan con la gravedad, determinando que en el 2% de los casos son accidentes inevitables, en un 10% son producto de condiciones inseguras, y nada menos que en un 88% se producen por acciones inseguras por parte de las mismas personas accidentadas. En ese desglose llama la atención el concepto de *inevitable asociado* en ese 2% de accidentes que “no pudiesen ser identificados o controlados oportunamente”, circunstancia que actualmente resulta cuestionable por las nuevas directrices y manejo de información que plantean los sistemas de gestión.

La perspectiva fatalista sostiene el comportamiento de los trabajadores como clave en la prevención de accidentes. Según esa perspectiva, el 80% de quienes tuvieron un accidente grave tenderían a sufrir otros en base a su personalidad y quienes repiten incidentes tienen más probabilidad de sufrir uno grave, siendo esto lo que se denomina *efecto dominó*. A esos trabajadores se los caracteriza como activos, no reflexivos, impulsivos e inclusive, se llega a asociar la personalidad del *accidentable* con la del *delincuente juvenil*.

La teoría del *acto inseguro* conlleva la distracción como causa inmediata, desconociendo de nociones básicas sobre la atención como una función psíquica superior por definición fatigable, lo que implica -necesariamente- momentos de distracción. A su vez, esa concepción implica la negación del efecto de sustancias tóxicas que se utilizan en algunos ámbitos laborales. Complementariamente, se plantea el incumplimiento de normativas como causa de accidentes, negando los aportes actuales de la *Ergonomía* (Poy: 2006) y de la *Psicodinámica del Trabajo* (Dejours:1998b), que afirman que tanto las transgresiones, las violaciones como los incumplimientos de normativas, están relacionados con una *no aceptación del colectivo de trabajo* y de normas en las que no están implicados y que no reconocen las dificultades del trabajo real en su discordancia e irreductibilidad respecto del trabajo prescripto, cuestiones sobre las cuales el saber de los propios trabajadores está en constante producción.

Carlos Rodríguez (2007) plantea su preocupación acerca de la necesidad de esclarecer aspectos de los accidentes que favorezcan la prevención:

- El trabajador es la víctima.
- Los accidentes no tienen una sola causa.
- Se buscan responsabilidades, no culpas.
- Los métodos sistémicos de investigación como árbol de causas son los más recomendables.

- Las investigaciones de accidentes, a pesar de su carácter reactivo, permiten organizar y mejorar la prevención.

Carlos Vaca (2017) reflexiona sobre el avance neoliberal en el país a partir de los efectos de las políticas de la década de los '90, cuando se produce un importante avance sobre los trabajadores y sus organizaciones, dando sustento a esta fragmentación a través de la tercerización -contratos basura-, la relocalización de plantas -promociones industriales-, el achicamiento del Estado, el abandono de la fiscalización, la privatización de las jubilaciones y la modificación de la Legislación de Accidentes (Ley N°24.557).

Jacobo Mustafá (2012), trabajador de siderurgia, cuenta con una investigación realizada en el período 1992-1995 en la planta Metcon de la ciudad santafesina de Villa Constitución, dedicada a la producción de *noyos* (moldeo que permite producir las cavidades de una pieza en fundición). Como instancias de participación generadas desde la política gremial, ya desde los '80, cuando se recupera la seccional de la Unión Obrera Metalúrgica (UOM) de Villa Constitución, se empieza a contar con un comité mixto paritario de Higiene y Seguridad y una comisión gremial de Higiene y Seguridad, compuesta por delegados gremiales de Higiene y en fuerte articulación con la Comisión Interna de fábrica y con las políticas de la seccional de la UOM. El estudio, producto de varios años de observación, aborda la influencia de la situación de estabilidad laboral sobre la salud de los trabajadores a partir de un análisis de las estadísticas de accidentes de trabajo y revela como dato central que los accidentes de trabajo crecen en forma proporcional a la precarización de los contratos laborales. Las fuentes de información utilizadas, incluyen el padrón de empleados de la empresa -en el que figura su relación contractual-, las estadísticas de frecuencia de accidentes, las estadísticas de accidentes con y sin baja y las planillas con registros de operarios accidentados, identificados por apellido, nombre y número de padrón. Dicho padrón de trabajadores está organizado por el propio *Comité de Seguridad e Higiene* de la empresa según la relación contractual y, en esa investigación, se lo vincula con el número de accidentes que la propia empresa produce como información.

Vaca (2017) plantea que, si bien luego de la década de los '90 se transita un período -2003 / 2015- en el que eso se invierte de modo parcial, sobre todo en cuanto a políticas más activas en producción y derechos humanos que repercuten en el bienestar de los trabajadores, es en las áreas de *Recursos Humanos* donde se vislumbran los efectos de políticas que reducen lo colectivo a una mínima expresión, a la vez que avanzan con estrategias de individuación en las que la Psicología toma un lugar importante como herramienta para la nueva estrategia empresarial. Se intenta instalar una nueva subjetividad en relación con el proceso de trabajo apelando al mérito, la responsabilidad, la asunción de la incertidumbre, la responsabilidad frente a los riesgos presentes y la individualización como motor del progreso social. Para eso, se utilizan técnicas de *coaching*, *motivación*, *enseñanzas de autocuidado*, *autoayuda*, etc.

Estas estrategias son solidarias de las teorías sobre acto inseguro o falla humana, con lo cual la responsabilidad y el deber de seguridad del empleador se transfieren individualmente al trabajador en su faceta legal y productiva, así como subjetivamente se encarna en el sentimiento de la culpa. Sus efectos trastocan los sujetos y sus nominaciones: un trabajador pasa a ser un colaborador, un supervisor controlador se *agjorna* como facilitador, un supervisor disciplinario es líder de equipo. De este modo, la meritocracia atraviesa el mundo del trabajo.

Esta misma lógica se intenta instalar en los departamentos de Higiene y Seguridad o en los comités de Salud y Trabajo. La *Medicina del Trabajo* recibe el encargo de control de ausentismo bajo la premisa de que las faltas o los accidentes perjudican al conjunto, por lo cual se avala la jubilación temprana y muchas veces el desempleo por enfermedades generalmente adquiridas a raíz del proceso de trabajo. Eso lleva a no reconocer los riesgos presentes en el proceso de trabajo y mucho menos los potenciales, ocultando la falta de inversión en mejoras de condiciones y medio ambiente de trabajo mientras se proponen reducción de costos laborales, incluidos los exámenes de salud periódicos que no se cumplen por parte de las ART.

Vaca (2017) plantea que hay que considerar en esta etapa de fuerte avance neoliberal una serie de aspectos en las políticas hegemónicas. Entre ellas destaca la necesidad de romper el colectivo de trabajadores, concebido como barrera de defensa de la salud en el trabajo, aspecto que conlleva la individualización como política de ascenso en la empresa, pero también como lógica que instala la responsabilidad individual frente a los riesgos. Por esto se quieren instalar los elementos de protección personal como barrera frente a los riesgos, cuando, en realidad, son el mecanismo de transferencia de responsabilidad del empleador en su fracaso preventivo.

Esta política se instala con las siguientes herramientas: capacitación continua, modelos de gestión de la Seguridad con participación de colaboradores promovidos, autocuidado y autoayuda, control de ausentismo, control y monitoreo de las adicciones, desvinculación de la organización del trabajo con la seguridad, premios a la productividad, esquemas de incentivos, evaluación por competencias y evaluaciones de desempeño. Todo esto, en un marco de disminución del conflicto y detección de eventos centinelas que impidan litigiosidad.

Un aspecto a destacar es la precarización del trabajo vía tercerización. Ya desde los '90 se eximió a los grandes grupos empresarios de la responsabilidad solidaria cuando se realizan tercerizaciones en las tareas, así como del deber de seguridad. Las ART asociadas a los empleadores instituyen en su interior los contratos con cláusulas de no repetición contra las empresas grandes que tercerizan, ayudando al deslinde de sus responsabilidades. Así, se desregulan las actividades y los cambios en la gestión de la fuerza de trabajo se presentan como mejoras tecnológicas.

El concepto de *siniestralidad laboral*, que designa los datos estadísticos de los accidentes o enfermedades cubiertos por un seguro, emerge en las discusiones sobre el costo laboral. Cabe aclarar que se trata de un concepto económico-financiero relacionado en su origen con tasas de riesgo de la actividad a asegurar, alícuotas a cobrar y gastos a enfrentar en caso de dar resarcimiento económico. Se calcula asociado a estadísticas de probabilidades de ocurrencia y daño sobre los objetos o bienes materiales. Entonces, el sistema financiero y las compañías de seguros se integran y conforman las ART, consagrando la lógica del mercado en el campo de la salud y seguridad. La SRT adopta la terminología de siniestralidad; ante esto, Vaca (2017) propone hablar de eventos dañosos a la salud, con origen en las condiciones y medio ambiente de trabajo. Propone ampliar la visión preventiva, incorporar los riesgos psicosociales y deconstruir el discurso que está negando como derecho la protección de todo trabajador, ya que la culpa tiende a la estigmatización, vela el análisis de responsabilidades y conlleva en su límite la posible criminalización de la conducta de los trabajadores junto a la construcción de la figura de trabajador peligroso. En el plano de la prevención, Vaca (2017) se

propone accionar sobre los riesgos potenciales, investigar y analizar todos los accidentes e incidentes y, principalmente, *retener tareas* cuando exista riesgo inminente para la salud o la vida.

James Reason (1990) propone doce principios de la gestión de errores:

1. El error humano es universal e inevitable.
2. Los errores no son intrínsecamente malos.
3. No puede cambiar la condición humana, pero pueden cambiar las condiciones en las que trabajan los humanos.
4. Las mejores personas pueden cometer los peores errores.
5. Las personas no pueden evitar fácilmente aquellas acciones que no tenían la intención de cometer.
6. Los errores son consecuencias, no causas.
7. Muchos errores caen en patrones recurrentes.
8. Los errores importantes de seguridad pueden ocurrir en todos los niveles del sistema.
9. En la gestión de errores se trata de gestionar lo manejable.
10. La gestión de errores consiste en hacer que las buenas personas sean excelentes.
11. No hay una mejor manera.
12. El manejo efectivo de errores apunta como una reforma continua, no como arreglos locales.

Desde su perspectiva, el *error humano* no es una cuestión moral, la falibilidad es constitutiva, los errores pueden estar en todo nivel de la organización del trabajo, se privilegia lo organizacional por sobre lo psicológico, no se trata de la búsqueda de causas ni de culpables sino de procesos y responsabilidades, es mejor la implicación de los trabajadores para decidir propuestas y es un proceso continuo de grupos de errores. Aportes que, de todos modos, han tenido un gran desarrollo desde la perspectiva de lo individual, que no da relevancia a las nociones de procesos ni a la dimensión colectiva, abonando así, el campo de la falla humana.

Para algunos autores, como Báez, Rodríguez, De la Vega y Tlapa (2013), que estudian líneas de montaje, la complejidad no solo tiene relación con la cantidad de información que describe el sistema y su confiabilidad tecnológica, sino que incluye las interacciones humanas. Una de sus contribuciones a las probabilidades de falla se debe a sucesos provocados por los llamados *factores humanos*, que se definen como las capacidades físicas y psicológicas de la persona, el entrenamiento y la experiencia y las condiciones en que debe operar para alcanzar el propósito al que está destinado. Desde esa perspectiva, se analizan los desvíos y tolerancias de las acciones para establecer el error humano, considerándolo no desde la perspectiva de la seguridad y cuidado de la salud, sino desde los costos económicos. Al mismo tiempo, se sostiene que entre un 60 y 70%, los accidentes e incidentes que tienen lugar en los sistemas complejos tienen como causa primaria el error humano.

En la perspectiva de esos desarrollos, tanto las variables personales como organizacionales, situacionales y/o ambientales, aparecen como obstáculos que a menudo imposibilitan la determinación definitiva de las causas, a pesar de contar con técnicas para el análisis de la confiabilidad humana y de intentar reducir lo que consideran el subjetivismo operante. Por esas razones, posteriormente se incorporan aspectos referidos al contexto, intentando modelarlo, y la probabilidad de error humano. Es así como se suman, según el énfasis en aspectos diferentes del acto inseguro, explicaciones fuera de la persona, explicaciones dentro de la persona, explicaciones desde la interacción persona-máquina y explicaciones desde la

relación persona-contexto. Se intenta correr el énfasis del atributo a las relaciones. Desde esa perspectiva se considera la acción situada, en la cual se destaca la teoría de la actividad como un conjunto de conocimientos, tecnologías y recursos encaminados al análisis, desarrollo y optimización de configuraciones de actividad humana y se habla de *patología residente* refiriéndose a fallas o defectos ya presentes en el sistema, muchas veces no visibles.

En su estudio sobre *Ergonomía y Seguridad Aérea*, Aslanides & Poy (2001) retoman críticamente los planteos que intentan modelizar tanto las actividades humanas en situación de trabajo, como los mecanismos de producción del error y sus implicancias en la seguridad de los sistemas sociotécnicos. En ese marco, se enfocan las conductas humanas en situaciones de accidentes donde se presupone que si se respetan las defensas que el sistema construye contra los accidentes, estos no ocurren: la estricta aplicación de las normas evita el acto inseguro, tal como lo plantea Reason (1990). Asimismo, se habla de violación de las normas, a diferencia del planteo ecológico, que permite integrar el error humano dentro de los sistemas de gestión de la seguridad en forma ecológica.

Resulta necesario profundizar el concepto de violación y su relación con la seguridad, excediendo la visión normativa del estudio de desvíos o violaciones a normas previstas a través del análisis del sistema de gestión de los desvíos en una organización como etapa previa a la posibilidad de interpretar el sentido de los desvíos y su relación con la seguridad, con la responsabilidad y la búsqueda de culpables. Las violaciones pueden ser consideradas como una especie de gestión de las exigencias de una reglamentación ya prevista, anticipada al trabajo real, por lo cual surge la pregunta por el sentido, ya que, desde esta perspectiva, la violación es solo a un reglamento.

Generalmente se tiende a ubicar como responsables y/o culpables indirectos de la generación de accidente a quienes operan los sistemas en primera línea y/o en los niveles gerenciales superiores. Frente a esto, Aslanides & Poy (2001) proponen partir de analizar las situaciones consideradas normales, cotidianas, con lo cual se pueden debatir dificultades, soluciones, salidas, actos que producen y encuentran los operadores para sostener el proceso. Este camino puede mejorar el sistema de gestión de la seguridad aérea, optimizando el tablero de comando gerencial y pasando así de un sistema guiado por los resultados a uno guiado por los procesos.

Algunas de las hipótesis respecto del origen de las violaciones se relacionan con aspectos como el cambio de contexto de desempeño y prácticas, los cambios de reglamentación sin cambio de prácticas, las herencias o transmisiones de la profesión (esto siempre se hizo así). Este último punto merece especial atención pues se ubicaría como obstáculo y, por tanto, no se lo recupera como capital o facilitador de la transmisión de oficios. Ya se ha planteado que la construcción desde la inteligencia práctica del colectivo es lo que permite que el trabajo se sostenga, sea posible, en todo caso, pueda operar como resistencia a la expropiación del saber y, a su vez, como posibilitador de la tarea.

En sus conclusiones sobre el caso aviación, Aslanides & Poy (2001) plantean la tolerancia al error considerándolo como parte de toda actividad. Un aporte es el planteo sobre el carácter ambiguo de la violación de las normas, entre la hazaña y la vergüenza, e incorpora la posibilidad de pensar cómo muchas veces se desencadenan accidentes por haber impedido de buena fe que la actividad humana se desarrolle de manera inteligente, con iniciativa. Es la posibilidad de reaccionar creando otras respuestas frente a eventos variables que suelen subestimarse como parte del proceso de trabajo.

Accidentabilidad laboral en Argentina

Para ubicar la situación de salud y seguridad en el trabajo, se toma como referencia el informe del Observatorio de la SRT (2017), en el cual surgen datos preocupantes tales como que a pesar de analizar solo la población de trabajadores formales resulta de sus propias manifestaciones que solo el 45,2% está cubierto por una ART. Sumado a esto, según el INDEC (2017), el 34,2% son trabajadores informales. El informe toma solo las enfermedades profesionales (EP) reconocidas, que son muy pocas, y en Argentina de cada 100 casos denunciados 2,4 EP son reconocidas, mientras que en el resto del mundo se estiman 38 por cada 100 denunciados.

Desde el año 2011 no aumenta el índice de accidentes mortales hasta el 2017, en el que son reconocidos 743 trabajadores por el sistema contra 709 en el 2016. De ese total, 390 son atribuibles a accidentes de trabajo; 337, a accidentes *in itinere*, y 5 a enfermedades profesionales y reingresos. La mayor parte de los accidentes aumentan en las ramas de actividad beneficiadas por el modelo económico actual como la minería y las finanzas, con la excepción de la construcción, donde disminuyen quizás porque, generalmente, cuando lo que predomina es crecimiento de obra pública suele mayor control. Del mismo modo, hay gran descenso en manufactura y servicios sociales, sectores con disminución importante de su actividad. Las EP tienen un sistema de cobertura muy deficitario que redundo en subregistro y, a su vez, una enfermedad no reconocida impide establecer políticas preventivas, además de significar una erogación para el estado, las obras sociales o el propio trabajador, lo que se demuestra en el aumento de reconocimientos desde el sector de salud pública y obras sociales con disminución de los realizados en las ART (21%) y en comisiones médicas (0,2%), resultados que devienen del rechazo y la invisibilización de las EP.

El informe da cuenta de un amesetamiento en la población cubierta con un muy bajo crecimiento de unidades productivas. Esta menor actividad productiva y menor cantidad de trabajadores en unidades productivas en las que suele haber mayores riesgos explica el descenso de la siniestralidad general (4,6%). Sin embargo, es considerable el número de empleadores que han denunciado accidentes de trabajo (19,9%). En los establecimientos que tienen entre 41 y 50 trabajadores, se experimenta un aumento del 290,2% interanual en los índices de fallecidos por accidentes de trabajo y EP, sector que cuenta con muy poco desarrollo de asesoramiento en higiene y seguridad y en medicina preventiva.

En el año 2017 se realiza una reforma al Sistema de Riesgos del Trabajo (Ley N°27.348) con la cual se apunta a la concepción de que el problema del trabajo son los costos y, entre ellos, la litigiosidad. Este objetivo fue buscado a través de la restricción para el acceso a la justicia de los trabajadores accidentados y una modificación en el campo de las ART y comisiones médicas que hacen de verdaderas barreras de exclusión.

Las ART nucleadas en la Unión de Aseguradoras del Riesgo del Trabajo (UART) constituyen un sector del capital financiero altamente concentrado y cartelizado, tal como se evidencia en el hecho que cinco de ellas concentran el 70% de los trabajadores y empleadores asegurados y tres de ellas son extranjeras. Estos sectores hoy vienen por la ampliación de sus márgenes de rentabilidad (Kohen: 2018).

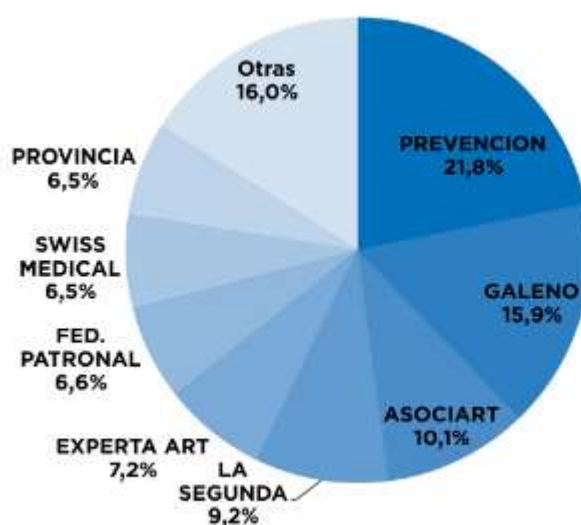
Gráfico 1. Trabajadores cubiertos según ART y empleadores auto asegurados

Total-sistema. Abril 2016.



Fuente: Boletín SRT 2016. Accidentabilidad

Gráfico 2. Empleadores asegurados según ART y empleados auto asegurados. Total-sistema. Abril de 2016.



Fuente: Boletín SRT 2016. Accidentabilidad.

Se trata de un mercado que recauda entre prima de seguro y adicionales un 7% promedio del total de la masa salarial de Argentina (\$ 151.262.994.699), con una recaudación mensual de \$ 4.512.958.280, sin incluir los adicionales que las ART cobran. Se ha instalado desde un contexto catástrofe -tal como plantea Vasilachis de Gialdino (1992)- la gravedad de la litigiosidad, que genera la llamada *industria del juicio*. Ante eso hay que apelar a formas que demuestren cifras y causas por las cuales los trabajadores recurren a la justicia laboral. Esa perspectiva puede visibilizarse a partir de los fundamentos del Decreto de Necesidad y Urgencia (DNU) del Poder Ejecutivo Nacional N° 54/17:

Que la situación descripta ha generalizado el concepto de que la reparación de los infortunios laborales se enmarca en una relación obligacional de derecho privado

entre el trabajador siniestrado, su empleador y su Aseguradora de Riesgos del Trabajo, provocándose así una proliferación de litigios individuales que ponen en riesgo la finalidad de la Ley N°24.557 y sus modificatorias para asegurar reparaciones suficientes [...].

Que tal afectación se ha agravado al punto que, en la actualidad, la mayoría de las contingencias amparadas por la Ley de Riesgos del Trabajo se reclaman a través de demandas laborales que evitan la obligatoria intervención previa de las Comisiones Médicas Jurisdiccionales (p.5)

Las justificaciones pueden ser desmentidas considerando que, de 713.254 accidentes y enfermedades laborales denunciadas durante el año 2015, se iniciaron 104.168 juicios, es decir, solo el 14,7%. Si se correlaciona el número total de trabajadores afiliados al sistema, solo el 1,3% recurre a la justicia a reclamar sus derechos. Esas cifras permiten deconstruir el intento de victimizar a los empresarios y culpabilizar a los trabajadores. En síntesis, el 99,13% de los trabajadores que están en el sistema de riesgos de trabajo nunca han ido a la justicia a reclamar, mientras en los datos del año 2018 de la SRT se visualiza que aumenta la gravedad de accidentes, con menos reconocimiento de enfermedades profesionales y más trabajadores muertos.

Diversos proyectos que plantean reformas laborales proponen una instancia administrativa previa, obligatoria y excluyente en las comisiones médicas, por lo cual la controversia se dirime ante un organismo técnico administrativo integrado por médicos, cuyo dictamen -si no es apelado- tiene carácter de cosa juzgada administrativa.

Según la Asociación de Abogados Laboralistas (AAL) de Rosario, Provincia de Santa Fe (2019) el dictamen no puede equipararse a una sentencia; los médicos que conforman las Comisiones Médicas carecen de idoneidad técnica para resolver problemas jurídicos; se aplica listado cerrado de enfermedades profesionales y se desconoce la posibilidad de reclamar enfermedades no enlistadas tal como aprueba la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los mecanismos cuyos tres ejes sobre los que pivotean las políticas relativas a *salud y seguridad en el trabajo* son: ausentismo, litigiosidad laboral y adicciones, atravesadas por la lógica de individuación, culpabilización y construcción de peligrosidad, tal como las políticas neoliberales han instalado, según Linhart (2016) & Murillo (2010). Se generan entonces, representaciones y subjetividades que invisibilizan el sufrimiento y su relación con los procesos de trabajo. Al mismo tiempo, las ART, sociedades privadas, van a poder cobrar a las obras sociales lo que las comisiones médicas o ellas mismas consideren que *no se debe* a un accidente laboral, a una enfermedad profesional (casi no existen) o si se prueba que el operario no usó los elementos de protección personal -responsabilidad centrada en el trabajador-.

El verdadero proceso de expulsión de los trabajadores cuando se presentan con problemas de salud derivados del trabajo, se puede constatar ya que tanto solo el 50% de las denuncias de enfermedades y accidentes son tomadas por las ART. El proceso se completa con los rechazos de comisiones médicas en un porcentaje similar. En consecuencia, el 65% de los diagnósticos sobre EP se realizan en Obras Sociales, Hospitales Públicos o Centros de Salud, datos no considerados ya que se construye una operación de ocultamiento jurídico y epidemiológico (Kohen: 2018) que deja a cuenta del propio trabajador, las consecuencias de las patologías que se producen en el mundo del trabajo.

El trabajo como producción

La *Hipótesis* de partida, alude a los accidentes graves en ciertos colectivos de trabajadores que desencadenan el desmoronamiento de las estrategias defensivas, lo que los expone a mayor sufrimiento individualizado y a la negación de la relación de ese sufrimiento con el proceso de trabajo, lo que obstaculiza la posibilidad de construir *mecanismos protectores de la salud*.

Es necesario partir de la categoría central *trabajo*, ubicando sus aspectos productivos y subjetivos -entre *POIESIS* y *ARBEIT*-, lo que permite analizar los efectos que se producen en colectivos de trabajadores ante accidentes graves y/o mortales.

Los *objetivos específicos* son:

1) describir las estrategias defensivas de ciertos colectivos de trabajadores que están expuestos a situaciones peligrosas en el proceso de trabajo;

2) analizar el impacto subjetivo y efectos en las estrategias defensivas de colectivos de trabajadores donde acontecieron accidentes graves;

3) indagar acerca de la creación de mecanismos protectores de la salud en colectivos de trabajadores que fueron afectados por accidentes graves

La palabra *trabajo* deriva de *tripalium*, instrumento de tortura de tres palos cruzados que servía de castigo a los reos; es decir, un equivalente de torturar. En diferentes idiomas, como el francés (*travailler*) o el italiano (*travagliare*), conserva la acepción de atormentar, apenar, sufrir. De allí se deslizó a esforzarse y laborar. También estuvo ligado a la idea de sujeción, de control, de marca, pero siempre se trata de hacer hablar al cuerpo (Ballerini: 2012).

Ballerini analiza el trabajo desde tres concepciones: tradicional, moderna y actual. Dentro de la tradicional ubica la *etapa clásica*, en tanto en la Antigüedad el trabajo manual era innoble, propio de las herramientas con habla, es decir, de los esclavos. De ese modo, el trabajo era considerado necesario, pero en mano de esclavos. Lo productivo tenía una función residual. Luego sobreviene desde el siglo XIX el lugar de los *siervos* en los campesinos, y en el Renacimiento comienza a reconocerse el valor de lo productivo. Otra etapa es la *judeocristiana*, en la que el trabajo tiene connotaciones ambiguas y ambivalentes: puede ser un castigo o maldición, contribuyendo -además- a la virtud cristiana de la obediencia. Ese carácter negativo dará base para la conformación de la reforma protestante.

La concepción moderna tiene tres subetapas: *ética protestante y formación del capitalismo; capitalismo fabril y la invención del trabajo*, y la *concepción marxista*. En la Reforma Protestante el trabajo es un modo de participar en la obra de Dios. Surgen representaciones específicas sobre el trabajo, pero el trabajador tendrá valor en relación con su capacidad productiva. Se inventa la nueva concepción del trabajo junto a la sociedad salarial, mientras que en la interpretación marxista se plantea la concepción alienante y deshumanizante del trabajo, ya que el capitalista compra la fuerza de trabajo y obtiene el producto del proceso de trabajo.

La concepción actual hace eje en el vaciamiento del sentido del trabajo, que queda reducido a empleo. Sus herramientas le son cada vez más extrañas y surge el trabajador - consumidor (Ballerini: 2012). También lo desarrolla Neffa (2001) al decir que se puede transformar el sufrimiento para que sirva al trabajador como incitación para la realización de sí mismo, la construcción de la identidad e incluso para encontrar placer en el trabajo. Sin embargo, para eso es imprescindible encontrar o darle un sentido al trabajo (p. 35).

Si bien Marx parte de considerar en primera instancia el trabajo como el proceso entre hombre y naturaleza, resalta el intento de apropiación en el que, al mismo tiempo, se transforma a sí mismo, tal como retoma Antunes (2010). Si se puede considerar al trabajo un momento fundacional de la sociabilidad humana, como punto de partida de su proceso de humanización, también es verdad que, en la sociedad capitalista, el trabajo pasa a ser asalariado, asumiendo la forma de trabajo alienado, fetichizado y abstracto. Es decir, al mismo tiempo en que es imprescindible para el capital, es un elemento central de sujeción, subordinación, extrañamiento y reificación, dimensiones contradictorias y conflictivas del trabajo.

Este complejo proceso se despliega a través de la categoría *alienación*, que permite visualizar cómo se realiza el trabajador en su objeto de manera tal que cuando más produce menos tiene; cuantos más valores crea, tanto más desprovisto de valor aparece, o cuanto más ingenioso el trabajo, tanto más desprovisto de ingenio está el trabajador. Al final de ese proceso, el producto es claramente algo ajeno, una fuerza independiente del trabajador y la realización efectiva del trabajo aparece como *desrealización del trabajador*. Es decir que la alienación pasa a ser un verdadero extrañamiento en el cual el trabajador no se reconoce, sino que se niega en el trabajo. La dimensión abstracta del trabajo que se va dando en la producción de valor, el carácter fetiche de la mercancía, van ocultando sus dimensiones sociales, mostrándolas como algo inherente a los productos de trabajo.

Según Marx, Antunes (2010) plantea que con el capitalismo se tiene una forma de objetivación del trabajo en la cual las relaciones sociales establecidas entre los productores asumen la forma de relación entre los productos del trabajo. Así, la relación establecida entre los seres sociales adquiere la forma de una relación entre cosas. En la lógica de dominación del capital y su sistema de metabolismo social, la producción de valores de uso socialmente necesarios se subordina a su valor de cambio. Para ello, tanto las funciones productivas y reproductivas vitales como el control y el comando del proceso son radicalmente separadas entre los que producen y los que controlan.

Julio Neffa (1990) analiza el trabajo desde cuatro dimensiones:

1. Significa, en primer lugar, el esfuerzo humano para conocer y dominar el universo a fin de arrancarle sus riquezas.
2. El trabajo es, para quienes lo ejecutan, una ocasión privilegiada para tomar conciencia de las debilidades y potencialidades humanas y de su utilidad para desarrollar la personalidad, si es que se realiza en condiciones adecuadas.
3. El trabajo es esencialmente un hecho social. Se trabaja formando parte de una realidad colectiva. El trabajo puede generar un comportamiento solidario a partir de la constitución de un colectivo de trabajo.
4. Es una actividad privilegiada en tanto permite superar simbólicamente los límites del tiempo y del espacio y de encontrar un sentido a la vida.

En el modo de organización capitalista, el taylorismo aparece como etapa importante del movimiento o proceso general de división social y técnica del trabajo. El punto de partida es la posibilidad de aumentar la eficiencia del trabajo haciéndolo más científico o intenso, o aumentando la productividad gracias a la normatización de los objetos y medios de trabajo. El taylorismo considera como natural la tendencia a la vagancia y al ocio, por lo cual estos fenómenos deben ser evitados.

Los trabajadores a su vez irán fortaleciendo oficios en base a una racionalidad que les permita evitar la intensificación del trabajo, el desempleo y la caída de sueldos. A la vez, considera que hay que organizar científicamente el trabajo para eliminar los tiempos muertos y los movimientos inútiles a partir de la motivación del

dinero con reglas que asumen como justas. Se profundiza así, la escisión planificación-ejecución y la determinación precisa y anticipada de la tarea, principios de la *Dirección Científica de Empresas* para lograr la disciplina necesaria (Neffa, 1990).

La política de gestión de la fuerza de trabajo deriva de la concepción del sujeto en situación de trabajo, buscando la eliminación del tiempo muerto y planteando una intensificación del trabajo como modo de aumentar la productividad. Esto se potencia con la llegada del *fordismo*, cuya cinta transportadora lleva al máximo la división técnica y social del trabajo, fija al trabajador a su puesto, reduce el tiempo muerto, vuelve repetitiva la tarea, disciplina la acción del trabajador imponiendo un ritmo, acelera la tasa de rotación del capital a partir de los tres turnos continuos y requiere, a su vez, alta calificación para quienes están en el diseño y programación del trabajo y tareas de mantenimiento. Se pagan salarios altos pero ligados a su eficiencia, normas de consumo y modo de vida. Generalmente, las grandes empresas articulan modos tayloristas y fordistas según sus necesidades.

En el texto de Neffa encontramos palabras de Ford:

Así como nosotros adaptamos las máquinas y herramientas en el taller para producir la clase de autos que tenemos diseñados en nuestras mentes, así nosotros hemos construido un sistema educacional en vista a generar el producto humano que tenemos en mente. (1990, p. 305)

Es el llamado *estilo de vida americano*, que surge como característica de un estado de bienestar propio de la posguerra en EE.UU. y se caracteriza por la necesidad de producción y consumo. Producción que, a su vez, debe ser numerosa, pero su utilidad o uso, de corta duración. Dentro de esas pautas, la producción de autos es uno de sus aspectos más destacados; en números y en ostentación de lujo y tecnologías. Es posible pesquisar huellas de esas construcciones, dado que en la organización del trabajo conviven los modos tayloristas y fordistas junto a las nuevas tecnologías del siglo XXI a las que resulta factible aproximarse mediante los aportes de Foucault.

Ya se han mencionado los aportes de Linhart (1997) respecto a la potencia y continuidad de la lógica taylorista en la llamada gestión moderna del trabajo, poniendo de relieve especialmente las condiciones de dominación o subordinación que se consolidan en la organización del trabajo. Taylor sienta las bases de mecanismos en los que lo central es la fabulosa transferencia -expropiación- del saber de los trabajadores. Así, los oficios se fragmentan en tareas que se sostienen por normas y no por formación o por el saber hacer de la experiencia. El obrero ejecuta lo que oficinas de ingenieros planifican y se institucionaliza la subordinación. Este modelo se considera racional y científico, así como un proceso progresista social y técnicamente que sirve a los intereses superiores de la nación y mejora los salarios de los trabajadores en base y proporción a las ganancias en productividad. En definitiva, se lo presenta como un modelo justo, equitativo y honesto y, de este modo, se enmascara la violencia haciéndola pasar por una ideología justa y beneficiosa para todos.

Ese modelo necesita ser planificable y es puesto en cuestión tanto desde las movilizaciones de trabajadores en los '60 en Europa, como desde las protestas que tuvieron lugar años después en Argentina. La mundialización, las nuevas tecnologías informativas y en comunicación, así como las tercerizaciones, demandan respuestas para otras situaciones de trabajo. Las empresas alertan sobre la peligrosidad de colectivos, demandan dignidad, autonomía, libertad en horarios,

primas y salarios. Frente a esto, se pone en marcha, especialmente, una gestión individualizada del trabajo.

El elemento más decisivo que Linhart (1997) ubica en la gestión de estos colectivos es la capacidad para producir autonomía, producir sentidos, poniendo en sinergia sus capacidades. Es un apoyo no solo profesional, sino también afectivo y psíquico, especialmente para minimizar la incertidumbre frente a lo desconocido. Su papel es esencial a la hora de descifrar los sufrimientos experimentados en el trabajo, sus causas, sus orígenes. De allí que no lo pone en relación con la fragilidad personal, sino con el contexto histórico social.

La personalización en el trabajo introduce la supuesta única manera de lograr más reconocimiento y libertad. El asalariado pasa a ser una especie cuya forma se organiza al modo de oficina, con tiempos y métodos que debe autoaplicarse. Los llamados *nuevos métodos*, como *Lean Management*, son una aplicación estricta y exacerbada del taylorismo, modelo de gestión en el cual el trabajador da su mayor tributo, y de manera activa, de su propia subjetividad.

En la década de los '80 se da una fase participativa a través de círculos de intercambio, grupos *ad hoc*, en las que se debe crear una cultura de empresa, un espíritu de comunidad a medida de la empresa, producción de valores morales promulgando cartas éticas, códigos deontológicos, reglas de vida que definen al asalariado virtuoso. En definitiva, una implicación más narcisista los conduce a medirse con los otros y a un ideal de sí mismos. La actividad profesional pasa a ser un cumplimiento narcisista, en función de criterios de empresa con disposiciones contruidos por fuera y, generalmente, a contrapelo de ellos, lo que constituye una fuente de sufrimiento importante.

Linhart (2016) los plantea como dispositivos participativos, éticos y de transacción narcisista desplegados para convencer, seducir y arrancar el consentimiento. Las direcciones de RRHH acompañan el proceso de manera de solucionar incluso los problemas de la vida privada. Proponen masajes, consejos para buena salud y relajación, servicios de limpieza o meditación. Cada asalariado es único. Es la búsqueda de una estrategia que tome la forma de una política de cambio permanente, lo que a su vez es planteado como capacidad de la gerencia de hacer frente a la incertidumbre.

Los horarios variables favorecieron rutinas diarias personales, por ejemplo, en las mujeres y la crianza o escolarización de los hijos, con este paulatino desarme de la escena colectiva. En horarios de entrada y salida del trabajo, se hace difícil la tarea de formación y sensibilización colectiva de los sindicalistas. La polivalencia es también una vía de circulación en diferentes instancias grupales que no terminan de tener consistencia para resguardar valores como la solidaridad y la justicia social. Se aumenta la libertad y la autonomía, pero de manera reglada. Se debilita, así, la colectividad, la capacidad de protesta del colectivo mismo a través de un verdadero aislamiento del trabajador. Esto, de orden paradigmático, se expresa en la entrevista periódica y regular de cada trabajador con un jerárquico que le define objetivos personales y que un mes después lo evalúa.

La organización taylorista del trabajo no es solo un modo técnico de organizar la jornada laboral, sino una forma de coerción social donde la coacción y el control se inscriben en la tarea misma. En la década de los 90 avanza la tercerización en un perfil menos industrial y más de servicios con informatización, lo que implica una situación más fluida y flexible en la que se cuestiona el taylorismo. De este modo, oscilan las referencias y hasta puede volverse obsoleto el saber de los trabajadores. A su vez, sin ningún control sobre el proceso, el trabajador no tiene condiciones para

producir algo nuevo, es como un aprendiz permanente, lo que refuerza la subordinación. Se reinventan rutinas, se necesita más tiempo para el tratamiento de incidentes, es decir, se da una situación permanente de desaprendizaje que puede provocar agotamiento. La experiencia de oficio pasa a ser vista como rígida y un obstáculo a la adaptación y fluidez de la producción (Linhart: 2016).

Las nuevas políticas tratan de movilizar la inteligencia, parten del reconocimiento de saberes y de un saber-hacer clandestino de los trabajadores. Analizan así, sus procesos de implicación y cómo se las arreglan para la construcción de sus propios nichos. A través del círculo de calidad o grupos de expresión por parte de direcciones empresarias, se presenta una explotación oficial de las capacidades de implicación articuladas en torno a la construcción de *stocks* de saberes no formales. Lo que se quiere plantear como superador puede llegar a ser no operativo. Esta implicación despojada de sentido, que enmascara la significación y alcance del trabajo y plantea funcionar estrictamente en acuerdo con la norma, es insoportable. Le implica al trabajador despojarse por disciplina de su tiempo y de sí mismo.

No es lo mismo para un trabajador poder ubicarse en el lugar de actor o de agente. El *agente* hace solo lo que otros planifican y debe acatar la norma sin posibilidad de producir de manera pensada, inteligente, solucionando las dificultades e imprevistos. El *actor* siempre es un sujeto ligado colectivamente, que puede participar produciendo en la discusión inteligencia práctica o de oficio. Ocurre que muchos trabajadores manifiestan su necesidad de no colaboración en acciones que consideran peligrosas y allí está expresada la compleja vivencia de consentimiento objetivo, pero, al mismo tiempo, está en contradicción con su percepción subjetiva, que generalmente es algo que el trabajador se reserva de comunicar.

Lo que se considera *secretos del oficio* son siempre fruto de potencialidades creadoras e inventivas de los obreros, pero a diferencia del saber artesanal que se produce por generaciones y es productivo, este debe producirse en periodos a veces cortos o en pocos años, adquiriendo aquí ese oficio un carácter vital, pues está construido respondiendo a la ansiedad y al miedo de los trabajadores. Esos secretos de oficios no son simples trucos; por ejemplo, luego de una serie de incidentes alguien podría ubicar ciertas señales que anticipan un accidente, aunque no tengan encadenamiento lógico. Esto no se articula a un saber teórico y es el resultado de la experiencia y la observación, es un saber operacional que no lo explica todo, sigue habiendo zonas oscuras incluidas sus discrepancias con el saber de capataces o jerárquicos (Dejours: 2001).

El conjunto de los secretos de oficio permite que una fábrica funcione, pero hay discontinuidades en ese saber pragmático que dejan entrever el misterio de la producción. Siempre habrá accidentes que no se pueden anticipar, que aún no se explican y que pueden repetirse, incidentes extraños y accidentes imprevisibles. Estos procesos dan cuenta de la necesaria movilización subjetiva que se produce en los colectivos de trabajadores y que muchas veces tiende un puente con los saberes discrepantes de capataces o encargados.

En la pertenencia que puede ir forjando para su constitución el colectivo productor, no es fácilmente compatible con una transformación de la organización del trabajo que renuncie a los principios tayloristas, ya que esa implicación no es dominable fácilmente. Por eso es que las empresas esperan modificar el sistema taylorista con acciones participativas desde un nuevo modelo de organización. Esta batalla por la identidad permitiría extirpar la distancia entre la racionalidad propuesta y los trabajadores concretos que pueden constituir una verdadera revuelta subjetiva,

buscando así que la implicación *objetivada* con el tiempo logre consentimiento subjetivo (Linhart: 2016).

Los dirigentes empresariales buscan asegurarse la compatibilidad de los trabajadores con las formas descentralizadas del trabajo. Uno de los frentes por el que se ataca a los colectivos tradicionales de trabajadores es el de los grupos informales que se constituyen en base a una comunidad de intereses y valores, mientras que otro es el intento de cambiar la cultura y el modo de ser de los colectivos, así como los modos de regulación de la vida del colectivo en el trabajo. En general, los empresarios lo nominan como formas arcaicas de participación y además, deslizan un concepto de peligrosidad al que se le hace frente con políticas de individuación y difusión de nuevas formas de sociabilidad.

Como ejemplos de políticas de individuación se pueden consignar las innovaciones salariales, las variaciones en función de resultados o la instauración de carreras obreras que atentan contra la solidaridad, minimizan lo colectivo y privilegian la dimensión individual. Al individualizar una negociación anual se rompe la noción colectiva que presupone cierta igualdad y comunidad de destino. Respecto de las nuevas formas de sociabilidad en la empresa, es posible mencionar grupos de intercambio y progreso, círculos de calidad y grupos *ad hoc*, así como la movilización de los trabajadores en la cultura de empresa de cara a la creación de nuevas identidades colectivas. Frente a la clandestinidad del colectivo, aparece el brillo publicitario de la empresa. En lugar de distancia con la racionalidad empresaria, se propone el desafío de servir mejor a la empresa. Cambiar a los trabajadores en vez de cambiar el trabajo (Linhart: 2016).

Cuando se instala el derecho a expresión en Francia -Ley Auroux del 4 de febrero de 1982 sobre el derecho de expresión individual y colectiva-, se instala también una paradoja extrema: instaurar un derecho individual a la expresión que no puede ejercerse más que en forma colectiva. En tanto grupos homogéneos de trabajo, los deja expuestos como blancos de la política de los superiores. Hay que desestabilizar los grupos para transformarlos, producir personas competitivas y sin posibilidad de repliegue hacia lo subjetivo. Metamorfosis de la identidad al precio de la disminución de la producción de saberes prácticos al margen de la norma. Es importante la estrategia de temporización, ya que es necesaria la confianza para no correr el riesgo de agravar las disfunciones, averías, imprevistos cada vez más numerosos que ya no pueden ser administrados por el colectivo, sino que quedan a cuenta de una normativa rígida.

La neutralización de los colectivos tradicionales implicados, no neutralizados, contestatarios, representa el límite de esa nueva política. No solo disminuye la producción de saberes y rigidiza la empresa, sino que además se pierde autonomía y las regulaciones informales. Esto desemboca en una crisis de identidad como uno de sus costos.

El modo de gerenciamiento debilita, precariza subjetivamente, entendiendo la *precarización subjetiva* como un conjunto de procedimientos puestos en acto por la gestión empresarial moderna para mantener al asalariado en una situación de precariedad, en una sensación de incertidumbre, aunque posea estabilidad en el empleo o, en el caso de los funcionarios, contrato a tiempo indeterminado. Hay una serie de prácticas que han desestabilizado al trabajador para que viva en la inseguridad, sin saber cómo hacer su trabajo, sin saber hacer con su entorno, sin saber cuáles son sus objetivos, sostenido solo por el temor a la evaluación (Dejours: 2015).

Hay acciones de reestructuración permanente, cambios permanentes para que el trabajador no pueda apoyarse en su experiencia, en recursos, en un colectivo o en una referencia estable en lo jerárquico. Esta desorientación es un objetivo: se vive con miedo, se espera no cometer un error profesional, se teme producir una catástrofe. En síntesis, el objetivo es provocar un malestar permanente. Se trata de una desestabilización crónica donde el temor ya no es solamente perder el trabajo, sino *una puesta en peligro de sí mismo*, en la cual se atenta contra el valor y la dignidad de los trabajadores. Allí aparece la ilusión de que el modo de salir de esa subordinación es dejar de ser asalariados, generalmente, a través de una *uberización* del trabajo, modo en el que la relación patrón-asalariado pasa por plataformas digitales que permiten escapar a restricciones legales como horarios o tiempo de trabajo. Aparecen multi empleos en contexto de supuesta libertad; sin embargo, esta ausencia de subordinación tiene alto costo en la precariedad, remuneraciones menores y, muchas veces, largas jornadas. Los trabajadores son obligados a dirigirse a quienes los denigran, niegan y descalifican, en una dirección contraria a sus propios valores. Se espera que sean activos en la puesta en marcha de la destrucción de una parte importante de ellos mismos. Se combinan, así, las virtudes instrumentales de las herramientas y los activos persuasivos, pedagógicos y micro políticos.

En definitiva, la modernización gerencial se plantea como superadora del taylorismo, pero en realidad no desaparece, sino que se metamorfosea. Por esto las evaluaciones en entrevistas individuales no son ni siquiera evaluación de rendimientos, sino de su personalidad y las estrategias de sometimiento y dominación en el trabajo se instrumentan a partir de condiciones subjetivas presentes en los trabajadores, o a partir de la producción desde las lógicas grupales que se organizan en el proceso de trabajo. Muchas de estas condiciones están presentes en las denuncias de violencia laboral, en las cuales el salario es asociado a una productividad que no depende de un trabajador, sino de un *software* y de un contrato de horas cero con jornadas ilimitadas.

Una visión interesante sobre lo que hoy se expresa como violencia laboral son los aportes del TEL en los que se analiza cómo, aún en época de recuperación de empleo y relativa mejora salarial, se incrementan las patologías psicosomáticas que generalmente son leídas desde la perspectiva del estrés y en relaciones categorizadas como acoso, *mobbing*, violencia laboral, etc. A través de las categorías de *riesgos psicosociales* y *riesgos organizacionales* se ha intentado definir las exigencias psicosociales que implican para un trabajador afrontar este proceso productivo, estudios que se desarrollaron especialmente en los países escandinavos en la década de los `80 (Campos, Martínez & Soul, 2015).

La proliferación de padecimientos psicosomáticos y de relaciones violentas y de acoso en los espacios de trabajo son la expresión de la profundización de mecanismos coactivos y coercitivos, que son parte de la relación capital-trabajo; mecanismos que se despliegan en el marco de una ofensiva generalizada y sistemática sobre el trabajo que ha sido naturalizada por los propios trabajadores, que aparecen como características normales de las relaciones de trabajo. Por lo tanto, son estas políticas patronales y empresariales actuales las que generan las *condiciones de posibilidad para* que puedan surgir y desarrollarse estas formas de violencia, ligadas a las relaciones de competencia, la horizontalización del conflicto y la individualización de responsabilidades al interior de colectivos laborales, ponderando en esto los efectos de ataque y obstaculización de las organizaciones gremiales (Campos, Martinez & Soul: 2015).

Dejours (2006) plantea tres hipótesis de las tesis neoliberales sobre el trabajo:

- Ya no hay trabajo, y este sería una mercancía rara en nuestra sociedad, dado por el avance de la informática, la automatización, la robotización, etc.
- El trabajo no plantea problemas científicos, es transparente, inteligible, se puede reemplazar progresivamente el hombre por autómatas, solo quedaría algo residual de la gestión.
- El trabajo pierde su misterio deja de ser fuente de sentido y realización, debiendo buscarse otros mediadores de la subjetividad e identidad

Esas tres tesis Dejours (2006) las refuta:

- El trabajo no es una mercancía rara, la duración del trabajo crece, así como el esfuerzo que suele aumentar en las deslocalizaciones a países periféricos, también crece por contratación, tercerización, trabajo no remunerado e ilegal.
- El trabajo no es totalmente inteligible, formal y automatizable, la calidad total no puede encubrir el aumento de incidentes, las condiciones de seguridad y salubridad el aumento de accidentes mortales en construcción, así como se afecta la seguridad en trenes y centrales nucleares.
- El trabajo sigue siendo el único mediador para la autorrealización en el campo social y no surgieron sustitutos de esa dimensión.
- Aunque el trabajo es mediador de la emancipación, también es fuente de importante sufrimiento, así como hoy surgen nuevos padecimientos ligados al gerenciamiento en cuadros empresariales.

La precarización laboral es un riesgo

El trabajo saludable es algo a construir, no es defensivo ni puro desgaste. Se construye en esa confrontación con lo real, en la que sale airoso a pesar de todas las dificultades. Se maneja el proceso, no es desde un lugar de pasividad (Dessors: 2012). En el trabajo siempre se está en el colectivo. La interpretación de una norma organizacional implica compartir con otros. Lo organizacional desconoce lo que no avala, pero siempre intenta quedarse con el saber obrero, es decir, se confiscan las invenciones para hacerla prescripciones.

Cuando se producen subcontratación y reducción de personal, se rompe con organizaciones sociales que se construyen con un deseo de eficacia. Ambos elementos quedan así fragilizados. En el extremo de esas fracturas se encuentra la desocupación, la precariedad de los que están privados de trabajo, que marca al que tiene empleo, pues la amenaza es privarse de comunidad. Otro rasgo alarmante es el reconocimiento de sindicalistas, especialmente de mandos medios, sobre que el *management* consiste en la mentira. El sufrimiento moral es respondido desde el cinismo y su reverso es la victimización (Mollinier: 2012).

En los casos más cerrados, en los que queda poco margen para decisiones, los actores pueden evitar los costos morales eludiendo las cuestiones de dignidad y llevándolas al plano de las injusticias comunes. Si en la defensa frente a ese sufrimiento se propone dar testimonio públicamente, reivindicando la democracia, se deben confesar los *proprios arreglos* a riesgo de incrementar su sufrimiento y el de otros, que pueden rechazarlo (Mollinier: 2012).

Guilho Baillly (2012) describe cómo la intensidad del sufrimiento crece cuando está la amenaza de pérdida de empleo, o cuando la duración del contrato es indeterminada o ya se experimentó despido. El trabajo temporario, a su vez, tiene un sufrimiento agregado vinculado a los constantes cambios y a la confrontación con lo desconocido: cómo llegar a darle sentido a la tarea prescrita en una obra común,

incertidumbre que muchas veces se expresa en el consumo de medicamentos por episodios en lo corporal u otros modos de consumo problemático.

Han sido mencionados los aportes de Jacobo Mustafá (2012) acerca del peso de la precarización y la flexibilidad laboral en el acontecimiento de accidentes, en este caso en la rama metalúrgica. Esta investigación aporta conocimiento sobre la subjetividad de los trabajadores en relación con la precarización laboral, diferenciando el grupo de trabajadores efectivos de los contratados.

En el caso del personal efectivo de planta, se pudo relevar lo siguiente

- Durante la jornada laboral, la principal preocupación es el cumplimiento de la tarea sin que la presencia de jefes o capataces sea un problema.
- Prioriza el cuidado de la salud al cobro del presentismo.
- Denuncia cualquier accidente o incidente, cumpliendo el respectivo registro.
- Cuenta con una experiencia de lucha por el respeto de sus derechos legales y la obtención de reivindicaciones no contempladas.
- No tiene que pensar hasta cuándo tiene trabajo, puede programar su vida sin pensar en la finalización de su empleo.
- No debe estar demostrando permanentemente su capacidad para el desempeño de las tareas asignadas.

En cambio, en el caso de *Personal Contratado / Precarizado*:

- Aumenta el riesgo al estar en alerta constante frente la posible presencia de capataces o jefes.
- Las ausencias son un antecedente negativo para la renovación de la contratación, por lo que evita faltar cuando está enfermo.
- Ante el riesgo de ser inculpado, solamente denuncia los accidentes graves.
- Sufre la desprotección de las leyes de empleo, el temor a la desocupación y a las presiones que significan las advertencias de los niveles jerárquicos.
- Está permanentemente preocupado por la duración de su empleo y los problemas que la falta del mismo provocará sobre su familia.
- Debe demostrar a cada momento sus cualidades para que esto le facilite la renovación del contrato. Esto constituye un factor de tensión agregado.

En el caso de los *contratados* se observa:

- Dentro de los seis meses de antigüedad, 22 operarios accidentados.
- Entre seis meses y un año, 15 operarios accidentados.
- Entre uno y dos años de antigüedad, 49 operarios accidentados.
- Entre dos y tres años de antigüedad, 37 operarios accidentados.

Las estadísticas muestran que es mayor el número de accidentes en los contratados que en el personal efectivo. Incluso, la estadística de accidentes en general se agrava en tiempos de conflictividad ligada a la permanencia de la fuente de trabajo, especialmente ente los trabajadores que tienen estabilidad, a pesar de la menor producción y tiempo de jornada. Las cifras de los dos sectores mejoran notablemente a medida que la amenaza se diluye. En el caso de los contratados, a mayor tiempo en la empresa sube el número de accidentes. Es decir, no se trata de la falta de experiencia, sino de la carga de la amenaza sobre el trabajo mismo (Mustafá: 2012).

El Comité Mixto de Higiene y Seguridad en la empresa, en articulación con propuestas gremiales de la Comisión Interna de fábrica, intentó aplicar estrategias saludables para mitigar el impacto en la precarización, si bien la empresa no delegó la definición de seguir precarizando, contratando, y muchas medidas no se pudieron concretar por exigencias sobre costos impuestos por la empresa. A través de la

Comisión Interna y del cuerpo de delegados se buscó la unidad de ambos grupos, tratando de evitar la competencia y la discriminación. A tal efecto se definieron una serie de objetivos que se cumplieron, algunos parcial y otros totalmente. De esta manera, se lograron salarios y adicionales iguales para igual tarea y premios a la producción para todos los trabajadores. En la práctica, se logró una igualdad de derechos en todos los sentidos. Todo esto se consiguió en forma paulatina, logrando entre fines de 1995 y principios de 1996 la efectivización total de los contratados (Mustafá: 2012).

La Comisión de Higiene y Seguridad gremial se propuso como estrategia plantear la estabilidad laboral como factor de riesgo, a lo que la empresa se resistió fuertemente. Por eso debió trabajarse en los factores de riesgos tradicionales, logrando mayores horas de capacitación para el conjunto de los trabajadores.

No es tanto la polifuncionalidad, el trabajo en equipo o la auto supervisión lo que aumenta el riesgo de accidentes, sino el hecho de que el trabajador se ve sometido al riesgo de perder su empleo, o a la certeza de un contrato que se termina. Esto hace que un trabajador minimice el riesgo, desprece las medidas de seguridad o no reclame frente a una orden de la jefatura, a cambio de crear alguna posibilidad de seguir trabajando.

En palabras de Victorio Paulón, dirigente sindical del sector, que retoma Mustafá (2012):

Hoy cuando el toyotismo ha desarrollado una verdadera estrategia para apropiarse del "saber del obrero", curiosamente aparecen militantes sindicales que siguen aportando su trabajo y su dedicación para brindar sus conocimientos a sus compañeros. No es -a nuestro entender- un exponente nostálgico de un pasado sindical que ya no existe, sino una de las muchas manifestaciones de la resistencia operaria a las políticas patronales. El valor de este trabajo radica en que la observación directa de un obrero hace posible contestar a la prédica flexibilizadora desde la esencia misma del puesto de trabajo. La inseguridad y la inestabilidad psicológica atenta contra la seguridad del trabajador. (p. 5)

Trabajo vivo

En la Tesis se plantea como **objetivo general** analizar los procesos singulares y colectivos que permiten acceder al conocimiento de las modalidades del sufrimiento, las *estrategias defensivas* que generan y las formas en que se puede tramitar la posibilidad de restituir o conservar la salud psíquica en aquellos colectivos que han sido afectados por *accidentes graves*. Como aproximación a lo planteado se realiza un recorrido por los desarrollos que, desde diferentes aspectos, pueden aportar al análisis de estos procesos para luego ponerlos en relación con acontecimientos de accidentes graves y/o mortales, así como con intervenciones realizadas, para analizar sus posibles efectos.

Se parte de considerar el trabajo vivo, el trabajo como actividad desplegada por los hombres y las mujeres para ejecutar lo que no está dado por la organización del trabajo (Davezier: 1991). El trabajo es, por definición, humano, ya que se convoca precisamente ahí, donde el orden tecnológico-maquinal es insuficiente, surge en el fracaso del intento de dominar lo real y convoca a la inteligencia astuta. En principio, un trabajo nunca es solo de ejecución, conlleva la concepción.

En términos de Dejours (2012, p.21):

El trabajo se define como aquello que el sujeto debe añadir a las prescripciones para poder alcanzar los objetivos que le fueron asignados; o incluso lo que debe añadir de sí mismo para hacer frente a lo que no funciona cuando se atiende escrupulosamente a la ejecución de las prescripciones.

Antes de la posibilidad de la cooperación el trabajo es individual, vivo y subjetivo. Pasa por un cuerpo a cuerpo entre trabajador y materia, herramienta u objeto técnico, aún en las actividades de servicio en las que la materia por trabajar es del orden de la relación.

El trabajo de producción -*POIESIS*- es una prueba para la subjetividad entera de la que pueden emerger nuevas habilidades, a condición sin embargo de que esa prueba sea seguida por un segundo trabajo -*ARBEIT*- de uno sobre sí mismo, o de transformación de uno mismo. (Dejours: 2013, p.196)

El capital no puede eliminar *el trabajo vivo* del proceso de producción, a pesar de la monumental reestructuración productiva que experimenta sobre la base de los efectos que las mutaciones tecnológicas producen. A su vez, las situaciones de desempleo hacen visibles los efectos en los procesos de construcción de identidades que el trabajo posibilita. Dar cuenta de ese trabajo vivo es una tarea inconclusa y que solo puede hacerse con la participación directa de los trabajadores. El trabajo toma una *doble centralidad*: política como *POIESIS*, producción de valor y, por lo tanto, de relaciones de dominación, y subjetiva como *ARBEIT* -trabajo psíquico- soporte necesario en la constitución de una trama identificatoria que lo liga socialmente. En la organización del trabajo confluyen estas dos dimensiones. No hay trabajo de producción de calidad sin trabajo de remodelación de la organización psíquica. Según Marx, la *POIESIS* desde la que se parte no lo es sin *ARBEIT*, trabajo vivo (Dejours:2012).

Como efecto de las políticas neoliberales, a partir de los '80 se produce una degradación del valor del trabajo como producción, como trabajo vivo. En el plano de las políticas públicas sobre la salud y seguridad en el trabajo esto se traduce en un pequeño listado de enfermedades profesionales y en un intento de culpabilización del trabajador por los accidentes laborales tomados en el marco de lo que se denominó *contexto catástrofe* (Vasilachis de Gialdino: 1992).

Es importante recuperar la propuesta de *anti taylorismo* de Gastão de Souza Campos (2009), que parte de considerar al taylorismo como la teoría hegemónica en los sistemas de gestión productiva, conservando su característica de fragmentación del proceso de trabajo y expropiación del saber de los trabajadores que sostiene la división ejecución-concepción. Del mismo modo, el fordismo y los sistemas de producción flexibles se tornan dominantes para organizar la producción de bienes o servicios. El fordismo agrega la preocupación por el mercado, introduce la línea de producción y desarrolla políticas que interfieren en la cultura y la moral obrera. La valorización de la cultura organizacional y el énfasis en el factor humano enriquecen la administración con técnicas de control más sutiles: selección y entrenamiento basados en el carácter o la personalidad, dinámica de grupo, sociometría, integración de los empleados a la empresa, emulación. La automatización flexible, apoyándose en la robótica y la informática, ligadas a la concentración globalizada de capitales y a la calidad total, reabre la reingeniería social con cambios en el trabajo, en la política laboral y social, debilitamiento de los mecanismos de representación y lucha de los colectivos, redefinición del perfil profesional, psicológico y social del trabajador requerido y cambios en los modos de sindicalización (Campos: 2009).

En los nuevos modos organizativos se imponen la flexibilidad, la interdisciplinariedad, la creatividad, la tercerización, la colaboración, la gestión del conocimiento, pero, la mayoría de las veces, se aplican en tareas repetitivas y desconectadas del sentido general del proceso productivo. Se habla de *polivalencia* en lugar de *especialización*. Hay una aparente ampliación de la autonomía de los trabajadores como involucramiento en la solución de problemas de producción, pero se recorta según la lógica dominante. Así, se generalizan políticas volcadas a destruir, deliberadamente, los mecanismos sociales y políticos de protección surgidos frente a las distorsiones y los conflictos derivados del mercado (Campos: 2009). La racionalidad gerencial hegemónica produce sistemas de dirección que se fundamentan en el aprisionamiento de la voluntad y en la expropiación de las posibilidades de gobernar de la mayoría. Más que comprar la fuerza de trabajo, exigen que los trabajadores renuncien a sus deseos o intereses, sustituyéndolos por objetivos, normas y objetos de trabajo ajenos a ellos.

Campos (2009) propone el método *PAIDEIA*, que considera al trabajo como un pasaje: de ser pensado como valor de cambio, a jerarquizar su valor de uso, concepción que considera que todo esfuerzo humano volcado a la producción de valores socialmente construidos es merecedor de remuneración. No solo como empleo, se necesita incluir el deseo y el interés del agente productor como la discusión sobre las necesidades sociales. Surge, entonces, una nueva categoría: *trabajo creativo de valores de uso*.

En el desarrollo del método, una hipótesis se va conformando: la producción de valores de uso (es decir, la utilidad de una cosa que hace de ella un valor de uso) se produce de forma simultánea a la coproducción del sujeto -agente de la producción y del colectivo organizado- y al equipo de trabajo. Las relaciones ocultas entre la actividad productiva y la propia constitución del Sujeto y de las instituciones se constituyen como modos de producir cosas y de autoproducirse. A eso, Campos lo llama *coproducción*. En ese marco, se pregunta qué pasaría si la gestión y la planificación asumieran explícitamente como tarea, trabajar no solo en la producción de cosas, sino también en la constitución de personas y de colectivos organizados, segunda dimensión de la tarea productiva denominada *Función PAIDEIA*.

El Siglo XXI, con los aportes de la *Psicodinámica del Trabajo* y la *Epidemiología Crítica Latinoamericana*, puso en cuestión lo que el siglo anterior, desde la caída de los Estados protectores y la implementación de políticas neoliberales, había instalado como certeza: el fin del mundo del trabajo como lo sostuviera Riffkin (1995) o de su centralidad, como lo planteara Habermas (1987) en función de la intersubjetividad o la esfera comunicacional.

Cohen (2003) se interroga sobre cómo considerar el trabajo humano en el tiempo de la subsunción real del trabajo al capital. Si la *POIESIS* implica la producción de un objeto, ¿qué pasa cuando no se da lugar a obra y se lo ubica al trabajador solo en su condición de asalariado? Si bien en el *posfordismo* se transforman en trabajo todas las capacidades humanas, a estas se las define como instrumento de valoración económica. Suaya (2010) en sus investigaciones sobre el instrumento HVT, plantea el tiempo de trabajo como organización del tiempo de vida: no hay diferencia entre la producción para el trabajo y la vida misma. La revolución informática ha propiciado esta confluencia, este borramiento, esta extensión.

Desde una perspectiva similar, Cohen (2003) plantea cómo el concepto de *trabajo vivo* toma potencia ontológica que no solo produce mercancías, sino que produce relaciones políticas y reivindica el aporte de la clínica para transformar cierta ubicación de un sujeto en la organización del trabajo, es decir, la historia del

trabajo en un sujeto como configuración de una vida. Otro aspecto que destaca es que en el sistema capitalista el empresario goza del trabajo del asalariado por ley del sistema, es decir, que la legitimidad está fundada en una legalidad que se legitima en sí misma. Esta máxima excluye la *reciprocidad* planteada como ley del sistema de producción capitalista. En una sociedad que plantea al hombre como patrimonio de otro, cae fuera de sus parámetros la noción de que el otro es otro de mí y resulta imposible por definición instalar la cuestión del cuidado del otro como básico para la supervivencia de una sociedad.

Suaya (2003) resalta la torsión discursiva por la que el desempleo se puede tornar como inexorable y plantea que, aunque el tiempo cronológico ha sufrido una transformación de magnitud por la dimensión del instante, el derrumbe de los soportes de la existencia puede ser historiado. Esta operación fundamental para la promoción de aspectos saludables es la de construcción de una memoria.

El auge de la polivalencia marca en las consideraciones sobre los procesos de trabajo una diferencia entre el trabajador polivalente y el saber hacer del oficio. Del trabajador polivalente se espera un saber hacer determinado por la demanda, cuyas consecuencias son la pérdida del control sobre el proceso de trabajo como expresión objetiva y la pérdida de nominación como expresión subjetiva. Asimismo, como respuesta a la incertidumbre, el trabajo es sobre investido y las modalidades de competencia exigidas son aceptadas como condición de éxito. Así, el trabajador se ve inducido a valorar como óptimo aquello que padece. La nueva modalidad de producción genera una subjetividad acorde con estas características, como el individualismo, la ilusión de libertad y la autorresponsabilidad. Titulados *empresarios de sí mismos*, los colectivos sociales deben ser reemplazados por otras modalidades de vínculos y agrupamientos, pequeños *ghetos* sostenidos por identidad de rasgos.

Ante la pregunta por la caída de la centralidad del trabajo, Dejours (2012) dice que el cinismo participa de una ideología que se inclina ante las nuevas tecnologías de dominación. Se proponen técnicas capaces de destruir la solidaridad, generar desolación y formas específicas de consentimiento y colaboración con lo que el sentimiento moral reprueba. Plantea recuperar la centralidad del trabajo abordando, también, sus efectos en la civilización, pensando su relación con la política y con la emancipación. No se trata de la violencia, sino de que ya no se espera nada bueno del prójimo, lo que se expresa en el crecimiento de las patologías de acoso y suicidios en el trabajo.

En este momento, una preocupación en las experiencias e investigaciones en marcha en Argentina es la necesidad de recuperar e incluir la dimensión colectiva. Se puede extraer *a priori* de estas experiencias la observación de procesos de trabajo generalmente concebidos desde planificaciones y gerenciamientos funcionalistas, tecnocráticos y, muchas veces, muy precarizados, que desconocen la tarea como específicamente humana y compleja (Neffa: 2003). Esta visión, que en el caso de accidentes es complementaria de la teoría del *error humano*, se observa, además, en la formación de la mayoría de los expertos en Seguridad e Higiene y Servicios de Medicina Laboral, una función de control burocrático (sus propios lugares suelen ser de mucha precariedad) y sin niveles de transmisión ni capacitación con los trabajadores, dejándolos librados a sus propios recursos, formas de filiación o estrategias defensivas, según lo plantea la Psicodinámica del Trabajo. En el área de Salud Mental, esta vacancia respecto a la formación es aún más notoria (Poy: 2006).

El trabajo como Dispositivo

El trabajo, en su doble dimensión, se anuda con lo que Michel Foucault (2008) denomina *tecnologías del yo* y lo que el procedimiento de una *arqueología del saber* puede iluminar, no solo respecto al hombre y su trabajo, sino también respecto de las políticas de *management* que modulan producciones de subjetividad en el trabajo. El planteo de Foucault sobre el *derecho a la vida y la muerte* es visionario en relación con la construcción de una biopolítica que atraviesa los cuerpos y modula el poder de producción de subjetividades. En esa tarea puede rastrearse no solo la anatomo política, sino también la biopolítica, que emerge como propuesta de organización de los procesos de trabajo. Al mismo tiempo que se individualiza, esa lógica ahistórica, tecnocrática, penetra en las dimensiones colectivas y vacía de sentido saberes construidos en resistencias que son tomados para disciplinar (trabajos en equipo, liderazgos, *management* centrado en competencias, distorsión de la cogestión y autogestión).

A mediados del siglo XVII, el poder sobre la vida se liga al cuerpo-especie, cuerpo transido por lo viviente que sirve de soporte a los procesos biológicos. Se trata de procedimientos de poder, característicos de las disciplinas del cuerpo, denominadas *anatomo política* y de una serie de intervenciones y controles reguladores de las poblaciones, como la *biopolítica de la población*. Son dos polos alrededor de los cuales se ejerce el poder sobre la vida (Foucault: 1995).

En ese entrecruzamiento -entre la *anatomo política* del cuerpo y la *biopolítica* de la población- se juegan las estrategias disciplinadoras y colectivas como políticas de dominación en el capitalismo actual, tanto para los que tienen trabajo como para los que no. Los desarrollos sobre *tecnologías del yo* (Foucault: 2008) y los aportes del marxismo sobre aspectos estructurales del trabajo pueden brindar pistas para preguntas opuestas a aquellos que plantean la desaparición de la centralidad del trabajo, planteo que se pone en cuestión. Estas *tecnologías del yo* permiten a los individuos efectuar, por cuenta propia o con la ayuda de otros, cierto número de operaciones sobre su cuerpo y su alma, pensamientos, conducta, o formad de ser, y obtener, así, una transformación de sí mismos con el fin de alcanzar cierto estado de felicidad, pureza, sabiduría o inmortalidad (Foucault: 2008).

Al recorrer estas reflexiones acerca de una idea humanista, universal, ¿cómo no retornar sobre la llamada *humanización del trabajo*? Desde ese hombre ideal, funcional al proceso de trabajo que diseñan las políticas de RRHH empresariales, se confronta en el proceso real de trabajo con ingenierías sofisticadas que apelan al grupo no como colectivo, sino como competencia interna, mientras se gestiona la derivación del conflicto al mayor nivel individualizante posible. De ese modo, el capital sigue garantizando aumentar el nivel de explotación, mayor exigencia y mayor dominación con ingenierías basadas justamente en lo más deshumanizante, producir desde el sacrificio y sufrimiento, el sufrimiento como posibilidad de ser instrumentado para aumentar la productividad (Dejours: 2001).

En el mundo del trabajo y desde los aportes de la arqueología es importante despejar lo que se piensa como saber de los trabajadores y el lugar que esto ocupa: ¿es necesario ponderar como científico el saber producido por los trabajadores? ¿Qué lo legitima? ¿Se puede ceder este saber? ¿Quién se lo apropia?

Foucault diferencia el saber de la ciencia de “saberes que son independientes de las ciencias (que no son ni su esbozo histórico ni su reverso vivido), pero no existe saber sin una práctica discursiva definida; y toda práctica discursiva puede definirse por el saber que forma” (1979, p.307).

La organización científica del trabajo ha tenido su mayor expresión en el modelo taylorista, que aún hoy persiste al interior de los llamados nuevos modos de organización del trabajo y es el intento más generalizado de expropiación del sentido del trabajo y de apropiación de lo que la inteligencia y la astucia de los trabajadores hace del trabajo desde el arte y las reglas de oficio.

La insurrección de los saberes es una lucha contra los efectos de aquellos saberes centralizados que se legar a instituciones y al discurso científico. La genealogía debe luchar contra los efectos de poder de un discurso considerado científico. Por eso, lo central no son los contenidos, ni el método. Foucault (1979) propone, en oposición a los proyectos de inscripción de los saberes en la jerarquía del poder propia de la ciencia, la liberación de saberes históricos y la reactivación de saberes locales al estilo de los planteos de Deleuze (1987).

Recuperar la producción de saber acumulado como capital histórico de los trabajadores no es un dato menor para despejar cómo inciden los efectos y las tensiones de un campo de lucha en las representaciones y discursos actuales de los trabajadores, especialmente, en su nivel colectivo. Este aspecto, y no solamente la singularidad de un trabajador, hace a la posibilidad de aportar conocimiento para la construcción de estrategias individuales y colectivas en base a la resistencia de los trabajadores frente al sufrimiento inmerso en el trabajo y las estrategias que se dan para la disputa en este campo.

En el plano de la *biopolítica*, es importante el aporte de Murillo (2010) acerca de la *centralidad del sujeto como objeto del arte de gobierno neoliberal*, actualizando los planteos de Foucault (1981, 1997, 2008) enriquecidos, además, por el análisis de movimientos sociales latinoamericanos y la matriz argentina (Seoane: 2015) junto a una rigurosa deconstrucción de pronunciamientos y documentos de Organismos Internacionales, especialmente del Banco Mundial.

Un concepto que retoma es el de *gubernamentalidad*, en el cual articula las líneas de fuerza políticamente trazadas a través de diversos dispositivos, entre ellos, el Estado con los procesos de subjetivación en los que el Yo se conforma en base a ideales, alude al ensamble de procesos objetivos y subjetivos, vincula racionalidades políticas y procesos de subjetivación. Se trata de la producción de sujetos (Murillo: 2011). Para llegar a caracterizar la biopolítica actual, toma como hilo conductor importante el planteo de la teoría subjetiva del valor de Carl Menger, según la cual el hombre individual es un ser activo y su mayor atributo es la libertad individual; rechaza la teoría del valor asentado en el trabajo y crea la teoría subjetiva del valor, en la que se destacan las nociones de apetencia, utilidad, escasez, subjetividad, deseo, consumo y deseo subjetivo, desde las que se articulan lógicas de gobierno de las poblaciones. Murillo (2011) conserva la importancia del trabajo, pero centra las estrategias hegemónicas actuales en el montaje de la producción de deseo, deseo que no deja de sostenerse en cuerpos, pero es la subjetividad la vía regia de la dominación y la psicología, junto a las neurociencias, su gran aliada.

Ese marco se expresa en la *teoría del capital humano*: se trata de gobernar a los sujetos desde el cuidado de sí mismos, desde la propia subjetividad que debe modelarse de modo que todas sus acciones lo conduzcan en cada momento a ubicarse en posiciones más favorable en la competencia. Se trata de un poder de autogobierno a partir del propio deseo. Desaparece así, la cuestión social, desaparece la diferencia entre empresarios y trabajadores: todo sujeto es un empresario cuya renta depende de lo acertado de las propias inversiones. De ese modo, se ve el marco de las relaciones laborales desde las que el capitalismo opera. La manipulación del propio deseo facilita la explotación. La estrategia discursiva

interpela a la constitución de un nosotros centrado en la vaga idea de clase media opuesta a una otredad amenazante conformada desde el discurso de la inseguridad. Esa otredad se encarna en dos figuras: el pobre-peligroso y el Estado que, presuntamente, lo ampara a través de diversas maniobras (Murillo: 2010).

El neoliberalismo intensificó los procesos de subjetivación centrados en la construcción del Yo. Como objetivo central de sus prácticas, emerge un nuevo poder pastoral a pesar de la mirada individualizante y los procesos de intervención sobre la subjetividad individual, y potencia estrategias sobre poblaciones. Ambos -el neoliberalismo y el poder pastoral- buscan hoy, como uno de sus efectos, destituir lazos sociales, a fin de evitar la solidaridad emancipatoria de los pueblos. En estos planteos confluyen con los aportes de Dejours (2006), expresados en sus desarrollos acerca de *La banalización de la injusticia social*.

Murillo (2008) afirma que se trata de la existencia de un nuevo pacto social, que no supone la función de igualdad natural de todos los ciudadanos, pacto que se sustenta genealógicamente en la construcción de un consenso tácito, basado en la apatía, pero retroalimentado desde el terror. Ese nuevo pacto convive con antiguas representaciones del trabajo y la ciudadanía, cual capas arqueológicas de la memoria, cuyo encuentro no deja de ser conflictivo. Aquí interesa aquello que se ubica como cruce entre los núcleos de terror y el temor a la pérdida del trabajo que instala el neoliberalismo. Como puntualiza Kessler (2011), en los '90 se deja de lado la valoración de la seguridad laboral y se la sustituye por la apología del cambio y del riesgo, el elogio de la flexibilidad y de la polivalencia, mientras crece la demanda de seguridad civil y disminuye el imperativo de seguridad laboral.

En su obra *La banalización de la injusticia social*, Dejours (2006) trata de los resortes subjetivos de la dominación, releva que hay sufrimiento y también consentimiento en el mundo del trabajo, se pregunta cómo estas estrategias del poder pueden penetrar los cuerpos y qué de los modos de lazos que se instalan en el mundo del trabajo sostienen e incrementan la dominación. Para que el sufrimiento redunde en una acción colectiva, es necesario que se establezca una asociación entre la percepción del sufrimiento del otro y la convicción de que es causado por una injusticia. La pregunta por la injusticia va de la mano de la pregunta por la responsabilidad, es un plano ético. El discurso economicista sobre la infelicidad se la atribuye al destino y rechaza la existencia de responsabilidad e injusticia en su origen. Adherir a la causa economicista no es indicador solamente de impotencia o resignación, sino que "funcionaría como defensa contra la conciencia dolorosa de la propia complicidad, de la propia colaboración y de la propia responsabilidad en el desarrollo de la infelicidad social" (Dejours:2006, p.17). La denuncia en sí misma no tiene consecuencias políticas en tanto no implique una movilización colectiva. Al interior de los procesos de trabajo es necesaria la movilización subjetiva para sostener algo de la cooperación.

En la banalización no solo se da una adhesión a una racionalidad estratégica que evita la movilización colectiva contra la injusticia, sino que se sostienen prácticas que se reprueban moralmente (sistemas de selección, evaluaciones individualizantes, traslado de la competencia al interior del equipo, protocolos, *call centers* que inducen al engaño y las mentiras, despidos masivos, negación de la salud y seguridad como derecho que son sustituidos por sistemas de control centrados en la falla humana) y que aparecen, luego, ligadas a los procesos no solo de aumento de los llamados *riesgos psicosociales*, sino también de la extensión de suicidios por y en el trabajo. Se trata de doblegar la conciencia moral frente al sufrimiento infringido al otro y crear un estado de tolerancia al mal.

“Inercia frente a la injusticia y soledad en la impotencia de actuar, tales son los males que aquejan a nuestros contemporáneos” (Dejours:2012, p. 12). No se trata de una desazón que penetra la vida cotidiana, sino que la gravedad lo otorga que ya no se espere *a priori* nada bueno del prójimo. La solidaridad se retira al espacio privado, estas manifestaciones no llegan a ser consideradas como síntoma de una disgregación del civismo, el acoso crece ante la soledad y el debilitamiento de la solidaridad ante el sufrimiento y la injusticia. Sus formas clínicas serán las patologías del acoso y suicidios en el trabajo.

Aguiar (2008) se pregunta cómo se explica la tolerancia social ante tamaño sufrimiento y violencia en el trabajo. Como afirma Arendt (1993), nadie se enfurece ante situaciones que no puede cambiar, y en esta banalización de la injusticia social y la violencia en el trabajo no hay reacción, surge una anestesia progresiva, se suspende nuestro pensar. En Arendt eso está ligado a una maldad que puede surgir por ausencia de pensamiento, y en Ulloa (2017), el antagonismo entre la crueldad y los procederes críticos.

Según Dejours (2006), lo nuevo del planteo no es la existencia de la desigualdad, la violencia, la explotación, la dominación. Lo nuevo es que se lo acepte como realista y racional, que muchos lo aprueben, que lo que se produce se tenga como bueno y justo. “Lo nuevo es la banalización de las conductas injustas que constituyen su trama” (Dejours: 2006, p.145). En esa racionalidad queda sepultado el trabajo vivo, cuya recuperación no puede hacerse sin la participación de los trabajadores y en la lucha por la recuperación y producción de saberes. Hay que tener acceso al sufrimiento y a su sentido, pero esta inteligibilidad del drama es insuficiente, porque una vez comprendidas las estrategias defensivas frente al miedo y al sufrimiento se necesita de la compasión para poder producir movimientos y luchas colectivas. Eso depende de cómo se va armando la escena que lo devela: se trata de una dominación subjetivo-pática. Cabe destacar que en los planteos de Dejours (2016), así como se analiza en el trabajo la injusticia y el sufrimiento, se lo recupera como mediatizador irremplazable en la reapropiación y realización de sí mismo. De allí lo necesario de develar los procesos de subjetivación que permiten pensar estrategias que apunten a lo emancipatorio en lo colectivo.

Dimensión colectiva, sus implicancias

Profundizar los estudios sobre el trabajo tomándolos en su dimensión colectiva -tal como plantea Pujol (2014, pp.158-159)- exige considerar lo colectivo como lazo social y lo social en el trabajo desde una perspectiva subjetiva en diferentes planos:

- como implicación en un grupo de trabajo referido a la naturaleza del lazo social y objetivos que se logran por reconocimiento de la interdependencia;
- como identidad profesional. Desde el punto de vista de la organización del trabajo se aprehende al sujeto a través del vínculo subjetivo que establece con la actividad que realiza y donde otros juegan un papel clave, se participa de una comunidad de prácticas, se comparte reglas de oficio, un saber y acervo cultural;
- a través de las organizaciones gremiales que expresan las tensiones y contradicciones de la organización del trabajo en el plano de las relaciones laborales.

Pujol (2013), citando a Thomas Périlleux (2008), plantea que en los análisis de colectivos se ha privilegiado observar las fuerzas que se oponen a la

organización colectiva, pero se dejan de lado las fuerzas internas que pueden favorecerlo. Señala tres procesos socio-antropológicos:

1. inscripción de los actos en comunidades de prácticas en base a un acuerdo pragmático sobre las formas de hacer las cosas;
2. institución de los sitios o regulación interna de procesos de diferenciación, así como la asunción de roles en una dinámica de institución de diferencias;
3. disposición o capacidad de asumir acontecimientos que rompen las rutinas procedimentales y ponen a prueba la capacidad del colectivo de reorganizarse.

Davenzies (2012) resalta el valor y funciones del colectivo:

- cuna de la elaboración, por eso necesita de la confianza recíproca, lo que brinda la autorización y la libertad de palabra necesarias para la elaboración y confrontación de experiencias;
- función de límite en tanto la exigencia implica una exigencia no realizable. Esto conduce a transgresiones y es el colectivo quien define el margen de brecha entre el consenso y la consigna, a partir de las reglas de oficio. El colectivo debe recibir la invención;
- función de reconocimiento, en tanto el sentimiento de falta con su percepción dolorosa no se agota con la invención, tal como en la sublimación la economía libidinal necesita del juicio de pares. Dejours lo denomina *juicio de belleza*, juicio estético sobre la belleza del gesto o resultado.

El colectivo es el órgano que permite movilizar la inteligencia y la imaginación de los que lo componen. Es decir, puede constituirse en una máquina de pensar y para esto deberá contener en su interior la expresión y la confrontación con representaciones diferentes de esa realidad en juego. Es diferente a la racionalidad instrumental y sostiene dimensiones éticas y estéticas del compromiso con el trabajo. La organización del trabajo tiende a potenciar el narcisismo y la omnipotencia por medio de modelos de excelencia, pero es en la castración que el Sujeto se constituye, que puede establecer lazos y buscar en otro lo que le falta. En el trabajo clínico, además de intentar producir una nominación, se debe nombrar el afecto, la queja, introducir las palabras que faltan al afecto, introducir palabras que hablan de ese sentimiento, promoviendo identificaciones presentes. El que habla es el portavoz de una situación que debe ser alojada y discutida, debe ofrecer al trabajador la posibilidad diversificada de recomponer una corporeidad existencial, de salir de ciertos puntos muertos repetitivos, de singularizar. Se crea, entonces, un dispositivo para cambiar un modo de funcionamiento que encuentra soporte para un foco enunciativo. Surgen, como consecuencia, nuevos tipos de relaciones y modos de relacionar entre acontecimientos brindando una oportunidad al colectivo. Se debe prever, además, el surgimiento de transferencia negativa como expresión de agresividad entre los miembros del grupo y se debe reconducir hacia una tensión productiva. Se trata de la rehumanización del sufrimiento.

La biopolítica como *managment*

La aplicación del dispositivo de disciplinamiento se realiza gracias a las técnicas que le son propias (como la repartición de los cuerpos en el espacio, el control de la actividad, la organización de la génesis y la composición de las fuerzas), lo que permite acceder al saber hacer sobre el trabajo. Hay una apropiación del saber para la conformación del cuerpo útil, se facilita la subsunción real del trabajo al capital y la profundización del sometimiento del trabajo a los fines del proceso de valorización. Lo que antes era el saber hacer se desglosa en dos

actividades distintas. El capital objetiva el conocimiento en las formas de administración o *managment*. (Zangar: 2011).

El análisis del dispositivo disciplinario como relaciones de poder caracteriza la forma en que los hombres son gobernados, permite indagar mediante qué procedimientos son conducidos a analizarse, observarse, descifrarse o reconocerse como dominio de saber y de hacer posible. El sujeto adquiere un *ethos*, un ser. Las tecnologías del yo permiten pensar el *managment* también como producción del sujeto mismo, un saber ser. Tradicionalmente, el personal de gestión aparece como puro intelecto y el personal de ejecución como puro cuerpo. Foucault (2008) pretende comprender la relación subjetividad-trabajo en clave no esencialista, lo que le permite pensar el *managment* como tecnología saber-poder por medio de sus prácticas que liga como gobierno al sujeto con el trabajo.

En las tecnologías posfordistas el conocimiento es el núcleo duro de tecnologías blandas en tanto las otras competencias son afectivas. Se debe aceptar voluntariamente lo que se le exige y poner en juego sus capacidades y creatividad. Buscan la implicación en el trabajo para que los trabajadores tomen como propio los objetivos y requerimientos del capital. El sujeto ético toma características particulares pues se lo pretende funcional a la consolidación de la producción de valor en el sistema capitalista.

Desde esos nuevos modos de organización del trabajo se consideran los aportes de Andrea Pujol (2013) en los aspectos que hacen al *managment*. El nuevo paradigma productivo hace que los trabajadores no puedan participar efectivamente de la producción y, al mismo tiempo, no puedan no participar. La subjetividad es requerida y rechazada a la vez, se promueve su liberación y se la prescribe. Se promueven procesos de des colectivización, individualización y desubjetivación; la descentralización de las negociaciones colectivas pasa de la actividad a la empresa como espacio vital de negociación entre empresarios y trabajadores; se individualizan los reclamos, lo que contribuye a los procesos de individualización afectando la solidaridad e identidad de los trabajadores.

Se trata de des / apuntalamiento del lazo social y profesional que genera un individualismo autista o una desubjetivación adaptativa. En estas situaciones se refuerza la lógica instrumental y la organización aprovecha la vulnerabilidad del trabajador para ganar aún más en productividad apoyado en el buen desempeño.

A nivel de lo institucional se observa un socavamiento del lazo social que genera procesos de individuación y desubjetivación incompatibles con la producción de colectivos. La lógica instrumental seguirá operando mientras culturalmente se exija realización según ideales culturales hegemónicos que procuran el éxito y el consumo, al mismo tiempo que la vulnerabilidad se torne terreno fértil para asentar la exigencia de mayor producción. ¿Cuál sería el modo de lazo social que puede sostener las condiciones necesarias para desarrollar e inscribir institucionalmente lo colectivo? ¿Cómo se subjetivan en ese orden institucional para hacerlo posible?

Pujol (2014) señala que en el orden del trabajo real la actividad impone una lucha contra la deshumanización que plantea el trabajo prescripto; es desde las tensiones, inconsistencias y contradicciones de la organización del trabajo que surgen las acciones colectivas. Sin embargo, hay prácticas de gestión que pueden convocar a la participación sin un respaldo genuino, por lo que se pone a analizar procesos que en realidad nunca se transforman generando impotencia y frustración. "Movilizar la subjetividad y la acción colectiva, la implicación y la creatividad allí donde no se está dispuesto a transformar, constituye una de las principales encerronas del *managment* contemporáneo" (Pujol: 2014, pp.164-165). Cuando en

los nuevos procesos de trabajo hay mayor automatización de la tarea, la lucha contra las fallas es clave en la posibilidad de una articulación colectiva. El trabajador necesita de la pausa para recuperar su posibilidad de subjetivarse en el seno mismo de las contradicciones de la organización prescripta del trabajo, el trabajo real necesita siempre de un compromiso para poder sostenerse y una actividad pensante no siempre posible, pues no se dan espacios deliberativos con los trabajadores.

La antropóloga Mabel Grimberg (2013) analiza cómo lo colectivo, en la actividad laboral, remite a condiciones del poder para incidir en la organización del trabajo y su calidad. Cabe destacar que estos procesos no son sin deliberación. En lo institucional, lo colectivo estructura también el discurso de las empresas en tanto apela a equipos, grupos, capacitaciones, pero con un estilo de gestión sostenido en la incertidumbre, el miedo, las evaluaciones desconocidas, etc. Pujol (2013) diferencia el colectivo del grupo o el equipo de trabajo. El colectivo no es algo dado, sino algo a crearse y mantenerse vivo; no es lo prescripto, sino lo generado en el trabajo con otros. Se construye y se reasegura a través de las pruebas del trabajo. Como ya ha sido planteado, una de las mayores dificultades del *management* contemporáneo es el intento de movilizar la subjetividad y la acción colectiva, la implicación y la creatividad en estrategias en las que no se está dispuesto a transformar. Esto remite a advertencias éticas sobre el propio trabajo de investigación.

El abordaje de la experiencia en *empresas recuperadas* ubica una problemática novedosa en el surgimiento de nuevos actores sociales. Esta novedad pone en tensión tanto al marco normativo institucional como a antiguas certezas del mundo del trabajo y la economía, a partir de lo cual se entrelazan categorías propias de la Sociología del Trabajo, la Psicología Social y el Análisis Institucional, la Teoría Política, la Teoría Sociológica y la Psicodinámica del Trabajo. El objeto de estudio *empresas recuperadas* está en desarrollo, en tanto es una propuesta productiva con pocos antecedentes nacionales y en esa construcción van presentándose las dificultades subjetivas y sociales de estos ex asalariados para asumirse como cooperativistas autogestionados en un contexto histórico de estallido social, político y cultural en Argentina, que implican al propio equipo investigador (Valentino, Tavella & Solero: 2016).

Se presenta así, para este equipo de investigación (Valentino, Tavella & Solero, 2016) lo que se plantea como “insuficiencia e ineficacia de los patrones interpretativos y categorías de análisis conocidos, porque han entrado en crisis nuestros propios recursos simbólicos para pensarla” (p. 4), principalmente respecto de las categorías de la Sociología y la Sociología del Trabajo, que emergen como propias de la sociedad capitalista basada fundamentalmente en la relación capital/trabajo. En una nueva etapa histórica -la actual-, la subjetividad de los trabajadores es una dimensión de análisis principal desde el atravesamiento de las nuevas condiciones económicas, productivas y tecnológicas.

Los estudios sobre *empresas recuperadas*, en lo concerniente a la subjetividad, en la *catástrofe* neoliberal retoman las consideraciones de Lewkowicz (2004) para dar sustento a una posible interpretación de la crisis. Si el Estado-Nación es destituido y desaparece como articulador simbólico del conjunto de las situaciones, la *catástrofe* neoliberal se instala como dimensión permanente.

Lewkowicks (2004), luego de la importante crisis social del 2001 en Argentina, reflexiona sobre la posibilidad actual de las instituciones y ubica el malestar institucional o su expresión actual como *violencia institucional*. La violencia toma un sentido restringido si se la ubica como problema funcional, en cambio el concepto de

violencia institucional que utiliza para caracterizar esa crisis implica una alteración drástica del concepto mismo de institución. Ubica dos dimensiones de la violencia de las instituciones como estructurales: una ligada a la distancia con los ideales, diferencia entre los cuerpos y los lugares que ellos ocupan como función, y otra que radica en la violencia del discurso que preexiste a los ocupantes, a los miembros de la institución. En la modernidad toda institución forma parte de una red de instituciones: “Hay una coordinación estatal de las instituciones de modo tal que los producidos por una, son necesitados por otra. Se trata de la función del Estado como garante de la puesta en cadena de las instituciones” (Lewcowicks: 2004, p.43).

Otro aspecto de la modernidad que acompaña la visión funcionalista es la confianza en la razón y la visión de *progreso*. Se supone la calculabilidad integral del real con el que tratan, y es así como a esos valores e ideales en su caída se los pasa a acreditar como mitos, incidiendo en la consideración de los lazos sociales; es lo que se llama *posmodernidad*. Las instituciones se abroquelan negando la alteración esencial de su entorno y la consecuencia en el pensamiento es el bloqueo del discurso. El discurso ya no piensa, se defiende, no toma activamente un real, lo desestima en favor de su consistencia interna; así, la identidad está en riesgo. “El lazo institucional no está tramado por un problema compartido sino por las ruinas establecidas” (Lewcowicks: 2004, p. 49).

La institución tenía a la Nación como exterioridad, constitutiva, interna en una relación de hospitalidad, el entramado estatal de consistencia nacional proporcionaba una institucionalidad constitutiva. Sin Nación lo institucional mismo entra en proceso de interrogación o desagregación y se desestabiliza tanto la identidad como la posibilidad de armar una subjetividad en el pensamiento. Es lo que Castell (1997) plantea acerca de la necesidad de instituciones dadoras de sentido, creadoras, productivas, no arrasantes, o desubjetivantes.

Es así como la catástrofe será pensada como una dinámica que produce desmantelamiento sin armar una lógica distinta, pero equivalente en su función articuladora. No hay nada previo ni nuevo que empezar, hay sustracción, mutilación, devastación. Enlazada la coyuntura económico social en la Argentina del 2001, que culmina en una crisis que implica una gran conmoción institucional arrasadora de parte del aparato productivo, se realiza en la Facultad de Psicología de la UNR y de manera articulada con otras unidades académicas una investigación sobre *Economía Social*, tomando tanto el sector de empresas recuperadas como el de los emprendimientos comunitarios o dispositivos socio productivos ligados a procesos de sustitución de lógicas manicomiales en la Pcia. de Santa Fe (Valles, Kohen & Splendiani: 2006).

En el caso de las *empresas recuperadas*, se analizan las prácticas colectivas que pueden entenderse como expresiones de repuesta a la crisis y, a su vez, como propuestas exploratorias de modalidades de gestión alternativa sintetizadas en la consigna *Ocupar-Resistir-Producir*. La ocupación pone en marcha, de manera directa, la autogestión. El cambio cultural se constituye como una dificultad central desde el inicio. La autogestión aparece como propuesta ante la ausencia de patrón y de respuestas del Estado. Junto a la culpa, el sentimiento más nombrado es el del *miedo*. El temor al desenganche produce lo que llaman *abismo* y algunos autores llaman *umbral del abismo*. Al mismo tiempo, hay grandes cambios en el ámbito de reproducción social, especialmente en lo familiar.

En el caso de los emprendimientos comunitarios de formas auto gestivas se destacó la propuesta de agroecología en la ciudad de Rosario y su red de huerteros. Esa propuesta reivindica la sustentabilidad social y la articulación de una amplia

diversidad de formas de acción social colectiva que surgen como estrategias de resistencia al paradigma de la modernización. Se buscan relaciones simétricas que permitan obtener el discurso huertero sobre el suelo y se tensa la organización hacia el polo del trabajo, diferenciándose de formas del asistencialismo. El significativo clave es *productor*, se trata de recuperar el valor del trabajo y la posibilidad de una temporalidad que otorgue una idea de futuro para los proyectos. En las historias de vida de productores -agricultores urbanos, tejedoras, servicios- aparecen las cuestiones de pérdida laboral como una instancia traumática que resignifica historias de pérdidas vitales previas, sin posibilidad de historización.

Luego del 2001, el Área de Salud y Trabajo (ASyT) de Facultad de Ciencias Médicas de UNR, en forma conjunta con las Facultades de Ingeniería, Ciencias Exactas y Agrimensura, Ciencia Política y Relaciones Internacionales, brindó asesoramiento técnico y sanitario a empresas recuperadas. A partir de esa experiencia se funda la *Incubadora de Empresas Recuperadas*. En los años 2003 y 2004 se realiza una Investigación-Acción-Participativa (IAP) sobre condiciones de trabajo y salud en empresas recuperadas Canteras SIME y Cristalería VITROFIN, a partir de la realización de historias clínico-laborales de todos los trabajadores y la construcción de espacios colectivos de análisis y reflexión sobre los riesgos en el proceso de trabajo, tanto en grupos homogéneos como heterogéneos (Canteros: 2008).

Valles, Kohen & Splendiani (2006) indagan, como parte de los objetivos específicos de la investigación, la posibilidad de pensar en mecanismos protectores de la salud. Concluyen que se encuentran indicadores sobre esa problemática en instancias que facilitan la implicación para la participación, que permiten historizar los sucesos y, a su vez, plantean la capacitación como encuentro habilitador de la recuperación de saberes no instituidos, la generación de nuevos oficios, la formulación de nuevas modalidades de gestión y la formulación de propuestas de cuidados de la salud.

En el interior de esas experiencias de empresas que son recuperadas, Valentino, Tavella & Solero (2016) ubican tres dimensiones: la productiva (organizacional y gestionaria), la cultural y la política. Esta última es la que se va jerarquizando alrededor de la lucha por la toma y el reconocimiento jurídico. Es inevitable desde el cierre o quiebra de las empresas el confrontarse con aspectos de la legalidad en los que se verá cuestionada la hegemonía del derecho de propiedad por sobre el derecho a trabajar y, a su vez, los efectos de la irrupción de la autogestión en el campo simbólico como posibilidad que habilita la toma de la empresa por parte de sus trabajadores. La dimensión cultural, en construcción, es afectada por el carácter defensivo de estas propuestas, diferenciadas del planteo revolucionario europeo o la experiencia americana de los '70. En lo local, Valentino, Tavella & Solero ubican dos planos: el político económico y el técnico productivo.

A medida que avanza el proceso de toma, se fortalece el desarrollo de la dimensión cultural, que puede ser definida desde una concepción próxima a la de Foucault (2012) en el prefacio de *Las palabras y las cosas*. En él la cultura aparece como una red que define un conjunto compartido de categorías, sistemas de percepción, palabras y representaciones que constituyen un marco o matriz común a un individuo o grupo de individuos.

El estudio de estas experiencias indica los límites de los cambios en las relaciones sociales de producción en el marco del capitalismo en tanto economía de mercado. A su vez, en el aspecto técnico productivo la autogestión necesita para su sostenimiento de grupos de trabajadores que puedan constituirse como equipos de

trabajo. Es necesario transitar por los principios del cooperativismo, especialmente la asociatividad, y es allí donde se tensa al máximo la cuestión de la invención e inteligencia de esos grupos que permanentemente deben lidiar con los imprevistos de lo real, no necesariamente ligados a cuestiones de producción, sino estrategias políticas que puedan darle sustentabilidad en lo cívico o en lo jurídico, así como la necesidad de ir resolviendo tensiones entre “tradiciones heredadas del pasado, amenazas y oportunidades de la situación presente y posibilidades futuras que se pueden inventar” (Valentino, Tavella & Solero: 2016, p.154).

En esa transición, los trabajadores encuentran obstáculos para constituirse en esta nueva propuesta cooperativa. Por ejemplo, la demanda de patrón, así sea en nuevas figuras o funciones, o la participación grupal como propuesta, pero al mismo tiempo retraimiento para proponer soluciones ante problemas colectivos. Esas condiciones pueden pensarse como persistencia de un *hábitus asalariado* entre los trabajadores en una analogía con el concepto de *hábitus* en Bourdieu (1999), es decir, aquellos esquemas de percepción, apreciación y acción cimentados sobre una visión del mundo propia de los asalariados, tan dependiente como confrontativa con la patronal y sus mandatos. Interesa el concepto de *hábitus*, en tanto refiere a la interiorización de pensamientos y prácticas que generan esquemas prácticos de percepción-división del mundo en categorías-apreciación desde las cuales se distingue y evalúa la práctica de los agentes sociales. Se trata de una disposición y, como tal, porta gran valor para pensar las experiencias de análisis de procesos productivos, así como la producción de subjetividades para nuevas formas de organización de procesos productivos que sean más beneficiosas para el bienestar de los trabajadores.

En esa concepción sobre el *hábitus*, las prácticas sociales no solo son parte de un componente consciente y racional, sino que se inscriben e incorporan en el cuerpo en esquemas cognitivos, perceptivos y apreciativos del grupo social o de trabajo al que pertenece. Cuestión que remite a las formas de inteligencia y la *cuerpopropiación* de la que habla Dejours (2012) en base a la experiencia de lidiar con el fracaso, con la impotencia, y supone un sujeto habitado por el sufrimiento en el trabajo, se forma una intimidad con los objetos y las técnicas que invade hasta los sueños. Sobre la actividad intelectual, este autor plantea desde la perspectiva de Maine de Biran que pensar es siempre pensar el propio cuerpo. Siempre comienza con un pensamiento subjetivo que pasa e implica al cuerpo, el Yo nunca es otra cosa que aquello por lo cual se hace presente el cuerpo, el Yo es un yo-cuerpo y es cuerpo pensante.

La inteligencia del cuerpo nos muestra que, en la confrontación con lo real, con las dificultades, y en el sufrimiento que eso acarrea, la subjetividad puede hacer surgir nuevos registros de sensibilidad que antes no estaban presentes en el Yo. Esto se consigue solo por la experiencia inédita del trabajo; se trata no solo del crecimiento, sino también del poder del trabajo respecto al advenimiento de la vida misma en uno (Dejours: 2012).

Bourdieu (1999) considera las situaciones críticas como una ruptura entre las expectativas contenidas en el *hábitus* y las posibilidades que ofrece el orden simbólico en el espacio social. Hay un desfasaje entre experiencia y expectativas, en situaciones críticas de desajustes puede aparecer un cierto margen de libertad a la acción política en estrategias, planes o programas que la lógica racional de probabilidades quizás induciría a excluirla.

Estos aportes se suman a la perspectiva política de indagación de modos de dominación que en la forma capitalista se objetiva en normas que definen cómo se

hace el trabajo. Las normas cristalizan la relación con el trabajo bajo una forma negativa, en tanto determinada por la propiedad privada que lo enajena de su producción. En el caso de empresas recuperadas, se debe generar el tránsito de una organización jerárquica sostenida en base a la explotación y al disciplinamiento hacia una forma autogestionada que adquiera el estatus cooperativista con una lógica horizontal en la toma de decisiones de la empresa. En ese proceso se combinan formas de coordinación que expresan lógicas o racionalidades diferentes y que en muchos momentos pueden constituirse como obstáculos. A pesar de cierta coordinación, es difícil el camino a la cooperación, dado que implica procesos de movilización subjetiva.

Se destacan dos aspectos en ese camino: por un lado, el reconocimiento de la ausencia de saberes sistematizados para nuevos procesos de organización del trabajo, especialmente los que se constituyen en formas autogestionarias, por lo cual se debe producir ese conocimiento en el mismo proceso de conflictividad y cambios; por el otro, cómo esos procesos de emergencia de otras formas productivas y de gestión, “imponen condicionantes imposibles de eludir: ritmos productivos, límites tecnológicos, tiempos (...) que muestran la dominación como marca indeleble de la racionalidad capitalista” (Valentino, Tavella & Solero, 2016, p.160). Por último, estos autores destacan que el *hábitus asalariado* que resiste abarca factores que van desde la subjetividad de los trabajadores hasta los saberes presentes y ausentes, la capacidad de invención, el disciplinamiento de clase y la articulación con el espacio doméstico.

Capítulo 3

DIMENSIÓN SUBJETIVA del TRABAJO. ARBEIT

Trabajo y salud

Tal como se plantea en la introducción, se toma la definición de Salud como “la capacidad que poseen las personas y las comunidades para enfrentar y modificar aquellas situaciones que limitan la vida” (Herrmann: 2003, s/n), solidaria de la posición de Canguilhem (2004), para quien la salud es una manera de afrontar la existencia, de crear valores, de instaurar normas vitales. Desde esta perspectiva, la salud como proceso dinámico inscribe en el cuerpo las marcas del trabajo, las condiciones de vida o el placer y el sufrimiento. En el mismo sentido, de Souza Campos (2001) plantea la necesidad de aumentar el coeficiente de autonomía de los sujetos como parte de una gestión por la vida y Merhy (2006) la ubica como efecto de procesos de cuidados, siempre conflictivos y contradictorios. Se trata de poder ubicar una concepción de la salud referida a su relación con el trabajo como intersubjetiva y social y construida por cooperación con los demás.

Respecto a la concepción de salud mental retomamos la definición de la Ley Nacional de Salud Mental N° 26657 en su artículo 3:

Se reconoce a la salud mental como un proceso determinado por componentes históricos, socio-económicos, culturales, biológicos y psicológicos, cuya preservación y mejoramiento, implica una dinámica de construcción social vinculada a la concreción de los derechos humanos y sociales de toda persona. (p.2)

Esta concepción es solidaria de los planteos de Ulloa (1995), quien la caracteriza como la capacidad de poner en juego los recursos que un sujeto tiene frente a los infortunios de la vida, a los múltiples rostros de la enfermedad o a la muerte mediata o inmediata.

Desde la concepción de los riesgos psicosociales se plantea la premisa que considera que las características de la organización social del trabajo y no solo los riesgos físicos, producen enfermedades y lesiones. Un trabajador con la posibilidad de ejercer un control sobre el contenido de su trabajo, incluso expuesto a una elevada carga psíquica, puede no solo afrontar esa demanda, sino aprovecharla como aprendizaje. La peor situación en términos del cuidado de su salud, se daría cuando se yuxtapone una elevada carga psicológica con bajos niveles de toma de decisiones por sí mismo. Como se ve, las exigencias ingresan fundamentalmente en los modos de alienación como políticas de dominación.

Valerie Ganem (2013), citando a Bohle y Milkau, intenta recorrer el escenario que se despliega en la tensión trabajo-salud considerando al trabajo una actividad subjetivante, según cuatro dimensiones:

- La percepción sensible: el “tener talento”, implica una sensibilidad compleja inseparable del cuerpo, se aproximada a la sensación.
- Formar un todo con el entorno, debe sincronizarse con él.
- El intercambio exige “implicarse”, “ponerse en la piel de”
- Hay un conocimiento incorporado basado en la experiencia sensorial (p. 220)

La experiencia sensorial antes mencionada es comparable a lo que acontece en la producción de inteligencia, en la que es necesaria la movilización del ingenio y el compromiso sensorial, así como en los procesos colectivos se enraízan en la

intersubjetividad que permite la cooperación, requisito para poder producir eficacia respecto a la salud del trabajador.

Se parte de la idea de que el trabajo es el teatro privilegiado de la mediación entre campo social y economía psíquica. Este ocupa un lugar central en la construcción y el mantenimiento de la economía psicosomática, constituyéndose en un espacio esencial para el despliegue de la creatividad y la autorrealización de los individuos. Wlosko (2006) se interroga acerca de en qué situaciones el trabajo deja de funcionar como un proceso enriquecedor de la subjetividad para transformarse en un generador de sufrimiento y violencia.

El trabajo constituye un mediador central entre el inconsciente y el campo social, o de modo más trivial, entre el funcionamiento psíquico y la economía. Admitir la centralidad del trabajo en relación con el funcionamiento psíquico individual y a la evolución de la sociedad no es una cuestión de elección teórica: el trabajo sigue siendo central tanto para aquellos que poseen un empleo, así como para los que están privados de él (Wlosko: 2006).

Suaya (2003) en su lectura de la obra de Christopher Dejours destaca la concepción de inteligencia astuta que se desarrolla en espacio mediador entre la organización del trabajo prescripto y la organización del trabajo real, lo cual ubica al trabajo como regulador de la realidad psíquica de los sujetos, que en su vertiente sublimatoria funda la vivencia intersubjetiva. El trabajo como un operador fundamental en la propia construcción del sujeto, como un mediador privilegiado entre inconsciente y campo social; por eso “la dinámica de las relaciones sujeto-organización del trabajo podrá ocupar, junto a la dinámica de las relaciones amorosas, un lugar significativo en el proceso de reapropiación y emancipación” (Suaya: 2003, p.71).

El trabajo puede considerarse en su doble faz como patógeno y como saludable. Puede agravar al sujeto, empujarlo a la locura o, en otras condiciones, puede contribuir a transformarlo y subvertirlo en placer. Es decir, a veces es en el trabajo donde mejor se defiende la salud (Dejours & Mollinier: 1998). Desde sus orígenes la Psicopatología del Trabajo se interroga acerca de cómo los trabajadores pueden conservar cierta *normalidad*, que se torna enigmática. Surge, entonces, la consideración de la *normalidad sufriente* como un resultado del compromiso entre sufrimiento y lucha individual y colectiva contra el sufrimiento en el trabajo. Así la normalidad no responde a una adaptación o interiorización de la dominación, sino que se presenta como un resultado duramente conquistado contra las restricciones que el trabajo y su organización imponen. El sufrimiento no es un estado afectivo elemental, sino una vivencia, estado que implica un movimiento reflexivo del sujeto sobre su ser en el mundo. Esta vivencia no es totalmente consciente aún en su reflexión, siempre habrá una parte inasible, incognoscible y aun no representable (Dejours & Mollinier: 1998, pp.165-166).

En *La Banalización de la Injusticia Social*, Dejours (2006, p. 32) plantea lo enigmático como la normalidad en sí misma y la ubica como el resultado de un compromiso entre el sufrimiento y la lucha que puede ser individual o colectiva contra el sufrimiento en el trabajo, donde

la normalidad no aparece como el efecto pasivo de un condicionamiento social, de un conformismo cualquiera, o una “normalización” peyorativa y menospreciable, obtenida por “interiorización” de la dominación social, sino como un resultado conquistado en la lucha contra la desestabilización psíquica provocada por los requerimientos del trabajo.

Al poner en relación *normalidad sufriente con complejidad de las estrategias defensivas* necesarias para proteger la salud mental, Dejours (2006) plantea que estas pueden funcionar también como una trampa que desensibiliza, haciendo tolerable no solo el sufrimiento psíquico sino también el *ético*, es decir, aquel que se puede causar al cometer en su trabajo actos que reprueba moralmente, algo que le produce a otro un sufrimiento indebido. Eso conduce a la siguiente interrogante: “¿Tienen el sufrimiento en el trabajo y la lucha defensiva contra el sufrimiento una incidencia sobre las posturas morales singulares y, más allá de ellas, sobre las conductas colectivas en el campo político?” (Dejours: 2006, p.33).

Carreteiro (2014) cita a Dominique Lhuillier, que desde el campo de la psicología del trabajo distingue tres tipos de sufrimiento: la patología de la actividad impedida o aprisionada, las patologías de la soledad y las patologías de los malos tratos y las violencias. La modalidad aprisionada es generalmente por excesos, sobrecarga mental o física en las cuales se juega algo de la potencia-impotencia para lidiar con esto o que al confrontar con sus límites se sienta impotente, como si estuviera en falta en relación con su trabajo. Generalmente se va construyendo un imaginario que exige a los trabajadores superarse continuamente, minimizando su desgaste físico o psíquico. Esta construcción se sostiene por una alianza grupal que puede romperse cuando el sufrimiento por el esfuerzo se hace insoportable, produciendo impotencia, parálisis o depresión (p.107). Estas situaciones de impedimento se pueden dar por no poder hacer bien o estar contento con su trabajo, así como ante la falta de actividad. Cuando se está privado de elegir hay un vacío para ser valorado a sí mismo y por otros, este vacío de significación afecta en tanto el trabajo es soporte de identificación subjetivador, participa del reconocimiento social del trabajo y funciona como soporte de intercambios personales. Las patologías de la soledad están asociadas a la fragilización de los colectivos, en tanto los nuevos modos de gestión se sostienen y destacan la individualidad, minimizan equipos, las metas son individuales y se evalúa constantemente en el marco del espectro inclusión-exclusión (Carreteiro: 2014, p.108). En los casos de patologías por malos tratos y violencias se destaca la ausencia de mediaciones que faciliten el asedio moral. Son formas de humillación en las que el trabajador no dispone de soporte y resistencia frente a esas situaciones y será el propio cuerpo el que aparezca como enfrentando esto, acusando el impacto en situaciones que ante la no existencia de mediaciones organizacionales o institucionales hacen inexistente una resistencia activa ante las situaciones de acoso (Carreteiro: 2014, p.108).

Barreto trata al asedio moral en sus diferentes configuraciones como un proceso insidioso de la vida misma, lo considera un grito, una insoportable denuncia de las condiciones de trabajo en una comunidad. Los trabajadores pueden ser echados aún en la enfermedad, la cual ya no forma parte del proceso en el que se desarrolla un trabajo. Se plantea una ética corporativa y una responsabilidad social que justifica la eliminación de objetos o actos de placer. Todo es excesos, como en el descanso que no tiene horarios, hay interferencia en las relaciones afectivas más significativas, la tarea monótona y repetitiva, disociada de sentido, generalmente va acompañada de desinformación y circulación de conflictos vinculados a pares y superiores, la incitación a la dimisión voluntaria para hacerse emprendedor y, por último, la humillación y vergüenza de no haber hecho lo suficiente en la producción (Barreto: 2014, pp.143-145).

Cuando Dejours (2019) ubica las nuevas patologías que se presentan con diferentes formas de sufrimiento las clasifica en cuatro grupos: 1) las conocidas

como músculos esqueléticos, que estallaron últimamente con demandas judiciales en la Unión Europea, EE.UU. y Canadá; 2) las patologías postraumáticas que generalmente derivan de problemas de violencia en las tramas de servicios o comercio; 3) las patologías del acoso en franco incremento; 4) los grupos depresivos en cuyo límite se encierran suicidios ahora *in situ* en trabajo, que si bien aún no visibilizados en Argentina, se conocen casos de China y Japón (pp.52-54).

El trabajo como vínculo social implica sufrimiento (Dejours: 2015), pero no es sino como el final de un proceso que va desde el trabajo al funcionamiento psíquico, en el mejor de los casos, para relajarse y encontrarse en él, para transformarse y, eventualmente, acrecentar su subjetividad. Es en esa relación práctica que se tienen sensaciones, afectos, pero también astucia, invento, frente a lo real. Experimentar es tomar riesgos, necesarios también para coordinar, lograr cooperación, o armar una grupalidad. Se deben develar los arreglos, las transgresiones. Y en este proceso es que se espera una retribución que será especialmente de reconocimiento. Esto, en principio, abarca el trabajo y no llega a la persona, es necesario un segundo momento de reapropiación para que incida en el campo del ser. Para esto se debe pertenecer a una comunidad, a un oficio, es una apuesta a la salud mental en tanto se plantea una identidad sostenida con otros.

El sufrimiento en el trabajo es la percepción que surge cuando la relación del sujeto con la organización del trabajo se bloquea, la cooperación se rompe, la confianza se vuelve imposible, el reconocimiento fracasa. El trabajo será negado en dos sentidos, no solo como soporte de producción, sino también como fuente de aprendizaje, salud y desarrollo para el sujeto. A partir de esto el sufrimiento es invisibilizado o adjudicado a personas débiles, vulnerables. Las nuevas patologías muestran que personas sólidas, sin antecedentes médicos o psiquiátricos, enferman y la única causa que se encuentra clínicamente está relacionada a la esfera del trabajo (Dejours: 2019, p.57). Cuando hay un sufrimiento importante la vida productiva queda privada de la potencia de los trabajadores, los procesos de subjetivación bloqueados y la cooperación restringida a su sentido débil.

Esta concepción acerca del trabajo y el sufrimiento en él, difiere de las concepciones sobre estrés sostenidas entre otros por la Organización Mundial de la Salud (OMS), en las que el trabajo es un marco, al modo de un decorado, y sus métodos no ponen en relación sufrimiento del trabajo, desarrollo de la inteligencia y productividad. El trabajo no es pues medioambiente, es constructo psíquico y como tal sus efectos no cesan en el ámbito de la empresa o similar, sino que penetran en los vínculos cotidianos, familiares, sociales. También desde las teorías del estrés se promueve el ingreso de abordajes comportamentales, por lo que, por ejemplo, se introducen técnicas de relajación que constituyen ya un mercado importante y, por otro lado, des responsabilizan a las empresas de revisar sus métodos de *management*. (Dejours: 2019, pp. 54-55).

Hay modalidades del sufrimiento que no son las que impulsan a la acción inventiva, sino que perturban sus relaciones y paralizan los procesos de elaboración, con lo cual estos procesos colectivos pueden pensarse como patológicos o susceptibles de serlo. Se trata de situaciones que generalmente dejan inermes a los trabajadores, se debe seguir a pesar de todo sin percepción del peligro, sin recursos para responder ante las prescripciones en las que la propia organización del trabajo impide o coarta fuertemente la posibilidad de abordar procesos creativos, de la producción de pensamiento.

Si este proceso se consolida, los colectivos tienden a producir defensas rígidas en base a rasgos comunes y borramientos de diferencias que pueden

actualizar la problemática y el dolor. En las industrias se expresan en lo que Dejours (2001) designó *ideologías de oficio*. Para analizar este proceso Davezeis (1998) propone abordar tres renecciones en el trabajo taylorista: la diferencia entre prescripto y real, que lleva a subestimar el involucramiento del personal; la renección de la diferencia entre prueba y experiencia, que no considera la importancia de la elaboración y la aspiración a contribuir en su trabajo por parte de los trabajadores mismos; y, por último, la renección de la diferencia entre individuo y colectivo de trabajo como cuna de la experiencia en la que se construye el saber de oficio.

El aspecto de la relación sufrimiento-producción ya la plantea Dejours (2001) en su libro sobre Trabajo y Desgaste Mental, en el cual sostiene que la dirección en las empresas usa la ansiedad como palanca de producción. Hay un estado de alerta permanente en los trabajadores, más que un peligro inminente es un riesgo potencial. Es en estado de ansiedad cuando los trabajadores están más atentos a todos los detalles o incidentes en la producción, atentos y activos, intervienen inmediatamente aun en aquello que no es de su responsabilidad directa; así, la ansiedad compartida crea una solidaridad de eficacia. El riesgo crea espontáneamente la iniciativa, favorece la multi polivalencia y economiza sobre una formación que la empresa no brinda.

Por eso es que la articulación ignorancia-riesgo-ansiedad-seguridad: “Es un instrumento de productividad y de control social, y representa una forma total, completa y original de explotación La ansiedad está conscientemente instrumentada por la dirección para presionar a los obreros, para controlarlos y hacerlos trabajar” (Dejours: 2001, p.115).

El sufrimiento vectoriza al Sujeto al mundo en búsqueda de alivio y tranquilidad. Tiene una dimensión de expectativa, de futuro. Esta búsqueda implica al mismo tiempo un compromiso con el mundo intersubjetivo. Hay un primer reconocimiento en el saber hacer, el reconocimiento de la identidad está mediatizado en el campo social. Posteriormente será posible el encuentro entre este reconocimiento del hacer y el registro de la realización de sí mismo y de la identidad. Dejours (2019) pone en relación las condiciones de trabajo con las marcas en el cuerpo y plantea que se puede afirmar que el trabajo está en la base de nuevas formas de enfermedad mental solo si se acepta como mediación a la organización del trabajo. También propone la interrogante acerca de qué aspectos en relación con el trabajo pueden afectar la identidad en tanto armadura de la salud mental (p.58).

Suaya (2003) propone un proceso denominado *lógica de lo auto* configurado por un doble movimiento de doble apropiación de lo que al sujeto le es extraño. Hay una lógica operativa que produce un discurso de la desvalorización social de colectivos de trabajadores, verdaderos estigmas. Esto, que llama torsiones discursivas, se ve más claramente en la desocupación; hay una identidad social construida que, sin embargo, es nombrada como atributo individual, no ubica al trabajador en un colectivo, es anónimo y anómico, aparecen estrategias de responsabilización y culpabilización que hacen difícil la organización grupal. “La distribución de identidades sociales implica una dimensión de disciplinamiento. Si bien ésta supone un objeto colectivo social, requiere a su vez de un consenso subjetivo para sostener su eficacia” (Suaya: 2003, p.32).

En el plano colectivo Elina Aguiar (2008) se pregunta respecto al mundo laboral actual cuando hay malestar y lo va ligando a la cuestión de no poder o no saber pensar lo impensado, lo que perturba y va ocurriendo en las relaciones laborales. Si lo que trastoca al trabajador se ubica como en un afuera inmodificable

(ya sea la amenaza de exclusión, la precarización, la humillación o la vergüenza con la que se convive como desmentida) surge un sufrimiento laboral en el cual se silencia por impotencia y se normaliza. Es la tolerancia social con la que nos encontramos en la ya expuesta banalización de la injusticia social y por lo tanto de la violencia.

Linhart (2016) ha focalizado los problemas de *des colectivización* del trabajo asalariado, que junto a la precarización y flexibilización fragilizan los lazos colectivos en los que lo dominante es un llamado a ocupar lugares de cooperación, colaboración e involucramientos vacíos, a la par que se ha fragilizado el marco sindical que es un instrumento importante. Si bien el proceso latinoamericano, y en especial argentino, de las organizaciones sindicales tiene sus particularidades, amerita citar las reflexiones de Dejours (2006) sobre la baja ponderación de las organizaciones sindicales en el tema del sufrimiento psíquico analizando el proceso en Francia. Señala que luego del Mayo Francés en 1969 las organizaciones discutían la toma revolucionaria del poder relegando temas como el sufrimiento psíquico, influenciados por la falta de confianza en planteos que podían ser muy individualizantes, anti materialistas y, por lo tanto, obstaculizar la movilización subjetiva y la conciencia de clase. Si bien surgen corrientes innovadoras, como las prácticas de dinámica grupal o psicología, en la década del 80 avanza la noción de recursos humanos, terreno de las patronales y cuadros empresariales (p.37). La debilidad sindical en el tema no es la causa de la tolerancia a la injusticia, sino el efecto del desconocimiento y la ausencia de análisis del sufrimiento subjetivo por parte de los sindicatos, fenómeno que se remonta con anterioridad a la crisis de empleo (p.38).

Junto a la propuesta de RRHH, las nuevas utopías sociales propuestas especialmente por Estados Unidos y Japón serán puestas ya no en la cultura, la escuela o la política, sino en el porvenir de las empresas, en las prácticas discursivas se comenzará a sustituir la palabra trabajo por organización del trabajo (o de empresas).

Una cuestión que Dejours (2006) plantea en *La Banalización de la Injusticia Social* respecto a las dificultades de la organización sindical para tomar y profundizar su actuación respecto al sufrimiento en el trabajo es ubicar la problemática en las resistencias a aceptar, por ejemplo, medidas de fuerza o paros desde sectores que plantean como problema central el desempleo; hay un juicio de desaprobación social que ubican como privilegiados a los que tienen trabajo. Por otro lado, pareciera que la injusticia solo debe afectar a pobres y desempleados, generando una verdadera *vergüenza* sobre la posibilidad de darle voz a ese sufrimiento. Un ejemplo extremo de esto parece emerger en los suicidios en el lugar de trabajo, siendo muy difíciles de analizar aun en situaciones en las que se presenta una demanda desde los trabajadores, que termina generalmente desplazada por otras urgencias, como ser el problema de los contratados (p. 43).

Entre lo real y lo prescripto en el trabajo

La Psicodinámica avanza profundizando la perspectiva de lo intersubjetivo. Es en el cruce de la Sociología del Trabajo y el Psicoanálisis que surgen los aportes de Dejours (1998b) en su pasaje de la Psicopatología del Trabajo a una Psicodinámica del Trabajo que pone de relieve lo irreductible del desfase entre lo prescripto y lo efectivo o lo real. Por eso, trabajar consistiría en colmar esa brecha, ya que el trabajo en tanto *praxis* produce lo que no ha podido ser previsto por su propia

organización. La experiencia laboral implica una remodelación de la organización psíquica, por eso el trabajo psíquico necesario es una verdadera pre elaboración que puede producir inteligencia, invención o sublimación.

La Ergonomía hizo visible la contradicción trabajo prescripto-trabajo real. El último necesita siempre de una interpretación que puede entrar en crisis cuando un incidente o accidente lleva a nuevas consignas o reglamentaciones que aumentan la contradicción interna al proceso, haciendo más difícil y compleja la conciliación. Estas nuevas prescripciones que no son producto de ámbitos deliberativos llevan, muchas veces, a desorganizar aún más el trabajo. En este marco planteado por la Psicodinámica del Trabajo, lo real se define como “lo que, en el mundo, se hace conocer por su resistencia al dominio técnico y al conocimiento científico” (Dejours: 1998b, p. 41). Es donde fracasa la técnica cuando todos sus recursos han sido correctamente utilizados. Lo real está ligado consustancialmente al fracaso, lo que se escapa y retorna como enigma a descifrar, excede al conocimiento y saber hacer, se aprehende bajo la forma de experiencia vivida. La realidad es un estado de las cosas. Lo real planteado como sustantivo, como lo que se resiste a la simbolización. Si se introduce lo real del trabajo, es inevitable la falla humana, en tanto lo real no se deja aprehender más que bajo la forma del fracaso. Este planteo se aleja de las perspectivas moralizantes y culpabilizantes respecto a los actos del trabajo, sin prescindir de la necesaria responsabilización cuya presencia humaniza toda actividad.

Lo real es lo que se presenta como resistencia y como paradoja: el sujeto se encuentra con certeza frente a lo real cuando su saber se estrella con lo real, realidad que se rebela por la negativa y se da a conocer en la forma de un fracaso, experiencia desagradable, penosa, angustiante incluso, que se manifiesta en primera instancia afectivamente. Reconocer este proceso permitiría reconocer más rápidamente el uso de una inventiva, de una inteligencia en el trabajo (Dejours: 2012, p. 23).

La Ergonomía despejó la existencia de un desfase irreductible entre la tarea prescrita y la actividad real del trabajo, aún en aquellas más fragmentadas o de simple ejecución, a diferencia de lo que antes se denominaba organización formal e informal. Se centra en las relaciones de poder y el trabajo, en tanto no es más que un pretexto para la estrategia de los actores. Con la nueva perspectiva que plantea la ergonomía la contradicción resurge en el mismo orden de la técnica, hasta los mínimos gestos estarán atravesados por la contradicción (Dejours: 1998a, p. 35).

Es por esto que trabajar es colmar la brecha entre lo prescripto y lo efectivo. Es necesario repetirlo: el trabajo se define como aquello que el sujeto debe añadir a las prescripciones para poder alcanzar los objetivos que le son asignados; o incluso lo que debe añadir de sí mismo para hacer frente a lo que no funciona cuando se atiene escrupulosamente a la ejecución de las prescripciones. (Dejours: 2012, p. 21)

La organización real del trabajo aparece como un compromiso que no se basa solo en argumentos técnicos, sino que necesita de un trabajo de interpretación, lo prescripto está plagado de contradicciones. Cada *incidente o accidente* suele llevar a una nueva elaboración que a veces termina desorganizando más el proceso de trabajo, se agregan normativas de manera fragmentaria y sin deliberación colectiva, lo que expone a los trabajadores a repetir los accidentes. Es por esto que “la organización real del trabajo es un producto de relaciones sociales” (Dejours: 1998a, p. 37) y en su interior está en juego la organización de la actividad. La ausencia de deliberación deja por fuera el aporte de saberes de oficio que se formulan en la

articulación ciencia y técnica con posicionamientos éticos que se construyen en el proceso de trabajo y que deben analizarse primero desde las opiniones.

Pujol (2015) recupera los aportes de Clot (1998) desde la clínica de la actividad respecto a lo colectivo, en los que valora la reflexión colectiva en el proceso de creación de nuevos saberes, toma de la ergonomía la distinción ya clásica entre la tarea prescrita y la actividad, pero realiza contribuciones interesantes sobre la cuestión del cuidar y cuidarse en el trabajo. Diferencia la prescripción oficial de la regla de trabajo, de la informal o género profesional, siendo el género derivado de una organización del trabajo que el grupo profesional le impone al trabajador para cumplir con los encargos de lo prescrito, muchas veces en contra de lo establecido oficialmente. Esto ingresa en la dinámica del reconocimiento en tanto “es además un conjunto de evaluaciones de las situaciones compartidas por los profesionales, que sirven para organizar de forma implícita su actividad” (Pujol: 2015, p. 125). Clot (1998) distingue entre la actividad realizada y lo real de la actividad. En este último ingresan aún aquellas actividades que podrían haber sido realizadas, pero no lo fueron por alguna razón.

La prescripción en el trabajo nunca será suficiente. Las nuevas tecnologías plantean desafíos a la actividad y ponen de manifiesto, como siempre, que trabajar implica concepción, a contrapelo de la escisión taylorista, porque donde lo tecnológico maquinal es insuficiente aparece la verdadera dimensión humana. Esto implica la aparición de lo que suele denominarse *ingenio*, que hace a la necesidad, iniciativa, invención o creación, es decir, a los modos de la inteligencia concebidos como modos subjetivantes.

Las reglas necesitan producir un ámbito de *coordinación* que surge desde el colectivo, a su vez, maneras de hacer que pueden constituirse como oficio. En el nivel de la coordinación es aplicable el *juicio de utilidad*, aquel que se sostiene desde las jerarquías y la eficacia en la producción, que representa el reconocimiento desde la organización del trabajo acerca de un saber hacer. En el nivel de la coordinación y las estrategias defensivas aparece lo que ha sido denominado “trampas” o “fraudes” en el trabajo, que desvirtúan el sentido defensivo e inteligente de intentar hacer posible la producción. Se trata del ingenio que se presenta como forma que desafía lo convencional, muchas veces producido y transmitido en espacios informales, primera forma de la inteligencia práctica, e involucra generalmente al cuerpo. La inteligencia astuta implica un saber hacer que esta inteligencia invierte en la tarea que trata y esto implica no solo requerimientos cognitivos, sino que también se trata de una inteligencia que metapsicológicamente surge enraizada en el cuerpo. Esto puede relevarse en el proceso de alerta que parte fundamentalmente de los sentidos ante posibles incidentes o accidentes. Es necesario, pues, el *ARBEIT* como trabajo de la subjetividad sobre sí misma, prolongación necesaria de la *POIESIS* para poder adquirir una habilidad, es decir, para acceder a la apropiación carnal de una técnica o, incluso, al conocimiento por el cuerpo de una pericia técnica (Dejours: 2013).

Daveizes (1998) plantea que cada vez que una organización entra en crisis y especialmente si esta se define como de identidad, las respuestas que aparecen tienen un fuerte sesgo según la disciplina desde donde se la formule. A su vez, hay generalizaciones que no atienden la especificidad del trabajo. Por esto mismo propone partir de lo específico de la situación de trabajo, para lo cual postula tres aspectos: 1) la diferencia entre trabajo prescrito y trabajo real; 2) la diferencia entre prueba y experiencia y la cuestión de la elaboración; 3) las diferencias entre lo individual y lo colectivo.

Entre lo prescripto y lo real se formulan muchas perspectivas o condiciones del trabajo, pero muy poco sobre el trabajo como compromiso, es decir, como enfrentamiento con lo real. Aún en la Organización Científica del Trabajo (OCT) se constata el trabajo como aquello a lo que se ve confrontado el operario y que excede a una abstracción de cálculo y a la generalidad del concepto. En este aspecto hay similitudes con los desarrollos de Linhart (1997) riesgos psicosociales ya analizados. En la definición de la tarea hay variabilidad de proceso, de instrumentos, fluctuaciones del propio estado, que se desarrollan ante un discurso fijo sobre el trabajo, en tanto la acción nunca se repite estrictamente idéntica. Esto que no puede preverse constituye el núcleo viviente de la *experiencia de trabajo* y es en esa brecha que “se juegan los momentos de placer y del sufrimiento en el trabajo, y en la duración, las del dinamismo de la organización y la salud del trabajador” (Davezies: 1998, p.181).

A raíz de cierta frustración que atraviesa esta resistencia de lo real, el trabajador puede decepcionarse y generar un movimiento de despecho que lo lleve a inaugurar la exploración o búsqueda de otros recursos. Esta invención que permite realizar la tarea o cumplir objetivos es lo que el trabajo tiene de creación, de invención y de placer y abre un escenario de inversión. Retomando a Winnicott (2011), en el juego o en el trabajo hay un límite o frontera entre lo que el sujeto domina y lo que no domina, lugar donde surge la mordida del faltante y el placer del encuentro. Esta inversión pasa a ser una necesidad psíquica, energía pulsional que empuja a ser transformada en la actividad del trabajo a diferencia de la relación erótica.

Para Davezies (1998) este proceso remite a lo que Freud (1932/1966) llamó como sublimación y que expresa un elemento de lucha del sujeto contra la descompensación, es decir, un recurso por la preservación o protección de la salud. El trabajo puede ser oportunidad de producir salud porque ofrece al sujeto la posibilidad de jugar de un modo diferente las relaciones eróticas, las cuestiones de diferencias y límites en la historia de su funcionamiento psíquico, ofreciendo, en síntesis, la oportunidad de una exploración activa del mundo.

La posibilidad de inversión se da por estas cuestiones del encuentro que producen placer y, por el contrario, la repetición es enemigo de esta inversión. El placer se sostiene solo si el sujeto se dinamiza, se mueve por nuevas experiencias que incluyen placer y sufrimiento. Por esta vía es posible ligar la competencia profesional y la creatividad al polo de la salud, de ahí la importancia de la posibilidad de movilización de la inteligencia. Estas tensiones se dirimen en la organización del trabajo. Muchas de estas organizaciones no se plantean una autolimitación de su eficacia, sino que obstaculizan el proceso de recuperación y elaboración de la experiencia.

En el necesario proceso de apropiación, que excede lo intelectual, es el compromiso del cuerpo en la unidad de la relación con el mundo, por esto es necesario recuperar los rasgos cognitivos y psíquicos de la acción como formalización que hacen de esta prueba una *experiencia* que permite luego transmisión del saber. En el encuentro con lo real, el individuo reestructura su experiencia en las tres dimensiones por las que se relaciona con el mundo: validez de su saber, legitimidad de las reglas y autenticidad de compromiso. En la experiencia, el trabajador toma conciencia del valor de su saber que, para constituirse como tal, debe transitar procesos de elaboración singulares y colectivos a través del trabajo de la palabra. El órgano para desarrollarlo es el colectivo de trabajo.

El trabajo y el sufrimiento negado. Aportes Psicoanalíticos

Los importantes niveles de sufrimiento que se han constatado en los procesos de trabajo, especialmente en la confrontación trabajo prescripto-trabajo real, situación agravada en el desencadenamiento de accidentes graves y/o mortales, moviliza la búsqueda de estrategias que permitan intentar construir, desde el escenario catástrofe, condiciones que reubiquen un colectivo de trabajo más próximo al polo de la salud y el placer.

La Tesis es un recorrido en la tensión trabajo-salud cuando el proceso productivo se ve bruscamente interrumpido por accidentes graves. Marx define la potencia ontológica del trabajo en tanto lo ubica no solo como productor de mercancías, sino como productor de relaciones políticas en tanto el capitalismo organiza, no solo el trabajo, sino el tiempo de vida (Suaya: 2003).

Como ya fue planteado, se parte de la necesidad de acceder al mundo del trabajo en su doble dimensión, política y subjetiva. Política, referida al trabajo en su faz productiva y en relación con las formas de organización del proceso de trabajo. Subjetiva, pues, en tanto anclada en lo singular, trata de las condiciones o intersubjetividad necesarias para posibilitar lo colectivo. Trabajo como actividad subjetivante, en tanto se inscribe en el propio sujeto a partir de una transformación o huella. El ingenio es la transformación del sujeto por la actividad, producción psíquica y cultural que procede de la experiencia vivida y no de la experimentación regulada (Dejours: 1998).

La psicopatología del trabajo toma sus orígenes, como toda producción científica, en hechos políticos que pueden ubicarse con posterioridad a la Segunda Guerra Mundial (1939-1944) en un grupo de científicos entre los que encontramos jóvenes médicos, filósofos y pensadores que forman parte de la resistencia y deciden pensar qué es conveniente en salud pública tras la guerra. Allí se encontraron Georges Canghille y Le Guillant, entre otros, dando origen luego a la psiquiatría de sectores, la psicoterapia institucional y la psicopatología del trabajo. Uno de los primeros trabajos en el campo laboral fue retomar en 1949 los problemas del trabajo de las telefonistas. En aquel momento, se hablaba de la neurosis de las telefonistas y se estudió psicológicamente este oficio (Nusshold: 2015, p.92).

Es en el Mayo Francés de 1968 cuando se puede encontrar la expresión de una nueva etapa, con acciones situadas especialmente en movimientos ubicados en Suecia, Francia, Italia y Estados Unidos. Se retoma la crítica a la alienación en el trabajo y se sientan las bases de lo que Dejours comienza a plantear en su libro Trabajo y desgaste mental (1980-1991), en el cual recrea la Psicopatología del trabajo y plantea las bases de la Psicodinámica del trabajo (PDT) asentado en el enigma de la normalidad y no de la enfermedad. La pregunta no es ya porqué se enferman los trabajadores, sino porqué la mayoría no se enferma, cómo lo soportan. De allí surgen las preguntas por las estrategias defensivas, es el encuentro entre la ergonomía y el psicoanálisis.

Dejours (1998a), en un recorrido desde la Psicopatología del Trabajo, describe la disciplina inaugurada en las décadas de 1950 y 1960 por autores como L. Leguillant, C. Veil, P. Sivadon, J. Bégoin, en la cual la investigación clínica estaba centrada en identificar síndromes o enfermedades mentales caracterizadas. Era el modelo de la patología profesional. En los años '70 desde la *Psicopatología del Trabajo*, Dejours, con el tránsito de enfermedad mental a sufrimiento ya realizado, plantea el análisis del sufrimiento psíquico resultante de la confrontación de los hombres con la organización del trabajo. A partir de profundizar el enigma de la

normalidad en el trabajo se amplía el campo para producir la Psicodinámica del Trabajo, que fue centrándose en los procesos intersubjetivos movilizados por las situaciones de trabajo (p. 25).

Al mismo tiempo, pero desde la perspectiva de análisis del proceso de trabajo en lo colectivo, la Epidemiología Crítica y la Medicina del Trabajo en Latinoamérica aportaron la categoría *procesos peligrosos* que permiten desnaturalizar los riesgos ya que, al identificar su naturaleza, se esclarecen orígenes, determinaciones y relaciones sociales de producción que lo incluyen. Esta definición ingresa en una dialéctica que contempla los márgenes singulares de la fisiología del trabajador, así como la organización del trabajo y los modos de reproducción social. Estas perspectivas recuperan, además, los aportes del modelo obrero italiano sobre la autogestión obrera, aportes sobre la participación de los trabajadores conceptualizada en otras coyunturas históricas y, en Latinoamérica especialmente, por autores como Noriega (1997), Laurell (1984), Bentacourt (1995), Brehil (2003) y Kohen (2009).

Desde el Psicoanálisis, como ya se explicitó, Sigmund Freud describe su importancia libidinal:

Ninguna otra técnica de orientación vital liga al individuo tan fuertemente a la realidad como la acentuación del trabajo, que por lo menos lo incorpora sólidamente a una parte de la realidad, a la comunidad humana. La posibilidad de desplazar al trabajo y a las relaciones humanas con él vinculadas una parte muy considerable de los componentes narcisistas, agresivos y aún eróticos de la libido, confiere a aquellas actividades un valor que nada cede en importancia al que tiene como condiciones imprescindibles para mantener y justificar la existencia social. (1930/1968, p.13)

Por su parte, Suaya (2003) define el trabajo como

constructo de la subjetividad humana, matriz facilitadora de realización del deseo no cancelada en la satisfacción, sino en el desplazamiento de los objetos que propician su realización y que produce un Sujeto creador (productor) que se reconoce en el producto creado. (p.8)

Freud despeja la dimensión laboral que implica el trabajo sobre uno mismo, el trabajo de la subjetividad sobre sí misma o la exigencia de trabajo impuesta al psiquismo o al Yo por las mociones que llegan desde el inconsciente, trabajo psíquico cuyo modelo es la elaboración *ERARBEITEN*: el trabajo del duelo, del sueño, de la rememoración o el trabajo terapéutico constituyen variantes. Estos procesos de elaboración conducen a modificaciones, se trata de un desarrollo por el tratamiento de la angustia o excitación que proviene de conflictos intrapsíquicos y conlleva la necesidad de producir nuevas ligazones psíquicas (Dejours: 2013, p.7).

En la *ARBEIT* freudiana la asimilación de una habilidad nueva pasa por un proceso de apropiación complejo que impone toda una reorganización de la arquitectura subjetiva; el trabajo implica no solo producir sino transformarse a sí mismo. Se muta del enigma de lo real a la exigencia del trabajo para el psiquismo, la *POIESIS* va a apelar al trabajo de remodelación -conversión que en el trabajo vivo linda con la sublimación- hace de ella una promesa, la del crecimiento de la subjetividad, *ARBEIT* que abre paso a la autorrealización. Pero, para materializarse, son necesarias ciertas condiciones materiales y políticas.

Quizás esas condiciones sean el mundo al modo del planteo de Hannah Arendt (2003), mundo habitable donde es posible elaborar la experiencia de lo real y, eventualmente, compartir su sentido. Lo real se da a conocer al Sujeto por su

resistencia a los métodos, a los conocimientos prácticos, a la técnica, al entendimiento; es decir, pone en jaque la maestría técnica. Y se da a conocer de un modo afectivo en una relación primordial de sufrimiento en el trabajo que el cuerpo vive simultáneamente como experiencia del mundo y de sí mismo (Dejours: 2013, p.17).

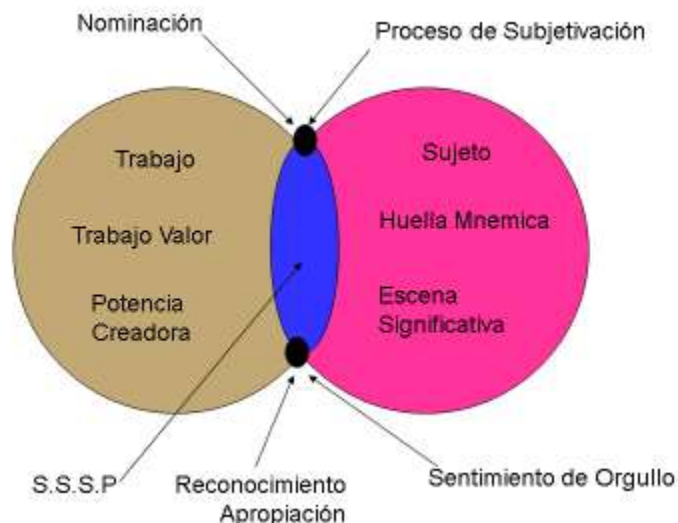
El trabajo intelectual no se reduce a una mera cognición. La subjetividad no se experimenta sino en la irreductible singularidad de una encarnación en un cuerpo particular y una corporeidad absolutamente única. “El trabajo revela que la inteligencia del mundo reside en el cuerpo mismo y que el sujeto inviste al mundo para hacerlo suyo, para habitarlo, en primer lugar, por medio de su cuerpo” (Dejours; 2013, p.18). Es necesario formar cuerpo con la máquina como *actividad subjetivante*; así lo nombra Milkau Bohle derivado de los desarrollos de Merleau Ponty y la *metis* de los griegos. Es el cuerpo erógeno, el cuerpo convocado, ese *cuerpo propiación* implica la subjetividad toda, supone que el sujeto sea habitado por el sufrimiento de trabajar las resistencias del mundo a su saber, su poder y su maestría. El sujeto debe aceptar ser habitado por el trabajar hasta en sus sueños, familiaridad que es el precio del ingenio (pp.18-20).

La movilización subjetiva supone esfuerzos de inteligencia o ingenio y de elaboración que deben preceder o acompañar las decisiones de cambios en los procesos de trabajo. La implicación y compromiso supone riesgos y esfuerzos, la cooperación se da por una movilización que es aporte específico de los trabajadores y esta contribución solo puede ser transportada por el propio deseo. Por otro lado, asistimos a modos de gestión de empresa que apelan a la movilización a partir de suscitar compromisos individuales con la ayuda de la cultura empresarial, cursos, experimentaciones que buscan la no prescripción del deseo de cooperar, apelando a una alternancia de gratificación y medidas de sanción (Dejours: 2013, p.91).

No hay una relación directa entre el sujeto del inconsciente y el campo social, siempre estará mediatizado por la referencia a una acción sobre lo real que la actividad de trabajo moviliza y que se recupera al momento de plantear la movilización subjetiva en la búsqueda de mecanismos protectores. La construcción de identidad en la economía erótica se vincula en el psicoanálisis con la noción de sublimación como necesaria renuncia que otorga beneficios simbólicos, especialmente en el campo identitario, pero no hay que descuidar que estas posibilidades se enlazan, además, a las condiciones de desigualdad, de mayor peso que el de las diferencias en los recursos sublimatorios individuales (Dejours: 2015).

Esta perspectiva está presente en los aportes de Suaya (2003) y Fernando Ulloa (1995) y en los desarrollos de la Psicodinámica del Trabajo de Dejours (1998a) y de Dessors y Guiho Bally (2012), que permiten acercarse al trabajo como constructo psíquico que aporta y sostiene procesos de construcción de identidad. Así como se inscribe en el lazo social desde una perspectiva colectiva, lo singular *no es sin lo colectivo*. Es importante recuperar la dimensión articuladora y los aportes de nuevas categorías que implica la creación del instrumento HVT de Suaya (2003).

Gráfico 3. Relación Sujeto al Trabajo desde HVT



Fuente: Suaya: 2010 p.134

El instrumento HVT articula, en un proceso de implicación de los sujetos, la formulación de una historia singular focalizada en el trabajo como trabajo valor, y en este proceso surge una nominación que se liga al trabajo como potencia creadora. El sujeto lo es de un supuesto saber productivo (SSP) ya que el trabajo produce valor en varios aspectos:

1. Valor como productor de subjetividad
2. Valor de inscripción simbólica en el lazo con otros
3. Valor estructurante de la identidad del sujeto
4. Valor en la economía libidinal
5. Valor de justificar la existencia real
6. Valor de dar sentido a la vida
7. Valor de humanizarnos

Cuando el hombre ha perdido el control sobre el proceso de trabajo, tal como acontece en las nuevas formas de la OCT, esto se expresa a su vez en la pérdida de nominación como expresión subjetiva. En la relación Sujeto–trabajo se promueven posicionamientos que ante la pérdida de referencias sociales imposibilitan las relaciones colectivas como respuesta a la incertidumbre y se organiza una escena paradójica en el trabajo en la cual se valora como óptimo aquello que se padece. La distribución de identidades sociales implica una dimensión de disciplinamiento que para tener eficacia necesita del consenso subjetivo. El proceso de subjetivación puesto en marcha desde lo singular, pero construido desde la lógica de lo colectivo, transita por la recuperación de la huella mnémica hasta la construcción de la escena significativa, producción de narrativa como producción del sentido entre el pasado y el futuro, el sujeto como constructor de su historia. Dulce Suaya (2010) lo clarifica y sistematiza como hallazgos en los que plantea categorías nuevas: historia de vida focalizada en lo laboral, sujeto de un saber socialmente productivo, trabajo creador, nombre propio y orgullo; categorías que se recrean en sus investigaciones en su ligazón específica con el mundo laboral, en una dimensión de articulación permanente clínico-político. La autovaloración surge de la dinámica del reconocimiento, reconocerse y ser reconocido en sus habilidades y capacidades. Ese proceso de subjetivación en la dialéctica del reconocimiento y apropiación de la nominación de ser sujeto socialmente productivo, es parte del proceso que va a

permitir la inscripción en la cultura conformando el lazo social. Esto hace posible construir un proyecto de vida, como un futuro a realizar (p. 115).

Suaya (2010), cuando plantea los efectos del HVT, plantea como cambio de posición subjetiva la emergencia del *sentimiento de orgullo* en tanto se lo puede reconocer en habilidades, destrezas, competencias, se apropia de su ser sujeto con un saber socialmente productivo, se nombra y es nombrado trabajador-creador, nombre propio, nombre como inscripción en la cultura, proceso que se hizo evidente en la externación de pacientes psiquiátricos (p. 116).

De las estrategias defensivas a la ideología de oficio

En las primeras aproximaciones al campo se presentan situaciones contradictorias respecto al análisis y las vivencias sobre el trabajo, que condujeron a recuperar los primeros aportes de la Psicodinámica del Trabajo respecto de lo que se denomina *estrategias defensivas* (Dejours: 2001).

Una primera aproximación se realiza desde lo que Dejours (2001) llama *ideología de la vergüenza*, noción que construye analizando la angustia que se produce en los trabajadores ante la enfermedad o patologías evidentes en el trabajo que remiten a una noción de enfermedad voluntaria y de perezosos, la holganza de los hombres y el mandato sobre las mujeres de no poder enfermarse. A partir de allí la enfermedad no plantea la cura como objetivo, sino el controlar la enfermedad. Curarse pasa a ser una cuestión moral, la preocupación pasa a ser evitar el sufrimiento.

La vergüenza instalada como sistema constituye una verdadera ideología elaborada colectivamente, una defensa contra una ansiedad precisa como el estar enfermo o de un "de estar en un cuerpo fuera de su estado" (Dejours: 2001, p.36). La angustia contra la que opera esta ideología de la vergüenza no es la de la enfermedad o muerte, sino la del agotamiento del cuerpo en tanto capacidad de producir trabajo. La ideología de la vergüenza apunta más que a la enfermedad, se dirige a cuando ella impide trabajar. No aparece un discurso sobre la enfermedad o la salud, la enfermedad se vive como algo externo y resultado del destino; ante el dolor no se trata de buscar salidas terapéuticas, sino de callar ese dolor. Por eso Dejours (2001) plantea en su análisis de grupos de trabajadores franceses muy precarizados que la angustia contra la que se erige la ideología de la *vergüenza* no es el sufrimiento, la enfermedad o la muerte, sino que surge ante el agotamiento del cuerpo en tanto fuerza capaz de producir trabajo. Así como en los colectivos de trabajadores más estables es la ansiedad lo que prima, en el grupo anterior, que el autor llama subproletariado, puede estar, pero queda muy subsumida en la supervivencia (p. 37).

Es muy interesante el rechazo a la asistencia terapéutica o servicios sociales en aquellos grupos que podrían tenerlo. Hay que distanciarse de la miseria, la enfermedad y la muerte, y en esto la ideología de la vergüenza necesita tener una necesaria coherencia para mantenerse, por eso la resistencia se extiende a las campañas de seguridad. Cuando la ideología de la vergüenza fracasa como defensa, se plasma en algo individual, y la salida más común es el alcoholismo que, aunque sea numeroso, es condenado socialmente por los propios grupos y remite a una catástrofe económica y de enfermedad corporal. La otra deriva es el producir actos violentos de carácter antisocial, generalmente desesperados e individuales y la una última vía son las locuras. Cualquiera de estos devenires puede conducir a la muerte como fracaso del intento de sobrevivencia.

Dejours (2001) ubica seis características de una ideología defensiva:

1. La ideología defensiva funcional tiene como objetivo principal enmascarar, ocultar una ansiedad grave.
2. La ideología defensiva es elaborada por un grupo social determinado, hay que ver su especificidad, sector, oficio. Esta especificidad está relacionada con la naturaleza de la organización del trabajo.
3. Lo que la caracteriza es que está destinada a un peligro y riesgo reales.
4. Para ser operativa debe incluir a todos.
5. Debe ser coherente y generalmente rígida, lo que importa consecuencias concretas como, por ejemplo, resistencia a campañas de seguridad.
6. La ideología defensiva tiene un carácter vital, fundamental, necesario, es superadora de las estrategias individuales en su eficacia ya que los individuales responden más a conflictos mentales que solo serán atendidos cuando esté asegurado un mínimo control del peligro real.

Por esa vía Dejours (2001) se aproxima primero a los mecanismos individuales, muchas veces más fáciles de identificar en los trabajos repetitivos y aislados. Las *estrategias defensivas* son aquellos mecanismos que los trabajadores ponen en marcha para poder soportar los riesgos y peligros en el trabajo, más específicamente aquello que produce sufrimiento en el trabajo y que deviene de sus condiciones reales, lo cual necesita ser negado. Estas estrategias defensivas luego van a sostenerse como colectivas, con una marca sectorial que las instala como *ideologías defensivas del trabajo*. En el trabajo en cadena es posible encontrar mecanismos que, sin modificar el ritmo, permiten el descanso, la transgresión, el zafar de algunos de la cadena para, por ejemplo, parar a fumar un cigarrillo. ¿Es esto una estrategia defensiva? Sí, lo es en tanto lo sostienen todos, es un desafío colectivo a las cadencias y el ritmo de trabajo; no lo es en tanto solo por momentos se desafía a este modo de organización del trabajo.

El psicoanálisis puede aportar sobre estrategias individuales frente al sufrimiento, pero la PDT descubre la existencia de estrategias construidas colectivamente. La vivencia de sufrimiento sigue siendo singular, pero puede haber cooperación en las defensas. Trabajar es no solo tener una actividad, “También es vivir, vivir la relación con la dificultad, vivir juntos, enfrentar la resistencia de lo real, construir el sentido del trabajo, de la situación y el sufrimiento” (Dejours: 2006, p.107). Por ello las *estrategias colectivas de defensa* son la *huella específica* de las restricciones reales del trabajo

El sector de la construcción es el que permite en un inicio que se puedan ir ubicando las *estrategias defensivas* elaboradas para luchar contra el miedo que origina el trabajo, las que van a funcionar centralmente en base a la negación del peligro y el miedo que causa, produciendo una *inversión en la relación subjetiva con el peligro*. Las *estrategias defensivas* funcionan con una lógica rigurosa asegurada por un sistema de prohibición de ciertos comportamientos, silencio en todo lo que se refiere al miedo y valorización del discurso heroico, de conductas de bravura y desafíos al peligro, de desconocimiento de las normas de seguridad. Esta defensa exige la participación de todos sin excepciones, con poder de exclusión y selección de los trabajadores que no pertenecen o acuerdan con las estrategias defensivas. De allí la importancia de considerar en acontecimientos como los accidentes que estas circunstancias pueden desmoronar estas estrategias defensivas de modo traumático.

Una de las paradojas principales de las estrategias defensivas en el trabajo es que la productividad está estrechamente ligada a la eficacia de la defensa colectiva

que en principio surge para aliviar el sufrimiento, así como en este mismo proceso se generan secretos como saber de oficios que son vitales para esta producción, para que sea posible tal como se muestra claramente en los conflictos o paros. Así, estas estrategias son uno de los mecanismos que sostienen la explotación del sufrimiento (Dejours: 2001, p.153).

Esas estrategias defensivas pueden consolidarse como verdaderas *ideologías defensivas* que se expresan en actitudes y comportamientos paradójicos. Interesan a todo el colectivo implicado, tienen por objetivo lanzar un desafío colectivo a los peligros y daños causados por el trabajo, por el cual simbólicamente la posición de los trabajadores se revierte: *de víctimas pasivas del riesgo se vuelven simbólicamente activos organizadores del peligro y de su control*. Tales comportamientos van acompañados de un sistema de valor y prohibiciones cuya coherencia y solidez son notables. La función defensiva de resistir se eleva al estatuto de valor promovido por la colectividad obrera, aunque el sufrimiento en sí mismo es denunciado. Si hay un quiebre, el sufrimiento ya no se justifica. Se trata de no pensar lo que constituye una amenaza para la cohesión psíquica (Dejours: 2001, p.152).

La *estrategia colectiva de defensa* instala una denegación colectiva de percepción del riesgo, gracias a lo cual mientras dura la actividad no se piensa en el peligro. Las estrategias colectivas de defensa, al igual que las individuales, se aseguran de no pensar en lo que constituye amenaza para la cohesión psíquica, lo propio es la negación de la percepción de la realidad. Cuando las estrategias defensivas colectivas son eficaces se constituyen en resistencia al cambio. Hay que recordar que las exigencias organizacionales son patógenas y están dominadas por relaciones de dominación de las que no son solo consecuencia, sino también instrumento. Es decir, las *estrategias defensivas*, que en primer lugar vienen a proteger la salud mental, constituyen un poderoso resorte de la servidumbre voluntaria y la reproducción de la dominación (Dejours: 2013, p.53).

En los estudios de sectores como la construcción se pudo visibilizar cómo la ideología defensiva necesita extenderse como protección aun fuera del recinto de trabajo, invadiendo el ámbito familiar, privado, el aspecto de la reproducción social, donde quien no tenga los suficientes recursos para sostenerlo en soledad, suele conducirse hacia conductas abusivas, especialmente con el consumo de alcohol.

La ideología defensiva duplica los valores relacionados con el sufrimiento con una cierta cantidad de prohibiciones que conducen a denunciar todas las formas de no trabajo y no sufrimiento, no resistencia, las que se ven afectadas por signos de holgazanería, pereza, vicio, y se condenan las ausencias, enfermedad, invalidez y desempleo. Es la vergüenza en el desempleo. En el intento de Taylor de combatir la supuesta *holgazanería* y eliminar los tiempos muertos, puede vislumbrarse una clara expresión del desconocimiento de que en todo trabajo es necesario un tiempo que pone en juego operaciones de regulación hombre-trabajo, que asegura la continuación de la tarea y la salud mental del trabajador. La OCT no se limita a desapropiar el saber obrero, sino que anula la libertad de organización, reorganización o adaptación al trabajo. Al sin sentido de la tarea individual se suma el desconocimiento del destino de la tarea a nivel colectivo.

Esta perspectiva de la OCT implica construir normativas a contrapelo del saber obrero. No siempre es fácil saber si la resistencia a la maestría técnica laboral resulta de la imposibilidad de la tarea o de la incapacidad. Es por esto una doble dificultad: *trabajar es hacer frente a la resistencia de lo real material, a la resistencia del inconsciente y debe toparse con las relaciones sociales y de dominación*. En

estas últimas se destacan las relaciones en cuanto al género, desde la virilidad como eje de las estrategias defensivas hasta el intento de dominación, no solo del trabajo de las mujeres, sino también de lo producido en el trabajo doméstico.

En las nuevas formas de empleo muchos anticipan el fin de la modalidad del trabajo asalariado clásico, pero, de cualquier forma, el trabajo está atravesado por la cuestión de la desigualdad, condición importante en tanto que una identidad tributaria de la intersubjetividad en situación de trabajo tiene efectos de retorno sobre el lugar otorgado al trabajo en la construcción del vínculo civil. El mundo de las reglas comunes necesarias para el trabajo remite al aprendizaje de vivir juntos y la tolerancia de la diferencia. Allí se destaca la posibilidad de virtudes como la solidaridad y el sentido de justicia. Algunas cuestiones actuales, especialmente las propuestas en el modo de concebir la grupalidad y las formas de autogestión de equipos en los procesos de trabajo que conducen a mayor individuación, ponen en discusión la posibilidad de sostener esta función identitaria en el campo del trabajo (Dessors: 1998).

Desde la implementación de la OCT se “elimina las diferencias, crea el anonimato y la intercambiabilidad, mientras que individualiza a los hombres frente al sufrimiento” (Dejours: 2001, p. 42). Esta individualización operante borra las iniciativas espontáneas, rompe las responsabilidades y el saber, aniquilando las defensas colectivas. Esto desemboca en una diferenciación de un trabajador respecto de otro, lo que llama a defensas personalizadas, obstaculizando las colectivas. Las estrategias individuales se destacan en los trabajos en serie o de servicios; por ejemplo, el llamado *tiempo muerto* por las empresas, para los trabajadores es una etapa del proceso de trabajo en el curso de cual se ponen en juego las regulaciones de la pareja hombre-trabajo. El trabajo entre muchos es colectivo si puede recuperarse el sentido del trabajo y la finalidad de la tarea. El sentido del trabajo afecta más en lo individual y el desconocimiento de la tarea colectiva afecta a las posibilidades de sostenerse como colectivo.

Las teorías sobre el estrés, de las que toman fundamento los planteos sobre riesgos psicosociales, han favorecido las producciones que tienden a individualizar las responsabilidades soslayando las lógicas colectivas. Desde estos planteos se propone pensar estrategias de *afrontamiento*, que hacen referencia a cómo se las ingenia, sobrelleva o se las arregla con el estrés el trabajador. Son concepciones individuales, tal como la resiliencia, por lo que generalmente profundizan una responsabilización individual. Si bien en el abordaje colectivo estas estrategias de afrontamiento que dicen cómo se las arreglan con el estrés son individuales y marcan la responsabilización individual, así como en la vulnerabilidad psicológica corresponden a desarrollos teóricos que omiten las estrategias colectivas, confianza, respeto mutuo, cooperación y fundamentalmente *relaciones de solidaridad*.

Malfé (1999) en la *Apología del Rebusque* ubica las estrategias de afrontamiento como recurso institucional y colectivo. Suaya (2003) luego retoma este planteo en la construcción del HVT, complejizando las estrategias que apuntan justamente a una producción de apuntalamiento o surgimiento de nueva identidad, ligada y construida en el proceso de trabajo en una dimensión singular que se imbrica en lo colectivo.

Para Dejours (2019) el problema central para la clínica en el trabajo o de los que piensan cómo desencadenar una acción en estos contextos de trabajo es la instalación de la soledad en el mundo del trabajo. Se trabaja generalmente en un espacio abierto, pero nunca se habla con el otro, se genera una mala consideración entre compañeros de trabajo que participan de actos no correctos y en un sistema

que culmina en evaluación individualizada. Un ejemplo de esto es la situación de la justicia francesa a dos años de instalados estos métodos de evaluación, cuando comienzan los primeros casos de suicidios de fiscales y jueces en el lugar de trabajo (p.68).

La normalidad es lo corriente, pero seguramente no por eso deja de ser frágil en tanto se produce en la lucha frente a la amenaza de desestabilización que producen las dificultades del trabajo mismo. Los trabajadores implementan *estrategias defensivas* individuales y colectivas. La normalidad no está exenta de sufrimiento, por eso, comprometerse en un trabajo de elucidación del sufrimiento de los trabajadores implica resguardos para *prevenir desmoronamientos* cuando aún no se cuenta con nuevas producciones o compromisos que los alojen.

Dejours (2019) señala la concepción de *estrategias defensivas*, surgidas ante la interrogante sobre por qué no se enferma más la gente en el trabajo. Lo que sucede es que para no enfermarse la gente desarrolla estrategias defensivas gracias a las cuales contiene el sufrimiento, no se enferman y permanecen más o menos normales. Lo particular de este planteo es que las *estrategias forman parte del trabajo*: trabajar no es solo producir, sino que es también protegerse del riesgo de enfermarse (p.58). Cuando se interroga sobre aquello que puede dañar el funcionamiento psíquico y la salud mental lo expresa en términos de los aspectos del trabajo que pueden afectar la identidad en tanto esta es la armadura de la salud mental.

Acorde a lo planteado por Zangaro (2011, pp.19-20) se puede ver en los sectores de servicios el *management* por medio de la mentira, el problema actual respecto a numerosos oficios de servicios. Eso se reduplica en el caso de los mandos medios, que a su vez engañan a los trabajadores a cargo con promesas que saben, no se cumplirán y comienzan a ocultar a superiores los riesgos cada vez mayores que se toman.

El sufrimiento moral es reflexivo, lo genera el juicio emitido sobre sí mismo, difícil soportar la vergüenza o la indignación, por ellos se los suele rotar con facilidad. Cuando ya no se soporta surge la parada que consiste en suspender la inteligencia, en sacrificar la voluntad de juzgar, es el momento de repliegue sobre sí mismo, del individualismo que lo aleja del espacio público.

La normalidad se plantea como un equilibrio precario e inestable, implica concebirla como producto de una dinámica humana en la que las relaciones intersubjetivas ocupan la posición central, es una racionalidad subjetiva de las acciones de los trabajadores. Elucidar el significado de las conductas humanas es una acción que corresponde a los propios trabajadores o que, por lo menos, no puede abordarse sin su protagonismo.

En el plano de lo colectivo, ya se han expuesto desde la cuestión de la banalización de la injusticia social en el trabajo los encadenamientos deshumanizantes que van redefiniendo las responsabilidades, frente a lo cual el conocimiento de estos procesos puede actuar como elemento de elaboración (Aguar: 2008), ya que ni lo económico ni las condiciones de trabajo alcanzan para darle sentido a esa tolerancia. Dejours (2001) habla de *normopatías* defensivas que constituyen una defensa contra la conciencia dolorosa de la propia complicidad, colaboración y responsabilidad en el desarrollo del malestar laboral actual. Aguar plantea que esta resignación cercena no solo el pensamiento, sino el propio deseo, se sucumbe como sujeto deseante y pensante, cercena lo más valioso de sí que es el propio deseo.

En este campo de las violencias recae sobre el trabajador un deseo de muerte real o simbólica de otro, por eso parte de la interrogante de esta tesis es cuánto del genocidio retorna en esta sobre adaptación en ciertos grupos debido al terror de la exclusión. El trabajador recorta lo que lo hace sufrir y lo que le hace peligrar el pertenecer, no es negación ni represión, se trata de la desmentida, como ya lo planteó Freud (1930/1968) en *Malestar en la cultura*, en el que describe las violencias y conflictividad en los lazos humanos. Hay una especie de *impensado colectivo*, bajo efectos del control social estas defensas no solo impiden pensar y actuar, sino que se constituyen como un factor importante de resistencia a los cambios. Esta anestesia va en contra de su funcionamiento psíquico y social, hay una denegación de la percepción de la realidad y conduce al trabajador a la denegación de la realidad del trabajo. Estas estrategias defensivas contra el sufrimiento son un eslabón intermedio del consentimiento a la injusticia y la banalización de la injusticia social (Aguiar: 2006).

Es por esto que los efectos psicopatológicos se dan no solo por los ataques directos, sino por la pasividad y ausencia de solidaridad en los trabajadores y por cómo se va transformando el sentido de justicia en lo laboral. Avanzan las patologías de la soledad o de la desolación, como las llama Arendt (1993). Este agravamiento se produce ante la desestructuración de las estrategias colectivas de defensa, que se da ya no por resignación o pasividad, sino por la transformación profunda de las formas de dominación social en el mundo del trabajo. Viñar (1993) plantea el paradigma de la alteración de la percepción en la *demolición psíquica*, en la cual los trabajadores que la padecen ven alterada la imagen que tienen de sí mismos y se pueden ir adaptando o mimetizándose con los valores del victimario.

Esas situaciones de soledad o dilemas éticos que concluyen en desmoronamiento subjetivo, pueden en su extremo concluir en actos de suicidios. Estos últimos merecen una mención especial, sobre todo por el saber derivado del análisis de los suicidios acaecidos en Telecom France, que Pujol (2013) retoma de los aportes de Zarifian & Clot (2009)

Hay una ausencia y un punto ciego notable: el trabajo en sí, su calidad y las condiciones de su ejercicio. Esta ceguera se ha construido en los mecanismos de control y evaluación de desempeño. La generalización a todos los empleados de los procesos de fijación de objetivos y control de resultados, comenzó a producir efectos catastróficos: los objetivos o la "performance", no son discutidos y pueden cambiar en cualquier momento, sin que se observe ningún vínculo explícito con los problemas de calidad y sustentabilidad. Los resultados, cuantificados, inducen una presión constante. La evaluación es individual y niega las fuentes colectivas de la eficiencia del trabajo. Lo más importante, es que estos dispositivos ignoran el verdadero trabajo: entre los objetivos de un lado y los resultados del otro, se organiza "la desaparición del trabajo" en lo que tiene de esencial. El trabajo ya no se ve, no se sostiene, no se valoriza, no se evalúa. Los empleados deben administrar procesos para lograr resultados, bajo la tensión de las cifras, y el conocimiento del esfuerzo que hacen trabajando, desaparece de hecho. (p. 2)

Es una afirmación fuerte, estos modos de organización del trabajo hacen desaparecer el trabajo, especialmente como actividad humanizada. Por lo tanto, conllevan un arrasamiento subjetivo y pérdida de sentido del trabajo. En esta lógica de gestión la subjetividad queda implicada en el registro ético en tanto se valida la mentira, se niega el sufrimiento del otro o su servidumbre voluntaria. Este proceso deja marcas como huella en el sujeto del trabajo, ya que no hay movilización subjetiva sin referente éticos, sin dinámica del reconocimiento y sin espacios de

discusión y acción colectiva: las consecuencias no pueden ser otras que el sufrimiento (Pujol: 2013, p. 57)

Ya se han planteado los efectos de la negativa sindical a tomar el eje del sufrimiento en el trabajo y los sentimientos de vergüenza que suelen acompañarlo. El reconocimiento del sufrimiento del otro no es solo una operación cognitiva, sino una experiencia sensible y una emoción. Ese proceso afectivo implica una toma de conciencia que se ve afectada por las resistencias o reacciones defensivas

De manera que, finalmente, la intolerancia afectiva a la propia emoción reactiva conduce al sujeto a aislarse frente al sufrimiento ajeno mediante una actitud de indiferencia, y por lo tanto de intolerancia frente a aquello que provoca el sufrimiento (Dejours: 2006, p. 44).

Frente a estos procesos, la prevención es una propuesta para modificar conductas humanas que puede ser pensada desde la movilización activa de la persona. Es necesario, para ello, un saber, oficio o arte específico y recursos acordes al campo del problema que se presenta ligado a dimensiones sociales y colectivas. Se parte de la premisa de que toda conducta humana tiene su sentido, por lo que procurar un nuevo comportamiento o actitud sobre cuestiones que se consideran justas y legítimas implica confrontar con resistencias a cambios. Instalar previamente alguna crítica sobre lo acontecido hasta ese momento es, entonces, condición para iniciar esta posible movilización (Dejours, Dessors & Molinier: 1998 p. 194).

Actuar es poner en discusión lo existente buscando una crítica que implique al propio trabajador. Para ello se parte de buscar el sentido al porqué se sostiene esa práctica. Intentar ingresar externamente y por el lado de la prescripción seguramente llevará a la decepción. Para profundizar en esta problemática se analiza el oficio de carga, que tiene un componente importante de esfuerzo físico en el que los gestos de manipulación son una técnica del cuerpo. Lo mismo puede aplicarse al conocido acto de resistirse al uso del casco, que al no ser construido el sentido de estas conductas que lo ponen en riesgo individual, el trabajador queda en el lugar del absurdo o el cretino social. Respecto a esto Dejours, Dessors & Molinier (1998, p. 196) plantean que “Se puede mostrar así que el uso de las herramientas es fundamentalmente dependiente de los usos del cuerpo. Las técnicas instrumentales se apoyan en las técnicas del cuerpo y dependen de ellas”.

Las actitudes, los gestos y las posturas cotidianos tienen una estrecha relación con lo cultural, lo que puede sintetizarse en el concepto de *habitus* (Bourdieu: 1991) construido social e históricamente desde normas rígidas. Mauss (1991) ha marcado cómo los instrumentos, las máquinas y el propio uso del cuerpo son constitutivos de la persona e instrumentos de acción sobre el mundo. Para Mauss la técnica es un acto eficaz tradicional. El actor lo vive como mecánico, se le impone, son las técnicas corporales. Por esto el objeto y medio técnico más normal del hombre es su propio cuerpo. No es claro si los gestos morales o simbólicos son los mismos que los orientados a un fin práctico y que identifica como técnicos. Se trata de una coyuntura histórica de desarrollo de la psicotecnia que se había ocupado de explorar las técnicas del cuerpo del trabajador en el trabajo industrial, al amparo de una ideología sustentada en los conceptos de eficacia y rendimiento. Es por esto que

aunque estas técnicas del cuerpo puedan objetivarse y acceder a la conciencia, su dimensión propiamente social y psicológica, es decir aquello por lo que son

constitutivas de la pertenencia social y de la identidad singular, escapa casi totalmente a la conciencia. En otras palabras, las razones profundas de la adhesión a este uso del cuerpo no son conscientes y de muy difícil acceso por la conciencia. (Dejours, Dessors & Molinier: 2012, p.196)

Se ha planteado la técnica como acto eficaz y tradicional, es decir que, en tanto lo propio de la técnica es transmitirse, reproducirse, también conlleva una dificultad: transformarla implica una ruptura de la tradición y, por lo tanto, puede ser incomprensible y no transmisible. En el caso de manipulación de cargas, en tanto involucramiento del cuerpo, todo cambio afecta la identidad que se enraíza en la pertenencia a una clase, grupo, colectivo o comunidad, si bien al mismo tiempo hace de un estilo su singularidad. La conquista de la identidad y la búsqueda de reconocimiento de los otros implican siempre una relación con lo real mediatizada por la técnica, por esto, al alterarse esa mediación se afecta o desestabiliza la identidad (Dejours, Dessors & Molinier: 1998, p. 197).

En el estilo particular de cada equipo se articulan reglas que son esenciales para la coordinación y cooperación. Es importante que surja el reconocimiento del colectivo sobre el trabajo de cada sujeto. Por esta vía los gestos de manipulación no son solo eficaces en lo real, sino también mediadores en el reconocimiento de otros sobre esta relación del trabajador con lo real. “Los gestos no son únicamente actos de eficacia. Son también actos de expresión de la postura psíquica y social del sujeto, de los actos de expresión dirigidos a los otros” (Dejours, Dessors & Molinier: 1998, p. 203).

Para que una reforma de las técnicas pueda sostenerse son necesarias dos condiciones. Por un lado, que pueda evolucionar el conjunto del colectivo a fin de preservar la coordinación y, por el otro, que permita el surgimiento de un nuevo sistema de valores y código gestual en las nuevas técnicas que permitan reconocerse en una comunidad de trabajadores. Este proceso, que se puede dar desde el compromiso de los propios trabajadores, supone una intensa actividad deontológica gradual que puede producir normas y valores. No es factible la prescripción sin una acción que es deliberativa. La prevención es pensada más como una dinámica de transformación que como un resultado comportamental aislado, y en esa dinámica importa el acceso a la palabra. El acceso al sentido del trabajo es develar lo oculto en la gestualidad y negado a la conciencia por estrategias defensivas, así emerge en la palabra lo no dicho nunca y lo no conocido de uno mismo.

La búsqueda de la palabra se refiere a una palabra viva, auténtica, que no trata de hacerse comprender, sino que dice lo que considera verdadero, pero para ello, será necesaria una relación equitativa entre quien habla y quien escucha. Tomar la palabra sobre lo vivido y la experiencia conlleva siempre un riesgo psíquico, por lo cual es imprescindible una *escucha arriesgada*, en tanto escuchar para entender también conlleva un riesgo. Se trata de intentar profundizar el conocimiento de ese mundo del trabajo admitiendo que se ignora lo que va a surgir de ese intercambio, que no se es experto en tanto hay algo desconocido y que descubrir lo que cuestiona el propio saber y las propias creencias produce angustia, con lo cual es posible que ya no se vuelva a ser el mismo.

Estas consideraciones tienen consecuencias metodológicas y éticas en el campo del trabajo de investigación, en tanto la intervención como *escucha arriesgada* y el propiciar la elucidación del campo de la organización del trabajo, especialmente en lo que concierne a las estrategias defensivas, importa una *movilización individual y colectiva* que debe intentar ser muy responsable.

División sexual en el Trabajo. Perspectiva de género

La división sexual en el trabajo es atravesada por cuestiones que desde la perspectiva de género, permiten analizar modos de construcción de subjetividades. En los casos analizados de accidentes mortales en las ramas de riesgo eléctrico, producción de explosivos y construcción se destacan los aspectos relacionados con la construcción de la virilidad. Al respecto, Bailly (2012) se interroga bajo qué condiciones la organización del trabajo puede, o no, ofrecer una salida estructurante para la identidad sexual. Parte de la división sexual del trabajo para proponer observar las consecuencias que tuvieron los cambios del trabajo en la cultura, tanto para hombres como para mujeres. Al transformar el modo de producción, la industrialización produce un primer cuestionamiento del orden establecido y una crisis de los valores viriles. A partir de los cambios en roles, oficios, organización y economía doméstica, la protesta viril adopta diversas formas ante lo que se ve como peligro: se busca la garantía de los atributos viriles y se plantea en el marco de una complementariedad de los sexos.

Para Bailly (2012) la identidad sexual se construye en la intersubjetividad por medio de las identificaciones y las salidas sublimatorias que actúan en el proceso de socialización en torno de las diferencias de sexo y las relaciones entre los sexos. Propone evitar los estereotipos viriles y femeninos que aprisionen a cada uno en el rechazo del otro. Si bien reconoce la importancia de la actividad laboral como mediación privilegiada entre el trabajo y lo real, examina bajo qué condiciones la organización del trabajo puede o no ofrecer una salida estructurante para la identidad sexual.

En la forma canónica de la división sexual del trabajo, valores viriles y valores del trabajo se muestran en correspondencia: fortaleza, resistencia, iniciativa, saber profesional en un mundo donde el varón es la medida de todas las cosas. Cuando el mundo del trabajo cambia por la industrialización se cuestiona el orden establecido haciendo entrar en crisis los valores viriles. Por el solo hecho de ser llevadas a cabo por mujeres, ciertas tareas se devalúan simbólicamente y, al mismo tiempo, eso también se evidencia en los salarios.

Lo nuevo, que aparece como peligro para los hombres, moviliza una *protesta viril* que puede adoptar diversas formas destacando los riesgos: de honor, el fin de la exclusión de las mujeres de la vida pública, la promiscuidad de talleres que hacen temer por sus mujeres e hijas hasta en la calidad de la estirpe o descendencia. Los hombres proponen soluciones en las que, si bien no se restablece el nuevo orden, se intenta garantizar el respeto a los atributos viriles y, con la excusa de la no competencia, se plantea una complementariedad que va a justificar tareas para hombres y para mujeres.

Los hombres, ante el no reconocimiento de su trabajo real, en lo que renunciarían a sus fantasías de omnipotencia, son empujados a la exaltación defensiva de los estereotipos de virilidad como protesta identitaria y libidinal. La protesta viril resalta valores de cada profesión como la independencia en los camioneros; la autoridad en los mandos medios; fuerza y valor en la construcción; omnipotencia instrumental en las profesiones técnicas y científicas, y llega a constituirse como *ideología defensiva del oficio* al cerrarse en una identidad que deja poco espacio para mecanismos identificatorios. Se aplican, así, sobre el otro sexo, las relaciones socialmente determinadas (Bailly: 1998, pp.120-121).

El libro *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*, autoría de Hirata & Kergoat (1997), desarrolla un enfoque que tiene en cuenta simultáneamente

las relaciones sociales de sexos y de clases, cualquiera sea el campo de prácticas estudiadas, y lo plantean en posición de interioridad/exterioridad respecto a la Sociología francesa, que se basa en el paradigma de la división del trabajo, pero no incluye la división sexual y, en muchos casos, ni siquiera el trabajo doméstico. Considerando la crisis que modifica muchas de las condiciones del trabajo, actualizan una problematización sobre el sentido del trabajo, la crisis del sindicalismo en Francia y una nueva definición deseable y posible del tiempo de trabajo.

La perspectiva de la división sexual planteada por Hirata & Kergoat (1997) se propone como alternativa a la posición de complementariedad de los sexos. Esta posición de conciliación de roles puede tomar la forma de una especialización de los roles sexuales que en otros desarrollos se presenta como conciliación vida familiar/profesional o como paradigma y principio de asociación entre varones y mujeres, mencionado en el Informe de Conferencia Mundial de las Mujeres en Pekín (1995). Pensadas como lazo social, las relaciones sociales son así consideradas desde el ángulo de presunta igualdad.

Esa división sexual del trabajo se aborda desde la *relación social*. A diferencia del vínculo social, se trata de un pensamiento en términos de conflicto, antagonismo, contradicción, en suma, de relaciones de poder entre sexos. Son indisociables las relaciones sexuales de las de clase, así como las de opresión y explotación. Estas relaciones sociales entre sexos evolucionan según las condiciones históricas presentando mutaciones en la nupcialidad, la natalidad, el trabajo y la política, y permiten reflexionar en términos epistemológicos, por ejemplo, indagando el proceso de relaciones salariales de la mujer en el siglo XIX. Movimientos que permiten, con el ímpetu del movimiento femenino, ubicar a la mujer en un orden que no es natural y permite ser considerada plenamente como sujeto social e histórico.

Las divisiones entre mujeres y varones no son reductibles a algún grado de explotación o división desigual, sino que hay un tratamiento contradictorio según el sexo. En resumen, es una relación social específica para la variable sexo. Keorgat (1997a) plantea que la sociología toma la división de sexos como aspectos más bien descriptivos, pero es algo más que articular ese real. Se trata de reflexionar sobre los procesos “por los cuales la sociedad utiliza esa diferenciación para jerarquizar las actividades: la división sexual del trabajo está en el centro del poder que los varones ejercen sobre las mujeres” (p. 32). Caracteriza así, la relación como antagónica, estructurante para la totalidad del campo social y transversal a la totalidad de este campo.

En esa división entre *Sociología de la familia* con eje en lo reproductivo y el universo familiar y la *Sociología del trabajo* con un objeto universal, pero en realidad masculino -el estudio de las características del trabajo profesional de los varones-, no se encuentran estudios sobre las relaciones entre los varones y las mujeres que se tejan simultáneamente en el salario y en la familia.

En relación con la organización y división internacional del trabajo:

Los métodos y técnicas tayloristas se aplican mayoritariamente a las mujeres y la gestión tayloriana predomina en las fábricas de mujeres, tanto en los países del Norte como del Sur. Inversamente las industrias de procesos tienen mano de obra esencialmente masculina. Es según el sexo de sus efectivos asalariados, como la empresa elabora y aplica su política de gestión de mano de obra. La política de control, en particular, se decide en función del sexo del trabajador empleado y cada encuesta empírica aporta una nueva confirmación acerca de la naturaleza diferenciada de ese control para los varones y las mujeres. (Hirata: 1997, p. 46)

Uno de los temas que permiten graficar estas diferencias de sexo se puede plantear en la llamada “lucha contra la pereza” que se proponen las empresas en las que la organización del trabajo sanciona mucho más a una mujer cuando se trata de hacer pausas, descansos o hablar con otros. A su vez, el trabajo doméstico no se incluye en esta valoración. La clase obrera tendría un rasgo femenino: no se tiene derecho a perder el tiempo, en consonancia con representaciones culturales en las que las mujeres tienen una continuidad en sus labores incluyendo el espacio doméstico y además son siempre polifuncionales. Esto se observa en el interior del propio colectivo de obreras, en el cual si una, cumple tiempo parcial sin estar enferma y tener al menos tres hijos, es víctima de cierta exclusión del propio grupo. Así, el mecanismo de sanción ya ha sido internalizado. (Kergoat: 1997b, p.190).

Respecto a los estudios de la virilidad en la construcción de la división sexual del trabajo, Kergoat (1997b) analiza producciones que estudian el oficio de camionero y plantea cómo la ideología de oficio es la reposición de manera positiva de un procedimiento defensivo, se lo pone en valor y se lo hace funcionar como si fuera la expresión de un deseo. Uno de los ejemplos es la mención de caballos salvajes por parte de un jefe de grupo que utiliza esta imagen para exaltar como virtud la dureza del trabajo o cuando ubica la potencia de un grupo rebelde ante la autoridad o destaca los proyectos de vida de jóvenes camioneros que expresan como *libertad* las características itinerantes del oficio, rasgos todos que se asocian con la virilidad. Estas imágenes de potencia y libertad devienen de la construcción de un oficio de varones que pueden compensar por la *virilidad* la explotación de las relaciones de clase (p.190).

Keorgat (1997b, p. 201) continúa con estos desarrollos:

podría afirmar que existe una ética y una estética de la sumisión femenina a las que corresponden una ética y una estética de la fuerza física, de la resistencia a los trabajos sucios e insalubres y del coraje para las tareas peligrosas, que define la masculinidad.

Esos atributos físicos y esas actitudes son como positivas y fundamentales para definir la identidad viril, lo que lleva a soportar condiciones muy penosas en los trabajos que serían incompatibles con la fragilidad de las mujeres. En las encuestas, los varones no reconocen como específicamente femeninas actitudes o habilidades, sensación de superioridad en las competencias: pueden hacer bien sus tareas y también las de las mujeres. Esa representación social de la virilidad y femineidad es considerada, por lo menos para los hombres, fuente de placer, tareas generalmente peligrosas para quienes no tienen experiencia, tareas que se pagan más y contribuyen al rol del proveedor.

Hay diferencias en la percepción del miedo entre un hombre criado en la ética del coraje y una mujer del deber ser débil e independiente, por lo cual no es igual el proceso de generación de colectivos de defensa según los sexos. Se puede pensar a las ideologías de oficio como insuficientemente estudiadas respecto a estas diferencias de sexo, ya que generalmente se las analiza en oficios de hombres, del mismo modo que se repite esta omisión en las relaciones con vida familiar y aparato productivo o trabajo doméstico y profesional.

En el área de la *Psicopatología del Trabajo*, Kergoat (2013) observa que Dejours plantea las relaciones *trabajo-no trabajo-deseo-sublimación* según clases sociales, pero por ejemplo no se incluyen las implicaciones diferenciales de las situaciones familiares o la ruptura involuntaria de actividad. La experiencia del desempleo es, a su vez, un momento de cuestionamiento de su identidad social, en

tanto la virilidad está asociada al estatuto profesional, mientras que femineidad y empleo tienen otro orden y relación en el que inciden, por ejemplo, representaciones sobre la maternidad o formas de sostener la paternidad.

Cuando abordan los aspectos de lo colectivo en el trabajo, Hirata & Keorgat (1997) parten de diferenciar que no es lo mismo observar lo colectivo en trabajadores ligados al desarrollo de estrategias colectivas y estructuras jerárquicas, en la sociedad francesa, que observarlo en una sociedad como la japonesa, en la que el individuo es secundario y hay una primacía de lo confesional en todos los niveles de lo grupal y lo social, en el lenguaje y en todo tipo de instituciones. Eso implica que sus deseos y pensamientos individuales son secundarios y deben ser socialmente rechazados. Hay una inversión afectiva en los colectivos que reemplaza lo afectivo en las relaciones interindividuales y en las relaciones intersubjetivas, e impacta en las prácticas colectivas y en las dinámicas de los grupos.

Lo notable en Japón con respecto a lo grupal y a lo colectivo es que no desaparecen las jerarquías. Pueden no estar nombradas, pero se detecta rápidamente que detrás de la uniformidad de la vestimenta sigue operando una jerarquía de la espacialidad estrictamente respetada, modo de distribución de los cuerpos en los espacios que nunca aparecen arbitraria ni azarosamente planteadas. En el lenguaje -también dividido sexualmente- se utilizan palabras diferentes según el interlocutor al cual se dirigen.

No es lo mismo pensar *colectivos defensivos* que pensar *colectivos de trabajo*. El uso de los colectivos es diferente en tanto

los fines de la empresa son diferentes porque el significado del trabajo está dado por otros sistemas de referencias y de empleo, es decir de un colectivo jerarquizado que puede funcionar de tal manera de incorporar los deberes como principios de funcionamiento. (Hirata & Kergoat: 1997, p.187)

En Japón, en las propuestas de círculo de calidad, los grupos de mujeres no dan lugar a la inventiva o a la propuesta de resolución de los problemas del trabajo, lo cual está ligado a una restricción de libertad. Por otro lado, hay toda una jerarquía masculina que participa de los círculos de control de calidad y son los que se encargan de la gestión del dinero de la actividad de los círculos.

Es importante recuperar desarrollos que toman hoy mayor vigencia en el campo de las ciencias sociales sobre las perspectivas de género y la estructura del patriarcado, tales como los de Rita Segato (2003), que afirma que es en los *géneros* donde se trasviste una estructura subliminal en sombras, que es la relación entre posiciones marcadas por un diferencial de prestigio y de poder. La primera escena es el patriarcado familiar y se transpone a otras relaciones que se organizan a semejanza: las raciales, las coloniales, las de las metrópolis con sus periferias e interiores y se pueden agregar las relaciones de la organización del trabajo, terreno poco explorado en el que emerge como violencia laboral.

Las crecientes situaciones de violencias y diferentes acosos en el trabajo remiten a su anclaje subjetivo, especialmente en el caso de mandos medios. Eso puede ser pensado desde los aportes de Rita Segato (2018), ya que plantea la personalidad psicopática como aquella más adaptativa para operar de forma funcional en el orden de la fase apocalíptica del capital. El *perfil psicopático*, con su necesidad de ampliar el estímulo en forma permanente, su estructura no vincular, su piel insensible al dolor propio y especialmente al dolor ajeno, su desarraigo de lazos colectivos le permite funcionar en una economía deshumanizada y con ausencia de límites frente a la rapiña de cuerpos y territorios.

Inteligencia astuta

La inteligencia se adelanta a la conciencia, “designa un modo específico de exploración de la situación de trabajo basado en la experiencia subjetivante del trabajo y la comprensión o sea la elaboración de su inteligibilidad” (Dejours: 1998a, p. 52).

Ese saber hacer se despliega desde la inteligencia del cuerpo, “la inteligencia en el trabajo es antes que nada una inteligencia del cuerpo” (Dejours: 2001, p. 167). El ingenio del cuerpo no está presente antes del trabajo. Su formación pasa por la apropiación del mundo, de la materia, de la herramienta o del objeto técnico por parte del cuerpo. Proviene de *cuerpo-propiación* del mundo, concepto de la fenomenología material de Michel Henry que desarrolla una teoría del trabajo como aprehensión mediata externa. Así es como el trabajo es partícipe de la revelación de la subjetividad e incluso de su crecimiento (Dejours: 2012, p. 63). El cuerpo de la *cuerpopropiación* es el cuerpo erógeno, la subjetivación del mundo pasa por una *cuerpopropiación* del mundo, condición *sine qua non* de todo conocimiento, aún la del científico. Aquí se da la movilización de todo lo subjetivo que opera como palpación del mundo, los trabajadores deben lograr hacerse cuerpo con las máquinas que utilizan (Dejours: 2001, p. 167).

En la búsqueda de sentido desde los efectos del sufrimiento se crea lo que se denomina la *inteligencia astuta o práctica*. El trabajador necesita no solo una retribución, sino que busca sentido para sí mismo, un beneficio en la identidad (Dessors, 1998). Esta inteligencia práctica o ingenio -actualmente desvalorizada- fue ponderada por los griegos. La *diosa Metis* se desarrolla por astucia, se mimetiza, se preocupa por la eficacia y, si es necesario, puede hacer trampas. Es impertinente ante las reglas y leyes (Dejours: 2012, p.25). Esa astucia se hace sabiduría práctica, que es una inteligencia específicamente involucrada en la deliberación y discusión dada alrededor de las decisiones. Con ese mecanismo, colectivamente se estabilizan algunos conocimientos y se descartan otros. El *celo* es la antesala de la *movilización*, la *voluntad*, incluso el deseo de poner esa voluntad en acción.

Si la producción es entorpecida se incrementa el sufrimiento, que es potenciado cuando el reconocimiento del costo en Salud que eso ocasiona en los trabajadores, y es renegado desde los mandos medios empresariales. Esta perspectiva se opone a las teorías del factor humano que peyorizan la problemática como falla humana, error humano, distracción, incompetencia y toda su gama. Por el contrario, si se diera la posibilidad de placer en el reconocimiento, especialmente en el aporte al colectivo, sería un placer que inscribe la relación con el trabajo como mediador de la construcción de sí mismo y de la construcción de la identidad. Por otro lado, en trabajos de riesgo se hace más visible cómo aparece el ingenio ante el riesgo y la presencia del miedo. Por ejemplo, en la construcción se observa su relación con la posibilidad de prever accidentes, prácticas de lenguaje en el colectivo que no solo reflejan un saber común, sino que lo construyen (Dejours: 1998a, p. 235).

Es una inteligencia enraizada en el cuerpo, muy ligada a la solicitud de los sentidos, al involucramiento del cuerpo y a la supremacía de la percepción. A partir de lo percibido se idea un diagnóstico o intervención correctiva. *A posteriori* puede ser que interroge la técnica, aunque en su surgimiento no está elidido el pensamiento. En esa inteligencia importan más los resultados que los recorridos, se presenta no solo en la esfera manual, se destaca su valor creador, opera por trampa en un carácter subversivo (Dejours: 1998a, p. 242).

La resonancia simbólica es condición necesaria para la articulación de lo singular y lo colectivo. Esto se relaciona con la calidad del trabajo que se puede beneficiar con la potencia extraordinaria conferida por la movilización de procesos psíquicos inconscientes que se actualizan bajo la forma de inteligencia astuta. Se trata del empuje de la pulsión para desarrollar la inteligencia astuta y bajo el efecto del sufrimiento en la búsqueda de sentido (Dejours: 1998a, p. 247). Los nuevos registros de sensibilidad amplían la subjetividad, por lo tanto, hay un crecimiento del cuerpo subjetivo por el trabajo.

Mecanismos Protectores de la salud

Grande, Masueco & Bersanker (2010, p. 3) se interrogan en su escrito sobre vulnerabilidades y protección:

¿qué relación se puede establecer entre los aspectos constructivos de la salud, como estructuras portadoras de sentido, y la producción de subjetividad? Y, en segundo lugar, ¿de qué modo las prácticas institucionales abonan al no sentido o pueden de algún modo suplementar/apuntalar una producción de sentido?

La historia no puede pensarse sin relación a otros, al andamiaje sociocultural; está y es parte del lazo social, por lo cual puede ser soporte en las condiciones que presente la realidad. Cuando esto no es posible aparece la desafiliación a la que se refiere Castel (1991), la historización como consistencia del sujeto, como soporte de identidad que permite confrontar con el sinsentido o el vacío, sea de las decisiones sociales, de los efectos de lo traumático o del vacío de las tareas en el trabajo.

Grande, Masueco & Bersanker (2010) plantean la protección ligada a la función de representación de lo que se padece. Eso abre a la posibilidad de producir saber y también de sancionar responsabilidad, porque se deja de estar ausente de los acontecimientos y permite apropiarse de referencias.

La inscripción social es posible cuando hay reconocimiento a una filiación. En cada sujeto toma su singularidad, pero en relación con el marco sociocultural, dialéctica que claramente plantea Piera Aulagnier (1977) en sus desarrollos acerca del contrato narcisista. La autora sostiene que es a través de su adhesión al campo social que el sujeto se apropia de los enunciados que su voz repite. Esta repetición le aporta la certeza de la existencia de un discurso en el que la verdad acerca del pasado está garantizada y, a su vez, Aulagnier destaca el valor que esta creencia en la posible verdad también le otorga sobre un futuro posible (p.162).

El discurso del conjunto le ofrece al sujeto una certeza acerca del origen, necesaria para que la dimensión histórica sea retroactivamente proyectable sobre su pasado, cuya referencia no permitirá ya que el saber materno o paterno sea su garante exhaustivo y suficiente. El acceso a una historicidad es un factor esencial en el proceso identificador, es indispensable para que el Yo alcance el umbral de autonomía exigido por su funcionamiento. Lo que el conjunto ofrece así al sujeto singular inducirá al sujeto a transferir una parte de la "apuesta" narcisista, catectizada en su juego identificador, sobre este conjunto que le promete una "prima" futura. (pp.164-165)

La protección desde la Epidemiología Crítica

Los primeros antecedentes que se aproximan al planteo acerca de los mecanismos protectores de la salud se ubican en los desarrollos de la *Epidemiología*

Crítica, especialmente en lo que Jaime Breilh (2003) denomina *procesos protectores y destructivos de la salud*. Parten de la necesidad de superar los análisis fragmentados y estáticos de los factores y recuperar la dimensión histórica a través de la concepción de proceso.

Esos procesos toman proyección según las relaciones sociales en las que se desarrollan, las condiciones que plantea la construcción de la equidad, el mantenimiento y perfeccionamiento o, de el contrario, se tornan en elementos de inequidad, privación y deterioro. Así, esos procesos sociales y grupales adquieren propiedades protectoras / benéficas (saludables) o propiedades destructivas / deteriorantes (insalubres).

Quando un proceso se torna beneficioso, se convierte en un favorecedor de las defensas y soportes y estimula una direccionalidad favorable a la vida humana, individual y/o colectiva, y en ese caso lo llamamos *proceso protector* o benéfico; mientras que cuando ese proceso se torna un elemento destructivo, provoca privación o deterioro de la vida humana individual o colectiva, lo llamamos *proceso destructivo*. (Breilh: 2003, p. 290)

Jorge Kohen (2009) hace una síntesis de los aportes de la *Epidemiología Crítica* de Ecuador, México y Brasil incorporando desarrollos locales y propios en un intento de hacer confluír la noción procesual del trabajo con los procesos de salud-enfermedad-atención-cuidados. La noción de procesos protectores en el trabajo y procesos saludables en su confluencia brindan aportes valiosos sobre *Mecanismos Protectores de la Salud en el trabajo*. También tienen relevancia los aportes realizados en investigaciones del campo de los trabajadores judiciales dirigidas por Jorge Kohen, que se desarrollan posteriormente en la Tesis de Germán Canteros (2008) respecto a cómo ordenar una matriz de referencia y relaciones que determinen el perfil de salud-enfermedad de los trabajadores, articulando la *Medicina Social*, la *Epidemiología Crítica* y la *Medicina del Trabajo*.

Gráfico 4. Matriz de referencia y relaciones que determinan el perfil de salud-enfermedad de los trabajadores

Fuente: Canteros: 2008 p.103

Como puede observarse, los procesos deteriorantes en el trabajo, que incluyen cargas, riesgos y exigencias laborales, dan lugar al perfil de alteraciones de la salud que se relevan desde sus manifestaciones más tempranas: malestares, síntomas y enfermedades. Los procesos protectores devienen de un perfil de procesos que contemplan las manifestaciones que potencian la salud en el sentido de procesos vitales y de posición activa ante el conflicto. En el inter juego de los procesos deteriorantes y protectores, surge el patrón de desgaste de la fuerza de trabajo. Es necesario confluir con el análisis de los procesos deteriorantes y protectores desde la esfera de reproducción social: trabajo doméstico, descanso, relación familiar, salario y acceso a servicios, actividad político-gremial, etc. que aportan el patrón de reproducción de la fuerza de trabajo. Es decir que entre el patrón de consumo y desgaste y el de reproducción de la fuerza de trabajo surge el perfil de salud-enfermedad de los trabajadores, dinámico y conflictivo.

Esta perspectiva planteada sobre salud ha sido sintetizada por Floreal Ferrara en la *Revista de Salud Pública* de La Plata (enero-diciembre 1975)

La salud se expresa correctamente cuando el hombre vive comprendiendo y luchando frente a los conflictos que la interacción con su mundo físico, mental y social le imponen, y cuando en esta lucha logra resolver tales conflictos, aunque para ello deba respetar la situación física, mental o social en la que vive o modificarla de acuerdo a sus necesidades y aspiraciones. De tal forma, que la salud corresponde al estado de optimismo, vitalidad, que surge de la actuación del hombre frente a sus conflictos y a la solución de los mismos. (p.120)

Barredo (2012), al tomar al trabajo como producto del trabajador y no solo de la mercancía, ubica la salud desde los planteos de Canguilhem al proponer pensar la salud como una manera de afrontar la existencia, crear valores, instaurar normas vitales. Así, la salud como proceso dinámico inscribe en el cuerpo las marcas del trabajo, las condiciones de vida o el placer y el sufrimiento. Se interroga sobre cómo aceptar la sujeción al sufrimiento impuesto a la comunidad de trabajadores, cómo esa nueva aceptación es hoy internalizada en cada uno y luego diseminada colectivamente con amplia resonancia social. Una vida esclavizada pierde sentido y la fragmentación del trabajo tiende a fragmentar al sujeto. No solo produce síntomas o patologías, sino que coloniza el imaginario de trabajadores que acreditan valores empresariales como si fueran propios, guerras en las que el motor es la ganancia disfrazada de discurso de la responsabilidad social y ética corporativa (p.141).

Murillo (2011) da cuenta de los procesos de internalización y producción de ese imaginario neoliberal.

La concepción sobre los procesos de salud se complejiza en la perspectiva del reconocimiento de las estrategias defensivas como una instancia en la búsqueda de atenuar el sufrimiento desde la resistencia. En el recorrido para encontrar mecanismos y estrategias que favorezcan la salud psíquica, se intenta analizar en casos de accidentes graves y/o mortales -en los colectivos de trabajadores aquí seleccionados- aquello que Malfé (2003) denomina *estrategias de afrontamiento* y propone nombrar *mecanismos protectores* a algunos de ellos, como la evitación y el blindaje. Para identificar esos mecanismos sugiere poner en consideración no solo aquellos que aproximan a los colectivos de trabajadores al polo del placer, sino también los que posibilitan mayor apropiación de la organización del proceso de trabajo, profundizando los aportes de la investigación de Martínez, Valles & Kohen, (1997) en sectores docentes e incorporando las categorías de la *Psicodinámica del Trabajo* (Dejours: 2013).

Son *mecanismos protectores* en relación con el modo de organización del trabajo, gestados a través de la constitución del colectivo de trabajadores, del proceso de deliberación, del surgimiento de normas de oficio y de la instancia de cooperación en el proceso de trabajo. Esos mecanismos protectores analizados en su dimensión subjetiva se abordan a partir de la movilización subjetiva necesaria para la producción de esos colectivos y la cooperación, de la dinámica de la sublimación no solo como mecanismo individual, sino como ganancia social. La dinámica de retribución-reconocimiento se entiende como necesidad de instancia simbólica en relación con las condiciones necesarias para ampliar la posibilidad de apropiarse colectivamente del trabajo producido.

La *Psicodinámica del reconocimiento* le da contenido a la dimensión de la sublimación que Freud ubica como actividad socialmente valorada. Esta dimensión es lo que la PDT ubica como prueba de juicio desde los otros, en los juicios de utilidad y de belleza. Para que eso se despliegue en el teatro de las relaciones de trabajo son necesarias condiciones sociales y organizacionales idóneas que se sostienen solo desde un espacio de deliberación colectiva sobre el hacer.

La sublimación como uno de los destinos pulsionales necesita en el trabajo para llegar a su desenlace “pasar por la deóntica del hacer, es decir por la implicación del sujeto en la elaboración y la puesta a punto de las reglas que organizan la cooperación” (Dejours: 2013, pp.70-71). Esa articulación previa entre saber técnico y científico se vincula a posicionamientos éticos para poder abrirse a un proceso sublimatorio.

El trabajo planteado como factor de salud implica la posibilidad de trazarse su propio camino, a diferencia de la repetición, que produce inmovilidad y dificulta la invención. La salud implica competencia profesional y margen de creatividad, es la producción de una acción en la que el sujeto experimenta su cuerpo en una relación de compromiso con el mundo.

Como parte de los procesos que tienden a aproximar al colectivo de trabajadores al polo de la salud y el placer, se ubican las estrategias de afrontamiento de Ricardo Malfé (2003), que Dulce Suaya (2010) recupera junto a la revalorización de la autoimagen y autoestima centradas en el sujeto como reconocimiento del hacer que atraviesa al ser. Así como en la ideología defensiva hay mecanismos que se muestran como un intento de disciplinamiento por el temor, Suaya propone mecanismos para apropiarse de la identidad atribuida. El ser puede ser incorporado como propio en tanto las nominaciones sociales pueden adquirir un

valor de nombre propio. En los planteos de Dejours (2012) se trata no solo de resistir, sino también de ampliar las posibilidades de apropiación del proceso de trabajo, por eso el autor incorpora la problemática de la *ética* y la *emancipación*.

A diferencia del complejo trabajo de articulación que Suaya formula en base a lo propuesto por Malfé sobre estrategias de afrontamiento, esta concepción ha quedado referida al planteo de los denominados riesgos psicosociales y ha recibido críticas, entre las cuales cabe mencionar los planteos de Clot (2010), ya que opone los riesgos psicosociales a los *recursos psicológicos y sociales* que son propios de los trabajadores, surgidos del oficio como instrumento de trabajo.

Es así como se cuestiona el enfoque de riesgos en tanto el trabajador es un sujeto emocionalmente implicado y por ello activo respecto de los riesgos en el trabajo. Clot sostiene que las actuales políticas desde la organización del trabajo han deteriorado aquello que los trabajadores construían para poder trabajar. Lo que procura la dirigencia empresarial es apropiarse de la tarea de organización que realizan los asalariados para lograr trabajar correctamente. Para Clot los trabajadores pueden cultivar los recursos psicológicos y sociales de su oficio como instrumentos de trabajo.

Desde una perspectiva sociológica, Castel (1997) ubica el trabajo como gran inscriptor social. Así, la institución da anclaje a gran parte de los procesos identificatorios, sumado a la importancia que el Psicoanálisis le otorga como constructo psíquico en los procesos libidinales. Para Castel (1997) el trabajo es el soporte privilegiado de inscripción en la estructura social. Eso lo analiza desde los sistemas de protección y redes de sociabilidad que permiten zonas de cohesión social. La inserción en redes laborales sólidas, propician zonas de integración y cuando éstas son débiles o precarias, generan procesos de vulnerabilidad social. Allí se conjuga la precariedad del trabajo y la fragilidad en los soportes de proximidad.

En una perspectiva similar, se destacan los señalamientos de Malfé (2003): entre las estrategias para afrontar el sufrimiento en el trabajo incluye, además, las formas institucionales, especialmente las que hacen a las organizaciones grupales, ya que bajo ciertas condiciones la organización social puede resultar estructurante (doble cara de las instituciones) si están ligadas a la posibilidad de instalar la sublimación y el ejercicio inteligente que promueva confiar a los trabajadores una parte significativa en la concepción del trabajo, ejecución que tiene el modo de un oficio a partir de saberes productivos transmitidos.

Lo cultural y lo histórico social son dimensiones constituyentes del sujeto humano. La construcción de memoria social es la posibilidad de incluir en las condiciones presentes estas problemáticas relevadas. Es una apelación a la implicación necesaria en períodos de mucha queja que, como dice Ulloa (1995), no llega a organizarse como protesta.

La protección desde las Políticas Públicas

Ricardo Antunes (2015) en su polémica planteada con André Gorz (1980) en *Adiós al Proletariado* y con Rifkin (1995) sobre el fin del trabajo plantea cinco tesis centrales:

- El trabajo no ha perdido centralidad.
- Tampoco se ha extinguido el trabajo social como creador de valores de uso.
- A pesar de su heterogeneidad y fragmentación el trabajo es protagonista fundamental en la emancipación de los hombres.

- Las nuevas características del trabajo no extinguen la clase que vive del trabajo.
- Los nuevos métodos de organización del trabajo no extinguen la alienación y extrañamiento, sino que la incrementan.

En su primera tesis, Antunes (2015) insiste en la centralidad de una sociedad productora de mercancías donde el crecimiento del trabajo abstracto cumple un papel decisivo en la creación de valores de cambio:

la disminución del factor subjetivo en el proceso de trabajo con relación a los factores objetivos o el aumento creciente del capital constante respecto al variable, reduce relativamente, pero no elimina, el papel del *trabajo colectivo* en la producción de valores de cambio. (p.42)

En el proceso de creación de valores no se puede eliminar el *trabajo vivo*, si bien la transferencia de capacidades intelectuales para la maquinaria informatizada acentúa la transformación de trabajo vivo a muerto, el trabajo material y el inmaterial que crecen en su imbricación están de todos modos subordinados a la lógica de producción de mercancías y de capital. La clase que vive del trabajo sigue siendo central desde la perspectiva de las transformaciones que van en el sentido contrario a la lógica de acumulación del capital y del sistema productor de mercancías, así como reconoce Antunes (2015, p. 98) la importancia de otros actores como los *colectivos feministas, étnicos, ecológicos* y muchos más, en la lucha por la búsqueda de una sociabilidad que tenga sentido.

Es necesario destacar la importancia de su última tesis, ya que plantea que aun en sus formas contemporáneas -como la modalidad japonesa, alemana o norteamericana- el capitalismo no puede eliminar las múltiples formas de extrañamiento, pero sí puede observarse una mayor intensificación e interiorización en la que se minimiza el despotismo fordista en beneficio de un *involucramiento manipulador* de la era del toyotismo o del modelo japonés (Antunes: 2015, p.103).

Si bien Antunes (2015) reconoce producciones que se oponen e instalan contra esta deconstrucción del trabajo, afirma que la obra de Robert Castel es la que mejor analiza la nueva morfología o polisemia del trabajo. Del mundo del trabajo surgen complejas relaciones, en particular lazos de sociabilidad, aunque esté signado por formas dominantes de extrañamiento, alienación.

Castel (2015) ubica una dialéctica por la que el trabajo continúa siendo factor de alienación, de heteronomía y explotación; pero, a su vez, mientras coacciona, es al mismo tiempo la base que permite ser reconocido, son las bases del trabajo asalariado. Las miserias del mundo intentan ser explicadas por la noción de exclusión, que pasa a ser la nueva *cuestión social*, a la que toma críticamente para plantear que conduce a autonomizar situaciones límite que solo recobran su sentido en un proceso. La exclusión no es algo estático ni un estado que posea sentido en sí mismo, sino que es resultado de trayectorias que marcan a los trabajadores.

Hay zonas de la vida social que, según su relación con el trabajo, pueden inscribirse en redes de solidaridad. Los excluidos se ubican en una zona periférica en la que se conjugan pérdidas laborales y aislamiento social. Los factores que pueden anticipar la exclusión permiten tomar la medida del riesgo de fractura social en casos en los que la flexibilización laboral se juega a fondo desde las empresas o en los que las políticas se centran en el capital financiero.

Castel (2015) denomina *trampas de la exclusión* a lo que se produce al focalizar en ella, ya que pueden detener el pensamiento crítico y la acción simultánea, y se consideran las situaciones como estados de desposesión, se

desconocen los procesos globales que les dan marco y origen. Mientras tanto, las políticas sociales y de protección son técnicas, instalan como permanente lo provisorio de la crisis.

El avance de la exclusión se da por la adjudicación de estatus, políticas de discriminación positiva especial para ciertos sectores de la población, que pronto se convierten en discriminación negativa y estigmatizante, por lo cual el acento en las intervenciones debe ser preventivo. La estrategia conduce a intentar intervenir, por ejemplo, desde los factores de desregulación de la sociedad salarial, en el corazón de los mismos procesos productivos y del reparto de las riquezas sociales (Castel: 2015, p.35).

Nada parece más urgente que la movilización de la reflexión jurídica para enfrentar la degradación actual de las condiciones de empleo. Es necesaria una relación entre trabajo y pertenencia social, reconocida como ciudadanía social. De ella surgiría una civilización del trabajo donde esa condición sería dominante pero no exclusiva. Se trata de una sociedad salarial en crisis donde el trabajo asalariado compite con otros soportes de utilidad social.

Hay un individualismo liberal, un Yo libre, autónomo, capaz de obligarse por contrato, aunque no tenga recursos para eso. Y otro que aparece más claramente: individuo por defecto, por falta, sustracción, gente que se desengancha de las regulaciones, de las garantías colectivas, abandonados a ellos mismos, sin lazos ni vínculos, frágiles, flotando en la vida social. Existe una zona de integración con trabajo estable y vínculos, otras zonas de vulnerabilidad, con gente sin trabajo fijo e inserción relacional frágil y una zona de desafiliación, los desenganchados, en estado de angustia (Castel: 2015, p. 76).

El factor de inscripción dominante en la sociedad es la relación de trabajo, aunque operan otros factores, como la acción de las instituciones, sus violencias o el poder de exclusión. La llamada *crisis del trabajo* no es un decrecimiento en la importancia del trabajo; este se vuelve precario y el soporte salarial tiende a degradarse, pero no hay reemplazo.

La situación implica que hay que atender las situaciones de desamparo, pero según como sean instrumentalizadas las respuestas pueden tener efectos perversos de estabilización sólida de extrañas situaciones. La desafiliación generalmente es vista como desenganche, sin considerar el surgimiento de nuevas formas de sociabilidad. Hay un retorno a formas arcaicas de relación, una nueva ligazón con relaciones de tutela, de patronazgo, relaciones al modo de las sectas. Es el mundo de lo aleatorio, ante el cual es necesario proponer nuevos modos de análisis sin patologizar estas situaciones emergentes.

La Declaración de los *Derechos del Hombre y el Ciudadano* se toman como referencia de valor en la Modernidad. Interrogar sobre las condiciones bajo las cuales puede ser sostenido o traicionado ese valor, conducirse como hombre libre y responsable, es tributario de condiciones, de soportes. Entonces, ¿qué condiciones objetivas son necesarias?

Se puede establecer una genealogía del individuo a partir de historizar la transformación de sus soportes. Dios es el primer soporte religioso que luego instala, desde lo religioso mismo, un orden trascendente. Lo trascendente ya no se ocupa de Dios, sino que se interesa en lo que construye desde sus actos. ¿Se aflojan las coerciones colectivas? Luego, sigue el período de la propiedad como soporte. El individuo se vuelve propietario. Pero debe pasar del soporte de la propiedad privada a la ciudadanía social, la figura del individuo burgués fundada sobre la propiedad privada se flexibiliza y generaliza en la figura del asalariado protegido, apoyado esta

vez en la propiedad social (Castel: 2010, p. 318). Ante el riesgo de la vulnerabilidad, el hombre necesita protecciones. El campo del derecho y el acceso a servicios lo constituyen como ciudadano. Se construye, así, una propiedad social anclada en las instituciones del trabajo, se rodea al empleo de protecciones apoyadas en reglas previas con fuerza de ley. “Es el colectivo el que protege al individuo que no está protegido por la propiedad” (Castel: 2010, p. 314). Hay un registro de reglas colectivas, de obligaciones no contractuales, cuyo garante es el Estado. El individuo pasa a ser propietario de derechos. No debe olvidarse que el trabajador permanece en subordinación, pero tiene márgenes que permiten cierta independencia social, encuadrada por el derecho, o soportes que le permiten sostener su vida, hacer proyectos o resistir, luchar para cambiar estas condiciones, en síntesis, constituirse como actor social.

En los tiempos de neoliberalismo la construcción de la propiedad social está en retroceso. Castel (2010) propone pensar la aparición de los individuos por exceso y por defecto. El individuo hiper moderno se caracteriza por no reconocer que vive en sociedad. Desde la década de los ‘70 crecen las posiciones que parten del Psicoanálisis, pero, rompiendo con sus fundamentos, instalan opciones grupales como parte de una psicología humanista o movimiento del potencial humano. Se busca el potencial psíquico, planteando que el individuo en sociedad funciona siempre por debajo de su potencial. Esas terapias propuestas serán cortas y consideradas terapias *para normales*. No se trata de curar o reparar un déficit, sino de maximizar la producción, para ser más rico y productivo.

Los miembros de los grupos conformados en esas terapias se relacionan a partir de interacciones puntuales, dejando por fuera toda determinación social o política que pueda inscribir al grupo en la sociedad. Se trata de una experimentación colectiva de la sociabilidad, se trabaja con individuos sin referentes externos, se busca el desarrollo de la dimensión propiamente psicológica del individuo como fin en sí mismo, individuo por exceso, proceso de subjetivación que conduce al narcisismo. Es decir, se trabaja con individuos contemporáneos en una suerte de vacío social, con ninguna o pocas regulaciones colectivas, no conducidos por aspiraciones colectivas, con ciertos recursos o capitales simbólicos asegurados, un individuo que puede volverse sobre sí mismo. Conjuntamente, aparece el individuo por defecto, que lleva al límite los efectos de la coyuntura social actual: des colectivización, des / institucionalización, un individualismo que se aleja de las pertenencias y valores colectivos, una especie de vacío social. En los jóvenes se manifiesta como rechazo a toda coerción, con una libertad ficticia en tanto son modalidades de trabajo muy precarizadas las que se ofrecen y no exentas de aumento de la explotación, invadiendo toda la jornada.

Castel (2010) rechaza la noción de individuo negativo que él mismo había planteado en *Metamorfosis de la cuestión social* en 1997, en tanto corre el riesgo de estigmatizar. Los individuos por defecto son aquellos que carecen de los recursos necesarios para asumir positivamente su libertad como individuos: desocupados, jóvenes que no se inscriben en un proyecto, efectos de la inmigración itinerante. Los distingue la ausencia de soportes o recursos para llegar a una situación mejor que muchas veces desean. No hay individuos sin soportes, no hay individuos sin Estado. La individualidad total es *desafiliación*, se debe disponer de puntos de apoyo sobre cuya base se puede asegurar su independencia social (Castel: 2010). Caracterizar los procesos de individuación desde una perspectiva genealógica, así como su relación con las políticas de protección o soporte, otorga herramientas para ubicar al sujeto trabajador de esta etapa histórica de los procesos productivos.

Dejours (2013) considera al trabajo como insuperable mediador en la lucha por la autorrealización y en la producción de obras de la cultura. Relaciona ese poder lo relaciona con la inteligencia y su poder de movilización expresado en el celo, lo que implica otorgarle un lugar importante a la libertad en ese esfuerzo que se hace por trabajo de calidad y en la voluntad de participar del trabajo colectivo. El celo como capacidad de movilizar inteligencia es importante aún en aquellas formas organizativas que van en contra del hombre mismo, de allí que pueda aplicarse también a estas organizaciones que se sostienen en base al consentimiento y a la colaboración de lo que atenta contra el ser genérico del hombre.

Dejours (2013) también plantea la crisis gerencial y su relación con lo político, lo público y las Políticas Públicas. Se trata de recuperar el control de las ciencias de la gestión para transformar sus supuestos intelectuales y el espíritu de la propuesta: se buscan nuevas propuestas organizacionales desde los aportes de las ciencias del trabajo, enfatizando en que las transformaciones planteadas como experimentos no tienen efectos sobre la comunidad si no son tomadas por *Políticas Públicas*. Es necesario que las transformaciones se den no solo en los actores políticos, pues no tienen eficacia si al mismo tiempo no se recrea una *nueva teoría del trabajo*.

Emancipación es la denominación de ese proceso que retorna con el valor de lo *político*, espacio político del que muchos han desertado por impotencia frente al gran poder de las multinacionales y las lógicas empresariales. El trabajo enseña y puede producir lo mejor -solidaridad, implicación, aprendizaje de la democracia- y lo peor -instrumentalización del otro, deslealtad, cobardía), o bien un verdadero aprendizaje sobre implicación o deserción de los espacios políticos. Por eso es necesario una nueva política y una nueva teoría sobre el trabajo (Dejours: 2013).

Movilización Subjetiva

La reconstrucción de un proceso de trabajo es necesaria para encontrar -en su dinámica de conformación- la coordinación, las condiciones éticas y políticas, la construcción de relaciones de confianza y la cooperación, movilización que resulta efectiva solo si hay voluntad y deseo de cooperar. Ante el desafío de la organización del trabajo, implica un proceso de movilización subjetiva que puede recorrer esfuerzos de inteligencia, esfuerzos de elaboración para construir opiniones, una mejor manera de arbitrar contradicciones y de resolver las dificultades de la organización del trabajo. Se trata de la movilización para implicarse en un proceso deliberativo que precede a decisiones o elecciones. En los casos abordados, es el proceso que se desencadena cuando se procuran comprender los procesos en juego en los trabajadores que hacen a las condiciones de acontecimiento de accidentes graves y los intentos de producir saber para la prevención.

Para Dejours (2019: p.67) "la verdadera prevención está en la convivencia y solidaridad. Es decir, en los demás... Pero un colectivo de trabajo que se estima entre sí, que es solidario, ya supone una acción de prevención". Las acciones que se desencadenen deben dirigirse a reconstruir vínculos de solidaridad.

Es en la búsqueda de sentido que excede lo individual en la que se juega lo que ha sido denominado como *Movilización subjetiva* (Dejours: 1998a), proceso que para su constitución se asienta en la producción de inteligencia y en la búsqueda de *reconocimiento*. La prescripción del trabajo colectivo se concreta en la coordinación en tanto el trabajo colectivo efectivo se aparta de la coordinación y toma la forma de la *cooperación*, por lo que es necesario dar cuenta de las condiciones que la hacen posible, especialmente en sus aspectos intersubjetivos. Se necesita de esfuerzos de

inteligencia y procesos de elaboración que construyen opiniones e involucramiento en debates para la toma de decisiones. Se trata de otorgarle visibilidad, es un esfuerzo de inteligibilidad, pero fundamentalmente necesita de la *confianza*; no descansa sobre resortes ni técnicos ni psicológicos, sino *éticos*.

Los acuerdos normativos se articulan entre sí como reglas de trabajo, y cuando se pueden transmitir se transforman en normas de oficio. Las reglas de trabajo tienen relación con la realidad del trabajo y con el convivir, de ahí que la cooperación es una estrategia que necesita un espacio colectivo para producirse. La cooperación parte de un esfuerzo de elaboración para construir opiniones sobre la forma de arbitrar las contradicciones y resolver las dificultades en la organización del trabajo. Implica deliberación colectiva, proceso que demanda un posicionamiento ético además de técnico-científico: eso es parte decisiva para la eficacia y para la economía del placer y del sufrimiento (Dejours: 1998a).

Lo colectivo no es solo resultante de la dinámica que establecen las estrategias defensivas, sino que requiere considerar la vulnerabilidad que atraviesa a los trabajadores, ya que necesitan de la pertenencia a un colectivo y lo que éste otorga como eslabón necesario para la conquista de la identidad. O sea que “la dinámica de reconocimiento en las situaciones de trabajo sugiere que la cooperación es inseparable de la economía de la identidad y de la Salud Mental en el trabajo” (Dejours: 2013, p.96).

La calidad en la deliberación convierte la decisión en una prueba racional para la autoridad. Los argumentos tienen referencias técnicas y morales, las reglas de trabajo tienen eficiencia no solo técnica sino moral y práctica en el mundo del trabajo, toda regla de trabajo tiene relación con lo real del trabajo y el convivir, son también reglas del *saber vivir* (Dejours: 2013). El espacio de deliberación corresponde a espacios formales e informales, se construyen lazos de convalidación. Tal como afirma Dejours (p. 74) “trabajar no es solo producir, es también convivir”. El espacio formal deliberativo es el de producción de órdenes para el conjunto, así como se transitan hechos de conflictividad. “El *espacio informal de deliberación* es el ámbito de puesta a punto o incluso de interpretación colectiva de las órdenes constitutivas de la coordinación”. Se tiende actualmente a desestructurar tanto los espacios formales como informales en el trabajo, la deliberación pasa a ser considerada tiempo perdido, improductivo. La presión sobre los directivos hace que desarticulen los espacios formales de deliberación y deónticos, y, en ese contexto, una herramienta poderosa de desarticulación de espacios colectivos es la evaluación individualizada.

Sin deliberación no se avanza hacia una real cooperación: cooperar es compatibilizar entre instancias, pero no puede darse solamente por vía de la coacción, el miedo o la amenaza, ya que -en ese caso- sería una cooperación solo de objetos técnicos o maquínicos, en la que el riesgo es la desolación. Si bien siempre hay cierto grado de coacción, la *cooperación viva* está fundada en la deliberación colectiva y la deóntica del hacer. La cooperación debe contar con dos dimensiones esenciales: la libertad de la deliberación y la convivialidad. La primera es la libertad con la que cada uno puede participar en la producción de reglas, mientras que la segunda es el reflejo en el colectivo de la libertad de participar en una actividad deóntica.

En el mundo subjetivo, el sentido del trabajo está fundamentalmente animado a apuestas de identidad y de pertenencia, y no solamente apuestas de inteligibilidad en el registro cognitivo. Por ese motivo, necesita de la cooperación desde la

movilización de inteligencia en un dispositivo intersubjetivo como el colectivo de trabajo, algo que no sucede sin mediar un proceso deliberativo.

La expectativa de los hombres que tienen Salud es construir identidad en el campo social. Esa *esperanza* se traduce en la reivindicación ética de un derecho a la contribución en la *ciudad* o, en este caso, en el campo del trabajo. Se trata de no quebrar la movilización de las subjetividades, ya sea que se denigre el derecho a la contribución o se desactive la dinámica del reconocimiento. Al paralizarse la dinámica del reconocimiento el sufrimiento no encuentra sentido y ya no puede ser transformado en placer. En el medio de estos procesos, antes de la enfermedad, aparecen las *estrategias defensivas* (Dejours: 2013). El sustrato psíquico que posibilita esos procesos, está en relación con lo que Freud (1908/1967) plantea acerca del mecanismo de la *sublimación*. Si bien cabe reconocer que los procesos investigados exceden al mecanismo propuesto en tanto se inscriben en la dinámica social del espacio público y los procesos culturales históricos, al que define como el mecanismo que se dirige directamente a satisfacer ciertas pulsiones para darles salidas sustitutivas por una actividad de carácter social:

La pulsión sexual -mejor dicho: las pulsiones sexuales, pues una indagación analítica enseña que está compuesta por muchas pulsiones parciales- es probablemente de más vigorosa plasmación en el hombre que en la mayoría de los animales superiores; en todo caso es más continua, puesto que ha superado casi por completo la periodicidad a que está ligada en los animales. Pone a disposición del trabajo cultural unos volúmenes de fuerza enormemente grandes, y esto sin ninguna duda se debe a la peculiaridad, que ella presenta con particular relieve, de poder desplazar su meta sin sufrir menoscabo esencial en cuanto a intensidad. A esta facultad de permutar la meta sexual originaria por otra, ya no sexual, pero psíquicamente emparentada con ella, se le llama *facultad para la sublimación*. (pp. 946-947)

La *sublimación* es, para Freud, uno de los destinos posibles de la pulsión. En este proceso psíquico, áreas de la actividad humana que aparentemente no guardan relación con la sexualidad se transforman en depositarias de energía libidinal. Así, sublimar consiste en mudar el fin pulsional hacia una actividad dessexualizada, que intenta realizarse mediante la creación o las cuestiones valoradas y de prestigio como el arte, la religión, la ciencia, etc. Para Bornhauser & Ochoa (2012), este particular destino pulsional que pone en relación la esfera individual con las exigencias y los valores culturales, hace converger tramas argumentativas diversas.

Laplanche & Pontalis (1967, p. 415) en *Diccionario de Psicoanálisis* definen la sublimación como:

Proceso postulado por Freud para explicar ciertas actividades humanas que aparentemente no guardan relación con la sexualidad pero que hallarían su energía en la fuerza de la pulsión sexual. Se dice que la pulsión se sublima, en la medida que es derivada a un nuevo fin, no sexual y apunta hacia objetos socialmente valorados.

La clave de la sublimación radica en la particular deriva que la pulsión sexual asume como destino. Sin perder ese fundamento pulsional, la acción del sujeto se orienta a metas que ya no son sexuales, dado que aparecen otras formas de satisfacción que no son la consecución de las metas directas, sino que están ligadas al valor social de las actividades y a objetos producidos a través de la sublimación.

La primera aparición del concepto de sublimación en la obra de Freud es en su carta a Fliess (02-05-1897), en la que al hablar de las fantasías las plantea como

edificios protectores, sublimaciones de los hechos y embellecimiento de ellos. Luego, en *Tres Ensayos de teoría sexual*, de 1905, define la *sublimación* como “una desviación de las fuerzas pulsionales de sus metas, y su orientación hacia metas nuevas”. En la sublimación hay una desviación pulsional al igual que en la perversión: lo que las diferencia es la meta. Del mismo modo, comienza a distinguirla de la formación reactiva, lo que explicita en *Carácter y erotismo anal* (1908/1968) en el que plantea la perversión, que guarda relación con las pulsiones originarias, ahora metas de un adulto; la formación reactiva, que necesita de la represión, y la sublimación como pulsión reformada en su meta.

Son importantes los desarrollos a partir de *Introducción al Narcisismo* (Freud, 1914/1968), libro en el que da cuenta de los movimientos libidinales entre el mundo externo y la elección del Yo como objeto. Se trata de la formación del Yo ideal, en la que el ideal proyectado ante sí, no es otra cosa que el sustituto perdido en la infancia. En ese contexto, define la sublimación como “un proceso que atañe a la libido de objeto y consiste en que la pulsión se lanza a otra meta, distante de la satisfacción sexual” (p.91). En la idealización, por el contrario, hay un proceso que envuelve al objeto, el cual es ensalzando psíquicamente. La sublimación es un proceso de la pulsión en tanto la idealización es algo que acontece con el objeto. Cabe destacar que el lograr un alto Ideal del Yo, no homologa con un proceso de sublimación, la sublimación trata de la pulsión misma donde ésta es desviada de su meta, la satisfacción plena. Por su parte, el Ideal puede incitar a la sublimación, pero no se trata del mismo proceso.

Es interesante el planteo de Bornhauser & Ochoa (2012) acerca de la posibilidad de encontrar diferentes planteos y momentos en la teoría freudiana sobre la sublimación, que no se presenta como algo definido conceptualmente como ciencia positiva, sino que emerge por vía de la negación u oposición a través de las diferencias, difiriendo o diferenciándose de otros conceptos como la represión, la idealización o la formación reactiva. En *Malestar en la cultura* (Freud: 1930/1968) sostiene que es una satisfacción particular de la cual quizás tardíamente el psicoanálisis podrá dar cuenta metapsicológicamente. La sublimación no podría definirse solo por su reorientación hacia un objeto diferente, presuntamente no sexual, porque el cambio principal afectaría no solamente al objeto sino a la posición del sujeto implicado en ese mecanismo.

No hay satisfacción inmediata de la pulsión sexual, sino que, al igual que en la represión, hay una temporalidad diferida, que alude a la estética en tanto desplazamiento del objeto, distancia que posibilita la experiencia y el juicio estético (Freud: 1905/1968). Y también ética, pues implica al sujeto singularmente, su propio deseo, su propia decisión y posicionamiento. El distanciamiento temporal por el desplazamiento de metas pulsionales instala una relación diferente del sujeto consigo mismo, sus placeres y deseos (p.24). Los procesos sociales implican diferentes grados de socialización y la sublimación presenta sus particularidades en el aspecto de la participación social. Es diferente a la idealización en tanto la sublimación se propone metas valoradas socialmente y se debe dar cuenta de las formas de producir ese valor, mientras que en la idealización ese valor procede de la satisfacción por identificación narcisística con el engrandecimiento del objeto (p.17).

En *Malestar en la cultura* (1930, p. 79), Freud afirma que:

Otra técnica para la defensa contra el sufrimiento se vale de los desplazamientos libidinales que nuestro aparato anímico consiente y por los cuales su función gana tanto en flexibilidad. He aquí la tarea a resolver: es preciso trasladar las metas pulsionales de tal suerte que no puedan ser alcanzadas por la denegación del mundo

exterior. Para ello la sublimación de las pulsiones presta su auxilio. Se lo consigue sobre todo cuando uno se las arregla para aumentar suficientemente la ganancia de placer que proviene de las fuentes de un trabajo psíquico e intelectual. Pero el destino puede mostrarse adverso. Satisfacciones como la alegría del artista en el acto de crear, de corporizar los productos de su fantasía, o como la que procura al investigador la solución de problemas y el conocimiento de la verdad, poseen una cualidad particular que, por cierto, algún día podremos resolver metapsicológicamente

El mecanismo de la sublimación es un gran regulador de la economía psicosomática y es importante considerarlo cuando se rompen actividades de trabajo en las que se han ido edificando sublimaciones -por cuestiones traumáticas como accidentes, despidos o bien por intervenciones inadecuadas-, ya que se corre el riesgo de provocar un reflujo de pulsiones que pueden desestabilizar esa economía libidinal.

La sublimación como sustrato psíquico es un componente importante en la movilización subjetiva que se promueve frente al desafío de la organización del trabajo. Allí se encuentran la cooperación y los esfuerzos de inteligencia y de elaboración para construir opiniones sobre la mejor forma de arbitrar las contradicciones y resolver las dificultades en la organización del trabajo. El colectivo desarrolla su propia función organizadora por medio de reglas del oficio que sostienen la Ley, en tanto colectivo como máquina de pensar que puede tolerar en su interior, la expresión y confrontación de representaciones diferentes de una misma realidad y que a partir del reconocimiento de rasgos comunes, cultiva las diferencias y singularidades.

Desde la perspectiva de la PDT, Dejours (2012: p.164), al plantear la *POIESIS* como una exigencia de trabajo, diferente al *ARBEIT* como exigencia a sí mismo sobre la subjetividad, ubica los mecanismos de la sublimación en el plano del *ARBEIT* por la posible ganancia narcisística que le otorgaría la prueba de trabajo. Pero le interesa más en su dimensión cultural, en la cual la per elaboración de la experiencia del trabajar remite a Freud como *trabajo de cultura*. Que la *sublimación* y el *trabajo de cultura* se encuentren, supone condiciones específicas más allá de los procesos individuales, ya que ingresa en el registro social y político. Analizar las condiciones sociales y políticas de la sublimación implica explicitar las dimensiones colectivas del trabajar.

En *Trabajo vivo. Trabajo y emancipación*, Dejours (2013) señala que Freud se ocupó en su recorrido de considerar el *labour* o trabajo ordinario de producción separado del *work*, que puede implicar algo de la obra. El trabajo puede tornarse fácilmente una tragedia y considera el trabajo *labor* -trabajo de fuerza- y el trabajo *opus* -la obra-. La *obra*, en cambio, queda en el campo de la creación y sublimación. Respecto a eso, Dejours (pp.8-9) valida la distinción de que el trabajo puede ser solo empleo, ya que no siempre abre sus puertas a la sublimación, en muchos empleos se impide la creatividad, la invención e ingenio, considerando a esas tareas *anti sublimatorias*

En relación con los procesos de movilización subjetiva, es central la construcción de la cooperación que implica la voluntad de las personas para trabajar juntas y superar colectivamente las contradicciones y conflictos que surgen en el proceso de trabajo, lo que es imposible de definir como tarea, es imprevisible en algunos aspectos necesarios y requiere de ciertas condiciones subjetivas para producir este efecto (Dejours: 1998a, p. 41). La cooperación implica confianza; en principio no se define como un orden psicoafectivo, sino deóntico, ya que implica

construcción de acuerdos, normas y reglas que encuadran la manera de ejecutar el trabajo. Sin ello no se pueden estabilizar las reglas de oficio. Requiere una visibilización del proceso de trabajo. Hay que conocer la manera y la calidad del trabajo que realizan los colegas; por ejemplo, si se respetan las normas de seguridad, cómo, por qué no. También implica reconocer transgresiones. Las condiciones sociales y comunicacionales de la cooperación se dan en el circuito: reglas de trabajo, visibilidad del proceso de la práctica de trabajo, confianza y cooperación.

El trabajador espera no solo una retribución, sino una posibilidad de contribución, que generalmente se juega en la tarea de encontrar un sentido para sí mismo, como la constatación que implica el reconocimiento de la contribución del Sujeto a la organización del proceso de trabajo. Se encuentran grandes resistencias de los mandos medios a reconocer las imperfecciones y conflictos y, especialmente, a reconocer la contribución del saber obrero en esas construcciones sobre el proceso de trabajo. Estas imperfecciones y dificultades pesan en las industrias de riesgo, produciendo miedo en los mandos medios. La negación de las contribuciones obreras se inscribe en una estrategia colectiva de defensa para luchar contra los miedos de los mandos medios de industrias peligrosas (Dejours: 1998a p. 44). También hay un reconocimiento de gratitud, que luego se corresponde con los juicios de utilidad y de belleza. Si bien el último es más horizontal, entre pares, ambos son juicios que caen sobre el trabajo realizado, no sobre la persona (p.168).

La retribución simbólica se da por el *reconocimiento* que procede del poder producir sentido a lo vivido en el trabajo, implica reconocimiento del sufrimiento en el trabajo. Hay otro sentido que proviene de las gratificaciones que derivan de las expectativas sobre la realización de sí mismo y pueden transformar el sufrimiento en placer. “La conquista de identidad en la dinámica intersubjetiva del reconocimiento en el trabajo concierne esencialmente a la realización de sí mismo en el campo de las relaciones sociales” (Dejours: 1998a, p. 47), va en paralelo a la economía erótica, puede vincularse a la sublimación. En el trabajo, el eslabón esencial del reconocimiento es la identidad.

La dinámica retribución-reconocimiento es central en este proceso. En ese aspecto confluyen las perspectivas centradas en el trabajo de Dejours (1998a) y los desarrollos de Suaya (2010) focalizados en el Sujeto del trabajo. Se trata, especialmente, de la retribución simbólica acordada por *reconocimiento*, que procede de la producción de sentido que se confiere a lo vivido en el trabajo, sentido que parte de la necesidad de reconocimiento del sufrimiento en el trabajo. Ese mecanismo, en tanto gratifica sobre identidad en el campo social, puede transformar el sufrimiento en placer desde el mecanismo del reconocimiento, a diferencia de las posiciones sacrificiales o de la erotización del sufrimiento. Cuando esto fracasa, produce en una de sus variantes más conocidas la mortificación, verdaderos procesos de sufrimiento y *des adueñamiento* del cuerpo (Ulloa: 1995, p. 239).

En modos actuales de la organización del trabajo, compete preguntarse especialmente por aquellos que se aplican a servicios, qué pasa con el sufrimiento que deviene de trabajar a contrapelo de los propios valores, qué relación se plantea con la banalización de la justicia social y la producción de escepticismo. Allí es posible ubicar el individualismo operando como intento paliativo: cada quien practica el repliegue sobre sí mismo y el silencio se agranda. La resignación se reconoce entre el cinismo y el reverso de la victimización y puede conducir a la desvalorización de los propios trabajadores, a la vergüenza, al silencio.

En los cuadros sindicales se ha encontrado la compasión en tanto los valores están vigentes, pero sin salida en la acción colectiva. Ante la impotencia se eufemiza el sufrimiento. La ética es convocada como palabra vacía, los trabajadores saben que hablar los expone a dar cuenta de *arreglos* que no aprueban. De allí la necesidad de revalorizar la palabra en el desorden de la discusión, de rehabilitar el testimonio y de restaurar lo político en debates abiertos (Mollinier: 1998, p. 90).

Dejours (2012: p.8) plantea la necesidad de reconocer una crisis propia del tiempo actual, que se puede describir como “la derrota del pensamiento ante el acoso del cinismo”. El cinismo como parte de una ideología que se inclina ante nuevas y sofisticadas técnicas de dominación, que se proponen y pueden destruir la solidaridad, generar soledades o desolación y, fundamentalmente, consentimiento y colaboración con lo que el sentimiento moral reprueba. Esa debilidad de la voluntad puede mantenerse en toda una vida de trabajo y se nombra **akrasia**, debilidad de voluntad que lleva al trabajador a actuar en contra de lo que le indica su juicio o razón. Esa debilidad surge antes del acto, se refiere al pensamiento mismo, queda como impensado y acota la angustia que puede enfermar. En el campo de la *salud mental* es más fácil en las condiciones actuales del trabajo, adoptar posiciones perversas que mantener las exigencias éticas. A su vez, el trabajo posibilita involucrarse en una tarea colectiva a través de la *cooperación*, lo que permite conjurar las debilidades de la voluntad. El apoyo en la movilización de una libertad de la voluntad y sobre una actividad deóntica de producción de normas, puede cultivar lo mejor del ser humano (pp.170-173).

Esas situaciones que aparecen como sin salida remiten al planteo sobre la *encerrona trágica* de Ulloa (1995, p.167) en la que predomina su efecto siniestro: para dejar de sufrir o sobrevivir, la víctima depende de alguien a quien rechaza totalmente. Al modo de la tragedia, dos lugares, sin tercero de apelación, opresor-oprimido. La tortura es el paradigma y es lo opuesto a la institución de la ternura, que tiene como una de sus características principales el miramiento. Mirar con interés amoroso a quien se reconoce como sujeto ajeno y distinto de uno mismo es lo que posibilita el lugar de semejante y de allí surge el sentimiento de *confianza* que emerge como relación de contrariedad con lo que daña, con el sufrimiento.

Hacia una clínica del trabajo

En la clínica del trabajo que se intenta delinear, el propio actor es parte indisoluble de la dirección clínica. Su subjetividad es una dimensión de su propio método y su formación no solo es técnica y ética, sino también afectiva. Se precisa ser capaz de ser afectado por la palabra del otro o que se den condiciones institucionales y profesionales para la movilización subjetiva. Sin esas condiciones es muy difícil un encaje en la relación de palabra-escucha. Una vez que se ubican los conflictos y contradicciones inherentes en las relaciones de dominación presentes en el mundo del trabajo, se requiere una actuación centrada en lo indisoluble entre idea y afecto.

El alojamiento a producir como recinto es un espacio privilegiado en el que, desde las diferencias, se debe poder asegurar la posibilidad de restaurar algún significado. Son formas de investimento, se trata de ir permitiendo una visión estructurante y constitutiva de una existencia. Se intenta propiciar que el trabajador hable en su discurso, develando secretos y mitos. Es la construcción de su historia en una aprehensión dinámica de la situación en términos de conflictos, investimento y resistencia. El objetivo desde el inicio, es provocar reflexiones que posibiliten

generar acciones transformadoras en tanto todo trabajo significa una acción. Cobra importancia desde qué perspectiva considerar la demanda en la clínica más allá del objeto de la necesidad. Una vez que se articula al deseo aparece algún vacío que debe llegar a expresarse colectivamente.

En la *clínica* se trata de la constitución del espacio de palabra y escucha, espacio a construir por medio de la *observación clínica* y la *interpretación*. La interpretación ocurre cuando se investiga el significado de la palabra, la observación de la postura, los gestos, tono de voz, la experiencia y las referencias teóricas de la investigación, sobre todo para esclarecer el contenido manifiesto o latente sobre la organización del trabajo y las vivencias de placer y sufrimiento. Un desafío es el paso en el colectivo del espacio de palabra / escucha al de deliberación, imprimiendo a la clínica su fuerza política y social desde una dimensión colectiva.

La *clínica del trabajo* se presenta como una propuesta que intenta articular el trabajo a la movilización subjetiva: inteligencia práctica-cooperación-reconocimiento. Desde esa perspectiva se recuperan los planteos de Fernando Ulloa (2012), con los que reinventa el valor del recinto y hace de la resonancia íntima la versión colectiva de la transferencia, como transferencia *inter tópica*. La numerosidad social es la manera de nombrar una intervención clínica psicoanalítica en situaciones plurales. Es la denominación que le otorga Ulloa a aquellas situaciones en las que afirma sostenerse como psicoanalista, incluyendo lo propio de la subjetividad en todos sus registros y alentando procederes críticos para configurar un acto de habla mirado. Plantea procesos de elaboración colectiva por fuera del proceso psicoanalítico, como la creación poética y lo que llama *oficios básicos de la palabra*.

Lo que Ulloa (1995, p. 239) denomina "síndrome de padecimiento" es lo que acontece cuando un sujeto o una comunidad se resignan frente al sufrimiento, perdiendo lucidez o coraje. La naturalización y la renegación de las condiciones conlleva una verdadera amputación del aparato perceptual y un *des adueñamiento* del cuerpo que pierde su contentamiento. Allí marca como paradigma la cultura de la mortificación, que es el mundo de la queja que no puede elevarse a protesta, reino de infracciones que nunca serán transgresiones, aspecto importantísimo cuando se indaga acerca de cómo construir consensos de trabajo que no respondan solo a normativas tecnocráticas, reglas, prescripciones de trabajo, que obligan a transcurrir y producir el verdadero trabajo humano en sus fisuras o transgresiones, sostenidas por un saber de oficio que intenta no ser expropiado.

Se trata de sostener una posición ética sobre la concepción de sujeto trabajador y el reconocimiento del sufrimiento inscripto en esos procesos que generalmente están invisibilizados y silenciados. Ese horizonte aleja la posibilidad de trabajar solo con víctimas.

Los marcos sociales de la memoria

Cada vez que en la historia se tiene que hacer frente a una brutal destrucción del lazo social, el olvido es propuesto como la posibilidad y garantía de reconstruir precariamente el entramado social. Esa premisa se remonta a la tradición griega del Siglo V a.C. de Pericles: ante desgracias sociales tomadas como acontecimientos, aparece la prohibición de recordarlas, a la que se le agrega un juramento. Esa prohibición no trata solo del olvido, sino de recuerdos de lo que une en vínculos como ciudadanos. No se trata solo de olvidar las maldades de los otros, sino la propia cólera y el rencor. Dado que la política no es venganza, se trata de una

apelación al olvido para restaurar el lazo social en el interior del espacio urbano (Yerushalimen *et al*, 1998).

En esa tradición se trata de olvidar. ¿Quizás por lo insoportable del dolor? Para Yerushalimen, a diferencia de los griegos en la tradición judía los mandamientos de recordar y no olvidar se vuelven efectivos al convertir los relatos históricos en canon de la *Torá* (enseñanza). La preocupación de los sabios no es el olvido de la historia, sino de la *halakhah* -la Ley-. La *Torá* es aquello que se considera ejemplar y lo que afirma la Ley.

En Argentina -a diferencia de la prescripción ateniense de no recordar las desgracias, o el imperativo judío de recordarlas siempre-, se instalaron desde los organismos de *Derechos Humanos* las consignas de *memoria, verdad y justicia* en una tensión entre amnesia, amnistía, memoria, olvido, recuerdo, desgracias que duelen, siempre en el marco de cierta conflictividad en la que se disputan los sentidos.

Ansaldi (2002, p. 3) recuerda a George Orwell en su novela *1884*: “Quien controla el pasado controla el futuro, quien controla el presente, controla el pasado, es la lucha por hegemonías”. Por eso la memoria del poder se construye desde archivos oficiales: la construcción y reconstrucción de la memoria y el olvido se plantea como un campo de confrontación y esa relación memoria-olvido tiene un peso considerable en las expresiones simbólicas, en las representaciones colectivas e imaginarios sociales que remiten a la construcción de identidades. Se trata de la pregunta por qué y/o quiénes somos, y la cuestión de controlar el pasado como medio de controlar lo que somos: “Nuestros recuerdos se encuentran inscriptos en relatos colectivos que, a su vez, son reforzados mediante conmemoraciones y celebraciones públicas de los acontecimientos destacados de los que dependió el curso de la historia de los grupos a los que pertenecemos” (Ricoeur: 1999, p.17).

Para Halbwachs (1968), la ritualización de esos recuerdos compartidos convierte cada memoria individual en un punto de vista de la memoria colectiva. Para Viñar (2001), la memoria es una empresa de palabras y representaciones, es un acto creador de sentidos, en tanto que en el terror se paraliza la metáfora humana. Retoma a Barthes para decir que no existe ni es pensable un pueblo o un grupo humano sin relato, sin leyenda constituyente, conjunto heterogéneo y heteróclito de relatos y leyendas que forman el patrimonio colectivo, ese tesoro que llamamos memoria social y que cuando sustantivamos llamamos *identidad nacional*.

El Psicoanálisis destaca la memoria como constitutiva en relación con la identidad, así como los desarrollos de Pierre Nora (2008) que Yerushami (1998) retoma, plantean la memoria colectiva como lo que queda del pasado en lo vivido por grupos o colectivos sociales o bien lo que estos grupos hacen del pasado. Es una memoria colectiva del poder y de los dominados, que se va a revelar en los momentos de las conmemoraciones en la construcción de determinados imaginarios sociales. La memoria es considerada como componente esencial de la identidad individual y colectiva: en lo individual como proceso se recortan memoria y olvido, mientras que en lo social hay un juego de poder basado en una racionalidad orientada hacia una dirección en la que ese juego se convierte en un instrumento de lucha, incluso dentro de un mismo campo de fuerzas. Pertenecer a un colectivo común no se traduce en una única propuesta de memoria, sino que aparece en su interior un conflicto por la definición de los símbolos que los identifican.

Gordillo (2007) define la memoria social más que como representación como una práctica que contribuye a delinear campos políticos, a internalizar y reformular campos hegemónicos y a dar forma a la textura de configuraciones espaciales.

Desde una concepción foucaultiana, propone analizar la espacialización de la memoria y su relación con la producción de lugares como procesos fracturados por tensiones ligados a experiencias locales.

La memoria social es una práctica constituida por experiencias y campos hegemónicos contemporáneos al acto de recordar. Por ello la memoria de actores subalternos, a pesar de estar basada en sus propias experiencias, no escapa a la influencia de los discursos estatales. La gente internaliza discursos hegemónicos, los reformula y, al mismo tiempo, construye memoria crítica de ellos. La memoria social se constituye en un espacio de confrontación en el que diferentes actores producen versiones del pasado que se contraponen y entrelazan, especialmente en lo que atañe a experiencias de violencia y sufrimiento colectivo. Los significados que la gente asocia a eventos pasados moldean el modo en que dichos eventos son recordados. Más que dilucidar si es verdadero o falso, es importante desentrañar los campos de fuerzas y las experiencias colectivas que subyacen a su producción (Gordillo: 2007).

En cuanto a la construcción de la memoria social e individual, Halbwachs (1925 / 2004) plantea la existencia de marcos sociales que pueden ser específicos: familia, religión o clases sociales, o generales como espacio, tiempo y lenguaje, pero considera al lenguaje como el marco más elemental y estable de la memoria. Esta última depende del lenguaje y por eso se recuerda desde constructos sociales, pues el lenguaje no se puede concebir sino en el seno de una sociedad. Espacio y tiempo son entendidos como cuadros sociales de la memoria y su papel fundamental los sitúa en la re memorización, en la que se evidencia que los recuerdos afectivos adquieren su valor en el curso de una serie de reflexiones apoyadas en puntos de referencia colectivos que siempre se construyen en un espacio y un tiempo. Lo espacial tiene una estabilidad mayor y permite articular y ordenar la re memorización por medio de una realidad no discursiva que facilita su simbolización.

Los marcos sociales generales, así como los específicos, son para Halbwachs (1935 / 2004) constructos sociales. No se trata ni de conceptos ni de imágenes en sentido estricto, sino que son nociones, es decir, combinaciones de conceptos, ideas, imágenes o, si se quiere, representaciones en las que interviene una parte sensible y otra más o menos abstracta. Para el autor lo que se denomina *memoria* siempre tiene un carácter social, ya que el recuerdo, aunque parezca muy personal, existe en relación con un conjunto de emociones que dominan más que otras. Son grupos, lugares, fechas, palabras, ideas o sea la vida moral y material de las sociedades que cada uno habita; no hay -para Halbwachs- dos memorias, sino una, que resulta de una articulación social.

El carácter social de los recuerdos se acrecienta en la medida que la memoria, en general, depende de la palabra y la palabra no se puede concebir más que en el seno de una sociedad. El lenguaje se convierte, así, en el cuadro más elemental y más estable de lo que se denomina *memoria colectiva*. Los marcos de la memoria colectiva son, precisamente, el espacio y el tiempo. Espacio y tiempo se presentan fusionados en unidades espacio temporales de carácter experiencial y no son meros conceptos, ni tampoco formalizaciones de *duraciones* individuales. Espacio y tiempo son construcciones sociales, como ya había supuesto Durkheim (1896/1997), que unifican y ritmifican la vida social.

Así, por medio de cuadros sociales de la memoria, se puede recordar. En todo caso, la razón de la reaparición de los acontecimientos del pasado no reside en ellos mismos, sino en la relación que tienen con las ideas y percepciones del presente. Para Halbwachs (1935 / 2004) el pasado es una construcción social

determinada por el presente. Asegura que, si las creencias sobre el pasado no logran sobrevivir a los cambios sociales, la unidad y la continuidad de una sociedad se reducen. Aquí refiere a Durkheim, ya que los lazos del pasado se cultivan mediante ritos periódicos de conmemoración cuya función no es transformar el pasado para someterlo al presente, sino para reproducirlo y hacerlo revivir.

En septiembre de 1995, el dictador chileno Augusto Pinochet -autor de uno de los genocidios más brutales en Latinoamérica que encabezó el derrocamiento del presidente socialista Salvador Allende- dijo: “la única solución que existe para el problema de los derechos humanos, es el olvido”. Se trata de una cuestión política, de la confrontación por definir el contenido de lo que se ha de recordar y, por extensión, lo que se ha de olvidar. Hay conflicto de memorias. No hay una sola, sino muchas memorias de un suceso, *pluri memorias*.

Viñar (2002) se pregunta de qué está hecha la memoria social, y a modo de respuesta sostiene que se compone a partir de:

- mimetismo con los mayores o rebelión contestataria a ese mimetismo como conflicto generacional;
- amor al paisaje real interiorizado;
- amor a la lengua. La interacción hablante transmite no solo la nomenclatura de las cosas, sino el código semiótico para significar la realidad, cómo se instituye lo bello, bueno, prohibido, sagrado, noble y abyecto. Como perfil propio de cada comunidad;
- memoria de las creaciones humanas, mitos y leyendas, carácter veraz y sagrado de la leyenda.

La experiencia del terror interrumpe la continuidad, rompe las zonas de pasaje de esa transmisión y destruye la crónica familiar. Hay un empobrecimiento de la experiencia elaborada. Ahora bien, la narración como organismo vivo -crónicas y relatos- actualiza el pasado y restablece el proyecto. Así, con ilusión y utopía, se restablece el puente entre generaciones. Los tiempos cotidianos de la vida permiten reformular el pasado desde las utopías de un presente, las ilusiones, los sueños. El genocidio, en cambio, tiene que hacer lugar a un verdadero renacimiento, restitución de lugares que han sido destruidos. El terror destruye cuerpos, por eso no hay memoria del terror, sino vestigios o marcas.

Recordar es también olvidar, tamizar, pero -sobre todo- rescatar memorias ocultas. El olvido no es la resultante pasiva de no recordar, sino del advenimiento activo de un proceso que culmina con su extinción. La posibilidad del olvido presupone el ejercicio pleno de la memoria. Si el olvido es un mandato o una prescripción, el resultado es el opuesto al buscado. La interdicción de la memoria es una marca imborrable, una herida que se expresa en resentimiento, venganza, o empobrecimiento. Todorov (2000) señala que la memoria no se opone al olvido; por el contrario, el contraste es entre supresión (olvido) y conservación. La memoria es necesaria y la interacción de ambas, supresión u olvido y conservación, es una selección. Agrega que en Siglo XX los regímenes totalitarios instalan de manera sistemática el peligro de la supresión de la memoria y aspiran a controlarla hasta en sus lugares más recónditos. Al mismo tiempo, instalan el riesgo de confundir memoria con sobreabundancia de información: “el elogio incondicional de la memoria y la condena ritual del olvido acaban siendo, a su vez, problemáticos (p.15).

Para Ricoeur (1999) el pasado es lo que fue, lo que ya no es, pero también lo que ha sido. Hay un nivel profundo de la memoria como inscripción o conservación del recuerdo y uno manifiesto como función de evocación o de rememoración. La

memoria no es solo retrospectiva, sino también *memoria crítica*, ya que se puede encontrar a pesar de las dificultades de la memoria colectiva, sus ritualizaciones, sus relatos y sus recuerdos compartidos, debiendo reelaborar permanentemente los acontecimientos más allá de su materialidad.

La carga del pasado recae sobre el futuro, lo que insta a incorporar la noción de deuda como recurso y necesidad de relato. En el nivel profundo hay un olvido inexorable que va más allá de impedir o reducir la evocación de los recuerdos o incluso de borrar la huella de lo aprendido o vivido. Se trata del olvido de lo inmemorial, de sus fundaciones, de su donación originaria, que no son acontecimientos de los que el individuo pueda acordarse y, sin embargo, hace a cada uno ser lo que es: se trata de las fuerzas de la vida, las fuerzas creadoras de la historia, el origen (Ricouer: 1999, pp.53-56).

Yerushalmi (1998, p.18) recomienda ser prudentes respecto a las nociones de olvido y memoria colectiva para no encerrarlos en una mera acepción psicológica. Estrictamente, los pueblos solo pueden olvidar el presente, no el pasado, porque solo pueden olvidar los acontecimientos de su propia existencia. Por eso plantea que un pueblo *recuerda* cuando un pasado fue activamente transmitido a las generaciones contemporáneas a través de lo que llama los canales y receptáculos de la memoria y -citando a Pierre Nora (2008)- denomina los lugares de la memoria. Después, ese pasado transmitido se recibe cargado de un sentido propio. Un pueblo realmente olvida cuando la generación poseedora del pasado no lo transmite a la siguiente, o cuando esta última lo rechaza o cesa de transmitirlo:

Lo que llamamos olvido en el sentido colectivo aparece cuando ciertos grupos humanos no logran voluntaria o pasivamente, por rechazo, indiferencia o indolencia, o bien a causa de alguna catástrofe histórica que interrumpió el curso de los días y de las cosas transmitir a la posteridad lo que aprendieron del pasado.

La memoria colectiva es entendida como movimiento dual de recepción y transmisión. No se puede retener toda la memoria, sino que hay recortes selectivos. Nadie puede vivir con el peso de toda la memoria -como Funes, el memorioso, del cuento de Jorge Luis Borges-, pero tampoco se puede vivir con una brutal amputación de la memoria. Nietzsche (2018) sostiene que es absolutamente imposible vivir sin olvidar. Para explicarlo, apela a una intencionalidad e iniciativa del recordar y del olvidar, un instinto que advierte cuándo es necesario ver las cosas históricamente. En síntesis, el sentido histórico y el no histórico son necesarios, pero no justifican crímenes.

Con respecto al individuo y a la memoria surgen preguntas: ¿Qué memorias y qué olvidos son constituyentes? ¿Cuáles son disolutorias de nuestra condición de Sujeto? ¿Qué es lo que se conserva como pasión socializada e instituyente de la identidad grupal? Un hombre no puede pensarse sin su pasado, sin recrear o forjar sus orígenes. Hay necesariamente un tiempo fundador en el que caben simultáneamente la verdad y el enigma.

Yerushalmi (1998) plantea tres registros de la memoria: *Mnmoné*, memoria propiamente dicha interrumpida por los recuerdos; *Anamnesis*, esfuerzo sistematizado por recuperar lo que sucumbe al olvido y *Halakhala*, memoria sagrada, la Ley camina la marcha que funciona como imperativo moral en el patrimonio histórico mítico de cada pueblo que le da su identidad.

En la tarea de constitución o afirmación identitaria, siempre son problemáticos los límites entre lo imprescindible y lo excesivo, lo mejor y lo peor. Para ejemplificar, se puede pensar cómo algo puede devenir singularidad creativa de orgullo y

soberbia o, por el contrario, sostener una potencia xenofóbica. La identidad supone creación, producción discursiva, invención política y cultural. La memoria social puede ser pensada como matriz de creación identitaria, el paso del legado inscripto en ritos y mitos. Ese paso de los momentos anteriores de la ley puede ubicarse psicoanalíticamente en *Totem y Tabú* (1913/1968) de Sigmund Freud.

Pasadores y contrabandistas. La transmisión

Hassoun (1996) parte de contraponer las versiones idílicas de la transmisión con lo que Freud (1925/1968) plantea en *Resistencias contra el Psicoanálisis*, libro en el cual lo nuevo, al destronar lo antiguo, parece estar constantemente poniendo en peligro una valiosa estabilidad. Esa resistencia es pensada como un malestar, debido a la exigencia psíquica de lo nuevo y a la incertidumbre que ello implica cuando se llega a creer que se ponen en cuestión logros. Pero la necesidad de transmitir está inscripta en la historia desde hace milenios. Hassoun plantea que ya en el *Deuteronomio* se puede encontrar: “*Pregunta a tu padre y él te revelará* (tu historia). *Pregunta a los ancianos y ellos te dirán* (lo que fue tu pasado)” (*Deuteronomio*, 32, versículo 7).

En el mundo árabe islámico el saludo *¿Cuál es tu así?* quiere decir vinculación (tribal o religiosa), adhesión o pertenencia a un modo de pensar o a una etnia. Por eso, cuando dos tribus de beduinos se cruzan, en realidad, la pregunta remite a un itinerario interior que permite que uno sitúe su recorrido individual en función de aquello que le ha sido transmitido. Remite a la pregunta: “*¿De dónde vienes, adónde vas? quién eres?*” (Hassoun: 1996, p.12). Cuando lo tradicional se derrumba, aparece la interrogación, el *así ¿en qué transmisión te ubicas?* Todo el mundo está inscripto -uno por uno- en una genealogía de sujetos que no ignoran que son mortales. Lo específicamente humano se puede colocar en un saber sobre la muerte, la propia finitud, y, al mismo tiempo, la genealogía dicta la necesidad de que un mínimo de continuidad sea asegurado.

Todo el mundo porta un nombre, una historia singular (biográfica), ubicada en la historia de un país, de una región, de una civilización: “Somos sus depositarios y sus transmisores, somos sus pasadores, nuestra vida siempre será más o menos deudora de esto, desde las costumbres hasta los más elevados ideales” (Hassoun: 1996, p.15). Es a través de una transmisión lograda que se puede abandonar el pasado para reencontrarlo mejor, pero esto nunca se da sin tensión, sin una especie de desgarramiento con el deseo que puede ubicar al individuo en su espacio de verdad y su existencia. Es desde allí -y considerando que cada uno es exiliado de sí mismo y de su historia- que se formula la pregunta: *¿Cómo transmitir?*

Al respecto, Hassoun (1996) se interroga: *¿Acaso cuando un niño plantea la cuestión de sus orígenes, no es también para intentar saber en qué deseo está inscripto? ¿Por eso la insistencia sobre cómo se hace un niño?* En la teoría psicoanalítica, Piera Aulagnier (1977) analiza las condiciones del contrato narcisista, el lugar de lo cultural, la necesidad de una transmisión y filiación.

Otra faceta del olvido que despliega es su fecundidad, siempre presente en el intento de significar la existencia. Cuando se trata del inconsciente no se refiere a que no se recuerda porque se pierde la memoria, sino que no se puede recordar lo que se sabe. El olvido se ofrece a las generaciones siguientes constituido como un saber vivir, por ello en la transmisión hay también *un decir a medias* que transmite *un no sabido*. Es lo que denomina *lenguas del olvido* y ese trabajo de identificación

es “al modo de un discurso que será procesado clandestinamente, como un contrabando, de aquello que se ofrece como herencia” (Hassoun: 1996, pp. 64-65).

En *Dificultades de la práctica*, Baños (2016) escribe: “Pesada carga la imposibilidad del olvido. Se debe poder olvidar para constituir un pasado. Transformar la ausencia o la pérdida en una presencia *permanente* es quedar atrapado en un presente - pasado que impide olvidar” (p.69). El cuento borgeano *Funes, el memorioso* demuestra que la memorización no es memoria, ya que la memoria implica poder olvidar y recuperar lo olvidado en el discurso. La transmisión implica el olvido, en tanto solo el retorno de lo acontecido desde un lugar diferente puede permitir hacerse cargo de la deuda simbólica.

Para el Psicoanálisis, los hablantes transmiten una deuda con la transmisión que no implica veneración de muertos ni prestarles el cuerpo alienado en el destino de sus vidas (Baños: 2016). Pero al mismo tiempo, Baños deja abierta la posibilidad de retomar ideales, si eso tiene un valor de verdad que puede ser ubicado en una trama generacional. También aborda la imposibilidad de no olvidar, el proceso de duelo no necesita consentimiento del sujeto, aunque las resistencias al olvido se pueden rastrear en el sujeto en las formas de la paranoia y la melancolía. Asimismo, la autora distingue la memoria social de la del sujeto y toma la figura de los desaparecidos y la consigna *Ni Olvido ni Perdón* como referencia para plantear su valor político. No se trata de cargar el objeto de duelo no elaborado en el carruaje de las cosas vivas, se pueden sostener consignas colectivas o ideales que no suspenden necesariamente el duelo por parte del sujeto que se ve afectado por las pérdidas. El olvido es la inscripción de un acontecimiento y no es lo mismo que amnesia, pues es marca de la inscripción que implica un recuerdo, no aniquila el acontecimiento. Por eso, en el plano de la memoria social es donde el sistema se plantea eliminar esos recuerdos como respuesta a la necesidad de decir que nada ocurrió, o como se expresa ante el genocidio, que *eso nunca sucedió*.

Entre el Trauma singular y la catástrofe social / El estrés postraumático

Si bien no es el abordaje aquí, cabe mencionar brevemente corrientes que hoy indagan las consecuencias en accidentes graves y/o mortales a partir de las teorías de *Trastornos de Estrés Postraumático* (TEPT), tomando en sus inicios el modelo sobre estrés laboral elaborado por el sociólogo Robert Karasek en 1979, quien, a partir de un método cuantitativo, busca evaluar la intensidad de la demanda psicológica que implica el puesto de trabajo, junto al margen de maniobra o control que tiene el trabajador sobre su trabajo y el apoyo social con que cuenta para realizar su trabajo. Son teorías basadas en modelos cognitivo - comportamentales y plantean la vulnerabilidad específica ligada a la historia personal de desarrollo de los afectados, lo cual lo predispone a cierta sintomatología o psicopatología según el factor que lo afecte. Desde esa concepción, el trastorno mental más estudiado es el estrés postraumático.

Nusshold (2015) señala como aportes a las teorías del TEPT los desarrollos de Shipherd, Street & Resick (2006), quienes señalan que diversas emociones presentes en las personas con TEPT pueden ser gatilladas tanto por recuerdos intrusivos como por comportamientos de evitación, así como por otras emociones o estados afectivos que exceden las respuestas de temor. Agrega que los aportes de diversas teorías cognitivo-sociales (Hollon & Garber, 1988; Janoff-Bulman, 1992) plantean que los eventos traumáticos pueden alterar creencias básicas de las

personas acerca del mundo, de uno mismo y de los demás, del mundo como pleno de sentido y predecible, y de uno mismo como positivo y valioso.

Hay propuestas que parecen aumentar sesgos cognitivos comportamentales que pueden tener incidencia en la consideración de situaciones que devienen traumáticas como los accidentes graves y/o mortales. Un ejemplo es el constructo *perfeccionismo* que, si bien tiene variantes funcionales / adaptativas o saludables y otras disfuncionales / desadaptativas o no saludables, ligadas a cuestiones claves que se miden en términos de éxito o fracaso, la disfunción o no adaptación es siempre en detrimento del sujeto trabajador, es la primacía de la organización del trabajo como producción. En sus extremos puede crear la ilusión de éxito en aquellos sujetos adaptativos, mientras que los llamados desadaptativos no alcanzan los estándares esperados y se vuelven muy vulnerables a las críticas, pudiendo llegar a estados clínicos depresivos (Nusshold: 2015, p. 91).

La producción de subjetividad

En la Tesis se plantea una diferenciación y un abordaje simultáneo de las dimensiones singular y colectiva desde marcos teóricos que en el Psicoanálisis permiten diferenciar lo constitutivo y lo propio del aparato psíquico y lo que se considera procesos de subjetivación, tema que se pone en tensión al abordar las cuestiones de trauma y catástrofe social.

Silvia Bleichmar (2009, p. 54) hace una diferenciación considerando que la producción de subjetividad no es un concepto psicoanalítico, sino sociológico:

La producción de subjetividad hace al modo en que las sociedades determinan las formas con la cual se constituyen sujetos plausibles de integrarse a sistemas que le otorgan un lugar. Es constituyente, es instituyente, diría Castoriadis. Quiere decir que la producción de subjetividad hace a un conjunto de elementos que van a producir un sujeto histórico, potable socialmente.

Por otro lado, es posible diferenciar el aparato psíquico de la producción de subjetividad:

La subjetividad no podría remitir al funcionamiento psíquico en su conjunto, no podría dar cuenta de las formas con las cuales el sujeto se constituye ni de sus constelaciones inconscientes, en las cuales la lógica de la negación, de la temporalidad, del tercero excluido, están ausentes. (Bleichmar: 2005, p. 81)

Calvi (2005) plantea la problemática del traumatismo retomando la obra de Silvia Bleichmar y se pregunta si en el trauma se desencadena algo que ya está dado, preformado en el sujeto, o si es constitutivo y puede desencadenar procesos o modos de pensamiento que obligan al psiquismo a funcionar de otra manera, con lo cual se abre a otras perspectivas sobre modos de intervención. Interesa aquí el impacto de lo real en el sujeto *psíquico* y *lo traumático* en su doble dimensión de constitutivo y constituyente del aparato psíquico. Se plantea cómo lo real externo a la sexualidad originaria irrumpe a partir de los traumatismos precoces del niño. Allí comienza la puesta en marcha de representaciones, de las briznas de simbolización que dan origen a la posible constitución de un aparato psíquico (Calvi: p. 32). Desde la HVT, Suaya (2003) señala la *huella mnémica* como reservorio de memoria y la memoria como patrimonio del sujeto y función de la conciencia.

Sobre el traumatismo, en la obra freudiana se encuentra como antecedente el *Proyecto de Psicología para neurólogos* (1895/1968) y lo traumático se vincula con

la agresión o afrenta sexual. El riesgo es pulsional, es decir, es del orden de la autopreservación. Posteriormente, en 1920, en *Más allá del principio del Placer*, postula que todo traumatismo está centrado en los riesgos de autoconservación del Yo, modelo representacional teorizado en torno a lo que se releva desde las neurosis de guerra. En *Proyecto de Psicología* (Freud: 1895/1968) es posible encontrar un tiempo primero y un trauma secundario. En 1920 el planteo es que el trauma puede ser de un tiempo único, se trata de un sujeto constituido con un sistema de significaciones previamente establecido, por eso no es lo determinante, el efecto que se produce desde lo real ligado al acontecimiento está relacionado más que nada con las ligazones, con lo ya inscripto. Lo traumático exige siempre trabajo psíquico y la patología es uno de los modos de resolución de lo traumático, hay necesidad de producir simbolizaciones, de allí el valor de la construcción de relatos, narraciones que construyen otros recorridos ante lo traumático.

Rita Kuyumciyan (2009), psicoanalista e investigadora de los efectos transgeneracionales del *genocidio armenio*, presenta una conceptualización del trauma psíquico como acontecimiento en la vida del sujeto, caracterizado por un aumento excesivo de estímulos que deriva en una incapacidad para responder adecuadamente y deviene en trastornos y efectos patógenos duraderos en la organización psíquica (p.89). En un trauma, la barrera protectora del espacio psíquico ha sido quebrantada por esa cantidad excesiva de estímulo que queda registrado a partir de efectos patógenos en el sustrato orgánico del funcionamiento mental.

Esa idea de protección también aparece en Freud en *Más allá del principio del Placer* (1920) con el término *reizschutz*, que significa literalmente “protección contra la excitación”, vesícula viva que se protege con una capa protectora y debajo de esa una capa receptora definida como sistema *Percepción-Conciencia*. Ya en Budapest, en el V Congreso Psicoanalítico Internacional (1918), en *Sobre el psicoanálisis de las neurosis de guerra*, Freud diferencia las neurosis como conflicto entre el Yo y el Ello de aquellas a las que llama *neurosis de guerra*, en las que el Yo se defiende de un ataque amenazante desde el afuera.

En *Notas sobre el block maravilloso* (Freud: 1924/1968), amplía el concepto de protección de estímulo, describe dos estratos de percepción del aparato psíquico utilizando la imagen de un bloc de notas mágico. El sistema percepción-conciencia, que es completamente permeable, transmite la excitación hacia los sistemas mnémicos inconscientes. Para el Psicoanálisis, el trauma presenta en sus síntomas un intento reiterado de ligazón a partir de la repetición mental del acontecimiento, pesadillas repetitivas y trastornos del sueño; debido a esa fijación al trauma, suele presentarse una inhibición en la actividad del sujeto que se confunde con estados depresivos (Kuyumciyan: 2009, p.91).

En *Inhibición, Síntoma y angustia*, Freud (1925/1968) introduce el concepto de *señal de angustia*, dispositivo del aparato psíquico especializado en la función protectora frente al flujo de excitaciones. Utiliza la angustia ante un peligro real, como un sentimiento penoso acompañado por sensaciones físicas. La señal de angustia evidencia la puesta en marcha de operaciones defensivas al reproducir, en forma atenuada, la reacción de angustia vivida primitivamente en una situación traumática. Lo que se denomina angustia automática refiere a una reacción espontánea del organismo frente a una situación traumática que es incapaz de controlar.

René Kaes (2006) aborda la catástrofe psíquica como aquella que no obedece solo al hecho traumático ni a características del sujeto, sino a la relación

entre realidad traumática interna y medio ambiente. Ya ha alertado el riesgo de recurrir solo al determinismo psíquico para considerar ciertas situaciones, ya que puede no ser suficiente para dar cuenta de la formación y devenir de una catástrofe. La catástrofe psíquica se da cuando las modalidades habituales empleadas para tratar la negatividad inherente a la experiencia traumática se muestran insuficientes, especialmente cuando el impedimento viene por las cualidades particulares de la relación entre realidad interna y medio ambiente.

Kaes (2006) plantea una coproducción traumática al modo de una envoltura común trans/subjetiva y inherente a cada una de las psiquis constitutivas en las que el trauma vivido por cada uno adquiere valor de recuerdo traumático e insoportable y herida narcisista incurable que se torna impensable. En su análisis de efectos del terrorismo de Estado, Kaes plantea el primer acto de la violencia social catastrófica como el establecimiento del terror mediante la desarticulación de los procesos del pensamiento, el ataque a la identidad contra la especie -como en el caso de un genocidio- así como en lo social analizado como ataque al orden simbólico.

Kaes -partiendo de los aportes de Bettelheim (1981)- rescata la extrema importancia del apuntalamiento grupal en las situaciones de crisis, el grupo asegura la gerencia colectiva de las funciones de la memoria. El olvido permite articular el pasaje de la *fantasmaticización* a la palabra que media en el choque con lo real y permite recuperar el valor de lo previo y de la creencia (Kaes: 2006).

Calvi (2005, p. 32) se interroga: “¿Qué ocurre cuando la incidencia de la realidad hace estallar estas formas habituales y comienza a desarticular las formas usuales de funcionamiento comprometiendo la relación del sujeto consigo mismo y con la realidad que lo circunda y atraviesa?”.

¿Qué sucede ante un traumatismo devastador? El efecto de la imposibilidad de simbolizar impregna al sujeto, sumado a fuertes sensaciones de inermidad de un terror sin nombre. Se trata de “la percepción de que los recursos disponibles no alcanzarán para proteger al psiquismo del derrumbe y la imposibilidad de imaginar un futuro construido sobre los inútiles pilares de un presente desorganizante” (Calvi: 2005, p.33). Se trata de “la percepción de que los recursos disponibles no alcanzarán para proteger al psiquismo del derrumbe y la imposibilidad de imaginar un futuro construido sobre los inútiles pilares de un presente desorganizante” (p.33).

Sentir miedo es una respuesta ya organizada frente a la angustia. En cambio, el terror es el modo en que el sujeto sabe lo que le puede esperar, pero no tiene manera de protegerse de aquello que lo puede atacar. La capacidad de simbolización no es lo mismo que la experiencia, es la posibilidad de reconocer no solo que eso le está ocurriendo y que entrama en una historia, sino que lo que le está ocurriendo tiene una significación. Ese proceso remite a la capacidad de ligadura del Yo.

Para Bleichmar (2003), en la catástrofe social los efectos psíquicos dependen de diversos factores: la posición del Sujeto frente al traumatismo, las formas primeras de simbolización espontánea que haya podido realizar y los modos en los que pueda ir resignificando, entramando, el suceso en su historia vivencial singular. Sin embargo, también depende de las formas que el suceso vaya adquiriendo en el imaginario colectivo y de las respuestas sociales que puedan generarse frente a la catástrofe (p.103).

Kaes (2003) plantea que el sujeto de la realidad psíquica, en su doble dimensión del Yo y su aplicación a un *nosotros* que lo constituye en heredero de la trama de identificaciones y de sus indicadores de identidad, es el obstáculo que se opone al poder de la violencia de Estado como resistencia. Cuando el Estado

desmiente la ruptura catastrófica se propone dislocar los conjuntos y desarticular los vínculos que sostienen al sujeto en esas situaciones. Aspecto importante para el análisis sobre los efectos de las políticas públicas en la salud y seguridad en el trabajo aplicadas específicamente en los accidentes graves y/o mortales.

Kaes (2003) cita los escritos de Bettelheim (1981) para describir la situación de desamparo extremo en la que la ruptura narcisista y de las relaciones de objeto está como amenaza mortal en lo real en tanto capacidad de mantener una actividad psíquica de ligadura, proceso puesto en marcha a través de un mecanismo intelectual, para poder soportar mejor la vida en campo de concentración. Cuando analiza esa experiencia propone como primer beneficio de esta actividad, una restauración narcisista y un restablecimiento del placer del funcionamiento psíquico. El placer derivado del apuntalamiento se refuerza mutuamente: estimulados por el interés que Bettelheim les demostraba, reconfortados en su amor propio y percibiendo el interés que tenía para consigo mismo, los prisioneros hablaban de ellos y sentían el placer que esa actividad de sostén les prodigaba.

En situaciones de crisis, el grupo puede asegurar una gerencia colectiva de la memoria y del olvido, articular el pasaje de la *fantasmatición* a la palabra (al mito) que se topa con lo real, mantiene el apoyo vital sobre la creencia. No hay duelo estrictamente privado, si bien -como todo trabajo psíquico- el duelo es una creación que compromete la singularidad íntima de cada sujeto. El trabajo de duelo por los primeros objetos de amor y la ambivalencia de sentimientos que eso conlleva se despliega sobre una inscripción social, cultural, colectiva o religiosa, tomando apoyo sobre rituales y enunciados sobre el origen.

Los silencios del olvido

Kuyumciyan (2009) aborda dos posibles vertientes del silenciamiento: una, la conciencia de un plan siniestro y secreto de terror de Estado, y otra, el dolor y la indefensión que impone el sinsentido en el que es sumido aquel a quien afecta ese plan irracional. Frente al residuo mortífero que esos hechos dejan, plantea el camino del olvido que la renegación y la desmentida imponen, con el acecho constante que implica la repetición de la desintegración.

¿Qué sucede con la filiación en el caso de los traumatismos no superados?

Cuando en una generación, después de un traumatismo que puede ser un duelo, pero que también puede ser cualquier tipo de experiencia traumatizante, no se hace el trabajo de elaboración psíquica, resulta en consecuencia un clivaje que va a constituir para las generaciones ulteriores una verdadera prehistoria de su historia personal. El acontecimiento en cuestión puede denominarse “indecible” en la medida en que está presente psíquicamente en aquel o aquellos) que lo ha vivido, pero de tal manera que este no puede hablar de ello, lo más a menudo a causa de una vergüenza. Este sujeto es portador de una cripta. (Tisseron: 1997, p.18)

Para la generación posterior a la que sufrió el trauma, eso se ha transformado en *innombrables*, es decir, no puede ser objeto de ninguna representación verbal. Esos hijos descendientes de aquellos directamente afectados, pueden desarrollar dificultades de pensamiento o aprendizajes, temores inmotivados, fóbicos u obsesivos. En esa generación -la de sus hijos y en la siguiente- los relatos que puede construir el niño de los acontecimientos familiares que ignora, son distintos de las *novelas familiares* descritas por Freud (1909/1968), aun cuando sus contenidos se asemejen. Mediante esos relatos, el niño intenta simbolizar con relación a otro y

no con relación a sí mismo. En la generación siguiente -fantasma en segunda generación-, los acontecimientos, que corresponden a la generación de los abuelos, se han vuelto no solo *innombrables* sino verdaderamente *impensables*.

Historización y Memoria social

Las trayectorias individuales y colectivas respecto al trabajo ameritan una tarea de elaboración a través de historización de esos procesos en instancias que favorezcan visibilización y apropiación. Ese recorrido puede ser singular, de cada uno, pero también hace a la posibilidad de intentar historización de luchas colectivas, lo que seguramente, será un aporte significativo en la construcción de memoria social y en los procesos particulares que intentan producir sentido en relación con los procesos de trabajo.

En la posibilidad de construir una narración en ámbitos singulares y colectivos deliberativos está el intento mayor de producción de sentido. Con respecto a los sentidos que advienen en la narración, Suaya (2003) plantea que son categorizados como efectos de la significación articulada en ese discurso, por lo tanto, no se les supone una realidad preexistente al momento del relato. En la perspectiva psicoanalítica, el origen de la historia está perdido para el sujeto dividido, por lo cual el retorno no encuentra un lugar de anclaje preestablecido. Si el trabajador puede armar una historia diferente en su relato, por medio del cual resignifica su ser de sujeto trabajador con capacidad creadora, allí la historia es una narración que construye sentido. La memoria se produce en acto, es potencia, es posibilidad de alguna realización: “memoria e historia se conjugan para elucidar la idea de pasado personal como relato ficcional que produce un sentido” (Suaya: 2013, p. 205).

En la creación del instrumento HTV, Suaya (2010) plantea que a través de la palabra el recuerdo se presentifica, nombra al sujeto trabajador en el mismo acto que lo constituye, nominación que lo inscribe en el orden simbólico en un discurso que hace lazo. “La pregunta que interroga el ser ¿quién soy?), encuentra como respuesta la **nominación social** de sujeto productor (soy albañil)” (Suaya: 2013, p. 209)

Los accidentes. Entre lo traumático y la catástrofe social.

En las concepciones de abordaje del accidente, ya se ha planteado el valor de los aportes de Vasilachis de Gialdino (1992) respecto del contexto catástrofe, contexto solidario de las teorías del *error humano* que se proponen analizar en su versión moderna a través de los planteos acerca del llamado factor humano, teorías que individualizan aún más el sufrimiento. El carácter de lo traumático, de lo que se presenta como verdadera catástrofe, puede ser leído desde la perspectiva de la catástrofe social y sus consecuencias en relación con los lazos sociales y producción cultural.

Un desarrollo de importancia sobre los accidentes en el trabajo, es la teoría del Factor Humano, modo en el que se designa el comportamiento de hombres y mujeres en el trabajo. Esa perspectiva intenta responder cuáles son los orígenes y cuáles los medios para controlar las fallas humanas en la situación de trabajo. Para eso, se plantea cómo movilizar, desarrollar y administrar los recursos humanos, lo que conduce a definir *objetivos de la acción*. La teoría del Factor Humano se interesa y se sostiene en la previsibilidad de conductas humanas e implicaciones normativas (Dejours: 1998b).

Hay, entonces, dos enfoques: uno centrado en las fallas y otro en los recursos. El enfoque centrado en las fallas tiene como principal preocupación la seguridad, mientras que la calidad es algo secundario. Supone que se puede caracterizar integralmente la situación de trabajo: todo es previsible, cognoscible por adelantado y se dirige a nociones de prescripción y disciplina, normas estrictamente funcionales, sin referencia a los valores. El enfoque centrado en los recursos se preocupa por la calidad. Allí, la seguridad es un subproducto: se admite que no se puede caracterizar integralmente, se contempla el incidente y se da lugar a lo desconocido, a lo imprevisible. Ese enfoque se dirige a la cultura, valores relativos al bien y al mal, justo e injusto, a lo deseable e indeseable.

En las teorías de la falla humana se evoca la negligencia o incompetencia. En general, en las situaciones de riesgo no se encuentra consenso sobre la evaluación de esas hipótesis que realizan diseñadores y organizadores con las que plantean los operadores, dado que depende del modo en que se piensa al hombre: si el sujeto cognitivo hegemoniza, se propone un enfoque objetivo que conduce a la naturalización de la falla y el error. En cambio, si se parte de pensar al trabajador como actor social, se brinda una interpretación constructivista de la falla del factor humano. Ambas posturas eluden la cuestión de la decisión en relación con aquello que se determina hacer ante situaciones inéditas o que en términos de conocimiento no pueden ser saldadas *a priori*.

Ya se ha hecho referencia a los aportes de Poy (2006) respecto a las representaciones y saberes en juego en la construcción de normativas y diseño de procesos de trabajo. En el paradigma de la acción, las teorías sobre el factor humano consideran al desfase entre lo formal e informal. Las fallas son el resultado de una intención estratégica, lo que falla en la conducta del operador respecto al desempeño esperado se relaciona con la coherencia de un actor que es actor y cautivo al mismo tiempo.

La teoría psicológica de las organizaciones no considera, respecto al mundo del trabajo, lo que no está ya dado por la organización. Mira las relaciones entre las personas y el sistema y atribuye la calidad a la cooperación, pero sin devolución específica o sin paso necesario por el análisis de la actividad de trabajo. Las cuestiones culturales, valores o identidad colectiva como factores en la movilización subjetiva son transferibles a cualquier tarea, cuales quiera sean las restricciones que implique para la actividad (Dejours: 1998b, p. 24). Esta perspectiva -además de las lógicas empresariales y jurídicas- suele tener adhesión entre los trabajadores, que buscan allí el sentido de los actos ante la ausencia de otras lógicas o modos de análisis que les permitan recuperar sus propios saberes u oficios.

Cada *incidente o accidente* lleva a nueva consigna o reglamentación, aparecen contradicciones internas, más difíciles y complejas para conciliar. Las prescripciones llevan, a veces, a desorganizar el trabajo. En tanto el trabajo real implica interpretaciones, se da como compromiso real-prescripto y la organización real del trabajo es un producto de las relaciones sociales. Por esto, la Psicodinámica del Trabajo se interesa en los procesos intersubjetivos que hacen posible la gestión social de las interpretaciones del trabajo por parte de los sujetos, que son los creadores de actividades de saber hacer y de modos operativos nuevos (Dejours: 1998, pp. 37-38)

En el caso de los riesgos de accidentes, su dominio implica al colectivo y pasa por prácticas del lenguaje específicas que no solo reflejan un saber común, sino que contribuyen a constituirlo y construirlo. Se trata del saber hacer y de la inteligencia astuta, de la inversión de la inteligencia en la tarea como diferente a los meros

requisitos cognitivos. Es la inteligencia astuta aquella cuyas características metapsicológicas están enraizadas en el cuerpo. Los colectivos son alertados en incidentes por solicitud de sentidos, lo cual se distingue de un razonamiento lógico en tanto suele implicar una desestabilización del cuerpo.

Entre lo traumático y el accidente como catástrofe social

Cuando ocurren accidentes en el mundo de trabajo hay que considerar no solo sus efectos en el psiquismo individual de cada trabajador como impacto de lo traumático y la posición del sujeto frente al acontecimiento, sino también las formas primeras de simbolización espontánea que haya podido realizar y los modos en los que pueda irse resignificando, articulando, el suceso en su historia vivencial singular. “Pero también, y ello no es de menor importancia, dependerá de las formas que el suceso vaya tomando en el imaginario colectivo y de las respuestas sociales que el conjunto pueda ir brindando frente a una catástrofe” (Rolfo *et al.*: 2003, p. 22).

Se propone así el trabajo con los efectos traumáticos, no solo en el plano del individuo. El cuerpo colectivo no puede rescatarse de lo traumático si no hay develamiento de la verdad y vigencia de la justicia. Surge el sentimiento de la devastación, lo no simbolizable predomina y la sensación es de inermidad, es decir, la sensación es la de no disponer de los recursos para hacer frente a la situación. El presente desorganizado amenaza la posibilidad de construcción de un futuro.

Bleichmar (2003) lee en la obra freudiana que lo traumático es constitutivo e incluso constituyente del funcionamiento psíquico, y el psiquismo debe darle un destino metabolizando la energía que lo excede, así como tramitar su complejización y evolución. Cuando se ven afectados los enunciados identitarios constitutivos del yo, para, por ejemplo, conservar el trabajo, se renuncia a la solidaridad con el compañero o se aceptan condiciones de trabajo que afectan la dignidad. El acontecimiento que puede advenir traumático comienza por el susto y luego la emergencia de la angustia puede conducir a organizar el miedo, es decir, estructura defensas para poder salir de esa ausencia de representaciones, poder enfrentarse a lo temido y darle un sentido a lo que ocurre (p. 38).

Muchas veces en lo postraumático es posible encontrar que se produce un retorno de lo que se intenta evacuar por insoportable, y un estado de verdadera apatía puede confundirse con depresión. La energía psíquica está destinada a contrainvestir lo que se ha fraccionado en el yo.

El trabajo brinda la oportunidad de formar lazos entre los miembros del colectivo que no son solo de regulación, sino que dirigen la estructuración de la convivencia y de la comunicación orientada al entendimiento. Por otro lado, cuando el trabajo implica riesgos -de accidentes o de intoxicación- para la integralidad del cuerpo, el riesgo introduce en la situación de trabajo la dimensión específica del miedo. Frente al miedo se generan formas de cooperación, pero a través de estrategias defensivas que pueden constituirse en ideología defensiva. De este modo, el miedo cataliza la formación de colectivos que no son en absoluto los mismos que los colectivos fundados sobre la referencia a una obra común (Dejours: 2013, p. 47).

Pensar en los riesgos de accidentes implica siempre pensar un colectivo y mecanismos ligados al saber hacer y a una inteligencia astuta que no requiere específicamente de requisitos cognitivos, sino que se trata de una inteligencia enraizada en el cuerpo. Son los sentidos los que suelen alertar en primer lugar, especialmente, acerca de incidentes, que suelen no ser captados por un

razonamiento lógico en principio, pero sí por cierta desestabilización del cuerpo, claramente identificado en el caso de programadores que son operadores ignorantes de la informática y matemáticas (Dejours: 1998, pp. 236-237).

Estas estrategias defensivas pueden llevar a posiciones de servidumbre y dominación y la cadena del miedo puede verse articulada a una exigencia de virilización, con lo que se invierte simbólicamente la posición subjetiva respecto al riesgo. Por ejemplo, son estas estrategias las que buscan no pensar lo que puede ser vivido como amenaza para la cohesión psíquica. Tener en cuenta estos mecanismos es importante para poder analizar por qué es tan frecuente omitir los incidentes como signos de alerta o no medir los efectos de estrategias defensivas sólidas.

Esta perspectiva planteada permite abordar el análisis de acontecimientos como accidentes graves y/o mortales desde los aportes de las nociones de historización y memoria social de Suaya (2010), así como desde la consideración de los procesos de mortificación y encerrona trágica de Ulloa (1995), de manera de poder leer los efectos no solo en el colectivo de trabajo, sino en las condiciones de reproducción social, de su repercusión en lo local y en la vida ciudadana, especialmente en estallidos de procesos peligrosos. Hacer visible el sufrimiento y abrir la perspectiva de sentido permite abonar la posibilidad de transformaciones y estrategias futuras, condiciones ligadas a la apropiación y generación de nuevos sentidos.

En ese marco confluyen intentos de articulación -no de sumatoria, en tanto muchas veces abordan diferentes dimensiones- de la *Epidemiología Crítica*, la *Sociología Crítica*, el *Psicoanálisis* y la *Psicodinámica del Trabajo*, desarrollos que colaboran en la construcción del problema, abonan perspectivas de elucidación y van trazando las huellas de la metodología necesaria para el abordaje. La articulación de esos desarrollos aplicados al análisis de accidentes graves y/o mortales en el trabajo es lo que -al menos en principio- constituye el tenor de originalidad de la presente Tesis.

Capítulo 4

ANÁLISIS de ACCIDENTES MORTALES

Una experiencia sobre accidente mortal en Riesgo Eléctrico

Este recorrido se desarrolla a partir de un accidente mortal en media tensión, en una cooperativa eléctrica que tuvo una gran expansión a partir de los años 90, periodo en el que algunos sectores sindicales intervinieron en la oferta de servicio eléctrico frente al retroceso de las políticas públicas que, vía privatizaciones o tercerización, se ausentan de la necesaria provisión de energía eléctrica. La cooperativa en cuestión es una empresa emblemática reconocida como fuente laboral debido a que sus salarios posibilitan estabilidad y un sistema de ingreso ligado, mayoritariamente, a grupos familiares locales. El accidente mortal ocurre en la línea de media tensión y la víctima, un joven de veintiún años y dos de experiencia en su función, era hijo de un trabajador muy reconocido en la cooperativa.

En el momento del accidente se hacen presentes inspectores del Ministerio de Trabajo a través de su responsabilidad de inspección en el ámbito provincial y articulado al seguimiento de los accidentes en la SRT. Este primer acercamiento fue parcial, ya que no pudieron acceder al lugar físico del hecho, que se ubicaba en un predio por fuera de la planta principal y los inspectores debieron retornar al día siguiente cuando obtuvieron información relevada por las expresiones del personal jerárquico y responsable de redes. Según esta primera información, el intento de la empresa fue transmitir el cumplimiento de las normas y procedimientos acordes a la maniobra que debía realizarse, que se armó por anticipado el día anterior, considerando las medidas que el protocolo establece.

En la segunda visita se comienza la reconstrucción del accidente, ya en presencia de las cuadrillas participantes y el personal jerárquico, jefe y capataces. En ese momento emerge el interrogante de la seguridad de la maniobra en el marco de la cual se origina el accidente. Un aspecto principal es la desconexión en punta de línea del sector afectado, lo que se habría cumplimentado, pero no se observó, entre otros factores y según hipótesis de informes oficiales, que la línea principal de media tensión pasaba cerca del lugar donde se realizaba la maniobra en altura y constituía un riesgo potencial por los movimientos que esta requería.

En la visita del Ministerio de Trabajo el día posterior al accidente se realizaron una serie de requerimientos por incumplimiento u omisión entre los que se destacan, por la incidencia que estas situaciones pueden tener para evaluar indicadores del proceso que se pudo instalar posteriormente, la ausencia de normas o protocolos básicos sobre el proceso de trabajo y las normas de seguridad; el déficit en el registro de personal en la ART; la ausencia de investigación del accidente tanto desde el Departamento de Higiene y Seguridad como desde la ART; la inexistencia de mapas de riesgo del accidente, así como de registros de accidentes o incidentes; la falta de Plan Anual de Prevención y de Plan anual de capacitación; la ausencia de señalizaciones; déficit en los elementos protectivos, y la inexistencia del área de salud laboral. A partir de una definición de la Dirección de Salud y Seguridad en el Trabajo -Ministerio de Trabajo-, de la que depende el personal que realiza las inspecciones, se definió abordar el acontecimiento no solo como una tarea de control y sanción, sino bajo una modalidad de generación de intervenciones que promuevan un aprendizaje o capacitación para los trabajadores implicados. En este primer acercamiento, los inspectores elaboraron un árbol de causas en intercambio con trabajadores que, posteriormente, vuelve a ser recreado por el nuevo

Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo de la empresa, en ocasión de su entrada en funcionamiento. Este fue un primer acto de reconocimiento de cierto saber hacia el grupo de trabajadores. Es para destacar que, recuperando experiencias previas en accidentes mortales del área de la construcción, los inspectores en reuniones de trabajo requirieron la presencia de otras disciplinas y modos participativos de intervención en la planta a partir del registro de importantes niveles de sufrimiento en los trabajadores y cierta estupefacción, aun en los niveles gerenciales. Es a partir de esto que los aspectos subjetivos y los modos de sufrimiento del colectivo de trabajo fueron incorporados en este incipiente proceso, retomando no solo las observaciones, sino el pedido expresado desde el grupo afectado sobre su situación de padecimiento e incremento de la sensación de inseguridad.

En esta experiencia, hay que considerar que la aproximación de una mirada diferente sobre el accidente se construye inicialmente desde el Ministerio de Trabajo incorporando voces de trabajadores, a más de sesenta días del accidente una lectura de inspectores de seguridad y salud en el trabajo será considerada como pertinente. Esto se da al mismo tiempo que transcurre un proceso que en la primera etapa es posible nombrar como construcción de una *demanda* específica de trabajo grupal y colectivo, partiendo de los pedidos previos y las valoraciones de los inspectores respecto a lo que visualizan como traumático. Ya se ha planteado la necesidad de producir una demanda y darle condiciones de viabilidad, se trata de colectivos *ad hoc* que se van generando en la investigación misma y se trabaja en base a la constitución de grupos homogéneos que son definidos por sus características especialmente subjetivas de la demanda y contenido. Este proceso no es la mera respuesta a un objeto de necesidad, en la clínica del trabajo solo el enlace al deseo puede conducir en un proceso de habla y escucha a una etapa de deliberación colectiva (Dejours: 2001).

El primer recorrido se realizó junto a niveles gerenciales y Departamento de Recursos Humanos a fin de generar condiciones que pudieran facilitar una posterior participación de las cuadrillas afectadas directamente por el accidente. En ese intercambio, se releva una importante implicación con el sentimiento de pérdida de la vida de este joven, una fuerte identificación con la figura paterna del accidentado, quien, como ya se mencionó, tenía larga trayectoria y vínculos muy cercanos en la empresa, lo que remite a una fuerte familiaridad. Posteriormente se realizaron otros recorridos por los diferentes sectores con acompañamiento solo de capataces. En ellos se constituyeron espacios grupales de intercambio que dieron lugar a la cuestión de cómo se hace el trabajo, del oficio, de la herencia, es decir, de los modos de filiación desde el trabajo, así como la actualidad del trabajo instrumentalizado solo como empleo.

Otro aspecto que emerge en estos primeros intercambios con los niveles jerárquicos es la pregunta sobre cómo transitar con la comunidad local los cambios necesarios en los procesos de trabajo, ya que existe presión de la población por la resolución urgente de los desperfectos o cortes. Ya hemos considerado con Zangaro (2011) cómo inciden en los sectores de servicios, y especialmente en los mandos medios, los nuevos modos de *management* que producen sufrimiento moral, sufrimiento reflexivo en tanto emite un juicio sobre sí mismo ligado generalmente a la indignación o a la vergüenza, lo que puede generar un repliegue sobre sí mismo. Otras patologías ligadas a la prestación de servicios suelen ser los efectos postraumáticos por acontecimientos de violencia en la atención de usuarios.

Tal como es tradición en el rubro de empresas de servicios o comercio, *lo principal es el usuario*, prestar servicios, el eje productivo hegemoniza las prioridades, a lo cual se agrega la necesidad de privilegiar el cuidado de la vida de los trabajadores, aspecto que no tenía jerarquía en la política empresarial. Estos dilemas se encuentran en las empresas de servicios y sus nuevos modos de organización del trabajo, especialmente en los *call centers*. A más de noventa días del accidente, luego de reclamos y búsquedas en la región, la empresa resolvió contratar un nuevo jefe de Higiene y Seguridad y fue seleccionado un ingeniero de importante prestigio en la región y experto en accidentes con un claro posicionamiento ético en relación al valor de la vida del trabajador como semejante.

En la Tesis de Doctorado de Mario Poy (2006) se desarrolla el planteo acerca de cómo las lógicas producción-seguridad generalmente se presentan como contradictorias ante la presión de eficacia y exigencia de menor costo y, en esa conflictividad, pueden degradarse y conducir a la producción de accidentes. El paso del cuidado del usuario de luz al cuidado de los trabajadores es una de las primeras señales de un proceso arduo y dificultoso, pero que permite sostener algunas dinámicas colectivas.

Por otro lado, se realizó un recorrido en el terreno del sector de redes a fin de observar el proceso como actividad, relevando si podía generar algún pedido directo de los grupos. Esta fue la oportunidad en la que se comenzó a tejer lazos con el grupo más afectado y pudieron emerger, nuevamente, pedidos de reuniones para hablar de lo acontecido. En estos pedidos, se hizo referencia a compañeros gravemente afectados, algunos de ellos en asistencia psiquiátrica, y a una conmoción generalizada en el trabajo que no cede con el mero transcurso tiempo.

El proceso grupal

Como continuidad a una oferta construida desde los pedidos previos del grupo, se produjo el encuentro con las dos cuadrillas que estuvieron implicadas directamente en el accidente, para lo cual la empresa facilitó la utilización de las dos últimas horas de la jornada para poder realizar un trabajo de deliberación grupal. Los trabajadores llegaron en silencio al lugar de la actividad, con miradas evasivas, cuerpos doblegados. El comienzo fue tenso. La presentación del equipo se realizó ofreciendo acompañar un proceso reflexivo para dimensionar un hecho gravísimo y lo imprescindible de una recuperación de saberes y capacidades, así como también se explicitaron los aspectos éticos y de confidencialidad. En estos primeros momentos, el equipo fue una psicóloga y un técnico en Seguridad a fin de sostener un registro. Se comenzó reconstruyendo lo que estaban pidiendo o esperando los trabajadores de ese nuevo espacio. El trabajo inaugural de pasaje a la construcción de una demanda, muchas veces recreada según los momentos vivenciales, debe generar condiciones de posibilidad que autoricen y sostengan intervenciones en el marco de situaciones de gran sufrimiento. Lejos se está en los inicios de suponer que la movilización subjetiva es posible. Tal como ya fue planteado, “a las razones metodológicas se agregan razones deontológicas” (Dejours: 1998, p. 55). Aquí está en juego la posición ética, en tanto la objetivación de lo vivido tiene sus consecuencias en el futuro del sujeto y en sus relaciones sociales.

Para desplegar esta metodología se debió sortear el prejuicio de suponer que los accidentes, especialmente por su carácter traumático, serían un verdadero obstáculo más que oportunidad de intervención. Además de suponer el aspecto traumático generalmente visible en los accidentes graves, aparecía la interrogante

acerca de las estrategias defensivas y, especialmente, las ideologías del oficio en el caso de un colectivo en el cual un accidente genera gran conmoción, reconociendo en estas estrategias e ideologías su doble aspecto de sostén y, a la vez, de encubrimiento de la organización del trabajo y los mecanismos de dominación. Experiencias previas sostenidas por el equipo en accidentes de la construcción hacen pensar en la posibilidad de transitar a procesos reparatorios y protectores si se dan ciertas condiciones que deben ser generadas por el mismo equipo.

En este contexto, la pregunta es: ¿se puede, desde lo traumático, devenir acontecimiento? Para ello es imprescindible el horizonte de lograr un proceso deliberativo, ya que el trabajo se considera una prueba en la que la subjetividad se revela para uno mismo. Así como puede generar lazos de cooperación, convivencia o buen vivir, también es un camino para identificar cómo se crean y se destruyen condiciones de la convivencia que son la base de la política. La experiencia de lo real antes de ser simbolizada se plantea como una experiencia del cuerpo, por esto lo específico de la deliberación es producir una palabra incierta o inacabada que busca traducir una experiencia aún no suficientemente semiotizada. Como correlato de esta operación, se plantea la escucha arriesgada, el riesgo de entender cuándo eso puede desestabilizar la relación actual con lo real y, así, atravesar la angustia de vacilar en las propias convicciones y perder puntos de referencia que dan estabilidad a la propia identidad (Dejours: 2013, pp.163-165).

En el primer encuentro grupal, la señal de algo acontecido fue el lenguaje corporal y la resonancia en el propio cuerpo: hombres de ojos llorosos, escenas de silencio que hubo que acompañar poniendo palabras, cuerpos doblegados, a veces el intento de alguno de introducir el humor que solo resultaba en un chispazo y todo retornaba al estilo de lo que Ulloa (1995) llama mortificación, cuerpo *des adueñado*, mirada mortecina, falta de palabras y mucha vergüenza. Algo quedaba al descubierto, los exponía, aún no se sabía muy bien a qué.

En los primeros momentos predomina la angustia, cierta desesperación por poner palabras. Se decía:

¡Pasaron casi 90 días!, y nadie habló con nosotros... y nadie habla con nosotros como lo hacen ustedes... Lo vemos, él está acá con nosotros, es como que lo vemos aparecer, lo soñamos y el insomnio invade las noches de angustia, esperamos verlo aparecer en la matera... Yo esperaba una explicación desde la empresa, pero no me llamaron jamás... acá pasó esto... hubo un error... no lo charlé con nadie de la misma forma que ustedes nos lo plantearon ahora... no es que me deban explicar... yo esperaba algo... apoyo de la empresa... estuvimos cerca de la muerte, hasta el día de hoy nadie de la empresa habló... esto choca, duele... yo tengo la camiseta puesta, vivo de la empresa, mis hijos comen de esto... no se trata de tener una estatua... esperaba un hombro para estar al lado mío.

La mayor parte de este primer encuentro pudo conducirse hacia la posibilidad de ubicar los hechos para construir y encadenar recuerdos, no solo la actualidad traumática, porque fueron contando la corta historia de este trabajador: quién era, cómo era y por qué en lo que se refería a lo grupal tenía cierto liderazgo reconocido en los chistes y festejos, lo que incluía, especialmente, la organización de la peña de los viernes por fuera de la empresa. También hablaron de la familia del compañero fallecido, de los encuentros con sus padres, de las formas en que, cada uno, había podido encontrarse con el sufrimiento de la pérdida, sus rituales, sus modos de intentar tramitar el dolor.

Refirieron las quejas sobre la asistencia de la ART y de las intervenciones psiquiatrizantes, planteando que el aislamiento los empeoraba y estigmatizaba. Al mismo tiempo, remarcaban que algunos de ellos buscaron asistencia por lo insoportable de la angustia, el insomnio, pero con la limitación de tener que gestionarlo por sus propios medios, ya que nadie tomaba registro de ese sufrimiento. La problemática de las ART ha sido ubicada según los datos del Boletín de SRT (2016), considerando, por ejemplo, que hay un promedio de reconocimiento de 2,4 EP por cada 100 denuncias, cuando el promedio mundial es de 38 por cien. Esta política se expresa en 2017 en la Ley de Riesgos en el Trabajo 27.348, que consolida la visión del trabajo como un problema de costos y litigiosidad.

A pesar de las dificultades que se iban planteando, los trabajadores situaron que ir al trabajo los sostenía y comenzaron a intercambiar experiencias diferentes al respecto, por lo cual, solicitaron asesoramiento para el caso de las situaciones individuales de padecimiento en los que parecía ameritarse un abordaje específico. Estas escenas se fueron tramando con el proceso de trabajo, porque fueron pensando, con otros, cómo se trabajaba, cómo se quisiera o se debiera organizar el trabajo. También se fueron encadenando otros accidentes no tan graves, recuperando la pregunta sobre los *incidentes*, los que llamaron la luz amarilla, alerta que generalmente era minimizado. De ese modo, reconstruyeron algunos hechos desde la memoria colectiva, ya que no existía ningún registro sistematizado. Se debe tener en cuenta lo que se analiza sobre la teoría del error o de la *falla humana* en la explicación de accidentes o incidentes, ya que estas teorizaciones obstaculizan poder darle un estatuto preventivo al incidente, que exceda el campo del atributo personal e incorpore lo relacional, ya que se omite el proceso y organización del trabajo. Si se consolida un análisis por atributo personal, se individualizan responsabilidades que al ser analizadas por fuera del proceso de trabajo, son culpabilizantes y deterioran la trama grupal o colectiva, lo cual atenta contra la solidaridad.

Todo este proceso fue propicio para comenzar a barajar hipótesis e intentos de reconstruir el accidente, lo cual fue oscilando entre los procedimientos, las normas y esas preguntas que surgían y se intentaban conducir hacia las *razones del hecho* y no solamente a las causas únicas que generalmente son de efectos culpabilizantes. Así surge la diferencia entre la prescripción y el trabajo real, condicionando las modalidades de capacitación, aspectos que ubican las investigaciones de Poy (2006, p. 132).

En todas las intervenciones de esos primeros tramos de los encuentros se repitió algo similar, una oscilación entre culpa individualizada que recrudece ante posiciones de algún superior que generaliza: la culpa es de todos y, así, a través de la generalización, borra las especificidades de los procesos de trabajo y las funciones, a diferencia del movimiento planteado que intentaba analizar procesos y revisarlos colectivamente desde la responsabilidad.

En el momento en que todos parecen cohesionarse desde una ideología defensiva, al modo de la *masa desorganizada* de la que habla Dejours (2013, p. 55), aparece un movimiento grupal hacia el chivo expiatorio, es decir, hacia el que más se quiebra, el más vulnerable, por lo que se hace necesaria una intervención para reubicar esta cuestión a fin de reconducir el proceso a momentos en los que se pueda volver a pensar. Esta cuestión de la culpabilización es fuerte, especialmente en los momentos previos a revisar el Árbol de Causas (Giraud: 2005) con el aporte del nuevo jefe del Departamento de Higiene y Seguridad y el comienzo de una nueva modalidad participativa de implicación y diseño de normas de trabajo y

seguridad, en definitiva, una nueva perspectiva para pensar los espacios llamados de capacitación.

El método Árbol de Causas es, tal como plantea Giraud (2005), un procedimiento científico que analiza hechos a través del análisis y la discusión colectiva para gestionar la prevención de accidentes. A través de la recolección de hechos se objetiva la observación y se relevan las variantes, partiendo del final del proceso y reconstruyendo hacia lo que aconteció anteriormente, preguntándose qué fue necesario para que ocurra. Vaca (2018) resalta el carácter colectivo del proceso en marcha y las variables culturales que él mismo implica: resolver la contradicción producción-seguridad, volcar experiencias compartidas de prácticas, converger mensajes y prácticas. En este proceso la calidad de la información se nutre de hechos concretos y objetivos, de interpretaciones a partir de conocimientos legislativos, jurídicos o científicos, normas. Vaca lo plantea como herramienta participativa desde un colectivo que acota el error individual, facilitando la solidaridad y ayuda mutua, así como también incorporando a los actores sindicales.

Mientras tanto, hubo circulación de historias singulares de pérdidas que parecían actualizarse en su dolor. La mayoría eran escenas de familiares, relatos de *duelos* que parecían congelados en esta nueva escena, la historia de sus padres como trabajadores, la de la muerte de un padre en un accidente de trabajo, la de la invalidez de otro. Todo eso parecía resignificarse, pues estaba como al margen del sentido que podía otorgarle a esto su relación con la historia laboral, aparecía naturalizado como tragedia individual o familiar, escindido de una historia colectiva. Ese nuevo marco de la palabra posibilitó un encadenamiento en el que cada escena singular podía ser apropiada por otros y transformada en una serie que se iba encadenando al proceso o a las historias laborales. Puede pensarse que algo de resonancia íntima se instaló y la reunión se tornó recinto (Ulloa: 1995).

Apareció así la potencia de filiación. Cuando un trabajo es seguro, otorga oficio, sustentabilidad para planificar un proyecto de vida o una familia, y casi todos se reconocían en algún antecedente de sus padres. Algunos de ellos eran hijos de trabajadores de la propia empresa, tal como el compañero accidentado.

Algo de la confianza se fue instalando y la palabra tomó valor aun para hablar del miedo: cada uno de nosotros hemos planteado cosas, cada uno desde su lugar, todos cargados de culpa, no se habló por ochenta días hasta que llegaron ustedes. Pareciera que el riesgo está siempre ¿hay que tener **suerte** también? ¿Hay otro modo para no tener miedo? Luego de esto me daba miedo mirar para arriba... no sabíamos que podíamos tener miedo... es tener otra vez, otra vida... generalmente intentamos no llevarlo a casa... no llorar en casa... es una pelea de todos los días.

Se puede constatar la distancia que hay en los inicios para construir una relación entre el sufrimiento, en este caso por un accidente mortal, y el proceso productivo en el que se da. En procesos colectivos se impone buscar visibilidad inteligible para los demás, y para eso es importante encontrar una retórica acorde a lo que se pretende develar y transmitir. Allí se encuentra el riesgo que se corre al hablar exponiendo fallas de conocimientos técnicos, torpezas e incluso infracciones, así como saberes que pueden ser expropiados. Es necesario construir *confianza*. Esta es una de las dificultades en la construcción colectiva: confianza y lealtad son indisociables, la confianza de la cooperación no es una cuestión técnica, sino que “la confianza descansa sobre resortes que no son técnicos ni psicológicos, sino éticos” (Dejours: 2013, p. 70).

Los trabajadores recordaban el temor del ingreso, de lo que fueron haciendo para perder el miedo, especialmente frente a lo desconocido: ese es el nuevo

emergente, lo familiar no lo es tanto, el accidente se impone. A partir de la expresión *la corriente no se ve* surgieron comentarios sobre cómo los viejos acompañaban, de lo que significaba que los capataces enseñasen a jóvenes que querían aprender. Se recuperaron recuerdos de la necesaria negación del temor, de lo que pasa cuando se establecen riesgos y al mismo tiempo no se dispone de alternativas seguras, y por eso apareció entre ellos la siguiente pregunta: Si el riesgo está siempre, si parece algo invencible, entonces ¿solo nos salva el azar? Si es cuestión de suerte, estamos siempre expuestos y nos impotentiza como trabajadores y como colectivo que le puede hacer frente para analizar y realizar prevención. En ese sentido, las condiciones de los procesos de trabajo son un marco que deja al trabajador como pasivo.

Por otro lado, aparecen sentimientos de cierta vergüenza o pudor al visibilizar las propias transgresiones, que generalmente no son tales, sino infracciones: es más acertado definir las como tales, ya que no ponen en juego una inteligencia astuta. Aparece también, el lugar de los *chistes*, la escena de bromas previo al momento del accidente tal como es en lo cotidiano, el haber permitido que un joven subiera sin que su función lo habilitara todavía, de que estas cosas siempre se hacían, de la certeza de que esto nunca iba a ocurrir, que la muerte no se presentificaba en la empresa desde hacía casi treinta años, tema que ha sido retomado en encuentros posteriores. *Esto no podía ocurrir*, pero allí estaban, habían perdido a uno y, además, le sucedió al trabajador que funcionaba como referente en los momentos de placer y camaradería, líder de los encuentros aun fuera de la empresa, alguien que era nombrado no solo como joven, sino como hijo. Algunas palabras que dijeron sobre estos aspectos:

pienso en la ayuda, qué podría haber hecho... no lo veía al lado mío, ahí me di cuenta que era él... venía de cadete... era principiante... no pensamos que tenía corriente la otra línea... pensando en cómo apoyar la tarea... trabajábamos pensando que no había tensión... lo que sí siento es culpa... él era ayudante... y estábamos haciendo bromas, él era muy alegre, siempre hacíamos chistes, cargadas, ¿nos habremos distraído? ¡Qué difícil es ser jefe! ¡Qué responsabilidad! Nadie va a querer serlo.

Un joven oficial dijo:

Te apuran, solo los días de tormenta porque la población, las fábricas te apuran, algo de eso pudo pasar, estábamos en la zona industrial. Me conformaría con volver a ser el de antes.

Otras expresiones explican por qué alguien necesita que no le den licencia y seguir en el trabajo: *yo lo bajé vivo, creo que tuvo un paro, los ojos eran color amarillo. No claros como eran siempre... ahora empecé a dormir algo, antes no más que de once a tres, y empezaban las imágenes... no quiero licencia, no quiero estar solo en casa, quiero estar en el trabajo, con los compañeros.*

Frente a efectos de lo que deviene traumático el trabajo, su grupo de trabajo, puede ser un modo de alojamiento que preserve algo de la estabilidad identitaria que le es imprescindible, máxime cuando se desmoronan las estrategias defensivas, y en lo traumático es difícil ir en búsqueda de mecanismos protectores.

En los encuentros siguientes la demanda se explicitó más claramente y los trabajadores iban dispuestos a hablar entre todos. A partir del segundo de los cinco encuentros colectivos que tuvieron lugar se incorporó a la instancia de coordinación el nuevo jefe de Seguridad e Higiene, quien ya se encontraba en pleno plan de revisión paulatina de los procesos de trabajo con la participación de los trabajadores,

la revisión del accidente y el modo en que fue construido, diseñando una instancia de capacitación con énfasis en la recuperación, pero también en la desmitificación de los saberes de los trabajadores cuando están solo al servicio de las defensas, del encuentro con el capital simbólico que se puede ofrecer desde el conocimiento de otras experiencias, proyectando un futuro espacio de capacitación que articule la formación con una práctica colectiva pensada.

Retornó como central el hecho de seguir pensando, hablando del accidente, de qué pasó, de sus consecuencias y apareció, principalmente, la dimensión del miedo:

en treinta años no tuvimos un accidente, esto no iba a pasar nunca, nunca lo pensamos, un accidente puede ser, pero nunca una muerte... ahora que pasó me vuelve el miedo, yo no tenía miedo, a la electricidad no se la ve... ¿dónde está el peligro? Si somos muchos, es mucho movimiento, siempre está el accidente, pero no mortal, el último compañero que se cortó, no sé qué carajo hizo, pero en este accidente el tope con el canasto lo despidió y cayó de espalda, cayó sobre barro, amortiguó, no dio con el cordón si no, hoy no caminaría, es el accidente más grave que vi, el tema de una muerte no se nos ocurrió jamás.

Naturalización de los accidentes. ¿Es necesario que alguien falte en la serie para que se dimensionen las posibles pérdidas? ¿Es la pérdida en lo real lo que permitió redimensionar y recuperar que no son hechos aislados? ¿Visualizar que hay un proceso de trabajo y que la seguridad es problema y tarea de todos? El trabajo se movió a partir de estas interrogantes.

Parte de esos relatos fueron intentos de encontrar causas y sentidos:

Yo, oficial, sentí impotencia, paso cerca y pienso: ¡lo mató ese cable!, ¡mirá! Tantos años en la empresa y lo que me pasa... hay un error en la media tensión... qué pasa con la conexión a tierra... hay que apoyarse en los compañeros... no escuché que algo iba a fallar, que podía fallar, pensamos que no iba a pasar nunca, que no podía pasar... hacemos pelotudeces... ahora lo pensás... nos hemos arriesgado, da miedo. ¿Cómo es que se puede fallar? ¿Cómo hacer mantenimiento? Si falla, ¿cómo se va a hacer? ¿Qué pasa con los accidentes? El cable que se quemó tenía dos bajadas a tierra y en el medio lo mató... la jabalina, como puede ser si es hasta el agua... estas se derritieron todas, se fogonearon, el arco de corriente busca la mejor descarga, en vez de hacer acá va hacia acá que tenía la jabalina al agua.

Surge la preocupación por la situación en la que están:

No se sabe que hacer... se necesita coraje. ¿Qué sería volver a la normalidad? Nos va a costar mucho. La capacitación, ¿cómo plantearla? ahora estamos perdidos, desubicados, cuesta volver ¿cómo juntarse ahora? Los compañeros tienen dolor, pero no se compara con el dolor de los padres, no es igual... el accidente nos hace perder la confianza... ahora, a veces, es como sentirse perseguido por lo que pasó, hay que reconstruir la confianza. Por qué no me tocó a mí, era mi responsabilidad, yo lo iba a hacer bien, si sabíamos que la línea tenía corriente no subía nadie, si hay 100% de la información esto era evitable, no la teníamos... una columna en el medio... me conformaría con volver a ser el de antes. El peligro está... hay que estar tranquilo, pero con precaución... antes lo tomaba distinto... nos juntábamos, entre todos, para eso sirve el mate. Todavía me cuesta ir a media tensión... hay que tener predisposición... hoy tenemos chicos que ingresan con cabeza de muy chicos... yo tuve otro laburo antes... parece que fuera hoy que entré.

Afirman que se necesita coraje, porque el cuerpo de la mortificación que deja la catástrofe es mortecino, ajeno, se necesita de un movimiento del inicio de un acto heroico, generalmente colectivo para que retorne lo vital. Allí es donde puede aparecer la trasgresión frente lo normativo, que se desacopla fuertemente de lo real.

Es importante que en la revisión del Árbol de causas (Giraudó: 2005) y comienzo de reconstrucción del proceso de trabajo, intente delinear el mapa de riesgo emergió información que parte especialmente del nuevo Departamento de Higiene y Seguridad y tuvo consecuencias, especialmente en la emergencia de la culpabilización y el chivo expiatorio, que oscilaba encarnarse entre un jerárquico y un trabajador afectado subjetivamente desde antes del accidente y, por lo tanto, estigmatizado, vulnerable. En la revisión del accidente en un marco colectivo surgió que lo determinante en el procedimiento fue no haber considerado que el poste a instalar era un metro más largo que el que se reemplazaba, con lo cual, en la maniobra de instalación, el operario quedaba expuesto a la línea de media tensión principal que pasaba por encima de la línea directamente afectada.

Se juegan hipótesis, era real que la electricidad había sido interrumpida, pero no en todos los tramos necesarios y en ningún momento se registró ni se recuperó ese dato que era previo y que, si había sido contemplado en la primera instalación, la fragmentación del proceso de trabajo y la falta de procedimientos registrados que se pudieran revisar construyó el *escenario catástrofe*; se hizo lo que se tenía que hacer por *tradición* y no alcanzó.

A partir de aquí, se valorizaron los espacios posibilitadores de la reflexión y participación en el diseño de nuevas normativas, se abrió un proceso interesante de interrogación del valor de la tradición, del valor del oficio, de la necesidad de transmisión, pero también de incorporación de la mirada de los jóvenes, etc. Ese proceso pone de relieve la producción de inteligencia. Es en la línea de capataces en la que circula, con más énfasis, la cuestión del saber, del oficio, de la *inteligencia práctica* necesaria, muy ligada al valor de la experiencia.

Uno de ellos, dijo:

me siento culpable, no sé si responsable, un cachito de avispa, necesitaba eso para darme cuenta, se me escapa la tortuga al no ver la otra línea, en ningún momento la vi, en ese momento me mandan a hacer otro trabajo... había algo que estaba mal, nunca me di cuenta. Nunca se trabajó así, antes mi capataz era el mejor, lo tenés que hacer, pero acordate que hasta acá no hay tensión, sino, no subís, aunque el jefe lo diga. Mi gente no sube... se va perdiendo la responsabilidad, se va perdiendo, hay que hacer algo con eso. Si entrara mi hijo, yo no dormiría tranquilo. No hay presión, nos dejan hacer, en el momento de trabajar no te joden, normalmente la presión puede estar tres horas al día. Después, sí podés, jodes, yo no quiero que se tome esto como vienen las generaciones, no es jugar, trabajar. El compañero que perdimos era laborador como él solo, una vez que subiste sos vos el que se tiene que cuidar.

Un momento de tensión se vive en el grupo con esta expresión, *no es jugar trabajar*, que queda luego en comentarios sobre bromas o juegos, picardías que se hacen especialmente en el *mientras tanto* de un trabajo que no tiene ritmo intenso.

La invasión simultánea de la tristeza por pérdida de un compañero dificulta reconocer las bromas y juegos que incluso precedieron al acto mismo del accidente, teniendo a la víctima del accidente como un activo promotor del humor.

En una experiencia con Petroquímicos, Dejourn (2001) analiza el lugar del festejo, las bromas, y expone cómo ciertos rituales son tan peligrosos que dejan de

tener carácter simbólico y se acercan a la posibilidad no solo de aumentar el riesgo, sino de crear nuevos peligros; por ejemplo, cuando se liberan vapores en la noche para que se despierten y alarmen ejecutivos que en ese momentos descansan en sus domicilios por efectos del sistema de alarma que se dispara: eso en sí mismo puede generar un peligro que no estaba.

Dejours (2001), cuando piensa el trabajo y su relación con el desgaste, toma como un aspecto importante cómo el trabajador *recién llegado* a una empresa o local tiene que superar su prueba de iniciación y, a partir de ahí, las costumbres, los secretos y la participación en la vida colectiva van a aliviar sus esfuerzos. Pero cambios como la polivalencia, los cambios de equipos o de modos organizativos, reavivan su ansiedad. En la lucha contra la ansiedad el *tiempo de trabajo* parece tener valor. Es sorprendente cuando en el caso de una industria química los trabajadores llaman a los tanques y a las calderas *ollas a presión*, que es un elemento doméstico, cotidiano, a la par que le dicen a la fábrica *bestia feroz y misteriosa* (p.113). En empresas en las que los procesos tienen pocos cambios, en las que el cuerpo mismo aparece inmutable, hay menor tensión y prevalece el acostumbramiento.

La inteligencia astuta implica no solo un saber hacer cognitivo, sino una inteligencia enraizada en el cuerpo a través de percepciones. Estas características pueden ser más visibles cuando el estado de alerta surge desde los sentidos ante posibles incidentes o accidentes. Es en este momento en el que el *Arbeit* se torna necesario para adquirir una habilidad que puede ser pensada como el necesario conocimiento por el cuerpo de una pericia técnica (Dejours: 2013, p. 53). Comienza con el *celo*, que lo conduce a la movilización, a la búsqueda de respuestas; allí es donde se generan nuevas sensibilidades que se hacen cuerpo, las que le dan valor a la experiencia, pero generalmente al costo de negar los peligros cuando el riesgo se normaliza o naturaliza. La pregunta es cómo ubicar responsabilidades sobre el fondo de estrategias defensivas e ideologías de oficio que niegan los riesgos para hacer posible el trabajo.

En los primeros encuentros, considerados como parte de un proceso, predomina el intento de transitar el dolor logrando -según palabras del grupo- mucho alivio cuando el pensamiento se va liberando, o más bien, cuando se empieza a poder pensar. Se atraviesa un momento de encadenamiento a otros duelos personales, pero que logran ser contruidos como relatos colectivos. De diferentes maneras, cada uno da cuenta de su resonancia personal sobre diferentes pérdidas, pero, al ponerlas a disposición de los compañeros, lo devuelven acompañando en una construcción grupal. Fue importante la emergencia, en el recuerdo, de otros accidentes de carácter grave en familiares cercanos -especialmente padres en tareas similares-, entre los cuales solo uno resultó mortal.

A partir de aquí, la rigidez del *aguante heroico* se fue desplazando a una humanización que permitió fragilidades, quiebres, afectos, temores. En esos trayectos, se produce un corrimiento de la necesidad del héroe y del que se la banca a la posibilidad de identificar, a partir del relato, los costos personales y grupales, pero también del reconocimiento de sus capacidades. Es así como el intento fue generar un marco para pensar el accidente en su connotación o dimensión singular, traspuesto en el colectivo de trabajo y en lo social, se fueron rastreando marcas y repercusiones en lo local.

El accidente les recuerda que no hay garantías. Cuidar para también *cuidar a otros* es la idea que atraviesa los encuentros hacia la búsqueda de nuevas formas de trabajo que impliquen un horizonte ético, más allá de las discusiones técnicas,

porque en ese horizonte está el lugar del semejante. Se comienza a construir allí *la visión sobre el trabajo*. En ese recorrido se ponen en juego los dos juicios para evaluar el trabajo que plantea Dejours (2012): *el juicio de utilidad*, que permite revisar y establecer las normas que garantizan una producción viable, y el juicio de belleza, que se construye entre pares y que connota dos dimensiones esenciales, “la conformidad con las reglas del arte y la simplicidad de la factura y el carácter despojado de las soluciones propuestas” (p.36).

Técnicamente, se van reconstruyendo trayectorias laborales, propias y del colectivo. Para los jóvenes que son segunda generación en la empresa, ¿es hoy un empleo?, ¿es solo el valor de un ingreso?, ¿por qué los capataces dicen que no hay valor otorgado al saber a transmitir?, ¿tiene algo que ver con los cambios en los modos de transmisión? Se insiste con que en los jóvenes esto viene como algo dado, un derecho adquirido desde sus padres, donación por la que no se espera pago alguno. ¿Es un derecho natural?, ¿existe apropiación?, ¿genera deuda? En encuentros con personal jerárquico también retorna esta temática. Es importante poner esto en relación con cuestiones -ya planteadas- como la iniciación, la tradición y los riesgos que su movimiento conlleva. De esa manera, también se va construyendo algo de la historia de la empresa y el modo en el que se articulan con ella las trayectorias personales, los recuerdos del ingreso, lo más notable, lo que más lo conmovió y también lo que más se ha rechazado. El espacio elaborativo está en plena producción, las tensiones de poder de diferentes actores se van expresando y en el interior de las cuadrillas hay aspectos que los cohesionan.

Un pedido que circula desde el inicio, se vincula al asesoramiento sobre instancias de asistencia individual, especialmente en el área de Salud Mental, por lo cual se entrevistan a cinco trabajadores en un marco de advertencia de las limitaciones y sentido de esa escucha y la necesidad de construir una referencia en caso de ser necesario. Las entrevistas tuvieron algunos aspectos comunes en los cinco operarios: se conjugó lo traumático de la escena vivida en total proximidad física (especialmente a causa del intento de resucitación, que duró más de veinte minutos), con procesos de duelos, algunos fuertemente actualizados. Estas escenas se superponen especialmente en los casos en los que hay antecedentes familiares similares en cuanto a accidentes. En todos hubo un primer momento extenso, más de sesenta días, durante el cual la escena se presentaba como actual, con serias dificultades para conciliar el sueño, alteraciones somáticas y, fundamentalmente, gran montante de angustia combinado con imágenes que al modo de una alucinación hacían presente al operario fallecido. Eso último se comentó, además, como proceso de la mayoría del grupo. El compañero muerto se hacía presente en la mateada, no se soportaba el lugar vacío.

Los trabajadores que estaban asistidos lo eran en muchos casos por instancias medicalizantes, psiquiatrizantes algunas de ellas, por lo cual se los orientó a otro perfil de atención clínica para las afecciones corporales y de escucha del sufrimiento en tanto todos registraban el alivio del tomar la palabra y mejorías desde el proceso grupal, en el que expresaban la necesidad del ámbito de trabajo como sostén, a pesar de otros padecimientos que no cesaban. Al final de la experiencia, solo uno de ellos continuaba en atención en salud mental con una disminución importante de la ingesta de fármacos.

Paralelamente a este proceso, se gestiona la creación del sector de Salud Laboral en la empresa, articulado al departamento de Higiene y Seguridad. El sector, además, se constituyó con un propósito epidemiológico realmente innovador. Si bien el proceso sufrió oscilaciones en tanto el eje de salud no se instala tan claramente

como el aspecto de seguridad, se inicia así un intento de poner en relación estas dos dimensiones, lo cual ha resultado muy dificultoso.

Entre la gestión de la empresa y el espacio colectivo

Finalmente, algo cambia y se propone incorporar esos temas en la capacitación. El trabajo pudo llevarse a cabo a través de la constitución de un nuevo Departamento de Salud y Seguridad y un sector de Salud Laboral, proceso no libre de fuertes tensiones. Las capacitaciones se establecieron como regulares y bajo diversas modalidades, asentándose muchas veces en la propia actividad en el trabajo, en la cual se revisan procedimientos y normativas que deben ser tomados como propios antes de aparecer en un cartel o registro escrito. No se trata de una información, sino de producir saber de manera implicada, único modo de apropiación y reconocimiento que permite, luego, sostener las normas y reglas del oficio.

En los contactos con los niveles jerárquicos retorna la relación empresa-comunidad y el carácter local de la empresa de la zona, y aparece una escisión, como si los trabajadores no fueran también población. El usuario denuncia la primacía del consumidor y se instala una preocupación por la rigidez de posturas, especialmente sindicales, fundadoras de la empresa, que resistían la flexibilización de esta posición. Cuando un sector de la ciudad se queda sin luz, las prioridades, los tiempos, se manejan como emergencias y se tiende a borrar las condiciones necesarias para actuar desde los trabajadores. Otro obstáculo que solo se *aggiornó* en cuestiones formales fue el Comité Mixto de Salud y Seguridad, que no se constituye en actor en este proceso, si bien no lo obstaculiza, y lo delega a los propios trabajadores.

Algo a destacar es la constatación de que la demora en abordar el accidente con participación de los afectados no fue solo una omisión u ocultamiento. Existió una dificultad importante para poner palabras al accidente mortal en el personal jerárquico. Es posible que, en gran parte, esa dificultad devenga de la identificación de esta empresa, *casi familiar* -como dicen ellos- con un padre que perdió a su hijo en el mismo trabajo que él sostiene hace años. Ese aspecto los liga a la catástrofe que la propia comunidad plantea, aunque no lo pone en relación al proceso de trabajo. En la continuación de la instancia colectiva, se realiza un trabajo en una doble dimensión. Por un lado, de *ARBEIT* -trabajo psíquico- que va facilitando ciertas condiciones de tramitación del sufrimiento y de problematización de los mecanismos colectivos frente al proceso de trabajo, lo cual transforma al sujeto. Y, por otro lado, la *POIESIS*, producción y relación de dominación, que avanza desde la discusión de nuevas normativas y reglas de oficio que se construyen con los trabajadores y se relacionan en su producto con el modo de organización del proceso de trabajo.

En este tipo de proceso se parte de algún consenso o arbitraje cuyo resultado, si se conserva, da lugar a un acuerdo normativo, referencia común y estable que vale tanto en modos operativos como en el trabajo colectivo. Cuando estas normas se articulan, surgen normas de trabajo que pueden engrosar el bagaje que permite la transmisión de las *reglas de oficio*. El resorte principal está en la deliberación, en la cual los trabajadores dan sus razones sobre los modos de trabajar, que no se sostienen solamente en la técnica o ciencia, sino que se espera producir opiniones que no solo tengan una base técnica, sino que también posean un fundamento ético (Dejours: 2013, p. 72).

El *Plan Anual de Prevención* (PAP) de la empresa es un instrumento privilegiado para plasmar parte de ese proceso, que intenta enmarcarse en una *clínica de la implicación*, como la denomina Suaya (2001), o, al modo de la *PAIDEIA* de Souza Campos (2001). Se parte de reconocer necesidades sociales para problematizarlas y al mismo tiempo convocar a un deseo no sólo singularizado, sino que pueda operar como recurso intersubjetivo de los procesos que se proponen desencadenar o acompañar. Los valores de cambio pueden acercarse a contener valores de uso que den sentido a los hombres que sostienen la producción, la distribución de energía, el sentido social sin subordinación a intereses particulares o corporativos y en consideración de intereses sobre los cuidados de los trabajadores.

En el trabajo grupal se analiza la implementación del PAP como herramienta de reparación, tarea o propuesta de recuperación y protección ante el sufrimiento generado por la pérdida de un compañero en accidente laboral, asignando un lugar al movimiento subjetivo a través de la reorganización de los procesos de trabajo. Se analiza la composición del personal, especialmente la brecha generacional en la que se interrumpió la transmisión de saberes de oficio y las consecuencias que eso trajo en seguridad, configurando una característica importante a la hora de pensar la capacitación e implementación en el marco del PAP. Los trabajadores comienzan a autorizarse a revisar sus propios recorridos y expresan: *perdimos la figura del viejo sabio... estorba ahora... se pegaba una vuelta... Hoy se llama procedimiento, se perdió el boca a boca. Cómo hacer el trabajo, cómo discutir entre todos, eso es valor agregado para el trabajo seguro.*

Para analizar esos procesos son importantes los aportes de Poy (2006) sobre seguridad en el intento de indagar representaciones y sentidos que los trabajadores otorgan a las prácticas sostenidas en colectivos. Seguramente allí se encuentran lógicas de producción construidas en lo cotidiano que preservan del sufrimiento, pero se hace necesario visibilizar lo real, que necesita de criterios de seguridad y, por lo tanto, de prácticas de cuidado en los trabajadores. En este caso en particular, la provisión de energía en tanto servicio esencial, viabiliza la tensión cooperativa-localidad y usuarios-trabajadores con la complejidad de que estos últimos también, por momentos, se ubican como usuarios. En ese proceso surge la pregunta acerca de si cambió la forma de percibir el trabajo. En palabras de los trabajadores:

acá lo que es Salud y Seguridad siempre lo hemos utilizado de modo inadecuado, por ejemplo, la puesta a tierra, el casco o la costumbre de trabajar así... por ejemplo, hacer un pozo sin casco... una joda, con D y con lo que nos pasó vemos las cosas de otra manera. Jamás hubiera pensado en una muerte por accidente, uno está expuesto todo el día, por ejemplo, por pelar cable me lastimó una trincheta, al poner los postes podemos aplastarnos una mano porque gira... ahora uno ve lo que hace y ve cosas que otro no ve. Es para cuidarnos y todos, si la persona que vos estás cuidando no lo entiende es un problema... si se comete una macana se pierde la confianza, los que estuvimos nos sentimos perseguidos porque, pasa que el que no estuvo, habla sin saber y te pone la cruz, por eso hay que hablar entre todos, hay que generar confianza.

Allí opera -puesta en palabras- la condición de pasaje de la coordinación a un intento de cooperación, es necesaria *la confianza* como fenómeno colectivo, la movilización subjetiva está en marcha, seguramente no de manera lineal.

El sector jerárquico

La línea de mandos medios y, especialmente, jerárquicos se vio afectada por la necesaria problematización de las funciones y la responsabilidad en el proceso de trabajo; parecía que la función misma pasaba a ser de riesgo en tanto se intentaba ubicar dónde estaba el peligro o qué había fallado. Esto se expresó en la nula postulación ante una vacante. En ese momento se escuchaba:

estar de oficial era un placer, prolijo, che ¡qué bueno lo hice yo! Orgullosa al verlo...de sentirte ¡Yo! Cosa buena, que me paguen por eso, yo me lo gané, orgullosa de lo que mi jefe pueda decir. Para que te echen tienes que ser muy pelotudo, no ser confiado ya que el costo es peor, en entrar no hay historia, no apurarse, los años dan tranquilidad, pero se pierde, antes iba y volvía, ahora es otra historia, psicosis permanente, me cuesta adaptarme. Yo me siento orgullosa, pero para mi hijo esto no, debo prepararlo para un lugar mejor.

En esas afirmaciones es posible encontrar huellas de un proceso que Suaya (2010: p.116) ha ubicado como emergencia del *sentimiento de orgullo*. En esa situación al mismo tiempo que se inscribe en la cultura con una nominación singular y de oficio, colisiona con un proceso de trabajo que incluye *el peligro*, no reconocido ni tratado, lo que dificulta quizás no la apropiación, pero sí la transmisión como valor.

Ante la situación de vacancia para un puesto jerárquico que nadie quería tomar, poniéndose en deliberación lo que implicaba ser supervisor o similar, está en relación no solo con la responsabilidad, sino con lo contradictorio de esa función, especialmente cuando antes se han ocupado lugares de subordinación a ese puesto jerárquico. Ya tienen experiencia en el choque que se produce respecto al reconocimiento constatativo del aporte del saber de los trabajadores y conocen de la resistencia de los jefes a reconocer las fallas de la técnica y la ciencia, o lo que se llama *trabajo prescripto*. Del mismo modo, aparecen las resistencias de estos mandos medios cuando, reconociendo fallas en el proceso de trabajo, se encuentran con el *miedo* en las situaciones de peligro. “La negación de los aportes obreros se inscribe entonces en una estrategia colectiva de defensa para luchar contra el sufrimiento de los ejecutivos de las industrias riesgosas” (Dejours: 2013, p. 92). La *autoridad* de un jefe requiere un punto crítico que es el paso obligado por un cuerpo vivo, la autoridad será no solo un reconocimiento de aptitudes y competencias, sino de un reconocimiento en el orden del *ser* y no solamente del *hacer* (Dejours: 2013, p. 124).

El proceso participativo de capacitación y formulación de procedimientos en función de actos seguros, si bien parte de un momento crítico, permite una revalorización y un reconocimiento de capacidades, al mismo tiempo que implica cambios en el personal en cuanto a la posibilidad de visibilizar tanto los riesgos como la producción y la aplicación de procedimientos seguros. Esos cambios se centran, fundamentalmente, en el análisis y en las recomendaciones acerca del accidente mortal, desplegándose hacia el proceso de trabajo en media tensión para luego avanzar hacia otros sectores, incluidos los administrativos.

Un instrumento que sintetiza y recupera gran parte de ese proceso es la consignación en líneas eléctricas de media tensión, elaborada desde el Departamento de Higiene y Seguridad en consenso con el colectivo de trabajadores y capataces del sector. Ese Procedimiento de Trabajo fue avalado por el Consejo de Administración de la empresa en un proceso de negociaciones. El objetivo principal ha sido, esencialmente, evaluar, analizar y corregir con el fin de prevenir choques

eléctricos a empleados, como así también daños al sistema de distribución. Por lo tanto, controlar el riesgo eléctrico en todo el sistema de generación, alimentación y distribución, para trabajos de mantenimientos y/o reparación en líneas de media tensión. ¿Se recupera aquí lo que se define como las cinco reglas de oro del trabajo en instalaciones eléctricas, incorporado y debatido previamente en el proceso de trabajo real? Esas reglas son fruto de una convención cuatripartita sobre buenas prácticas en el sector eléctrico acordadas en el ámbito de la SRT (2014). De ese modo, se recrearon condiciones de sociabilidad no solo en el trabajo, sino también en los espacios que empezaron a recuperarse por fuera de lo laboral. Faltaba uno, pero no todo estaba perdido.

Un encuentro sin agenda previa

Luego de encuentros por sectores o grupales junto a instancias plenarios o colectivas, acompañando un proceso participativo pensado como un momento de movilización subjetiva, facilitando la producción en este establecimiento de nuevos parámetros en el proceso de trabajo, irrumpe un nuevo hecho dramático que pone en tensión toda la experiencia. A días del primer aniversario de la muerte de un trabajador en línea de media tensión, llega el comunicado de un nuevo accidente mortal dentro de la planta. En el lugar donde estaba la mateada del sector de media tensión se produce un accidente mortal de un trabajador tercerizado que ese día se acercó a realizar un trabajo.

El proceso que continuó, por momentos pareció muy ambivalente. Por un lado, la tragedia, retorno en lo real de una muerte de un joven; por otro, el alivio, no era uno de los nuestros. Fue enorme la conmoción inicial, había caído un cuerpo desde la altura y varios de ellos estaban presentes, incluido el personal de Seguridad e Higiene. Fueron testigos. La tarea era el desmontaje de una instalación muy antigua. Se había encargado a otra empresa. Esto es considerado natural, la tercerización es una práctica frecuente. Se sabe de los riesgos que conlleva, ya que ingresa a la planta personal que no está articulado al proceso que los trabajadores vienen dando, con sus obstáculos y sus avances. La empresa se comunicó con el Ministerio de Trabajo y solicitó que se acercase el equipo que venía trabajando con ellos a raíz del primer accidente. Se encontraron con el personal movilizado por la situación. Algo del temor retornaba. Además, era joven y los fantasmas amenazaban con reaparecer. Se recordó la fecha, la proximidad del aniversario, y en algunos se notó la dificultad de encontrar palabras, especialmente en el personal jerárquico.

El Departamento de Higiene y Seguridad acusó el impacto. Ellos habían advertido la necesidad de pericia, pero no había sido tenido en cuenta por la empresa. Además, se ocuparon de transmitir normativas y criterios al joven que iba a ascender sin percatarse del deterioro de una base que luego no soportaría los arneses de seguridad y provocó que se precipitase al vacío. Se hicieron todas las maniobras posibles, pero poco después el joven falleció. Algo por fuera del colectivo penetró en la dinámica de seguridad, haciéndola estallar nuevamente. Hubo necesidad de vivir al joven como extranjero, pero por muchas fisuras, lo traumático amenazaba. Casi con naturalidad se reprodujo el recinto, pero también aparecieron las reflexiones sobre la precariedad de la tercerización, de la soledad del operario para quien los aportes del grupo y del Departamento no fueron suficientes, de su falta de capacitación, de que no pudieron prever todo y de nuevo, la fragmentación del proceso. Lo más relevante es que en esa instancia hubo un pedido que se impuso especialmente desde los jóvenes: se necesitaban más ámbitos de

encuentros, no abandonarlos, mejorar la capacitación y rescatar el método participativo del Departamento. Esta vez, la tramitación fue rápida, al menos la puesta en marcha del proceso, quizás también atravesado por el valor de una dinámica familiar en tiempos de festejos y proximidad de vacaciones. Se soportó, se reflexionó, y también pudieron aparecer expresiones de la necesidad de olvidar algo de eso traumático, de recomenzar, un olvido, pero de la memoria. Las cosas cambiaron y el eje más claro fue la necesidad de saber y de hacer entre todos.

Del análisis de esa experiencia se pueden inferir los siguientes *efectos o manifestaciones positivas y movilizantes*: la modificación del estado de ánimo colectivo y la remisión o estabilización de cuadros clínicos individuales. Se trata de un proceso que pone en relación los procesos de sufrimiento y bienestar con los procesos de trabajo, especialmente en sus aspectos organizativos: trabajo sobre la relación *trabajo- seguridad- salud- procesos peligrosos- protección*; creación de un Departamento de Salud y Seguridad Laboral con personal idóneo.

Los trabajadores se permitieron revisar su imperativo de continuidad en la producción y distribución de energía. Se problematizó el servicio. Hubo revisión de procedimientos y capacitaciones con participación en la deliberación del colectivo de trabajadores para la producción de consensos. ¿De coordinación a la cooperación? Modificación de instalaciones en los lugares de trabajo para producir condiciones seguras. Revalorización de la capacitación en terreno en el caso del sector de redes, incorporación de nuevos saberes técnicos, reconocimiento de saberes de oficio. Discusión acerca de nociones de responsabilidad y funciones de jerarquías. Revalorización de lo colectivo. Se preguntaban: ¿es un proceso de movilización subjetiva? No es continuo ni lineal como proceso, hay que considerar su vulnerabilidad en condiciones de sostenimiento que pueden variar cuando el Estado no pone énfasis en su lugar de terceridad a través de inspecciones. Revisión consensuada con RRHH del modo y las condiciones de ingreso, aunque la posición resultante no será determinante en el modo de gestión institucional.

Los Obstáculos, las deficiencias: la fragilidad de la experiencia, en tanto no fue acompañada o avalada por un actor relevante como el sindicato. Si bien fue informado del proceso, eso emergió en la debilidad y poca formalidad del Comité de Higiene y Seguridad, aunque no hubo una posición activa de obstaculizar. El proceso estuvo asentado en algunos lugares gerenciales (no en lugares directivos, ni sindicato), en el Departamento de Salud y Seguridad y, principalmente, en la demanda de algunos grupos, pero no se afianzó en instancias institucionales. Quizás eso refleja el mayor grado de acumulación política posible hasta el momento con esos actores, el problema de la salud y seguridad se visibilizó. No se pudo pasar de lo particular de grupos al lazo más colectivo, lo cual indica que continúa la fragmentación. Algunos de los efectos que permiten relevar el cambio en las condiciones subjetivas y objetivas en el proceso de trabajo se puede constatar -en ocasión de otro accidente mortal- en terrenos de la planta por parte de una empresa tercerizada, que reavivó las cuestiones traumáticas, pero con posibilidad de herramientas para mejor tramitación subjetiva, aplicación de modos organizacionales participativos y una visión más clara respecto a la tercerización y a las responsabilidades en todo el proceso de trabajo.

Empresa de producción de explosivos. Entre lo natural y la catástrofe

El siguiente caso trata de un accidente mortal en una fábrica de explosivos con aproximadamente cuatrocientos operarios. Por los medios de comunicación

circuló la noticia: *la fábrica volvió a explotar*, no es la única ni la primera vez que algo así acontece allí. Aparecen las especulaciones: ¿qué pasó?, ¿que podría haber pasado?, ¿seguía habiendo riesgo?, ¿quién murió?, ¿quiénes están heridos? Y la gran incógnita: ¿esto pone en riesgo la población de la fábrica y de la zona cercana? La Gerencia de Producción de la que depende el establecimiento que se dedica a la producción de explosivos, cuenta con equipos de Salud y Seguridad en el trabajo que intervienen desde los primeros momentos.

El análisis se centra en el modo de abordaje de una intervención en la cual se delinean los modos reconstruir el accidente, el acompañamiento técnico a sectores de trabajadores y algunos jerárquicos de la empresa en forma participativa dentro del equipo de Salud y Seguridad y con el colectivo de trabajadores.

Desde el inicio, el accidente fue noticia en los medios locales como *noticia policial*, resaltando la muerte de un trabajador y las heridas de otros. El accidente aparece como *catástrofe*, pero no enlazado al proceso laboral y sin mención de lo que luego se pudo constatar como discurso en la población: la suposición de que el riesgo de explosión se podría haber extendido y afectado, incluso, a la ciudad cercana. El equipo de salud y seguridad de la empresa constata importantes niveles de sufrimiento y desbordes en los trabajadores, tanto sea directa como indirectamente afectados. Se decide pensar formas no solo individuales de abordar la emergencia, por lo cual, si bien en un primer momento se prioriza a los directamente afectados física y subjetivamente -incluidos familiares de la víctima-, y a los pocos días se evalúa la posibilidad de generar un ámbito colectivo para tramitar la catástrofe, con aval sindical.

Si bien hay participación inmediata de bomberos y del sector de salud local, al mismo tiempo comienzan a intervenir los responsables de la investigación del accidente. La explosión -que costó la vida de un trabajador- tuvo lugar en el sector de amasado de dinamita. El operario tenía seis años de antigüedad en la empresa y se encontraba realizando tareas de preparado para la elaboración de dinamita, reemplazando en ese puesto a otro trabajador, mientras otros dos compañeros se habían dirigido al sector de cartuchos, llevando el producto de amasado.

Por el cráter de explosión, se concluye que esta se dio en las bandejas de aluminio sobre uno de los carros que transportaba la carga. El sector de amasado propiamente dicho estaba en la parte posterior y no llegó a explotar, aunque alcanzó la onda explosiva y el operario murió en el acto. Se realizan entrevistas a testigos, que incluyen al compañero que estaba siendo reemplazado en el momento del accidente. Según lo expresado en los encuentros, el ritmo de carga está condicionado por el número de personas que participan. Inmediatamente plantearon que siempre *quieren terminar la carga cuanto antes* porque el dolor de cabeza es insoportable. En épocas estivales esto se agrava y suelen producirse desmayos.

Los recursos para producir no aparecen ordenados. En ese encuentro los trabajadores manifestaron y destacaron el mal estado de los carros, la falta de mantenimiento, la mezcla de bandejas, la recarga de transporte de materiales para realizar menos viajes, la producción a ritmos acelerados, los malestares por vapores de nitroglicerina, la mala ventilación, las bandejas con gelatina sin neutralizar, la falta de capacitación formal agravada en los momentos de ingreso de personal, la ropa inadecuada que debe usarse en condiciones antiestáticas y la ausencia de supervisión.

A la primera reunión para corrección y validación de instructivos con operarios de experiencia, incluido personal del laboratorio de balística, concurre mucha más gente que la convocada y esperada. Allí se constata la desaparición de funciones

importantes para la seguridad y se refieren problemas de presión arterial y desvanecimientos. Asimismo, se problematizan: el criterio de permitir el ingreso al sector de trabajadores hipertensos, las fallas en los procesos de transporte, el riesgo de explosiones en la eliminación de bolsas con restos de gelatina, las rotaciones y el personal que se queda solo y la falta de comunicación entre sectores de riesgo, entre otros asuntos. Frente a cada problema se comienzan a delinear propuestas y estrategias, a pensar en cómo sostener un abordaje colectivo y se inicia el proceso para establecer si puede surgir una demanda de deliberación colectiva. La fábrica estaba parada -no se trabajaba- pero los trabajadores se hacían presentes en una doble necesidad: por un lado, estar juntos en el lugar de trabajo, dado que les resultaba insoportable estar en sus hogares y, por el otro, defender la fuente de trabajo, que se suponía en riesgo.

Los primeros intentos de agrupación -en un clima social en el que circulaba la amenaza de destrucción masiva y luego, el riesgo de cierre de la planta- fueron dificultosos por la gran afectación de la mayoría de los trabajadores y sus familiares. Se consulta con referentes, se acuerda con el sindicato y se plantea el encuentro con los sectores de producción, coordinado por una Psicóloga y una Trabajadora Social. En paralelo, se sostienen otros ámbitos grupales articulados desde el inicio, con la revisión de procesos de trabajo desde la perspectiva de la seguridad.

Los encuentros. Creando recinto

Un grupo importante -fluctuante durante todo el proceso- estuvo esperando desde temprano. De manera más estable, veinticinco trabajadores relacionados con los sectores productivos directamente afectados y algunos referentes de laboratorio tuvieron una importante incidencia en el proceso. La actividad comenzó con la presentación de cada uno y la identificación del sector de pertenencia o función. Desde la coordinación del espacio se dio el marco a la actividad propuesta: cómo surgió, qué lectura se hizo de los pedidos recibidos, qué pasaba con los que no podían demandar en este momento por su crisis subjetiva. Se explicitó por qué el equipo se proponía acompañarlos en lo que se suponía un proceso muy doloroso, se remitía a experiencias similares y a la necesidad de pensar que cada accidente, lugar, historia, debía construir su singularidad.

Luego de establecido el marco de trabajo, que incluía la *privacidad de la actividad* y los *resguardos éticos pertinentes*, la palabra fue siendo tomada especialmente por los trabajadores directamente afectados, tres de ellos bajo tratamiento en salud mental. Expresaron la necesidad de hablar entre ellos, de contar sus pesadillas, de empezar entre todos a buscar razones del accidente, la revisión de los hechos, el azar. En el caso del trabajador que ese día faltó y debió ser cubierto por quien terminó muerto, se reiteraba la pregunta: ¿Por qué no me tocó a mí? El enunciado reiterado era: *Podría haber sido yo*.

Desde el inicio se intentaron ubicar dimensiones diferentes, dándoles lugar en el discurso y reordenando las expresiones en las que esto se mezclaba continuamente: una dimensión social, que remitía al impacto en la población, especialmente en las familias, que incluía el temor al accidente en cadena y el cierre de la empresa; y otra dimensión más particular respecto a los sectores productivos, sobre la seguridad en el proceso de trabajo y sobre cómo lo acontecido afectaba los lazos grupales y la cotidianidad.

A esto que comenzó a expresarse como algo que afectaba colectivamente se lo llamó *catástrofe social*, debido al relevamiento de los efectos en la población en

general e incorporando la perspectiva ya planteada por Bleichmar (2003), que diferencia los efectos psíquicos frente al traumatismo en la dimensión singular y los modos en que se puede ir resignificando no solo por la historia vivencial singular, sino por las formas que el hecho va construyendo en el imaginario colectivo y las respuestas que esto genera socialmente. También se plantearon posibles razones por las implicaciones familiares, el imaginario social que circulaba sobre el lugar de la empresa, lo que surge al historizar las crisis de la empresa y, especialmente, los accidentes mortales previos.

Otra particularidad que surgió a partir de la conmoción producida por los relatos es la pregunta sobre qué es lo traumático. Se han planteado, por un lado, los efectos traumáticos que pueden provocar la detención de los procesos de pensamiento y el ataque a la identidad. Por el otro, el recurso lo grupal en el apuntalamiento en situaciones de crisis para favorecer el agenciamiento de las funciones de memoria y olvido, así como la recuperación del valor de lo previo y las creencias (Kaes: 2006). Por lo pronto, parecía que se necesitaba un tiempo de elaboración de aquello que primero aparece como insoportable, de poner palabras en donde se pueda, de acompañar y preocuparse por los más afectados y por la familia del joven accidentado. Se intentó describir, transmitir, cualificar el sufrimiento. Los trabajadores fueron muy cuidadosos en reconocer los síntomas o afectaciones, fundamentalmente al inicio: ansiedad, angustia, insomnio y miedos o fobias.

La angustia, el llanto, el cuerpo afectado por un gran sufrimiento y especialmente los sueños convertidos en pesadillas, fueron leídos como una alerta permanente, así como el hecho real que retornaba como trauma. No había cabeza que pudiera transitar esto. Pidieron seguir hablando entre todos, no aislarse y no dejar de juntarse en la planta, aunque no trabajaran. Dos razones para esto último: por un lado, hablar con los compañeros es necesario, hace bien, y, por el otro, la existencia de una incertidumbre por la fuente de trabajo. Comenzó a aparecer el planteo de que el accidente develaba las condiciones inseguras y peligrosas en que se había producido, así como el temor al retorno de las opciones militares o la privatización. Las estrategias defensivas pueden ser problematizadas, pero nunca deben dejar de considerarse los efectos de su derrumbamiento cuando no hay apuntalamiento grupal o colectivo posible. En el trabajo, se intentó que se reconociera el impacto sin psico patologizar la situación, buscar razones a la experiencia de sufrimiento que atravesaban la mayoría, evitar la estigmatización o etiquetamiento de la situación. Es solo la expresión de un dolor que tiene sus raíces en algo real, más allá de los fantasmas que despierte. ¿Por qué era importante esto? No solo por la búsqueda de bienestar, sino porque es necesario disponer de los pensamientos propios, hay que poder pensar y la mortificación intensa anula el pensamiento.

Cuando se pregunta por la familia del operario fallecido, los trabajadores se explayan sobre la situación de su padre, también trabajador de la empresa, de su esposa y de su pequeño hijo, de cómo el equipo central de salud y seguridad se había acercado a ellos. Sin embargo, en toda la reunión -que fue muy participativa- no pronunciaron el nombre del compañero fallecido, al que aluden simultáneamente como presente y ausente. El nombre fue puesto en juego desde la coordinación y finalmente pudo circular.

En ese proceso, los trabajadores plantearon como traumático, impactante, que algo desaparezca: un cuerpo desaparece, ya no está allí. En un intento de evitar la crudeza del relato, se evocaba que el cuerpo había *desaparecido*, se pulverizó, muy pocos restos pudieron recuperarse en una bolsa con la que recorrieron un gran

espacio en el medio del campo. Allí retornaban, cual capas genealógicas, las escenas transmitidas de un accidente mortal anterior y el imaginario sobre la *desaparición de cuerpos* en el interior de una empresa que formó parte del andamiaje militar en otras épocas, aunque desde hacía unos años se intentaba retornar el control civil de las gerencias.

A pesar de la descripción de situaciones que fueron apareciendo como graves respecto de su peligrosidad, en ningún momento surgen expresiones de temor. No se hizo referencia al miedo en el proceso de trabajo, en un mecanismo de total naturalización y eficaz negación. El énfasis mayor estuvo puesto sobre cómo salir de las pesadillas y cómo conservar la fuente de trabajo. Eso los convocó a pensar más allá del trabajo, sobre el sentido y valor de la vida. Aparece bastante el tema de los hijos, cómo los veían entonces, cómo pensar qué decirles a los niños, qué se puede transmitir.

También surgen otros relatos sobre el accidente, lo traumático, la conmoción. Describen hechos, el estupor de los que se salvaron por demoras azarosas, las complicaciones, las contradicciones en las normativas. Aparece lo bueno del trabajo y lo que se torna *peligroso*, las condiciones de trabajo. Se preguntaron qué se podía hacer. Se evidencia la perturbación de volver al mismo lugar: para algunos, existía la necesidad de cierta distancia con el hecho y, a su vez, la pregunta por cómo ir acercándose; demasiada tensión para muchos, más soportable para otros. Acceder a situaciones consideradas peligrosas pone en marcha estrategias defensivas que pueden paralizar el pensamiento, distorsionar la inteligencia individual y muchas veces colisionar con la inteligencia colectiva, desempeñando un papel importante en los resortes subjetivos de la dominación y hasta pueden conducir a la violencia de masa (Dejours: 2013, p. 49).

En los encuentros con los trabajadores estos comenzaron a llevar ejemplos y experiencias. El más comentado y analizado fue el caso de la intervención de un personal jerárquico en la situación en la que se encontraba un trabajador luego del accidente. Ese compañero no podía soportar la cercanía del lugar de explosivos y los ruidos, y pidió ser reincorporado en otro lugar. A su regreso lo cambiaron de sector a uno sin manejo de explosivos, pero emplazado al lado de la prueba de balística y donde está solo la mayor parte del tiempo, *barriendo lo limpio*, como le dijo un jefe con cierta sorna. ¿Qué pasa en estas circunstancias en las que las intervenciones no consideran la necesidad de producir *sentido* respecto a la inserción en el proceso productivo?

Antunes (2015) aporta su visión sobre los sentidos del trabajo en relación con el valor del colectivo para hacer frente al intento de mayor objetualización y alineación en esta etapa del capitalismo, así como pondera el aporte de Castel (2015) que ubica el trabajo como factor de alienación, de heteronomía y explotación, pero, a su vez, mientras coacciona, es al mismo tiempo la base que le permite ser reconocido. Ese *barrido de lo limpio* había perdido sentido en relación al proceso productivo y al conjunto de sus compañeros. La *retribución simbólica* que otorga el reconocimiento en un colectivo, procede del sentido que le da al sufrimiento en el trabajo.

En la deliberación el conjunto de trabajadores concluye que hay resoluciones que parecen un castigo. Se hace referencia a la tensión sobre la posición que adoptaban algunos profesionales o mandos medios, la diferencia entre aquellos que podían reconocer la situación y los jefes que solo pensaban en que los obreros buscaban sacar ventaja y, por lo tanto, respondían desde la moral. El trabajador ya mencionado había pedido volver al trabajo, estaba en marcha el pedido de pase a mantenimiento. A partir de esa situación se comentó el valor del trabajo, la

pertenencia, la identidad, los lazos afectivos, el sostén. Los trabajadores se preguntaban si era posible pensar estrategias paulatinas de reincorporación al trabajo para no perderlo como un recurso que no es solo monetario: en general nadie quería quedarse en su casa.

Se discute sobre lo que significaría estar en tensión permanente, pensando en peligros. Entonces, surge la siguiente pregunta: ¿por qué aparece cierta negación, es necesaria? Algunos daban ejemplos de estas situaciones en la manipulación de explosivos y surgían las preguntas: ¿hay otro modo de preparar los explosivos?, ¿cómo trabajar? El temor aparece por primera vez y se habla de *peligro*. Se dijo que los riesgos siempre están, y muchas veces es más fácil hablar del impacto físico, por ejemplo, de sustancias como pasa con los explosivos, que producen fuertes dolores de cabeza e hipertensión, pero no es fácil ubicar los efectos en el funcionamiento psíquico.

El miedo al accidente, a la mutilación, a no estar a la altura de la exigencia de la tarea, la exasperación ante el absurdo de ciertas normativas o condiciones suscitan conflictos intrapsíquicos que, a su vez, convocan a la construcción y a la puesta en práctica de estrategias de defensa de las que se puede demostrar que están muy sagazmente adaptadas a la forma específica de impacto psíquico que determina cada uno de los perjuicios en cuestión (Dejours: 2013, p. 48)

En general, desde el aspecto clínico estas defensas pueden ser perjudiciales a los poderes del pensamiento, tienen un papel importante en los resortes subjetivos de la servidumbre o la dominación y pueden resultar un aporte significativo a las formas de violencia. Este intercambio sobre riesgos, peligros y temores, se terminó sintetizando en la propuesta de realizar un trabajo con los procedimientos del proceso de producción, revisarlos, redefinirlos, cumplirlos, capacitarlos, junto a un proceso de reinserción, de retorno paulatino al trabajo. Hacia el final de ese encuentro -de gran resonancia por el modo y contenido de los relatos- apareció cómo, para la empresa, *la producción* es el principal objetivo, prioridad en la fábrica a pesar del peligro. Afirmaron que se veía venir, aunque sobre esto poco se hablaba, a veces se hacían chistes, escenas dramáticas en lugar del miedo. Se planteaban antecedentes de otros accidentes, aunque luego, hacia el final, retomaron los incidentes.

A pesar de que se fueron relatando *incidentes*, algunos de ellos muy riesgosos, pero sin consecuencias graves, sin embargo, son los que preanuncian accidentes, en tanto escenifican lo que puede acontecer. En ningún momento aparece la figura de la supervisión. Algunas palabras fueron que el accidente fue un quiebre anticipado de algo que se venía anunciando; por eso empezaba la capacitación con la nueva gestión, algo que se tendría que haber hecho muchos años antes.

Hubo dificultad en producir un corte en el encuentro, aunque habían transcurrido tres horas. Quizás se temía que el espacio no se sostuviera. Se pactó el próximo encuentro. En esas circunstancias, una trabajadora del sector laboratorio se identificó planteando la necesidad de no fragmentar en las convocatorias los sectores productivos de los otros sectores. Por ejemplo, el laboratorio, responsable de controlar gran parte de la seguridad en el proceso de producción, que es uno solo, especialmente los controles sobre calidad de materias primas y la estabilidad de explosivos y preparados. Ese sector fue el que dio más voz a los reclamos de capacitaciones, controles, calidad, procedimientos, etc.

En el inicio del **segundo encuentro** surgieron más afectados, aunque no estuvieran tan cerca del sector que estalló. Plantearon que hay muchos modos de

cercanías -sociales, familiares-, que hay muchos momentos de conmoción hasta de quiebre emocional en el grupo. Surgieron quejas por la morbosidad del tratamiento de la información del accidente, especialmente en los medios locales. Manifestaron que no se había pensado en los familiares, que no se podía hablar así ante restos que no alcanzan a armar un cuerpo. Cuando alguien es querido, no puede ser pensado como puro resto, ni uno soporta ser confrontado brutalmente a esto. También, este modo de tratamiento de la tragedia se instaló en algunos sectores de fábrica, provocando malestar en los más afectados y familiares; por eso, plantearon la necesidad de hablarlo de otra manera. Se pensó a consecuencia de esto en abrir una línea de trabajo en el futuro: cómo plasmar el trabajo, transmitir lo que se hace, dar a conocer su complejidad y valor, primero entre ellos mismos, luego en la comunidad, pues se sentían desvalorizados y esto parecía incidir en el modo de tratar los accidentes.

Cuando se les preguntó cómo creían que los veían en su comunidad, cómo se veía el trabajo que realizan, hicieron referencia a comentarios repetidos: *¿Otra vez? ¿Otro accidente?* Sin embargo, no había un accidente mortal desde hacía diez años. Frente a esto, apareció una doble vía de interrogación: *¿por qué pasó el accidente?*, y la pregunta invertida: *¿qué se hizo durante estos años?*, *¿qué se pudo hacer en este tiempo para que, a pesar de lo que denunciaban como condiciones de alto riesgo, no hubiera habido más accidentes?*

Había una necesidad de recuperar lo acontecido, no dejar que el hecho desapareciera de las preocupaciones, se naturalizase. Se planteó que también estaban los riesgos de abuso de la situación de paro de la producción. Para muchos esto es nombrado como una posición *jodida*, nombrados así muchas veces desde discurso gremial presente, muy exigente. Se pudo plantear que, como en todo grupo humano, habitaban miserias, pero que la respuesta era fortalecer el núcleo de compromiso y desde allí generar y avanzar en un acuerdo para todos, sin que esto se constituya necesariamente como militancia política o gremial. Se intentó transmitir cómo estos procesos referidos a épocas previas de vaciamientos, de cambios en los modos de trabajar, producían un modo de gestionar no ajeno a que apareciera la fragmentación y el individualismo, objetivo del *management* actual.

Se valorizaron los saberes, se fueron reconstruyendo procesos para expresar cómo surge un oficio, cómo se va armando, cómo se podría transmitir. También se reconstruyeron los procedimientos que, dijeron, *deben estar guardados en algún lugar*. Refirieron a los trabajadores viejos, a veces no escuchados, también a cosas que habían cambiado y debían repensar. Comenzó a circular la idea de pensar cómo recuperar esos saberes, aún de los trabajadores que ya se habían ido de la planta, y, de este modo, los jubilados fueron partícipes de este proceso de reconstrucción de normas del oficio del proceso productivo. En encuentros anteriores se había planteado el efecto del acostumbramiento, el lugar de la tradición en la formulación de una técnica y de lo responsable que se debe ser cuando estas se ponen en cuestión y se espera generar nuevas reglas o normativas.

Se cuestionó el modo de ingreso, los requisitos, los trámites y las espera para entrar, sin recibir ninguna clase de capacitación, menos aún una específica. En pocas horas el trabajador se encuentra instalado en un trabajo complicado o riesgoso para el que no es suficiente lo que se transmite todos los días y de manera empírica. Hay corte generacional, distancia no fácil de resolver. Se dejó abierto el tema de la modalidad de ingresos y la capacitación. *¿Qué consecuencias o efectos tienen las incorporaciones solo por ser familiares?*, *¿qué herencia representa esto en la actualidad?* Se trata, entonces, de conocer el proceso de trabajo al que se

ingresa para poder tener una perspectiva preventiva. Para esto, ese *saber hacer* previo de los trabajadores debe ser recuperado, transmitido, para que no dependa solo del ingenio de cada uno. Es ambivalente, algunas cuestiones hacen a secretos del oficio, se transmiten solo en la *praxis*; no se puede dejar de incluir lo importante en la transmisión, pero se resisten a cederlo en una normativa. Lo prescripto estaría realizado ya sabiendo que lo real se impone y conduce a transgresiones y en muchos casos al modo menor de un cálculo o ventajeo.

Plantearon que se tiende a buscar la estabilidad. Manifestaron que es duro ir a ver qué quedó. Los jefes no tendrían que haberles preguntado en el trabajo si se sentían en condiciones de hacerlo, cómo estaban. ¿Puede la empresa preguntarse eso? Los trabajadores piensan que no, que solo piensan en la producción, ni siquiera en la calidad. Algunas expresiones: *¿Y ahora qué hacemos?... ¿qué hacemos con lo de la preparación? ¿Cómo explicar que esto no es un bombón de licor, cuando explotan estos dejan vidas en el camino, y no te avisa...?* Contaron incidentes sobre puntos de fusión que estallan en la cara, marcas de la experiencia que quedan en el cuerpo, aunque no puedan ser vistas.

Las compañeras de laboratorio expresaron su pedido y necesidad de ser también escuchadas, ya que esto les había pasado a todos. Esto constituyó un momento de tensión en el que aparecieron fisuras, pero se recompusieron grupalmente a pesar de algunas resistencias. Algo de la coordinación y la supervisión evitó, quizás, más accidentes, pero esto no fue suficiente: el proceso de producción es uno.

También surgieron relatos sobre la dificultad de tomar resoluciones, sobre la posibilidad de sostener decisiones a pesar de las dificultades, dada la necesidad de que alguien lo haga y de no exponer a todos. Expresaron angustia al sentir que a veces tampoco uno sabe si puede, se piensa diferente con la edad, se reflexiona más sobre lo que se tiene, la familia, los hijos. Entonces, se pensó en la necesidad de encontrar sentido al acto propuesto (por ejemplo, no exponer a otros), pero también procurar actos seguros para todos. Eso produjo cierto alivio, aunque los miedos no desaparecieron.

Se comentaron los encuentros por sector con ingenieros y ergónomos para rediseñar el proceso de trabajo con normas seguras, pero también con implicaciones de los trabajadores. Se apuntó a poner en discusión las representaciones sobre lo seguro, las normas y su relación con lo real, el intento de achicar la brecha, prescripto real. Una información importante fue la incorporación al proceso no solo de operarios con experiencia, sino también de personas ya retiradas de la empresa para recuperar su saber en estas discusiones.

¿Cómo evaluar esto entre todos? ¿Quién estaba en condiciones? ¿Qué diferenciaba esto del sufrimiento cotidiano para que no fuera una locura (aunque se sintieran enloquecer) y no se lo considerara una enfermedad, aunque a algunos los pueda afectar seriamente? Dijeron que las catástrofes cambian la vida. Un compañero que había entrado en el año 86 relató cómo se encontraba en el 87 cuando, en un accidente, murieron cinco trabajadores. Ese accidente fue poco hablado, pero sí frecuentemente evocado. Surgieron replanteos en los que parecía retornar algo del miedo. ¿Vuelvo o no? La vida seguía, pero las ganas no eran las mismas. Se preguntaban: ¿Cómo cambiar de trabajo, especialmente si se tiene cierta edad?

Mientras comentaban un accidente menor, relataron que para el ingeniero jefe esto era como una prueba que tenía que pasar en la empresa, aunque no supieran bien el sentido de esas palabras. Era como si solo se tratara un incidente de algo a

lo que no se le prestó atención. ¿El caso de la explosión fue distinto? ¿Tenían que asustarse solo ante los accidentes graves? Retornaban imágenes de la tragedia, se veían corriendo, mirando si no faltaba alguno, no se sabía quién faltaba. ¿Era bronca? Afirmaron que, más bien, impotencia. Reapareció el tema del saber, saber de antes y saber de lo nuevo, la sensación de impotencia del día que volvieron a entrar y los jefes de planta les dijeron *‘déjense de joder, hay que seguir’*. Estos comentarios luego dieron lugar a decisiones fundamentales tomadas desde la Gerencia de producción a nivel nacional y desde el equipo central de Salud y Seguridad.

Se discutió sobre el manejo de cartuchos, los traslados que se juntan, las razones para realizar las cargas rápidamente, los dolores de cabeza. Hubo, también, aclaraciones sobre la ineficiencia de esta maniobra, los efectos de la nitroglicerina, los modos en que esto afecta los nervios, la irritabilidad con la que se reconocen. Lo que se comenzó a revisar antes no estaba penalizado, no había nada que dijera que no debía hacerse así, sin legalidades claras. ¿Quién tiene la responsabilidad? ¿De qué se es responsable? ¿Y la línea roja que no está más? Dijeron: nadie nos enseña.

La resonancia íntima regresó en el conmovedor relato de un trabajador que se salvó del estallido por azar. La pregunta que se hace todos los días es *¿voy, no voy?*, enlazada a su relato de la última charla con el compañero fallecido, minutos antes del accidente: le habló de sus sueños, de lo bien que estaba, de cómo le dijo que hay que valorar más lo que se tiene en el presente, la familia, que hay que disfrutarla, que lo mejor de la vida lo llenan los hijos.

Los trabajadores expresaron que no era casual se hubieran perdido los procedimientos de trabajo. Había que acelerar los procesos de producción al costo que fuera y la vida parecía no valer. Se analizaron las representaciones sobre la empresa en la sociedad: lo estatal como el trabajo de los vagos, los que no hacen nada. Se mencionó también la psicosis que desató la explosión en Río Tercero. A pesar de todo, consideran que primero se debe volver a tener respeto entre ellos, a valorar al conjunto. Esto es parte de lo que, a modo de conclusiones provisionarias, van construyendo grupalmente.

Luego del accidente, un jerárquico les dijo: *no busquen fantasmas donde no los hay*. Le respondieron los trabajadores: *sí, pero ponemos el cuero nosotros*. No se trata de fantasmas, sino que había un cuerpo que ya no estaba. Se pensaron los rituales y las maneras de rendir tributo a eso que planteó el compañero que escuchó del trabajador fallecido: reivindicar la vida momentos antes del accidente fatal. ¿Cuál era la mejor reparación posible? ¿Qué hacer con eso que había pasado? La muerte carece de sentido, no se explica, presentifica la finitud de cada uno, pero sí podían encontrarle algo de sentido a partir de la generación de una marca o un legado de la pérdida. La pregunta es qué se puede construir a partir de esto.

Surgió un tema: ¿Quién los supervisaba? Antes del accidente hubo un chispazo en una tolva, no apareció nadie, ni en ese momento ni nunca. Nadie fue a ver qué pasó, solo un operario electricista. Había una planta nueva desde hacía dos años, ¿qué pasaba con los riesgos? En el sector de preparación días antes se había roto la rueda del mismo carro que estaba en la explosión, ¿qué les pasa en el camino con las bandejas? El nivel del acostumbramiento era tal que algunos tenían más miedo de que les cayera una rama encima mientras se trasladaban que de los explosivos que movían, negación del riesgo de la gelatina desplazada hacia las ramas de árboles.

Se preguntaban cómo hacer para no sentirse culpables si no se sabía nada de los responsables. Si no había un orden de responsabilidades, ¿cómo correrse de la culpa individualizante? Esto generó tensión al interior de los equipos. ¿Cómo volver a trabajar si el 60%, por lo menos, no tenía idea de con qué trabajaba? Aparecía la cuestión del castigo si se faltaba por enfermedad, la recarga de trabajo. Se mencionó el maltrato, se graficó como un “auto sin dirección”. El trabajo era con explosivos y ni siquiera había planes de salvataje.

¿Qué pasó con lo que se sabía sobre cómo trabajar? Antes se hablaba de calidad, ¿qué pasa con la estabilidad o acidez de los materiales cuando no es la adecuada? Se naturaliza esto. ¿Qué pasa con la formación de los que dirigen la fábrica? Se supone que solo se mira el menor costo, aunque esto aumente o genere el peligro. ¿Qué tendría que saber alguien con gente a cargo?

Surgió, entonces, el reconocimiento del miedo que estaba disfrazado, velado en lo que no se quería o podía ver, en las invenciones y, especialmente, en los *chistes*. A veces, los actos totalmente inseguros se producen como desafío, por ejemplo, prender fuego en sectores peligrosos. Esto remite a investigaciones de Dejours (2011, p.21) como las del sector químicos o petroquímicos, en las que se visualiza que, ante riesgos o peligros, aumentan la ansiedad y las medidas de seguridad inútiles y simbólicas, como las bromas. Así, se ridiculizan normas ya existentes, se trasgreden medidas elementales (como hacer fuego o cazar pájaros) o se crean situaciones peligrosas que no tienen ningún valor simbólico porque se constituyen en un nuevo peligro real: muchos *juegos* y bromas terminan en accidentes. Es importante recordar que en los plenarios el colectivo de trabajadores había planteado, “*no se trabaja con bombones*”.

Se preguntaron: ¿el miedo puede estar entre nosotros?, ¿qué pasa cuando aparecen otros trabajadores de otro sector como pasó con laboratorio?, ¿qué pasa con la confianza, la fragmentación entre ellos? El sector laboratorio demandó un espacio, ser escuchados. Manifestaron que ellos podían, además, transmitir conocimientos sobre lo que se utiliza en el proceso de trabajo. Quizás, fue esto mismo lo que generó cierto rechazo inicial con laboratorio: se trata de no querer saber, de no poder saber más sobre riesgos sin que se proponga alguna estrategia u otro modo de organizarse en el trabajo, que estaba ausente.

Se identificó un obstáculo: la participación de mayor cantidad de personas de la esperada, la tardanza de algunos en llegar que frena la participación de los que llegaron después. Si bien varios hablaron e hicieron oír sus quejas sobre la descoordinación y falta de fluidez en la comunicación, en algún lugar la comunicación institucional se cortó. En el grupo el desafío fue no reproducir especularmente esa situación de fragmentación.

Al finalizar, propusieron considerar cómo continuar. Pidieron reunirse al otro día: la demanda se construyó y se sostuvo. Se informó que al día siguiente se continuaría el trabajo con el ingeniero y el ergónomo que revisaban por sector los procedimientos. Eso fue considerado como algo central. Se acordó retomar el cómo volver a producir en un encuentro colectivo antes del retorno a la producción *normal*. Los representantes del sector laboratorio pidieron una instancia de trabajo grupal para alojar a los trabajadores de ese sector que, en general, estaban muy afectados.

Al cierre de la actividad se acordó sostener la propuesta que intentaba instalar la gerencia nacional en disidencia con el planteo local: no habría producción mientras no se evaluase que el proceso necesario de revisión y capacitación había dado resultados. Por primera vez, la salud y la seguridad fueron prioridad por sobre

la producción, *producir con seguridad* como criterio sostenido por un proceso colectivo.

Laboratorio se hace escuchar

Para la reunión de laboratorio se habían convocado todos los trabajadores del sector, que se hicieron presente de manera expectante. Cuando se interrogó sobre el modo en el que había llegado el pedido aparecieron expresados el sufrimiento individualizado, las secuelas, la angustia, los cambios importantes en el modo de estar, todas expresiones que iban del sufrimiento al temor y a la posibilidad de no volver al trabajo. Las vivencias y las producciones expresadas daban cuenta de las particularidades del sector en este proceso.

¿Cómo se reaccionó ante la explosión? ¿Fue tan confuso que ese día se fueron sin saber bien lo que había acontecido? ¿Qué había ocurrido? ¿No se podía saber? Todo esto traería un gran malestar posterior. Nadie les había avisado nada. Habían escuchado la explosión y se encerraron. Dijeron: la orden era no salir. Reconocieron la prescripción como insegura, máxime que nadie vino a supervisar la situación del sector y quedaron incomunicados. En ningún momento refirieron a las situaciones que podrían haber estado pasando los sectores directamente afectados.

Todo parecía repetición y en serie con un tornado y los otros accidentes graves y mortales. Se repitió la desinformación, la incomunicación. Quedaron como en espera, estupefactos. *No es fábrica de bombones*, dijeron. Cuestionaron la capacitación, la rotación, pensaron que hubo épocas en la que esto no era así y pareció que, por momentos, con angustia, se evocaba el orden militar anterior, aunque luego se renegase de ello. La dispersión y la dilución de responsabilidad afectan tanto o más que el autoritarismo.

Se comentaron y detallaron incidentes, algunos importantes, verdaderos accidentes, aunque no graves en sus consecuencias. Lo grave también se diluyó como había sucedido veintitrés años atrás, cuando se robaron los cables de pararrayos, que nunca fueron repuestos, en un establecimiento que fabrica explosivos. Aparecieron diferentes maneras de afrontar la tragedia, el lugar de la tragedia, quienes necesitaban ir a ver, pasar por eso, constatarlo, ver las ruinas. Otros, en cambio, plantearon que les era realmente insoportable. Se trataba de procesos, de tiempos, de ver las diferentes formas de tramitarlo, de los rituales que cada uno se iba planteando. No aparecía nada de lo colectivo, aunque sí valoración de lo grupal, del sector.

La pregunta central fue: ¿cuál es, entonces, el proceso de trabajo? ¿Qué sería la capacitación, una capacitación que no es solo información, conocimiento, sino concientización de la relación calidad y capacitación? Esto fue pedido como apelación a generar responsabilidades, en consideración de siete trabajadores muertos en esta historia de la empresa.

Surgió el tema de la relación entre supervisores y operarios, de la descalificación, de lo que se llevaban a la casa, de cómo terminaban aun los de experiencia perdiendo valor frente a los otros y, a su vez, lo que se producía perdía calidad. Se remarcó que también se trataba de un proceso que necesitaba hacerlo cada uno. Se apeló, asimismo, a la responsabilidad individual, y se planteó que había sectores que debían ser priorizados, reconocer su peligrosidad, la necesidad de oficio. Había convicción en todos de que producir era lo esencial para la empresa y que todo lo demás venía atrás, muy atrás. De todos modos, remarcaron que la calidad solo se conseguía entre todos, como producción colectiva. Dejours (1998a)

planta la resonancia simbólica como algo necesario en la articulación singular-colectivo, que puede darse en un ámbito de capacitación u otra instancia similar. La potencia de los procesos subjetivos que movilizan la inteligencia, benefician la calidad de la producción y colaboran en la producción de sentido.

Retornó el tema de la comunicación interna entre los propios miembros del grupo y entre sectores. Se puso como ejemplo el análisis y manejo de la gelatina, ya que en un ejemplo presentado previamente se había considerado que la gelatina manipulada no estaba en condiciones. Subrayaron que en ese caso la gelatina estaba mal, pero luego alguien decidió que eso iba así tal como estaba, afirmación vaga y, por lo tanto, siguieron trabajando como siempre. Además de ser peligroso, se perdió en este accionar *el sentido y valor del trabajo previo*, no se recuperó lo que el propio grupo venía sosteniendo en base a su experiencia.

Se presenta una inquietud en la que compañeros con un claro posicionamiento ideológico en relación con el reconocimiento de los derechos de los trabajadores plantearon que aparecen modos de gestión desestructurantes del proceso de trabajo y arrasadores de las funciones, lo que llevó al planteo acerca de que se los cuidaba más en las épocas de conducción militar, los resguardaban en tanto funcionaban algunas normas, se podía parar la producción. Por otro lado, se señaló la embestida neoliberal y privatizadora como la lógica que llegó de la mano de los tiempos democráticos. ¿De qué cuidado perdido se habla? ¿Es una ilusión de algo que queda idealizado y cristalizado ante la incertidumbre actual?

Se podría suponer que el peligro real del estallido produjo un espanto que inhibió la operación de complejización en el momento. Estaba en juego la vida y recubría lo demás en un intento de sobrevivencia que es a trabajar entre todos, pero no puede ser desechado o minimizado pues puede ser el resguardo de ideologías defensivas. Cerraron diciendo: *se rompió la cadena de mandos*, mal modo de apelar a una autoridad.

Cuando Dejours (2012) toma el problema de los jefes, plantea que para tener un estatus diferente a los demás se necesita un suplemento que es la *autoridad*. Un colectivo necesita, cuando se trata de la cooperación o una obra común, de una autoridad cuya función es la de arbitrar y no la del ejercicio de poder. Una cualidad imprescindible es escuchar y entender lo que es indisociable de la experiencia del trabajar y del conocimiento de los miembros que participan en la deliberación del grupo, la escucha arriesgada se inscribe en un proceso de trabajo. Cuando es portador de un conocimiento el jefe puede ser aceptado; si además colabora en las dificultades o se permite vacilar en ciertas circunstancias, será reconocido, así como puede ser apoyado cuando su superioridad técnica, intelectual o humana está probada (p.120). Una cadena de mandos rota, descalificada o afectada pone en riesgo a todo el colectivo y aumenta el sufrimiento en tanto es muy difícil hablar en esas condiciones de cuidados o protección y, tal como ya se ha analizado, no se puede producir calidad.

Los trabajadores de Laboratorio expresaron que el número de accidentes no era alto, y suponían que eso demostraba los saberes de oficio, algo al modo de la inteligencia astuta. Se problematizó que hubo algunos graves, mortales, que otros podían estar invisibilizados, no registrados, cosa que ellos mostraban, además, cuando hablaban de la comunicación. Terminaron de relatar que volvieron a su casa sin enterarse de una muerte que se había producido en el sector de al lado. Es cierto que el ingenio del oficio también es un recurso, pero cuando es el único es peligroso, pues naturaliza riesgos.

Se habló sobre los procesos de calidad en balística, de la necesidad de respeto entre la gente, de la necesidad de reconocer diferencias. Luego, aparecieron los fantasmas y temores acerca del consumo de sustancias, relataron escenas de altísimo riesgo, según ellos enlazadas al consumo de alcohol primero y de sustancias psicoactivas después. Plantearon cómo considerar esto en los ingresos, cómo cuidarse. Reiteraron una aclaración: no tenían intención de estigmatizar a los jóvenes, pero la mayoría expresó un serio temor.

El proceso productivo fue descrito a través de metáforas: caballo desbocado, gallina a la que le retorcieron el cogote y agoniza. Así se movía la producción. Las rutas de laboratorio no se seguían y se rompían las de producción en una cadena que ponía a todos en riesgo. Como efecto de la última catástrofe se produjo temor e inseguridad en la tarea, algo se quebró, especialmente en personal con muchos años de servicio. No sabían si podrían seguir así. Estaban invadidos de dudas, sin seguridad acerca de lo que hacían: las estrategias defensivas habían perdido su eficacia, había temor.

El producir al costo que sea va de la mano con un modo de conducción soberbia y que termina produciendo mucha violencia institucional. Esto hizo que el Comité de Seguridad e Higiene recibiera fuertes críticas al funcionamiento, acusado de ser un lugar donde solo se podía decir lo que estaba bien, mientras que el tema accidentes ingresaba solo en relación con las horas de producción perdidas como consecuencia.

El gremio apareció como un actor importante, remarcando el problema de la falta de conducción en la fábrica. A partir de esto se pudo visualizar una estructura organizativa que permitiría armar, rearmar un proceso. Se enfatizó en que se trata de la culminación, quizás, de un proceso de degradación que llevaba años. Los jóvenes se veían en el filo de una cornisa y los más viejos muchas mañanas pensaban si debían ir o no.

Retornaron las anécdotas para hablar sobre incidentes. El ratón Pérez fue un personaje utilizado para explicar algún caso importante. Recurrieron al *humor* cuando las responsabilidades se desdibujaban y se las cargaban a un ratón. Aparecía, entonces, que se trataría del ratón Pérez. El humor como estrategia alivia el espanto.

Luego, aparecieron también, como recurso, los amigos, el compañerismo, las redes sociales, la familia. Preocupaban las cuestiones de consumo que quedaban adosadas a los jóvenes estigmatizándolos, siendo que es una problemática cultural más compleja y nunca se había analizado el caso específico del trabajo con explosivos y las conductas adictivas o consumos problemáticos. Sin mencionar el alcohol, se recordaban las fogatas como infracciones importantes y exentas de control, lo que parecía invisibilizarlas: *esto no pasó*.

También surgió el planteo de las seis horas de insalubridad y de cómo en lo real se realizaban cantidad de horas extras necesarias por una cuestión salarial. Aquí parecía dibujarse una encerrona producción-salarios, ante lo cual se invitaba a los trabajadores a participar en una discusión junto con los sindicatos sobre opciones de organización del trabajo que conservaran los ingresos sin aumentar las jornadas. Plantearon seguir articulando a través de representantes con las reuniones del sector productivo.

Por momentos se pudo notar el encubrimiento de una frase que tardó en sonar: *“la fábrica mata”*. Surge lo arcaico y, a su vez, la fábrica parece penetrar sus hábitos y costumbres, en la vida, en sus familias y en las generaciones. Dejours (2001) retoma esta problemática, que se profundiza con las poblaciones inmigrantes:

al partir de una brutal confrontación en los modos de vida, otro tipo de dificultades pueden presentarse en empresas nuevas que no tiene el sustento de una tradición que aloje y de marco (p.114).

El grupo demandó apoyo y el eje fue recuperar procedimientos, calidad, que se los respete. Hubo cierta resistencia de lo que puede venir por fuera de ellos, pero se intentó neutralizarlo. En el cierre, y por fuera ya de la instancia grupal, se acercaron jóvenes que se dirigieron al equipo para explicitar que ellos querían y valoraban a la fábrica, que no querían dar la impresión de que todo estaba mal, que en la parte nueva se iba a trabajar mejor. Todo esto dejó al equipo pensando cómo, ante el excesivo emerger de la queja que -en términos de Ulloa (2012)- no llega a ser protesta, se impotencia al grupo.

Entre el Recinto y la Asamblea

En una tercera convocatoria los asistentes fueron muchos, se sumaron otros sectores, llegaron todos juntos en un clima de complicidad, de juegos bruscos, de chistes. En primera instancia, se realizó un recorrido de lo tratado en la reunión anterior, planteando los ejes principales, tratando de socializar y, a su vez, implicarlos en lo que habían dicho y compartirlo con los nuevos. Esa recuperación de la reunión anterior era, además, una corroboración de que habían sido escuchados, del valor de las palabras. Se hizo hincapié en el carácter del sufrimiento, del intento de no patologizar, ni psicologizar. Hubo una escucha atenta, no se agregaron cosas específicas, aunque fueron invitados a ello. De manera dinámica empezaron a hablar.

Apareció el relato del paso por revisiones y controles médicos. Mientras se esperaba el reordenamiento y la capacitación se podían poner en práctica algunos cuidados, no a modo de control, sino a modo de poner en valor la vida. Se volvió sobre la necesidad de no patologizar el sufrimiento, actualizado por una nota en un medio de comunicación local en el que había aparecido la noticia de que había quince personas en tratamiento psicológico, planteado como efectos individuales de la tragedia.

Se avanzó con los procedimientos, se recuperó lo producido grupalmente con ingenieros y ergónomos en la construcción de un nuevo proceso productivo como parte de un mismo proceso, reivindicaron el valor de lo que se estaba haciendo, pero reclamaron más compromiso de los mandos locales. La pregunta era: ¿quién hace cumplir la minuta? Se detallaron fuertes resistencias en mandos medios que se sentían desplazados.

Hubo relatos, sobre todo de compañeros de mayor antigüedad que, próximos a la jubilación, reivindicaban la posibilidad de transmisión. Se valoraron los antiguos instrumentos, el calor de un cuaderno, de un registro: la historia del trabajo podría leerse desde estos instrumentos. Apareció la transmisión de la responsabilidad. Se lo ejemplificó y varios opinaron para transmitir algo sobre el saber hacer, el cuidado del trabajo. Alguien relató cómo su padre le enseñó a tener siempre una rejilla a mano: cuando no tuviera nada que hacer, siempre habría una mesada a mano para limpiar. Manifestó que recién en este proceso entendió qué le quería decir con eso: las cosas deben tener un cierto orden, un lugar para cada cosa, cada uno en su lugar. Y la conclusión: en la empresa no pasaba eso y se generaba riesgo.

Resulta interesante ver cómo en el decir aparecen saberes, capitales potenciales, retornos de memorias. La catástrofe refuerza la negación, pero en el proceso esto se abre y aparecen saberes que no están apropiados en relación con

el proceso de trabajo. Se demanda recuperar y establecer nuevos saberes, pero no se sabe cómo ponerlos en juego, aunque parece que el *riesgo no es de por sí el peligro de los materiales, sino principalmente de lo que se hace con ellos*.

A partir de los relatos para facilitar la transmisión y la sistematización de saberes o experiencias, la mayoría tomó la palabra en un mismo sentido y se expresó con inquietud, en muchos casos con angustia, sobre la situación en dos vertientes:

- Muy poco de lo dispuesto en las reuniones previas había sido cumplido. Ubicaron parálisis, demoras, desidia en el estado de las instalaciones. Fueron ejemplificando: los carros, la electricidad, la limpieza, los dichos de los jefes en algunos casos minimizando los sufrimientos y, principalmente, la no revisión de procesos. No visibilizaron el papel del equipo central que había llegado a la empresa, valoraron lo pensado y pautado, pero quedó la sensación de que no tenía consecuencias en condiciones del proceso de trabajo, es decir, eficacia en lo local.
- Se fueron ejemplificando situaciones en las que el mensaje encubierto desde lugares de jefaturas era producir el efecto de poner en duda la permanencia de la fuente de trabajo, de alertar un riesgo de vaciamiento. Los atravesaba la incertidumbre. Todos reivindicaban la actitud inicial de parar, la necesidad de no volver al trabajo en cualquier condición, pero ante los tiempos, falta de respuesta y la ausencia de comunicaciones al sector trabajadores en la cotidianidad hizo crecer la alarma. Se agregó el impacto subjetivo del tiempo vacío, sin sentido, del valor del trabajo en la pertenencia e identidad. El paro también generó sus consecuencias. Querían volver al trabajo, aunque no de cualquier manera.

Este planteo fue problematizado por el equipo, con la propuesta de armar una línea que pusiera sobre el tapete la cuestión de la no inocencia de la situación generada y de una política encubierta. Por un lado, esa inercia, esos tiempos, no era novedad. No había que esperar cambios inmediatos, especialmente desde niveles de gestión, aunque se hubiera perdido un trabajador. Por otro lado, la posibilidad de que estuviera en riesgo la fuente de trabajo podía no solo subsumir toda otra cuestión, sino ser utilizado como herramienta que produjera precipitación, inseguridad y más fragmentación ante la ausencia de un sujeto colectivo. El gremio apareció como actor importante, pero no determinante: a pesar de su sostén y aportes en ciertos aspectos, no apareció como referencia colectiva para algunos sectores; aunque pareciera natural su presencia, no era rechazada, por lo menos en estos ámbitos.

Luego de estos intercambios, se evaluó que había que empezar desde cero. En un primer paso, el equipo coordinador pensó que sería pertinente encarnar en un referente nacional esa presencia, que pudiera explicitar el marco y los objetivos, darle consistencia al resto de las intervenciones. Eran pocos los referentes locales de la empresa, formales u orgánicos. Todo parecía librado a lo personal y cada cual pensaba que la empresa se cerraría o, por lo menos, se seguiría degradando. El cierre como sanción de que algo grave pasó se convirtió en indicador de posible pérdida de trabajo.

Si bien la presencia sostenida de equipos del nivel central otorgó cierto aval a la direccionalidad que el colectivo fue planteando, se decidió darle marco a lo que les fue explicitado como lineamientos del sentido de la intervención: no era cuestión de buenos o malos, sino una política que daba señales de reactivación productiva y, por eso, las estrategias planteadas estaban dirigidas, centralmente, a cómo producir con seguridad para los trabajadores. Ante la lectura de cierta demanda y algunos

pedidos explícitos se decidió convocar al gerente de Producción Nacional presente en la planta. Ante su presencia, el recinto pareció tomar la dimensión asamblearia. El colectivo comenzó a presentar las inseguridades, las preguntas previas y tomó la palabra para transmitir algo de lo que se venía diciendo. Referenciaron situaciones concretas de parálisis o desidia, de cómo ni siquiera se cumplía lo básico de la limpieza y el ordenamiento. Hubo compañeros que fueron ubicados para tareas sin sentido, reubicación que les hacía peor. Algunos trabajadores acotaron que eso no era tan así, comenzaron a transmitir situaciones de progresos en algunos sectores y su mantenimiento, pero, a su vez, transmitían la fuerte resistencia ante la posición de los jefes y el silencio de la fábrica. Se retomó brevemente la cuestión del *sufrimiento de no hacer nada*, de la necesidad de retornar al trabajo con ciertas seguridades.

La intervención del funcionario convocado retomó las preguntas y contextualizó la situación por fuera de las anécdotas cotidianas. Le dio marco político y proyección en el desarrollo productivo, se visualizó un modo de planificación estratégica como proyecto. Esto provocó alivio y, como efecto, aparecieron versiones menos alarmistas o más audibles, aunque ya habían sido dichas. Se sostuvo el pedido de volver a producir, se ubicó la dimensión del accidente y se planteó el porqué de resguardar la zona de la explosión, cómo dejar marcas de lo que estaba ausente, un camino posible para hacer memoria colectiva, necesidad de cierto olvido para seguir, pero conservando las marcas como experiencia.

Se recuperó la historia ya no solo en la dimensión del terror, sino en la perspectiva de *Memoria, Verdad y Justicia*, de Derechos Humanos también en el campo del trabajo, en un lugar donde habían desaparecido otros cuerpos. Los accidentes mortales, se explicitó, debían ser analizados, pero en el marco de una historia colectiva. Comenzó, entonces, el intercambio sobre diferentes maneras de conservar marcas, de recordar ¿Son monumentos o se hace algo que recuerde sus vidas? La amasadora es un cráter, un hueco a llenar, pero para no olvidar.

Cierta tensión surgió cuando se los convocó a una dimensión más colectiva, parte de la cual podía desplegarse alrededor de la organización sindical. Aquí es necesario considerar el diagnóstico situacional previo. No hay colectivo que pueda asegurarse solamente desde lo gremial. Había algo en construcción, conservaban algo de lo grupal, lo sectorial, pero en un marco de desorganización y desvalorización del proceso de trabajo, por lo cual la pérdida de sentido los exponía a sufrimiento individual y los impotentizaba. Era importante que pudieran surgir encarnaduras concretas entre ellos, de algún otro tipo de discurso, de posición, mezcla de lo viejo y lo nuevo.

En esta instancia retornan los aportes de las investigaciones de Dulce Suaya (2003) sobre el lugar de la construcción de memoria, no solo en referencia a las violencias sociales, sino a las historias de los sectores y oficios en el marco de una memoria social. Un buen ejemplo de esto son los aportes de la UBA sobre estibadores. En ellos, se trata el abordaje de la problemática del alcoholismo en estibadores y se trabaja en comisiones conjuntas con trabajadores desde sus condiciones de producción y de riesgo en la estiba. Desde la memoria histórica se reconstruyen los atributos ligados a la organización, al saber y a la importancia del trabajo portuario en la economía nacional, lo que permite remover los aspectos peyorativos, como borracho y estafador, con efectos devastadores en la autoestima. La ingesta pasa así a estar asociada a ciertas condiciones de trabajo que, ligadas a ritmos de producción y modos de contratación, podrían poner en

relación la necesidad de anestesiamiento y conductas evitativas ligadas al alcohol. La reconstrucción de historias colectivas abre las puertas para el reconocimiento de un saber en el trabajo y la reconciliación con modelos identificatorios referidos a viejos estibadores, permitiendo finalmente un reposicionamiento del estibador frente a sí mismo como trabajador de la estiba (Suaya: p. 22).

Esto es lo que se intentó ir articulando en el caso de esta empresa. Las violencias tomaban su sentido no solo desde una memoria política sobre el Terrorismo de Estado, sino desde las historias de ciclos productivos, los modos de organización, las prácticas y las defensas que los trabajadores pudieron ir reconstruyendo mientras se intentaba producir otro saber organizativo. Para esto fue crucial el ámbito de capacitación participativa para la producción de nuevos modos organizativos del proceso de trabajo, normativas y reglas de oficio en las que la salud y seguridad no se subsuman a las metas productivas. Es parte de lo que Suaya (2003) identifica como *lógica de lo auto*, que ya se ha planteado y que está en juego en la construcción de identidades sociales (p. 31).

En paralelo a este proceso se realizó, con referentes de los sectores, y especialmente con los sectores implicados directamente en el accidente, el Árbol de Causas, según la metodología recomendada por Giraudo (2005) y que Vaca (2013) amplía en su aplicación desde un proceso participativo que lo complejiza y lo convierte en insumo importante de toda la deliberación. Los hechos más destacados fueron: un trabajador fallecido, alcanzado por la onda, explosión de gelatina en bandejas y cámara, iniciador golpe del carro contra la pared, carro en mal estado sin frenos, mal diseño de los carros, piso de plomo con nervaduras, amasador en zona sin refugio, se carga manualmente la amasadora, se adelanta la producción no espera ayudante, cambio de turno el trabajador está con otro equipo que no es el suyo, apremio del tiempo por producir, operación riesgosa, no hay análisis de riesgos, no hay cultura de seguridad ni documentación que lo acredite, no hay procedimiento de trabajo seguro, sin capacitación y sin control de horas extras.

Mientras tanto, los intercambios prosiguieron. Se escuchó muy atentamente la cuestión de los cambios de jefaturas y las reuniones o actividades planificadas. El colectivo pareció movilizarse tanto en un plano productivo junto a las nuevas propuestas, como también en un trabajo psíquico que los posiciona por lo menos en movimiento, en búsqueda. *De la coordinación a la cooperación, transitando la movilización subjetiva en la búsqueda de protecciones.*

Es necesario considerar como importantes dos modalidades de intervenciones. La primera es la modalidad de asistencia clínica en el abordaje de las problemáticas físicas y, especialmente, subjetivas. Se prioriza acompañar estas situaciones para evitar la estigmatización y el aislamiento de los más vulnerables. La singularización también propicia otras posibilidades. La estrategia es poner énfasis en los procesos de elaboración a través de la posibilidad de la palabra, minimizando el abordaje farmacológico y respetando sus procesos. La segunda modalidad que se ofrece es la asistencia a las deliberaciones colectivas apenas es posible, pensando el dispositivo grupal como posibilidad de alojamiento del sufrimiento.

Un indicador importante fue la pronta evolución favorable de los trabajadores que debieron recibir asistencia en salud mental. En general, se presentaron al modo de estrés postraumático. A los treinta días había diez situaciones en tratamiento; a los noventa, cinco en tratamiento psicoterapéutico, y a ciento ochenta, solo un trabajador con carpeta psiquiátrica. Así, entre otras razones, es posible recuperar el valor de hablar en los espacios públicos y la pertinencia de tratamientos o abordajes individuales.

El espacio público no es solo un espacio de habla y escucha: compromete a los involucrados y, en este espacio, la palabra se hace acción. En lo individual el terapeuta debe estar advertido del intento de convertirlo en auxiliar de acciones, por ejemplo, legales; en ese caso, la demanda terapéutica puede estar encubriendo demandas sociales que no encuentran inserción (Dejours: 2012 p. 15). En este proceso colectivo se intentó respetar demandas singulares por afectación psíquica o en su salud en general, al mismo tiempo que se procuró generar condiciones para aquellas problemáticas sociales que deben ser alojadas en el espacio colectivo para resignificar estos procesos también en esa dimensión.

Otro aspecto importante fue el acompañamiento del proceso de duelo de la familia del trabajador fallecido, que incluyó visitas domiciliarias, y en un nivel más administrativo se facilitaron las gestiones necesarias. Estas prácticas realizadas cuidando preservar la intimidad familiar fueron importantes también como devolución y aporte al colectivo de trabajadores preocupado por esta familia que sostuvo una posición activa y no de víctima de una tragedia, reclamando cambios en el trabajo, no solo cuestiones reparatorias, que eran su derecho.

Toda convocatoria debe tender a recrear lazos o puentes, esperar en los inicios de una experiencia y construir una demanda que pueda llegar a sostenerse. Generalmente hay fragmentación y desgaste. Los propios ideales de los equipos pueden convertirse en imperativos para los grupos. Los trabajadores no son lo que se representa *a priori*. Ellos mismos se encuentran con que, sin su posicionamiento, no hay transformaciones posibles, ni siquiera pequeñas. Es importante no transformar ideales en exigencias. Cuando se intenta recrear cierta mística, es posible el empoderamiento colectivo para, por ejemplo, *parar una producción cuando las fallas en la seguridad pongan en riesgo la vida*.

Fragilidad en lo colectivo. El oficio de la construcción

Ha sido ya mencionada la precarización y tercerización (Mollinier: 2012; Mustafá: 2012) como un factor determinante en los procesos productivos respecto a la salud y seguridad en el trabajo. Es por esto que, en los momentos de crecimiento industrial o productivo en general, se pueden dar accidentes en sectores específicos que crecen aceleradamente, tal como ocurre con el sector de la construcción a través de Obra Pública o infraestructura.

Si bien no han sido seleccionados del recurso del archivo como los casos paradigmáticos y centrales con los que se referencia la presente tesis, se incorpora un análisis parcial de dos accidentes del sector construcción, por su aporte significativo para reflexionar sobre el lugar y valor de las condiciones colectivas en los procesos de trabajo.

Un primer accidente se relaciona con la muerte de un oficial y un operario en circunstancias de desmoronamiento en la construcción de una red de desagüe realizada a través de tercerización de obra. Algunas puntualizaciones sobre esta situación:

- Se puede constatar la afectación grave de casi la totalidad de los trabajadores que estuvieron presentes en el accidente. En los encuentros, se reitera el relato sobre la escena traumática del accidente, la muerte de los compañeros, manifestando ansiedad, angustia, trastornos del sueño, irrupción de la visión del accidente al modo de un presente que se reitera.
- Preocupación de cada uno por el resto del grupo de trabajo.

- Ante el accidente y el aprisionamiento de un oficial varios trabajadores se exponen al mismo riesgo intentando salvarlo. En ese intento, uno más queda sepultado.
- Confusión sobre los derechos y la situación laboral, ausencia de referencias de su seguro o derecho a una asistencia, desconocimiento de qué es y qué debe hacer una ART.
- Culpabilización por suponer se debería haber podido hacer más. Aun reconociendo los riesgos que atravesaron, conciencia de que este riesgo laboral era una amenaza también para todos.
- Por momentos aparecen la fobia y la resistencia a pensar en el retorno al mismo tipo de trabajo. Se genera una revictimización cuando se les ordena concurrir al otro día a la escena del accidente a *limpiar*, así como en la poca precisión respecto a conservación de la fuente laboral.
- Relatos contradictorios sobre las previsiones de seguridad, especialmente entre técnicos y responsables de empresas con lo manifestado por los trabajadores.
- De acuerdo a las primeras reconstrucciones, hubo incidentes previos que hacían prever el riesgo de desmoronamiento que produjo las dos muertes.
- Las señales previas de riesgo fueron ignoradas, los técnicos de seguridad desconocen lo que los trabajadores detallan y es posible encontrar una gran afectación también en el nivel técnico de seguridad. El nivel de capacitación no tuvo su correlato en el cumplimiento y supervisión de normas.
- No hay condiciones en el lugar de trabajo de acuerdo a normativas vigentes (descanso, comedor, horas de trabajo).

Se enfatizan dos dimensiones en el abordaje de la situación. Una de ellas es la dimensión de la legalidad, para lo cual se debe informar y construir perspectiva del derecho laboral, en gran parte desconocida por los trabajadores a pesar de que algunos tenían muchos años de trabajo. Seguramente la condición de inmigrantes de países cercanos o descendientes de ellos, así como también un analfabetismo funcional en varios, propiciaban esta condición de fragilidad en el campo del derecho laboral, mano de obra precarizada y en épocas de crisis con una trayectoria errante. La segunda dimensión se refiere al modo de transitar y ser asistido en sus procesos de sufrimiento e impacto de lo traumático en su salud en general.

Con respecto al seguimiento y asistencia desde el campo de la *salud mental*, ha sido muy difícil ingresarlo en las estrategias de asistencia de las ART, que solo ofrecían perspectivas psiquiatrizantes que los propios trabajadores leían como estigmatizante para su medio laboral y sociofamiliar. En este campo se fueron hilando trayectorias individuales y singularidades que debieron ser tenidas en cuenta; por ejemplo, la vulnerabilidad de quien recientemente transitó por la pérdida de un hijo o de quien sobrevive, pero tiene una relación familiar con uno de los fallecidos. Frente a eso, se asesora a los familiares, se dan pautas de alerta y se facilita el acceso a los sistemas de atención.

Otro de los obstáculos fue la necesidad de volver rápido al trabajo para no exponerse al riesgo de perderlo y, a su vez, porque el salario percibido generalmente tiene su mayor parte en negro, con lo cual sin concurrir al trabajo se cobra mucho menos. Paralelamente, los más afectados necesitaron de un tiempo mayor de recuperación que, en algunos casos, se convirtió en desocupación, aumentando la vulnerabilidad. Otra variante fue el intento desesperado de conseguir otro trabajo cuando aún no se estaba en condiciones de hacerlo, dado que exponía al trabajador y a sus nuevos compañeros.

En una de las situaciones fue necesario incorporar el marco de creencias religiosas y sus referentes cercanos, en tanto este era el recurso por el cual el trabajador en cuestión se sentía sostenido y acompañado. Solo hubo que tener precaución en dejar establecidas las responsabilidades terrenales de la empresa y de los organismos que fiscalizan estas tareas.

Ya se ha hecho mención a cómo la construcción del accidente en los medios de comunicación aparece más al modo de hecho policial, lo cual invisibiliza las cuestiones de la justicia en el derecho laboral y las responsabilidades en juego. Solo se nombran víctimas. También se ha señalado que una serie de incidentes se presentan antes del accidente, hechos sostenidos especialmente por los propios trabajadores. Hay que destacar las actitudes de solidaridad del grupo ante la primera muerte, lo que desencadena el fallecimiento de otro que intenta salvarlo y de un tercero, que alcanza a ser sacado por sus compañeros, también en el medio de un intento de rescate. En este proceso, hubo instancias primeras con sentimientos de intensa culpa: *algo más se podría haber hecho; sabíamos que allí estaba este caño y que estaba húmedo...* que se puede poner en relación al escaso ejercicio del derecho laboral y desresponsabilización de niveles jerárquicos.

En el intento de acompañar la tramitación del accidente mortal, se dieron instancias de convocatoria grupal del equipo de trabajo, lo cual se pudo parcialmente ya que no había una referencia de lugar físico más que donde había ocurrido el accidente, por lo cual se utilizaron otras alternativas accesibles. En las entrevistas, surge un lugar común donde luego de los primeros días se vuelven a convocar, espacio social compartido con los fallecidos, al cual se tuvo acceso y se pusieron en valor y recuperaron rituales de fraternidad sostenidos entre ellos, como la silla vacía, el cenicero y el cigarrillo de quienes no estaban.

El segundo accidente a considerar es en la rama construcción, en la que falleció un operario en situación de desmoronamiento en excavación. Plantea problemáticas ligadas a la situación de iatrogenia y revictimización cuando la concepción sobre el sufrimiento y la imposibilidad de ejercer derechos laborales ante el infortunio del accidente deja a los trabajadores expuestos ante una individuación muy lejana de factores protectores o instancias colectivas, aun las gremiales, que pudieran acompañar y atemperar este dolor. Las tres personas consideradas como directamente afectadas expresaron de maneras diferentes la vulnerabilidad a las que quedaron expuestas luego de un accidente mortal. En un caso, el trabajador afectado tiene momentos críticos en los que se le aparece la escena del accidente de manera presente y real, tratándose, además, de un amigo personal. Esta situación crítica se ve empeorada en el momento en que es obligado a concurrir a Tribunales en calidad de testigo y es presionado a permanecer más de cuatro horas hasta que decide retirarse. Desde ese momento, una víctima pasa a ser interpelada en tanto se la amenaza con la fuerza pública, lo que conduce a su agravamiento y desestabilización psíquica. Otra vez el accidente laboral es tratado como hecho policial.

Ante la presencia policial, este operario remonta a circunstancias particulares de su juventud, previas a su inserción como trabajador y, en el encierro de su casa, revive situaciones carcelarias. Ante la no posibilidad de presentarse en ambulatorio y el rechazo de ART, se logra consensuar su tratamiento, primero domiciliario, luego articulado a la red pública cercana a su casa, hasta poder ser remitido a su sistema de ART y obra social, cuya oferta no era la adecuada. Un indicador de la gravedad fueron los dos intentos de suicidio en los inicios de esta crisis. Aquí fue posible incluir, como recursos, los lazos familiares como su sostén, evitando internaciones

que se le hacían insostenibles al no poder deambular. Se pudo establecer que las situaciones de actos que atentaban contra su propia vida fueron en consonancia con noticias o intervenciones que lo desconocían en sus derechos: uso de la fuerza pública, acoso mediático, amenazas de despido o rechazo de sus certificados de tratamiento, no cobro de salarios familiares, cobro parcial o tardío del salario. En esto se pudo ingresar asesoramiento legal desde sindicato.

El segundo trabajador ubicó con énfasis cómo las secuelas o efectos de la escena traumática se presentifican a raíz de su estado. Luego de prestar declaración en el juzgado, se sintió particularmente afectado por el interrogatorio, ya que se buscaban culpables y no entendía de qué debe responsabilizarse alguien que fue afectado y, además, analizó que la confusión del propio trauma lo puede inducir a contradicciones en su relato. Presentaba el retorno permanente del accidente en imágenes visuales al modo de una alucinación, serios trastornos del sueño e ideas querellantes, especialmente cuando se sentía presionado y amenazado en circunstancias reales. En este segundo trabajador fue importante su decisión y posibilidad de buscar otro trabajo, ya que, si bien se le procuraron instancias mediadoras, fue evidente la política empresarial de no considerar su afectación, la cual condujo, además, a tensionar de manera agresiva el lazo familiar. Esta decisión la planteó en circunstancias en las que sus recursos simbólicos le permitieron deslindar responsabilidades y concientizarse sobre la posibilidad de ejercicio de derechos laborales en otras empresas. Este tránsito fue realizado recuperando la trayectoria laboral previa y poniendo en valor sus saberes.

En ambos trabajadores se presentó la invasión de las condiciones laborales en su conciencia a partir del desmoronamiento subjetivo que el accidente mortal produjo. Expresaron que no había registro previo de lo que podría suceder, que no existía la palabra miedo y que el oficio se transmitía sin estar advertidos de los aspectos de seguridad y mucho menos de salud. Cuando se arriba a estas caracterizaciones o análisis producto de un trabajo previo y colectivo o, por lo menos, grupal, se puede dimensionar la distancia con la representación del hombre-trabajador arbolito de navidad, lleno de protecciones individuales. Cuando solo está presente ese nivel, se torna funcional a la des responsabilización empresarial: el problema es el arnés, el casco, una malla salvadora del trabajo en altura, y así ante cada tarea.

En los casos de accidentes en construcción hubo una intervención muy parcial del sindicato, dificultades en trascender la grupalidad -en el mejor de los casos- con dificultades para dimensionar lo colectivo, en tanto las condiciones de trabajo atentan contra la historización o colectivización de la experiencia de trabajo. El sector construcción fue el que mayor despliegue de lo asistencial ameritó por su gravedad en los efectos en una población vulnerable en muchos aspectos, como el nivel educativo y las migraciones, la precarización y el frágil marco de legalidad, con lo cual el sufrimiento es más individualizado y proclive a la culpa. Es de destacar que luego de un recorrido importante en el segundo accidente planteado en la construcción la intervención de un nivel de la gestión estatal local permitió generar instancias solidarias comunitarias que incluyeron vecinos, única instancia en la que podría evaluarse lo protectorio grupal desde una política pública.

Lo que señalan las entrevistas

Durante el *trabajo de campo* se recortan situaciones en las que acontecieron accidentes mortales y se realizan entrevistas cuya producción se considera vital para

entender algo de la dinámica procesual en relación con el acontecimiento de *accidentes graves y/o mortales*. Las entrevistas semiestructuradas a referentes clave dieron lugar a varios interrogantes:

- ¿Qué es un accidente? Un accidente laboral ¿tiene especificidad? ¿Cómo lo piensa?
- ¿De qué modo suelen ser las primeras intervenciones? ¿Piensa que tiene las herramientas adecuadas para abordar el problema desde su lugar?
- ¿A quién afecta un accidente? ¿Un accidente afecta al grupo de trabajo? ¿De qué manera?
- ¿Cuáles son las políticas de empresas o del Estado frente a esto?
- ¿Quiénes intervienen en el siniestro? ¿Se puede prevenir un accidente? ¿De qué depende?
- ¿Cuál es el lugar de la normativa y marco jurídico?
- ¿Hay un saber de los trabajadores? ¿Qué asuntos aumentan el sufrimiento ante un accidente laboral?
- ¿Qué cuestiones permiten afrontar esos acontecimientos con menor sufrimiento o permiten reparar daños psíquicos y lazos sociales?

Se realizó, además, un encuentro más específico con técnicos en *Higiene y Seguridad*, con interrogantes similares. Es posible destacar las siguientes consideraciones surgidas en esa actividad: se fue construyendo en la actividad grupal una definición de *accidente* en términos legales y académicos e inmediatamente se produjo una aclaración: en un accidente siempre parece que las razones apuntan a algo externo al proceso de trabajo, se diluyen responsabilidades y no se visibiliza el proceso real de trabajo. Las primeras intervenciones ante el accidente suelen ser confusas y de mucha desorganización, gira sobre las personas, mecanismos de culpabilización con eje en errores humanos, concepción reforzada desde la SRT, para la cual solo el 20% de los accidentes no dependen de la falla humana.

Hubo mucha insistencia en el problema de la formación del técnico en Higiene y Seguridad, en cómo a veces se trabaja sin lo básico, comienza la formación y a veces se interrumpe, y se desarrollan prácticas con las cuales retoman el estudio. Para quien no hace este corte, no ingresa, según sus consideraciones, ni con lo básico de conocimiento del trabajo real, que sería su herramienta o recurso más importante para el cuidado de la salud y seguridad en el trabajo. Se valoran los elementos personales de protección, pero sería mucho más importante tener todos los elementos, por ejemplo, de una obra para asegurarse las condiciones de trabajo o que los tiempos de entrega de obra no actúen como presión distorsionando los tiempos del proceso de trabajo. Según las opiniones de los Técnicos en Higiene y Seguridad lo que en teoría se plantea puede hacer inviable el proceso productivo.

Surge desconocimiento sobre cómo realizar un informe de accidente y escaso conocimiento del marco jurídico, no se tienen claras las jerarquías y se plantea mucha soledad y vulnerabilidad al momento del accidente, no valoriza al incidente como señal o prevención ni se realizan análisis de accidentes, ni siquiera en su formación, con el agravante de que suelen ingresar en compañías de seguros como salida laboral y en estas empresas solo se atiende al accidente vial. Fue numerosa la puntuación del déficit en sus propias condiciones laborales, en primer lugar, por la exposición a riesgos tal como lo demuestran algunos accidentes mortales en el país que tuvieron fuerte repercusión y, en segundo término, porque la mayoría está en condiciones de suma precariedad: son monotributistas, sin ART, sin perspectiva de

género, con deficiencias en sanitarios, sin comedor, sin lugar para estar. Algunos pocos tienen trabajos más estables y generalmente trabajan en compañías de seguro encuadrados como empleados de comercio, sin reconocimiento de su especificidad.

Finalmente, el grupo reflexionó sobre su propia afectación en el caso de accidentes, la falta de recursos para operar en esa compleja realidad y se intentó interrogar sobre la incidencia de estas condiciones en la calidad y eficacia de su trabajo.

La labor de *inspección laboral* como parte de *Políticas Públicas*

Se han realizado entrevistas con el sector vinculado a la Inspección en salud y seguridad en el trabajo dependiente del Ministerio de Trabajo Provincial. En ellas aparece una clara definición sobre el *accidente*, que no es visualizado como un imprevisto, sino que se considera que hay un proceso previo que seguramente explica o da sentido a por qué se produce un accidente. Los inspectores no creen en la teoría del error o falla humana, utilizan el árbol de causas como instrumento que, además, permite conocer el proceso de trabajo. Ponderan el valor del incidente como aquello anticipatorio que marca cómo se está expresando justamente que el trabajo real no está contemplado o se niegan las deficiencias, por negación de los trabajadores o por negligencia de empresa.

Los procesos de formación acerca del accidente, con nuevos instrumentos, se conciben como proceso de aprendizaje que hace posible dimensionar el accidente grave o mortal, acontecimiento que afecta a los inspectores, al equipo de trabajo, a los mandos medios y que tiene un impacto socio familiar. Reconocen que el acceso a su propio proceso de sufrimiento les permite dimensionar la tragedia del equipo. Consideran que no es suficiente el conocimiento previo sobre accidentes, quizás, por la necesidad de ampliar su carácter interdisciplinario, proponiéndose, por ejemplo, incorporar el relevamiento de efectos familiares de modo institucional, protocolizado. Como no es de interés empresarial el cuidado del trabajador, se niega la prevención, aunque son obligatorios los planes de prevención. Se observan los impactos en los trabajadores y el aumento de riesgos cuando hay amenaza de despidos o precarización y especialmente, cuando se intensifican los ritmos de producción. En esas condiciones, un trabajador haría cualquier cosa por no perder sus ingresos y su comunidad. Valoran la capacitación, el aporte de instrumentos y destacan el conocimiento insuficiente de los técnicos en Higiene y Seguridad, la necesidad de incorporar el tiempo libre, las pausas adecuadas y la ubicación de las posibilidades de cada trabajador.

Un estado de ansiedad permanente puede ser una palanca de producción y mayor explotación, así como una fuerza la producción de saberes, aunque en muchos casos queda en el nivel de los secretos, sin poder constituirse en verdadero saber de oficio. La articulación ignorancia-riesgo-ansiedad- seguridad, es un instrumento de productividad y de control social (Dejours: 2001).

Destacan un período en el que hubo intensa formación en Ergonomía, Árbol de causas, normativas del trabajo y marco jurídico, y evalúan que han cambiado las condiciones sobre la transmisión. Apelan al *compromiso ético* de cada uno y se exigen no apartarse de su responsabilidad. Además, consideran que analizar accidentes debe ser más valorado, la producción de pensamiento facilita el responsabilizarse por el trabajo de cada uno. Destacan el valor de la intervención estatal, si bien consideran a esta coyuntura como una etapa de estancamiento con

riesgo permanente de retornar al criterio recaudador, en el que prima la sanción económica, sin modificaciones en los procesos de trabajo.

Plantean como una de las dificultades la *virilización* de oficios, especialmente en los sectores industrial y de construcción. Ya se ha señalado cómo las estrategias defensivas producen posiciones de dominación o servidumbre que van articuladas a una exigencia de virilización cuya función es negar el riesgo o peligro, no solo físico, sino, en muchos casos, de cohesión psíquica. La estrategia defensiva no produce pensamiento y es así como dejan de valorarse los incidentes como una alerta importante. En el caso de oficios femeninos aparecen los problemas desde la esfera de violencia laboral.

En la labor de inspección se detienen con suspensiones las obras que presentan riesgos, se reclama mejorar la formación de técnicos. A su entender, el registro de incidentes o la suspensión por inspecciones debería ser un quiebre, una oportunidad para redefinir el proceso, pero generalmente las empresas obstaculizan por costos, poniendo ejemplos de accidentes graves ocasionados por la tensión entre costo y ritmo de trabajo, especialmente cuando se alquilan herramientas o instalaciones. Estas circunstancias están relacionadas a lo que se planteó anteriormente al considerarse situaciones que pueden resultar traumáticas, en las que la virilización se encadena al miedo e invierte una posición subjetiva respecto al riesgo, pudiendo favorecer la omisión de alertas a través de la consideración de los incidentes y al contrario del establecimiento de alertas se consolidan estrategias defensivas que niegan el peligro.

Se describió un perfil definido de problemas según oficio: desmoronamiento en construcción, accidentes con lesiones graves en industria, accidentes en *itinere*, no se realizan previsiones correctas en silos, fragmentación del trabajo por tercerización, falta de coordinación, personal nuevo, etc. Se tiende, aun desde el propio colectivo de trabajadores, a culpabilizar al trabajador en la teoría del error, muy difícil cuando no hay testigos, y estas teorías generan gran culpabilización pues, generalmente, las tareas de riesgo no deben hacerse en soledad y se desmoronan rebusques o estrategias que hasta el momento habían funcionado. Por esto son importante los aportes de una psicología que advierta sobre los riesgos de estigmatización, así como los de Poy (2006) cuando analiza las problemáticas de seguridad dándole otro valor y sentido aun a las trasgresiones, partiendo de ubicar las razones que los trabajadores construyen sobre los desvíos de las normas.

Los inspectores de seguridad consideran que los trabajos suelen no tener procedimientos acordados correctamente o, si los tienen, se los desconoce. Además, esto queda como un problema técnico por el cual el trabajador no puede opinar sobre la norma, se desconoce su saber. Socialmente, el tema solo se difunde de manera policial en accidentes mortales, especialmente en industria y construcción, pero no se visibiliza como problema del trabajo. Reivindican los comités mixtos de Higiene y Seguridad y los efectos que se producen cuando esto funciona, lo cual no ocurre en muchos casos en los que son solo una formalidad. La presencia de varios sindicatos en la empresa es visualizada como una dificultad adicional, algo que hace conflictivo resolver la representación paritaria. Se considera naturalizado el riesgo y se teme el regreso de la desocupación y el crecimiento de la tercerización, lo que haría crecer los riesgos y, seguramente, implicaría un incremento de accidentes mortales. El campo de la prevención aparece muy devaluado o centrado en protecciones individuales.

Sobre tercerización, ya se han mencionado los aportes de Carlos Vaca (2017) cuando analiza la caída de legislación protectora de accidentes (Ley N°

24.457) o abandono de fiscalización en el marco de la ruptura solidaria del régimen de ART y de Mustafá (2012) en la relación tercerización-precarización. Linhart (2016) también aporta al análisis de los procesos colectivos en los '90 desde la lectura de los efectos de la tercerización, y destaca que el cuestionamiento al taylorismo va de la mano con declarar obsoleto el saber de los trabajadores, que serán aprendices permanentes, lo que refuerza la subordinación en tanto el oficio puede ser obstáculo a la adaptación y fluidez de la producción.

En los aportes de Campos (2009) es posible recuperar cómo se generalizaron políticas volcadas a destruir, deliberadamente, los mecanismos sociales y políticos de protección surgidos frente a las distorsiones y conflictos derivados del mercado. Guilherme Bailley (2012), sobre la tercerización-precarización, analiza cómo crece el sufrimiento en el trabajo y cómo se obstaculiza la posibilidad de darle sentido a la tarea en el marco de una obra colectiva.

CONCLUSIONES

La Tesis se ha centrado en el análisis de las *estrategias defensivas* y los *mecanismos protectores de la salud* que producen ciertos colectivos de trabajadores ante el sufrimiento generado por situaciones peligrosas en los procesos de trabajo que derivaron en accidentes graves. Se intenta tejer una trama conceptual que no se detenga en recortes particulares ni aplane las dimensiones en juego: la dimensión subjetiva e histórico social, la singularidad y el colectivo. Los accidentes graves y mortales junto al *trabajo vivo* que incorpora los *cuerpos*, el *tiempo*, los *procesos*, los *saberes* y la *memoria*, integran un proceso que puede tomar el valor de testimonio.

Se traza un recorrido por desarrollos desde diferentes conceptualizaciones, que aportan al análisis de esos procesos, para luego ponerlos en relación con los acontecimientos de accidentes graves y/o mortales analizados, así como también con las intervenciones, de manera que permitan analizar sus posibles efectos.

El *objetivo general* ha sido analizar los procesos singulares y colectivos que permitan acceder al conocimiento del sufrimiento, las estrategias defensivas que generan y los modos en que se puede tramitar la posibilidad de restituir o conservar la salud psíquica -se trata de las protecciones- en aquellos *colectivos* que han sido afectados por *accidentes graves*.

Aun cuando el eje temático son los accidentes graves y/o mortales, la categoría central de análisis es el *trabajo*, indagado en sus dos dimensiones: como **POIESIS** o *producción* y como **ARBEIT** o *per elaboración*. El hombre produce un valor y a su vez se produce y se transforma en ese mismo proceso.

En el estudio de procesos específicos, en el sector de riesgo eléctrico, la producción de explosivos y la construcción, en los que acontecieron accidentes mortales, se han encontrado grupos de trabajo organizados alrededor de estrategias defensivas que los protegen de un mayor sufrimiento. En esa hiancia que se produce entre el trabajo prescripto y el trabajo real, que es el lugar de sufrimiento y placer donde se juega la verdadera humanización y sentido del trabajo, es donde el trabajador pone mecanismos subjetivos en juego, pero principalmente inteligencias: la astuta, la del ingenio, la que sistematiza el acto de transmisión de un oficio que se generó por creaciones y obras sucesivas. Son las condiciones subjetivas, y no son solo de CyMAT, que se producen en esta inadecuación entre normativas y procesos reales, las que pueden abrir la posibilidad de intervenir realmente en la organización del proceso de trabajo para disputar su sentido frente a las formas de dominación que lo atraviesan.

Se reconocen tres procesos diferentes de acuerdo al lugar y la modalidad de acceso a lo colectivo que tiene cada una de las experiencias:

- La cooperativa eléctrica, impulsada por instancias estatales y motorizada por el montante de sufrimiento que afecta a un colectivo casi familiar, local, fuertemente filiatorio.
- La fabricación de explosivos, un proceso rápidamente colectivizado por instancias de gestión estatal, sindical y recursos técnicos que habilitan la emergencia de una memoria histórica ligada a catástrofes sociales.
- En la construcción la lucha contra la precariedad, la fragmentación y políticas dirigidas a disolver la construcción grupal previa, a fin de instalar el sentido de que no ha ocurrido nada, y si se reconoce algo de lo sucedido se culpabiliza a los trabajadores por errores humanos, desligándose la empresa de toda responsabilidad.

Los procesos de trabajo, según la especificidad de la actividad, desarrollan en los trabajadores *estrategias defensivas* que les permiten negar el sufrimiento que ciertas situaciones peligrosas conllevan y que ponen en tensión al proceso mismo de trabajo, ya que resulta necesario que sea posible trabajar en esas condiciones. Frente a esta vivencia un modo de sostenerse se produce por la virilización de estos oficios que dan cuenta de una de las formas del patriarcado que victimiza a los propios varones: no se puede tener miedo y aquel que lo padece es amenaza para la cohesión. Pero los accidentes ocurren y estos hechos graves y/o mortales pueden quedar en la serie de la fatalidad, de la catástrofe natural, o del error humano, la individualización de responsabilidades sin especificar jerarquías.

La propuesta es develar cuándo determinadas intervenciones colectivas pueden hacer de esto natural un acontecimiento, por lo tanto, se posibilita el surgimiento de actores e historización. En este sentido, el desarrollo de esta tesis parte de la siguiente *Hipótesis*: los accidentes graves, en ciertos colectivos de trabajadores desencadena el desmoronamiento de las estrategias defensivas, lo que los expone a mayor sufrimiento individualizado; la negación de la relación de este sufrimiento con el proceso de trabajo obstaculiza la posibilidad de construir mecanismos protectores de la salud.

En la disputa por el sentido en el proceso de trabajo, esta relación invisibilizada salud-trabajo es una de las más importantes para dilucidar los efectos no solo de la explotación, sino de lógicas de dominación en las que se juega el lugar del sujeto, es decir, lo humano.

Cuando ocurren accidentes graves y/o mortales, los efectos traumáticos impactan sobre la posibilidad de sostener estrategias defensivas, que pueden ser la negación (no hay peligro, solo errores) y la desmentida (esto no ocurrió y no hay relación trabajo-salud). En el caso del oficio de la construcción se agrega a la individuación, la producción de actos crueles (como no suspender actividades, mandar a limpiar el lugar del accidente a los más cercanos, disolver equipos de trabajo, despidos, no asistencia), pero ese artefacto de la crueldad anclado en los aspectos más oscuros de la constitución subjetiva solo se sostiene si hay políticas que le otorgan posibilidad y sustento.

Una pregunta central que la *Ergonomía Crítica* y la *Psicodinámica del Trabajo* plantean y que emergió en los dichos de los trabajadores es *por qué, a pesar de todo esto y las malas condiciones laborales, no hay más accidentes*. Esta pregunta apareció especialmente en el caso de servicios eléctricos, en los que se encontraron las estrategias defensivas, pero también el ingenio y los saberes de oficio que no siempre se está dispuesto a socializar.

En el recorrido de la Tesis surge el interrogante sobre la posibilidad de preservar la salud de los trabajadores a través de mecanismos y recursos que sean protectores; es decir, no un afrontamiento que implique aguantar, porque en estas escenas es central la posición del trabajador y su dignidad. La historia de los trabajadores demuestra que no solo se defienden o resisten, sino que han generado procesos de lucha como actores de procesos emancipatorios.

Desde la sociología crítica se ha ubicado la centralidad del sujeto como objeto del arte de gobierno neoliberal. Se da un ensamblaje de procesos objetivos y subjetivos, vinculando racionalidades políticas y procesos de subjetivación, en síntesis, la producción de sujetos y la subjetividad como vía regia de dominación. Esta biopolítica toma como uno de sus fundamentos las teorías del capital humano que instalan el gobierno de sí mismo y de las cuales el capitalismo se propone la mayor explotación, sostenido en el propio deseo. Quizás, uno de los bordes más

polémicos de esta biopolítica es que esta individuación que se alienta en el mundo del trabajo no apela a la creatividad, sino a la afición al riesgo, lo cual debilita todo intento de pensamiento crítico, que siempre es colectivo.

En el caso de la cooperativa eléctrica el accidente mortal nunca iba a existir, no podía pasar; en la fabricación de explosivos, es un juego con la muerte permanente, en el cual la infracción rara vez toma el estatuto de transgresión: se juega con fuego, con balas; y en la construcción está prohibido mencionar el miedo, humor negro que desafía todo riesgo en muchos casos mortal, pero cabe destacar que esta virilización no es coraje.

En las tres experiencias se visualizan las resistencias de las empresas a generar espacios grupales que permitan la reflexión. Para coordinar se puede apelar a reglas, normas, pero para cooperar en la organización del trabajo se necesita de colectivos de trabajadores.

En el caso de servicios eléctricos, junto a la propuesta de la política pública sobre salud y seguridad en el trabajo que transmite un equipo técnico, se fueron generando demandas desde los propios trabajadores para un rediseño general del proceso de trabajo, desde la implicación en mapas de riesgo por sector hasta la reelaboración de normativas, junto a la creación de instancias institucionales de salud y seguridad, así como servicios de salud laboral. El recinto cobijó recuperación de saberes, pero también historias, algunas de duelos y accidentes que facilitaron generar condiciones subjetivas, movilizándolo desde el sufrimiento intenso y la patología a estados de mayor bienestar, que generaban propuestas sobre el trabajo y la prevención en salud y seguridad.

El caso de la producción de explosivos, permitió no solo revalorizar la potencia de lo colectivo, el lugar de un sindicato, el alojamiento desde una política de producción, sino que también fue posible el rediseño participativo de la producción. Se dejó caer el velo que los protegía del peligro inminente de la explosión, jugaban con esto en una ilusión de control y azar en la que podían hasta perder la vida. Se pudo analizar la dimensión de una política de gestión pos tragedia en diferentes niveles de jerarquías, dimensionar el accidente como catástrofe social e incluir los actores familiares involucrados. En esta experiencia, los aspectos asistenciales de la salud incorporaron en lo singular una modalidad de intervenciones en las que el padecimiento no se sobre/medicaliza o psiquiatiza, ni se psicopatologizan las razones del sufrimiento.

En esos procesos en los que el pensamiento crítico se constituía a partir del análisis grupal -recinto que a veces se tornaba asambleario- pudieron recuperarse incluso los sectores de trabajadores que ya no estaban, ya sea por jubilación o por lesiones, discapacidades, mano sobrante o fantasmas de otros tiempos, saberes de oficio que no terminaban de transmitirse en una filiación trunca, no sistematizada, pero suficiente para el intento de ingresar al trabajo. Así, fue posible rediseñar las reglas y normativas que garantizan producción preservando la vida. Al recuperar las razones y justificaciones de lo que un equipo u operario propone, la infracción puede transformarse en transgresión. Ese proceso deja en claro las resistencias y el boicot de los que sostienen en mandos medios la *negación del peligro* y pueden hasta sabotear la producción de esos conocimientos sobre la seguridad en el trabajo, porque se desconoce el valor de una vida. Se trata de reglas tayloristas de un *hombre máquina*.

Cuando el sistema defensivo cae, se trastoca el proceso de trabajo, se interrumpe la cadena de representaciones que sostiene a posibilidad de trabajar, uno o varios se han perdido. El hecho del accidente grave y/o mortal ingresa

generalmente en el orden de lo traumático y allí surge la pregunta acerca de cómo transitarlo, de cómo tramitar la dimensión de catástrofe que el accidente implica sin analizar este proceso desde un carácter individualizante, ni quedarnos con la figura solo de víctimas, pues la apuesta no es al tutelaje, sino a suponer allí a un sujeto, una dimensión humanizante que se construye con otros desde la historia y con memoria.

En el sector de la construcción se pueden evidenciar los efectos de la precarización y la flexibilización laboral, así como los derivados de la ausencia de una organización colectiva como la sindical u otras formas asociativas que permitan ser acompañados en cercanía en este proceso, alojados, asesorados. Los accidentes laborales son convertidos rápidamente en hechos policiales, mediáticos, y como máximo ingresan en lo laboral respecto al acto inseguro o falla humana. Si bien se encuentran estrategias defensivas en todos los sectores de actividades, constituidas como tal para negar los peligros y esencialmente el sufrimiento que la brecha entre lo prescripto y lo real produce en el trabajo, es en la construcción donde toman más claramente la forma de ideologías de oficio, núcleo duro de la defensa, inalterables y difícil de remover, muy riesgoso subjetivamente, cuando este sector generalmente precario y frágil en su relación laboral pierde los soportes que lo organizan y se ve expuesto al propio derrumbe. Rápidamente los equipos se desarman, estallan procesos de trabajo ya establecidos, no sobrevive ni lo cotidiano, se naturaliza la muerte y hasta las marcas en el escenario del accidente, hay que limpiar todo rastro de sangre, solo se conservan lazos de proximidad entre trabajadores cuando una proximidad barrial o familiar los aloja. Son ellos mismos, con reuniones en bares o domicilios, los que buscan velar con rituales la ausencia, soportando en la psiquis y el cuerpo crisis no reconocidas ni siquiera en su valor traumático. Es el inicio de la carrera al despido laboral.

La catástrofe tiene la cara de la tragedia, pero también puede ser una oportunidad si se pone en marcha la movilización subjetiva desde un proceso participativo que ubique al trabajador como actor. Para esto son necesarias herramientas de la clínica del trabajo y la numerosidad social, estrategias alrededor del trabajo vivo. Procesos sobre el trabajo en los que no se trata solo de coordinación, que puede rápidamente burocratizarse como instrumental, sino de transitar desde la prueba a la experiencia sustentada en cooperaciones, nivel superior de la organización del colectivo de trabajadores. Este tipo de procesos emerge inicialmente en la cooperativa eléctrica, aparece como imposible de instalar en las condiciones de trabajadores de la construcción y toma más envergadura en la fabricación de explosivos.

En la catástrofe como oportunidad no se trata solo de reparar o mitigar lo traumático, sino de la puesta en marcha de una elaboración desde la trama colectiva. Se trata de remover soportes defensivos, pero al mismo tiempo se debe poder ofrecer condiciones de posibilidad de otra trama. Los sujetos pueden caer en el desamparo y reforzar la ideología del oficio, pero también el trabajador puede desmoronarse producto del arrasamiento de lo inesperado y, en esta fragilización de soportes de sociabilidad e identidad construidos en una trama de lazos sociales ligadas al trabajo, la escucha de estos sucesos es siempre *escucha arriesgada*, una escucha dispuesta a comprender, entender, pensar algo inédito, que va a implicar riesgos y por ello puede conmover y desestabilizar hasta los propios fundamentos teóricos con los que se intenta analizar.

Un posicionamiento ético convoca a tener los resguardos necesarios no solo por respeto al valor de las palabras, sino por la responsabilidad de contar con los

recursos o herramientas para intervenir que puedan producir nuevas tramas en narrativas construidas rescatando saberes que no deben ser develados cuando no hay condiciones que eviten sean apropiados a fines solo instrumentales. En ese marco se encuentra la complejidad de la tarea de construcción de la *demanda*, trayectorias ligadas a cómo desde diferentes modos de pedidos pueden variar las estrategias para generar condiciones que la hagan posible.

En esta investigación, el caso *producción de explosivos* surge del pedido desde un nivel gerencial que acompaña y lo instala como proceso en el marco de construir una política de Salud y Seguridad en el Trabajo, así como una lógica diferente de producción, cuestiones que la Gerencia de Producción y su Departamento de Salud y Seguridad en el Trabajo venían planteando previamente a la catástrofe de la explosión. En el caso de la producción eléctrica, surge en niveles de gestión de RR.HH. por resonancia de efectos traumáticos de sufrimiento que transversalizan el acontecimiento a los diferentes sectores de la cooperativa y sus familias, marcas de procesos filiatorios que se refuerzan en identidades desde lo que el trabajo otorga y se articulan al diagnóstico de tareas de inspección y alarma de salud laboral del Ministerio de Trabajo. Por último, el rubro *construcción* se presenta sin demanda de las empresas ni del gremio, a partir de un pedido de los trabajadores hacia el Estado en el que el dolor es crisis e intensa angustia, a veces gritos que pueden instalar una alarma en agentes estatales. Desde allí, con esta materialidad y diferentes actores, centrado en los propios trabajadores, se construyen las demandas que sostienen la investigación.

Se trata de poner en relación los procesos subjetivos con los procesos de trabajo, para lo cual son necesarias intervenciones que lleven en su construcción los aportes de la psicodinámica del trabajo, de la investigación participativa ligada a la epidemiología crítica latinoamericana y de la numerosidad social. Seguramente hay construcciones sobre el proceso productivo que funcionan mitigando el sufrimiento en lo cotidiano, pero es necesario hacer surgir lo real para crear condiciones de seguridad que abran a la posibilidad de cuidados en la seguridad y salud de los trabajadores. Lo real no reconocido es lo que obliga a veces a hacerlo de manera diferente a las normas o permite proponer nuevas maniobras o acuerdos.

El proceso, especialmente con los capataces del sector denominado de riesgo eléctrico, permitió rescatar saberes de oficio sin quedar atrapados en la tradición y, a su vez, problematizar la iniciación de los jóvenes. La cuestión generacional aparece en las tres experiencias como aporte, pero también como posible obstáculo cuando en nombre del “siempre fue así” se resisten a otras miradas y aportes de nuevas generaciones. En el sector eléctrico la fragmentación del proceso de trabajo y la falta de procedimientos registrados que se pudieran revisar construyó el *escenario catástrofe*. Se hizo lo que se tenía que hacer por *tradición* y no alcanzó.

Cuando emergen en los análisis de procesos resistencias que se expresan como culpabilización y obstaculizan la definición de responsabilidades, emerge también una negativa a cubrir instancias jerárquicas. Ya no basta con el reconocimiento salarial, al no haber sostén colectivo la función aparece como sobrecarga o facilitador de chivos expiatorios que no necesitan del conocimiento del proceso ni de su historización.

Ante la falta de uno o algunos trabajadores que se pierden por accidentes mortales, es posible observar que cuando la serie cae o se interrumpe, el sufrimiento negado emerge. Para no cristalizar esto es necesario poner palabras, buscar sentidos, sostener el trabajo. Luego, el intento por esta vía de hacer del accidente acontecimiento, lo cual no es una tarea individual.

Para que haya *acontecimiento* es necesario producir *historización*. Junto a la implementación de valiosos instrumentos, como los mapas de riesgo o el Árbol de causas, hubo que darles vida a los procesos de trabajo historiando empresas, instituciones, procesos de trabajo, colectivos de trabajadores e incluir accidentes o incidentes previos. Las historias se producen desde una lógica singular y colectiva, desde el HVT hasta los procesos de trabajo en empresas en los que se indaga la inscripción social y cultural de esos colectivos. Todo eso implica ingresar en un proceso deliberativo que pudo ser realizado en dos de las experiencias, pero no en la fragilidad grupal que se desencadena en accidentes en la construcción, en la que hay una fuerte precariedad.

Para desencadenar procesos desde la *coordinación*, que es lo que permite con sus reglas que un trabajo sea posible, fue necesario generar *confianza* y desde allí se encontraron dichos, especialmente en mandos medios como capataces, gente de mucha experiencia, emergiendo como *sentimiento de orgullo* inscripto en una nominación y un oficio. En el reconocimiento al saber de los trabajadores los mandos medios muchas veces resistieron lo que aparecía como fragilización de la autoridad desencadenada a la par del cuestionamiento de lo que la técnica prescribe. Hay que prestar atención a este factor, especialmente en los más jerárquicos, que sostienen la función de gerenciamiento y para ello necesitan reconocimiento no solo de aptitudes o de un saber hacer, sino también de autoridad. Esto se acentúa cuando se trata de industrias de alto riesgo.

En un inicio todo pareció presentarse como una revisión de procedimientos, hasta que fue posible ir ubicando el accidente como parte de un proceso más complejo que en las tres experiencias aparece como fragmentado. Por eso, instrumentos como la realización de mapas de riesgo o el Árbol de causas favorecieron la implicación primero y luego los intentos de apropiación, aunque autores como Suaya (2010) resaltan las dificultades en la transmisión a partir de lo que se ve interpelado como valor respecto al saber, especialmente cuando afecta el sentimiento de orgullo.

Los modos de negación de los riesgos se presentaron de maneras diferentes, aunque siempre sosteniendo la invisibilización y el no reconocimiento del peligro. En el caso del sector de explosivos, sostenían que *no podía explotar*, lo que aparecía escindido de la propia historia de la empresa y su objeto de producción; en la empresa de riesgo eléctrico *esto nunca pasó*, es un impensable, y en la construcción el humor y la transgresión permanente sostienen *acá no hay peligro*. Estos son los inicios en plena tensión entre estrategias defensivas que resisten desde la ideología de oficio o se desmoronan en el medio de los efectos traumáticos del accidente mortal.

El peligro anula el pensamiento, es necesario liberar la palabra como primer paso para aliviar y empezar a intentar pensar. *Por qué no me tocó a mí* o su reverso, *podría haber sido yo*, fue puesto a trabajar lo más tempranamente posible para evitar el incremento del sufrimiento o la iatrogenia en los casos más severos, evitando el estancamiento en un nivel de culpabilización que parte de individualizar el sufrimiento, privando así a los trabajadores de algunas herramientas que hagan de soporte y protección ante esa situación.

Es necesario establecer reglas y marcos normativos claros sin anular espacios para el ingenio y la astucia creativa, que dan lugar a mejores procedimientos en una instancia grupal y colectiva. Se diferencian tres situaciones en cuanto a procedimientos y marcos del proceso de trabajo: en explosivos se perdieron los procedimientos y hay cortes entre producción y sectores de evaluación

y monitoreo o capacitación; en riesgo eléctrico aparece la tensión que hace prevalecer la tradición, congelando además el reconocimiento de los cambios tecnológicos y generacionales, y en la construcción la mayoría de las tareas se prescriben oralmente, hay una fragmentación reduplicada por tercerización, ausencia de procedimientos escritos y de técnicos de higiene y seguridad con real autoridad y formación. A partir de estas experiencias se puede pensar en la posibilidad de generar un nuevo *management* que tenga aspectos preventivos y sus fundamentos no se basen solo en el valor del ingenio.

Una de las cuestiones que permiten inferir las posiciones de los trabajadores en las empresas, especialmente en la de producción de explosivos, es que se puede pensar que en no todos los casos una licencia es protectora. Se puede singularizar, pero el espacio de la producción aparece no solo como amenazante, sino como alojador en tanto valor de los lazos sociales y la identidad que estos otorgan. Por eso pueden elegir encontrarse en el trabajo y no quedarse en su casa; cuando el alma duele, no siempre la respuesta aliviadora es una prescripción médica o psicológica, a la que se llama licencia por enfermedad; juntarse, hablar entre ellos, parece dar un marco para tramitar situaciones difíciles o duelos. Acorde a esto las respuestas asistenciales deben tener el marco de lo que la Ley 26.657 prescribe, considerando la salud mental como ligada a la posibilidad de generar condiciones que permitan el ejercicio de derechos que han sido vulnerados.

Otro aspecto importante es llenar los tiempos de espera con capacitaciones y revisión de los procesos productivos junto a equipos técnicos, cuando alguien es derivado a tareas livianas o diferentes, cuando no se enraiza a un puesto de trabajo, aparece el vacío de la tarea, debilita el sentido del trabajo y fragiliza lazos con el colectivo. En el caso de la producción de explosivos se pudo sostener no volver a producir hasta que no se garantizaran condiciones seguras y saludables, por lo menos como inicio de un nuevo proceso. Pero, asimismo, la mayoría de los trabajadores siguió asistiendo a fin de encontrarse con sus compañeros de trabajo, cuidando la fuente de trabajo, pero también construyendo solidaridad, especialmente con los más afectados.

Cuando es necesario y se prescribe no concurrir al trabajo se deben prever estrategias de acompañamiento. Es necesario considerar que en el primer período se hacen sentir los efectos de lo traumático en el trabajador y su círculo cercano, y, en este contexto, la mayor violencia es intentar producir al costo que sea. Por otro lado, no se pueden transformar en terapéuticas demandas que son de carácter social, especialmente en aquellos trabajos en los que hegemoniza la precarización y tercerización. Trabajo en negro, salarios mínimos, no cobertura de ART en rehabilitaciones o cuestiones del área de salud mental, sindicatos que no brindan asesoramiento legal al trabajador hasta despidos, generan procesos de sufrimiento que revictimizan al trabajador.

Frente a la angustia de lo traumático de accidentes graves y/o mortales, una respuesta posible es poder organizar el miedo. Esto se logra habilitando palabras, poniendo nombres, pensando los hechos; en cada experiencia se fue encontrando una manera de avanzar al respecto, grupalmente en riesgo eléctrico, colectivamente en la producción de explosivos y en forma precaria en la construcción.

Se trata de que el psiquismo no quede obturado en la sensación de derrumbe y una inermidad que se suscita ante la sensación de no poseer recursos para enfrentarlo. La respuesta no puede ser solo asistencial o individual, ya que ese es el camino del estigma y el aislamiento de los afectados. Se ha podido observar la incidencia de la posición de los sujetos frente al traumatismo, de sus recursos, de su

historización, de las tramas posteriores que se puedan ir armando en su singularidad, pero también depende de las formas que el suceso va adquiriendo en el imaginario colectivo y de las respuestas sociales que pueden generarse frente a la catástrofe. La experiencia del terror retorna en la empresa de explosivos como memoria social, historia que remueve sus capas genealógicas en los restos de un cuerpo que desaparece, que no podrá ser armado como tal.

Se ha visto cómo es necesario establecer, ante tantas pérdidas acompañamientos en situaciones traumáticas, la posibilidad de armar rituales sobre la muerte, los duelos. Muchas veces se trata de rituales que se van creando de acuerdo a los escenarios planteados: en reuniones en la empresa, en encuentros en el lugar del accidente, en grupos por secciones que hacen a un apuntalamiento de los trabajadores, en conmemoraciones de la memoria social, convocados en monumentos, fotos y recuerdos, o en lo nuevo de un espacio de capacitación para estar más alertas y cuidados, así como lo en el bar del barrio, las peñas de los viernes que retornan o la iglesia de jornaleros.

En las experiencias analizadas las condiciones de precarización y flexibilización laboral se realizan con el aporte muy limitado de nuevos *management*, salvo algunos matices que aparecieron en la Dirección de RRHH en la empresa de riesgo eléctrico. Acorde al marco analizado, el avance instrumental de estrategias o tecnologías del yo tienden a la descolectivización, la individuación y, a pesar de su discurso humanista y de calidad, no pueden mitigar el sufrimiento ni de trabajadores, ni de mandos jerárquicos, quedando individualizado también el dolor. En estos procesos el apuntalamiento del lazo social y la solidaridad permitieron evitar una desobjetivación adaptativa que convierta a los trabajadores solo en víctimas vulnerables, resultado del desconocimiento de historias previas de vulneración de derechos laborales.

El interés central es encontrar lineamientos que permitan proponer *mecanismos protectores* en los colectivos de trabajadores. La clínica del trabajo ubica la identidad a partir de la construcción de oficios y para que esto sea posible requiere del vínculo con otros. Por otro lado, la construcción de sí mismo requiere una dinámica intersubjetiva que se da a través de la construcción de un colectivo que recrea un oficio, no sólo para producir con calidad, sino para sostener a los propios trabajadores. Cuando en el proceso de trabajo no se permiten espacios de encuentro y deliberativos es un obstáculo para la construcción de esta identidad de oficio, que no está conformada por reglas estáticas, sino que se recrea en cada transmisión; no son solo reglas de estilo, sino que se renuevan como reglas colectivas. El espacio de encuentro permite ofrecer el alojamiento en el surgimiento de la palabra, en la interacción de vínculos que se fortalecen, en la implicación y el rediseño de tareas y actividades, en nominaciones y disputa de los tiempos de trabajo. En los valores que esto implica, se construye como valor la dignidad de los trabajadores.

Si la historia solo es pensable en relación al conjunto sociocultural, hay un punto de encuentro entre los aspectos constructivos de la salud como estructura dadora de sentidos que producen subjetivación. De este modo, las prácticas llevadas a cabo pueden complementar o apuntalar una producción de sentido. Se ha recuperado la hipótesis respecto a que la producción de sentido en las prácticas es uno de los modos privilegiados en el proceso de construcción de salud que, al mediar entre lo colectivo y lo singular, produce efectos de subjetivación. Invertir la realidad requiere siempre de los otros y esta dimensión social es condición de la

matriz cultural simbólica en la que se definen las filiaciones y la identidad de cada individuo.

La filiación supone como posibilidad una historización y una inclusión en el lazo social. La dimensión colectiva del trabajo brinda ese terreno de matriz sociocultural produciendo identidad singular y, a la vez, colectiva a través de oficios y de organizaciones como la sindical. La posibilidad de pensar la *historización* y lo colectivo como mecanismos de protección va de la mano con no aceptar las concepciones de riesgos tradicionales, incluidos los RPS, ya que el sujeto trabajador puede tener un rol activo frente a los riesgos. Lo socio-subjetivo no se puede traducir solo con una respuesta a nivel sanitario, por eso el colectivo se torna irremplazable para el ejercicio de las solidaridades cotidianas. Estas solidaridades se expresan en obligaciones recíprocas y compromisos adquiridos sobre reglas que permiten un trabajo bien hecho y, fundamentalmente, la construcción de valores. Estos valores sedimentan en el reconocimiento de contar con otros y de una memoria social que los ubica en la genealogía de las luchas de los trabajadores.

Este proceso, estos valores, son los que se pueden poner en marcha ante eventos traumáticos, verdaderas catástrofes sociales como son los accidentes graves y/o mortales. Frente a eso están las propuestas del neoliberalismo, que en el campo del trabajo plantea la disolución de solidaridades en fuertes procesos de individuación que toman al grupo como escenario de la competencia y el control interiorizado de la dominación.

Se investiga desde una clínica del trabajo que intenta seguir las directrices que Suaya (2003) plantea en sus análisis del campo del trabajo tal como Cohen (2003) lo describe: *trabajo-acción, política e intelecto*. A esto, se le sumó el pensamiento crítico de Ulloa, los aportes de Dejours y la *PAIDEIA* de Souza Campos. La *POIESIS* no debe abocarse solo al objeto de producción, hay posibilidad de generar obra y no solo actividades. Para eso, es necesario pensamiento y creación y el *trabajo vivo* es la potencia ontológica que, además de mercancías, produce relaciones políticas. Algo de este develamiento se propuso el recorrido de la tesis.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABONIZIO, M. (2011) *Subjetividad, políticas y trabajo: aproximaciones teórico-metodológicas*. Rosario, Argentina: Del Revés.
- AGUIAR, E. (2008) *Psicoanálisis en la sociedad actual. Violencias y abusos laborales. Psicología para América Latina N°15*. Unión Latinoamericana de Entidades de Psicología.
- ANSALDI, W. (2002) Una cabeza sin memoria es como una fortaleza sin guarnición. La memoria y el olvido como cuestión política. *Ágora Revista de Ciencias Sociales* N°7 Valencia
- ANTUNES, R. (2007) Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo). *Coloquio Internacional de Teoría Crítica y Marxismo Occidental*. Recuperado de <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/coedición/neffa1/04>
- (2014) *Desenhando a nova morfologia do trabalho e suas principais manifestações*. Mendes et al Crespo Merlo, Trabalho & Sofrimento: Práticas Clínicas e Políticas. Curitiba, Brasil: URUA
- (2015) ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la afirmación y negación en el trabajo. Buenos Aires, Argentina: Herramientas
- ASLANIDES, M. & POY, M. (2001) Ergonomía y seguridad aérea en una organización militar Argentina. Asociación Argentina de Especialistas en estudios del trabajo. Congreso Nacional de Estudios del trabajo agosto 2001. www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/ASLANIDES/POY
- (2001) Riesgos psicosociales en actividades de investigación de accidentes. El caso de la aviación. UTN- FRB
- ASOCIACIÓN de ABOGADOS LABORALISTAS ROSARIO (2019) Ley 27348. Comisiones Médicas Jurisdiccionales. Razones por las que la Provincia de Santa Fe no debe adherir al Título I de la misma. Comunicado.
- AULAGNIER, P. (1977) La violencia de la interpretación. Del pictograma al enunciado. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- BAILLY, G. M. (1998) Identidad sexual en el trabajo. En Dessors et al. Comp. Organización del trabajo y salud. Buenos Aires, Argentina: Lumen.
- BALLERINI, A. (2011) De qué hablamos cuando hablamos del trabajo En: Abonizio M. Subjetividad, Políticas y Trabajo. Rosario, Argentina: Del Revés.
- BAÑOS, L. & STEINBERG, I. (2016) La memoria y el Olvido. Dificultades de la práctica. Homo Sapiens, Rosario.
- BARREIRO, M. (2014) Violencia, assédio moral e sexual no trabalho En: Mendes A. et al Trabalho & Sofrimento: práticas clínicas e políticas. Curitiba. Brasil. URUA
- Violencia, aséddio moral e sexual no trabalho En Mendes A. et al Trabalho & Sofrimento: Práticas Clínicas e Políticas. Curitiba. Brasil. URUA
- BETTELHEIM, B. (1981) Sobrevivir el holocausto. Una generación después. Barcelona, España: Crítica.
- BLANCHET, A. (1989) Entrevistar. Técnicas de Investigación en ciencias sociales. Madrid, España: Narcea.
- BLEICHMAR, S. (2003) Conceptualización de catástrofe social. Límites y encrucijadas. En Waisbrot et al. *Clínica Psicoanalítica ante las catástrofes sociales. La experiencia argentina*. Buenos Aires: Paidós.
- (2005) *La subjetividad en riesgo*. Buenos Aires: Topia
- (2009) *El desmantelamiento de la subjetividad. Estallido del Yo*. Bs. As.: Topia.

- BONANTINI, C. *et al.* (s/f) Análisis cuantitativo / cualitativo de los accidentes de trabajo. *Epidemiología, Determinantes y Prevención. Investigación*, Facultad de Psicología UNR
- BOURDIEU, P. (1999) *Meditaciones pascalianas*. Barcelona, España: Anagrama
- BORGEAUD GARCIANDI, N. (2010) Nueva Organización del trabajo y suicidios: ¿una fatalidad? En *Revista Trabajo y Sociedad - Sociología del trabajo N° 15 - XIV Santiago del Estero - CAICYT-Conicet*, Argentina
- BORNHAUSER, N. & OCHOA D. (2012) Los derroteros de la sublimación en la obra freudiana, *Revista Especialización en Neuro Psiquiatría N°32*, pp. 757-769. Chile
- BREILH, J. (2003) *Epidemiología crítica*. Bs. As., Lugar Editorial
- CALVI, B. (2005) *Abuso sexual en la infancia. Efectos psíquicos*. Lugar Editorial: Bs. As. Argentina
- CAMPOS, S.G. (2001) *Gestión en Salud. En defensa de la vida*. Lugar Editorial: Buenos Aires, Argentina
- (2009) *Método Paideia: análisis y cogestión de Colectivos*. Lugar Editorial: Buenos Aires
- CAMPOS, S.G *et al* (2015) *Acerca de la violencia laboral. Disciplina-miento patronal y nuevas formas de sufrimiento: aportes para una mirada desde los trabajadores*. Buenos Aires, TEL
- CANGUILHEM, G. (2004) *Lo normal y lo patológico*. Madrid, España: Siglo XXI.
- CANTEROS, G. (2008) *La investigación acción participativa como instrumento de las estrategias saludables de los trabajadores del Poder Judicial*. Tesis de Maestría en Salud Mental. Facultad de Trabajo Social, UNER.
- CASTEL, R. (1997) *La Metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.
- (2010) *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica
- (2015) *Las trampas de la exclusión. Trabajo y utilidad social*. Buenos Aires: Topia.
- CASTORIADIS, C. (1993) *La institución imaginaria*. Vol. II. Buenos Aires: Tusquets
- CARRETEIRO, T. (2014) A Ética da escuta do sofrimento em diferentes contextos institucionais. [Trabalho & Sofrimento: Práticas Clínicas e Políticas. Curitiba. Brasil: URUE](#)
- CLOT, Y. (2000) *La formación a partir del análisis del trabajo: en pos de una tercera vía*. En: Maggi, B. (2009) *Manières de penser et manières d'agir en éducation et an formation*. Paris: PUF. pp. 133-156. Trad. Andrea Pujol. Cátedra Psicología Laboral. Facultad de Psicología UNC
- (2009) *¿El trabajo sin seres humanos? Psicología de los entornos de trabajo y de vida*. Madrid, España: Modus Laborandi.
- COHEN, E. (2003) Prólogo. En Suaya, D.: *Salud Mental y Trabajo. Historia vital del Trabajo. Un dispositivo Psicosocial*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- COLOVINI, M.T. *et al* (2009) *La categoría de Trabajo inmaterial y sus formas actuales en la Argentina*. En *III Jornadas de Ciencia y Tecnología*. Publicación en CD.
- DANIELLOU, F., *et al* (2009) *Factores humanos y organizativos de la seguridad industrial. Un estado del arte*. Fondation pour une cultura de sécurité industrielle, FONCSI Toulouse, Francia - URL www.FonCSI.org
- DAVENZEIS, P. (2012) De la prueba a la experiencia, identidades y diferencias. En Dessors & Bailly. *Organización del Trabajo y Salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo*. Buenos Aires: Lumen.

- DEJOURS, C. (1998a) *De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. En Dessors, Guiho & Narie. Organización del Trabajo y Salud, Buenos Aires: Lumen.
- (1998b) *El Factor humano*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- (1998c) *Inteligencia práctica y sabiduría práctica: dos dimensiones desconocidas del trabajo real*. En: Dessors, Guiho & Narie. Organización del Trabajo y Salud, Buenos Aires: Lumen
- (2001) *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Buenos Aires: Lumen Humanitas. OPS
- (2006) *La Banalización de la Injusticia Social*. Buenos Aires: Topia
- (2012) *Trabajo Vivo Tomo I Sexualidad y Trabajo*. Buenos Aires: Topia.
- (2013) *Trabajo Vivo Tomo II Trabajo y Emancipación*. Bs. As.: Topia.
- (2015) *El sufrimiento en el trabajo*. Buenos Aires: Topia.
- (2019) *Trabajar hoy: Nuevas formas de acción colectiva* En: *El Trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la Psicodinámica del Trabajo*. Buenos Aires: EDUNLA.
- DEJOURS, C. & MOLINIER, P. (1998) *De la pena en el trabajo*. En: Dessors, Guiho & Narie. Organización del Trabajo y Salud, Buenos Aires: Lumen.
- DEJOURS, DESSORS & MOLINIER (1998) *Para comprender la Resistencia al cambio* En: Dessors et al. Organización del Trabajo y Salud. Buenos Aires: Lumen
- DELEUZE, G. (1987) *Foucault*. Buenos Aires: Paidós.
- DESSORS, D. (1998) *El enfoque psicodinámico de las repercusiones de la precariedad sobre la salud*. En: Dessors et al Organización del Trabajo y Salud, Buenos Aires: Lumen.
- DESSORS, GUIHO & BILLY (1998) Organización del trabajo y salud. Buenos Aires, Lumen.
- DI CAPUA, M. (2007) *Encierros, castigo y producción. Estrategias de disciplinamiento laboral desde el Siglo XV a la modernidad*. Revista Trama de la Comunicación. Vol. 12 pp. 43-47
- DURHEIM, E. (1896/1997) *Las reglas del método sociológico*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.
- FACA, E. (2009) *Organización de las estrategias de mediación del sufrimiento en el trabajo de los conductores de trenes*. Consejo Nacional de Desarrollo científico y tecnológico, CNP
- FERNÁNDEZ, A. M. (2014) *Las lógicas colectivas. Imaginarios, cuerpos y multiplicidades*. Buenos Aires: Biblos.
- FORNI, GALLART & VASILACHIS de GIALDINO (1993) *Métodos Cualitativos II. La práctica de la investigación*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- FOUCAULT, M. (1979) *La arqueología del saber*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- (1981) *La gubernamentalidad*. Conferencia. Espacios de poder.
- (1983) *Yo, Pierre Riviere habiendo degollado a mi madre, mi hermana y mi hermano*. Barcelona, España: Tusquets.
- (1995) *Derecho de vida y poder sobre la muerte*. En: *Historia de la Sexualidad. La voluntad de saber*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- (2008) *Tecnologías del yo y otros textos*. Buenos Aires: Paidós.
- FREUD, S. (1968) *Obras Completas*. Madrid: Biblioteca Nueva
- (1895 /1968) *Proyecto de una Psicología para neurólogos*. Tomo III
- (1908 /1968) *La moral sexual cultural y la nerviosidad moderna*. Tomo I
- (1909 /1968) *La novela familiar del neurótico*. Tomo III

- (1912 /1968) Tótem y Tabú. Tomo II
- (1924 / 1968) *Notas sobre el block maravilloso*. Tomo II
- (1925 / 1968) *Inhibición, Síntoma y Angustia*. Tomo II
- (1925 / 1968) *Resistencias contra el Psicoanálisis*. Tomo III
- (1930 / 1968) *El Malestar en la cultura*. Tomo III
- GANEM, V. (2013) *Organización del trabajo y procesos de subjetivación*. En: Pujol A. & Dall Asta Trabajo, actividad y Subjetividad. Debates abiertos. Córdoba, Argentina: E-Book.
- GIRAUDO, E. (2005) *Investigación de accidentes: método árbol de causas*. Buenos Aires SRT- ISBN 978-987-21928-08-8.
- GOFFMAN, E. (2001) *Internados Ensayos sobre la situación social de los enfermos mentales*. Buenos Aires: Amorrortu.
- (2006) *La presentación de las personas en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.
- GONZALES ZAMORANO, B. et al (2009) *Prevención de riesgos laborales*. Revista Salud y Trabajo. Venezuela Vol. 17 N° 2
- GORDILLO, G. (2007) *En el Gran Chaco. Antropologías e historias*. Buenos Aires: Prometeo
- GRANDE, S., MASUECO, M. & BERSAMKER, G. (2010) *Feos, sucios y malos. Algunas consideraciones sobre las intervenciones de los equipos de salud en situaciones de vulnerabilidad psicosocial*. Inédito
- HABERMAS, J. (1987) *Teoría de la acción comunicativa*. Madrid, España: Taurus.
- HALBWACH, M. (1935 / 2004) *Los Marcos Sociales de la Memoria*. Barcelona: Athropos
- (1968) *Memoria Colectiva y Memoria Histórica*. Paris. PUF. Trad. Amparo Lavén Diaz
- HASSOUM, J. (1996) *Los contrabandistas de la memoria*. Buenos Aires: Ediciones de la Flor
- HELOANE, R. (2012) *Reflexiones sobre el trabajo*. Revista Salud y Trabajo - Maracay 2012 Julio/diciembre- 20 (2)
- HERRMANN, J. (2009) *Acerca de la Salud colectiva*. Ponencia en Congreso *Salud Mental y Derechos Humanos*. Universidad Madres de Plaza de Mayo. Inédito.
- HIRATA, H. & KERGOAT, D. (2013) *La división sexual del trabajo Permanencia y cambio*. Buenos Aires. Asociación Trabajo y sociedad.
- HIRATA, H. (2013) *División sexual e internacional del trabajo*. En *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires. Asociación Trabajo y sociedad
- HORRAC, B., OCCHI, MJ & GARCÍA, M. (2013) *Informe sobre Programa de Educación Permanente en Salud y Trabajo*. Encuentro de Investigadores y docentes sobre Temas de Salud Mental y Trabajo. Universidad de La Plata.
- KAES, R. (2003) En: Waisbrot D. et al. *Clínica Psicoanalítica ante las catástrofes sociales. La experiencia argentina*. Buenos Aires: Paidós.
- (2006) *Rupturas catastróficas y trabajo de la memoria* En: *Violencia de Estado y Psicoanálisis*, Puget y Kaës, Buenos Aires - México. Lumen
- KESSLER, G. (2011) *El sentimiento de inseguridad*. Buenos Aires, Siglo XXI
- KERGOAT, D. (2013a) *A propósito de las relaciones sociales de sexo*. En Hirata, H. & Kergoat, D. *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y sociedad
- (2013b) *La Psicopatología del Trabajo en su enfoque del sufrimiento y del placer en el trabajo ¿puede dejar de lado las relaciones sociales de sexo?*

- En Hirata, H & Kergoat, D. *La división sexual del trabajo Permanencia y cambio*. Buenos Aires. Asociación Trabajo y sociedad
- KOHEN, J. (2005) *Las problemáticas del trabajo infantil y docente en el contexto de las nuevas vulnerabilidades. Del impacto negativo en la salud a la búsqueda de procesos saludables*. Tesis de Doctorado. Facultad Psicología, UNR.
- KUYUMCIYAM, R. (2009) *El Primer Genocidio del Siglo XX. Regreso de la memoria armenia*. Buenos Aires: Planeta.
- LAGATTA, S. (2013-14) *Docentes en instancia prejubilatoria*. El HTV. Proyecto de Extensión Facultad de Psicología y AMSAFE Rosario.
- LAURELL, A. (1984) *Ciencia y experiencia obrera: la lucha por la salud*. En Cuadernos Políticos, N° 41, México, pp.63-83
- LEWKOWICKS, I. (2004) *Pensar sin Estado. La subjetividad en la era de la fluidez*. Buenos Aires: Paidós.
- Ley N°12.913 (2008) *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Boletín Oficial 24-09- 2008.
- Ley N°24.557 (1995) Ley de riesgos del trabajo. Boletín Nacional 04-10-1995.
- Ley N°27.348 Complementaria de la Ley sobre riesgos del trabajo. Boletín Nacional 03-12-2010.
- Ley N°26.657. *Ley Nacional de Salud Mental*. Boletín Nacional 03-12-2010.
- LINHARD, D. (1997) *La modernización de las empresas*. Buenos Aires: PIETTE CONICET.
- (2016) *Del taylorismo a la gestión moderna: una continuidad sorprendente*. Revista Viento Sur N°46, pp. 93-98.
- MALFÉ, R. (1999) *Apología del rebusque*. Ensayos y experiencias N°30. Buenos Aires, Novedades Educativas
- (2003) *Caracterización somera de recursos para el afrontamiento del "distress" laboral*. En: Suaya D.: *Salud Mental y Trabajo*. Buenos Aires: Lugar.
- MARTÍNEZ, VALLES & KOHEN (1997) *Salud y Trabajo docente. Tramas del malestar en la escuela*. Buenos Aires: Kapeluz
- MARTÍNEZ ALCÁNTARA, S. (1997) *Un estudio sobre la Integralidad Mental en Salud de los Trabajadores*- En: *Salud de los Trabajadores*. Maracay Vol. 5 N°1, pp.1-17
- (2007) *La Investigación participativa como práctica social y su aportación al mundo laboral a través del modelo obrero*. Revista Salud de los Trabajadores Maracay Vol.15 N°2 pp.107-117
- MAUSS, M. (1991) *Ensayo sobre los dones*. En *Sociología y Antropología*. Madrid, España: Tecnos.
- MENDES, A. (2009) *Organización de las estrategias de mediación del sufrimiento en el trabajo de los conductores de trenes*. Consejo Nacional de Desenvolvimento científico y tecnológico CNP Brasilia
- (2014) *Escuta Analítica Do Sofrimento* EO Saber-Fazer Do Clinica Do trabalho Em: Mendes A. et al, *Trabalho & Sofrimento: Práticas Clínicas e Políticas*. Curitiba, Brasil: URUA.
- MENDES, A. et al (2007) *Diálogos em Psicodinâmica Do Trabalho*. Brasilia, Brasil: Paralelo.
- (2013) *Clinica Psicodinâmica do trabalho*. Curitiba, Brasil: Juruá.
- MERHY, E. (2006) *Salud: cartografía del trabajo vivo*. Buenos Aires: Lugar.
- MINAYO, S. M. (1997) *El desafío del conocimiento. Investigación cualitativa en Salud*. Buenos Aires: Lugar.
- (2009) *La artesanía de la investigación cualitativa*. Buenos Aires: Lugar.

- MOLLINIER, P. (1998) *Condiciones subjetivas y sociales del ingenio en el trabajo*. En Dessors et al. Organización del trabajo y salud. Buenos Aires: Lumen.
- MONCADA, S. et al (2011) Informe investigación: *Evolución de la exposición de los asalariados a los riesgos Psicosociales en España entre los años 2005-2010* Barcelona. ISTAS. Biblioteca digital www.istas.net/meb/subportada_4.asp
- MURRILLO, S. (2008) *Colonizar el dolor. La interpelación ideológica del Banco Mundial en America Latina. El caso argentino de Blumberg a Cromañón*. Buenos Aires CLACSO. Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/murillo/00intro.pdf>
- (2011) *Estado, sociedad civil y gubernamentalidad neoliberal*. Revista Entramados y perspectivas. Vol. 1 N°1 pp. 91-108 UBA
- NEFFA, J. (1990) *El Proceso de Trabajo y la Economía del Tiempo*. Buenos Aires: Humanitas.
- (2001) *Tele gestión: su impacto en la salud de los trabajadores*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad
- (2003) *El Trabajo Humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires: Lumen Humanitas.
- (2015) *Riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio*. La Plata. CEI-CEIL-Conicet
- NEIMAN, G. & QUARANTA, G. (2006) *Los estudios de caso en la investigación sociológica*. En: Vasilachis de Gialdino, *Estrategias de investigación cualitativa* Madrid, España: Gedisa.
- NIETZSCHE, F. (2018) *De la utilidad y los inconvenientes de la historia para la vida. Segunda consideración*. Madrid, España: Tecnos.
- NOROEGA, E. (1997) *Estudio sobre los accidentes de trabajo en México, una visión de la salud laboral*. REVISTA Salud de los trabajadores, Vol. 5 N° 1, pp. 33-42
- NORIEGA, E., CRUZ, L. & MENDEZ RAMÍREZ, I. (2011) *El trabajo precario origen de los daños a la salud en la industria de la construcción*. REVISTA Salud de los Trabajadores. Maracay, pp.103-114
- NUSSHOLD, P. (2015) *Organización del trabajo y sufrimiento psíquico en las actividades de servicio. El caso de los calls centers en la Argentina*. Tesis de Doctorado, Facultad de Psicología, UBA / COTUTELA École doctorale Abbé Grégoire. Centre de Recherche sur le Travail et le Développement.
- (2019) *Pensar la acción: acerca de cómo cambiar el trabajo*. En: El Trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la Psicodinámica del Trabajo. Buenos Aires: EDUNLA.
- ONOCKO CAMPOS, R. & PEREIRA FURTADO, J. (2008) *Narrativas: utilizacao na pesquisa qualitativa em saúde*. REVISTA Saude Pública 42 (6) 1090-6. Campinas.
- POY, R. (2006) *Aspectos funcionales de los riesgos y desvíos de las normas de seguridad en el trabajo: un aporte a la comprensión de las relaciones entre actividad humana y seguridad*. Tesis de Doctorado, Facultad Ciencias Sociales, Universidad de Palermo.
- PUJOL, A. (2007) *Salud Mental y Trabajo. Nuevos escenarios, nuevos problemas, nuevas perspectivas*. Comunicación. Ministerio de Salud. Gerencia de Salud Mental. Material de cátedra *Psicología Laboral UNC*.
- (2013) *Trabajo y subjetividad. Trazos para la construcción de una mirada regional*. En Pujol A & Dall'Asta C. Trabajo, actividad y subjetividad. Debates abiertos. Córdoba: E. Book ISBN 978-987-29270-2-8

- (2014) *Colectivo de Trabajo, actividad y subjetividad: Una mirada clínica*
En: Mendes, A. et al Trabajo & Sufrimiento: Prácticas Clínicas e Políticas.
Curitiba, Brasil: URUA.
- PUJOL, A. & GUTIÉRREZ, I. (2015) *Trabajo y Subjetividad. Indagaciones clínicas.*
Córdoba. EBOOK - INSB 978-987-29170-3-5
- REASON, J. (1990) *El error humano.* Modus Laborandi. España
- RICOUER, P. (1999) *La lectura del tiempo pasado: memoria y olvido.* Madrid,
España: Arrecife.
- RIFKIN, J. (1995) *El fin del trabajo.* Buenos Aires: Paidós.
- RODRÍGUEZ, C. (2007) *La causa y el culpable.* Buenos Aires. Superintendencia
Riesgos del Trabajo.
- SANHUEZA, D. (2013) *Sobre la teoría psicoanalítica de la sublimación. Pulsión y
reconocimiento social.* Tesis de Maestría en Psicología Clínica de adultos
Departamento Psicología. Facultad Ciencias Sociales, Universidad de Chile
- SEGATO, R. (2010) *Las estructuras elementales de la violencia.* Ensayos sobre
género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos.
Buenos Aires: Prometeo.
- (2018) *Patriarcado: Del borde al centro. Disciplinamiento. Territorialidad
y Crueldad en la fase Apocalíptica del Capital.*
<https://feministresearchonviolence.org/wpcontent/uploads/2018/02/PATRIARCADO-del-borde-al-centro.pdf>
- SEONE, J. (2015) *La reformulación neoliberal de la cuestión ambiental: una
genealogía del paradigma de capitalización de la naturaleza* En: Murillo S.
Coord. Neoliberalismo y gobiernos de la vida. Buenos Aires: Biblos.
- SRT (s/f) Superintendencia de Riesgos del Trabajo del Ministerio de Trabajo de la
Nación Instituto de Estudios Estratégicos y Estadística. Área de Investigación
en Salud Laboral
- (2006) *Signos asociados al Trastorno de por estrés postraumático en
maquinistas de trenes del Área Metropolitana de Buenos Aires que participan en
arrollamiento de personas o vehículos.* En URL
www.biblioteca.srt.gob.ar/publicaciones/2006/estrés_postraumatico_maquinistas_trenes
- (2012) *Informe Accidentabilidad Laboral en las provincias disponible en URL*
www.srt.gob.ar/inicio/srtcontenidos-srt/estadisticas/accidentabilidad
- (2013) *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo en Argentina. Informe
preliminar. Marco teórico.* En URL www.srt.gob.ar/Publicaciones/2013/3
- SPLENDIANI, S. (s/f) *Malestar docente- Proceso de Trabajo- Circuitos de
Producción de Subjetividad.* PID 1996/97, Facultad de Psicología UNR.
- STAKE, R. (1998) *Investigación con estudio de casos.* Madrid, España: La Morata.
- SUAYA, D. (1994-97) *Clínica de la externación. Historia vital laboral. Una
contribución a los Programas de Reforma Psiquiátrica.* Proyecto UBACyT 94-
97 PS 031
- (2001-03) *Prevención y Promoción de la salud mental en docentes
mediante la aplicación del HVT.* Proyecto UBACyT 2001.
- (2003) *Salud Mental y Trabajo. Historia Vital del trabajo. Un dispositivo
psicosocial.* Buenos Aires, Argentina: Lugar.
- (2010) *Historia Vital del trabajo. Herramienta de atención en Salud
Colectiva.* Buenos Aires, Argentina: Chilabert, Artes Gráficas.
- (2013) *Historia Vital del Trabajo. HVT. Dispositivo psicosocial de
intervención en la clínica de la SM.* En Pujol A & Dall'Asta Comp. Trabajo,

- actividad y subjetividad. Debates abiertos. Córdoba, Argentina: E. Book ISBN 978-987-29270-2-8
- TISSERON, S. *et al* (1997) *El psiquismo ante la prueba de las generaciones. Clínica del fantasma*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- TISSERON, S. (1997) *Influencias intergeneracionales y transgeneracionales*. En Tisseron *et al*, *El psiquismo ante la prueba de las generaciones. Clínica del fantasma*. Buenos Aires, Amorrortu
- TODOROV, T. (2000) *Los abusos de la memoria*. Barcelona: Paidós.
- ULLOA, F. (1995) *Novela Clínica Psicoanalítica. Historial de una práctica*. Buenos Aires, Argentina: Paidós
- (2012) *Salud ele-Mental. Con toda la mar detrás*. Buenos Aires, Argentina: Libros del Zorzal.
- (2017) *Crueldad y pulsión de muerte*. REVISTA Barquitos Pintados Experiencia Rosario Año I N° I pp. 21-50 Rosario. UNR.
- VACA, C. (2013) *La tercerización mata*. Inédito.
- (2017) *Algunas ideas a discutir sobre Accidentes, Incidentes, Eventos en el trabajo en el contexto neoliberal*. Inédito.
- (2018) *Cómo proponemos actuar frente a un accidente*. Inédito
- VALENTINO, N., TAVELLA, M. & SOLERO, C. (2016) *La Construcción de un Marco Teórico para el abordaje de los cambios en la subjetividad de los trabajadores de Empresas Recuperadas del Gran Rosario (Argentina)*. REVISTA Sul Americana de Psicología, Vol. 4 - N°1, Brasil.
- VASILACHIS de GIALDINO (1992) *Enfermedades y accidentes laborales*. Buenos Aires,
- ABELED PERROT (1993) *El análisis lingüístico en la recolección e interpretación de materiales cualitativos*. En: Forni F, Gallart M & Vasilachis de Gialdino I (1993) *Métodos Cualitativos II. La práctica de la investigación*. Buenos Aires: Centro Editor de América Latina.
- (2001) *Trabajo e identidad*. Ponencia en 5to. Congreso Nacional Ciencias del Trabajo. ASET.
- VIÑAR, M. (s/f) *Fracturas de memoria. Crónicas de una memoria por venir*. México: TRILCE.
- (2002) *Sobre lo público y lo íntimo en la Memoria del Terror*. Revista Ensayos y Experiencias N°40. Buenos Aires: NOVEDUC
- WAISBROT, D. *et al* (s/f) COMP. *Clínica Psicoanalítica ante las catástrofes sociales. La experiencia argentina*. Buenos Aires: Paidós.
- WINICOTT, D. (2011) *Realidad y Juego*. Buenos Aires: Gedisa.
- WLOSKO, M. *et al* (1995) *Subjetividad y Trabajo: el caso de los trabajadores del cementerio*. En: *Anuario de Investigaciones*. Facultad Psicología UBA ISBN: 950-29-0032-3, 1995, Buenos Aires.
- (2006) *Violencia Laboral y organización del trabajo en personal de enfermería*. En *Crítica de la Cultura Organizacional. Claves para cambiar la organización del trabajo*. Montevideo, Uruguay: Psicolibros.
- (2019) *El Trabajo: entre el placer y el sufrimiento. Aportes desde la Psicodinámica del Trabajo*. Buenos Aires: EDUNLA.
- WOLCOT, H. (2004) *Mejorar la escritura en la investigación cualitativa*. Conferencia Medellín. Revista *Investigación y Educación en Enfermería*. Vol. XXII N°2
- YERUSHALMI, Y. (1998) *Reflexiones sobre el Olvido*. En: Yerushalmi *et al Usos del Olvido*. Buenos Aires: Nueva Visión.

- ZALDÚA, G. (2004-07) *Praxis Laboral en la evaluación de salud de trabajadores de subterráneos*. Proyecto UBACyT: Praxis Psicosocial Comunitaria
- ZAMARILLO, M. (2006) *Investigación sobre Explicación de trayectorias de vida y su relación con los escenarios socio históricos*. SECYT- 2000-6 Facultad de Ciencias Humanas, UNRC.
- ZANGARO, M. (2011) *Subjetividad y Trabajo: el management como dispositivo de gobierno*. REVISTA Trabajo y Sociedad Nº16 Vol. XV- Santiago del Estero. pp. 163-177
- ZARIFIAN, P. & CLOT, Y. (2009) *Souffrance en entreprise: ¿quels remèdes? Evaluation des performances, point aveugle*. Le Monde, 18-12-09. Trad: Andrea Pujol.