

## El papel de las resistencias en la constitución del sujeto de trabajo, en los procesos de trabajo

RUBENS RAMÓN MÉNDEZ

DEPARTAMENTO DE METODOLOGÍA DEL SERVICIO SOCIAL  
UNIVERSIDAD DE MAR DEL PLATA

**Resumen:** Nuestra sociedad organizada alrededor del trabajo está siendo asediada en su capacidad de integrar a las personas que la componen y de explicar los fenómenos que se están desarrollando en ella. Se está volviendo más opaca. Existen voces que nos hablan de la desaparición de la sociedad del trabajo como hoy la conocemos, sin proponer nada más que protoformas ideales de nuevas sociedades. Y existen otras voces que nos hablan que esta sociedad del trabajo está en el “reino de lo natural” y por ello no desaparecerá; sólo se deben hacer algunas reformas, que indudablemente deben reforzar a los grupos que antes y ahora deben seguir siendo los privilegiados en esta forma social. En el medio de esta discusión, el trabajador trabaja.

El propósito de esta ponencia es mirar los procesos de trabajo. La constitución de los colectivos del trabajo, las relaciones al interior de los procesos de trabajo, las resistencias y las solidaridades en la cotidianidad del trabajo. La forma en que se constituye el sujeto de trabajo. En suma, se trata de hacer visible la lucha invisible, la eterna lucha.

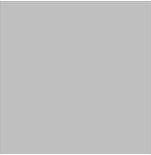
**Palabras clave:** sociedad del trabajo, lazo social, mundo del trabajo, procesos de trabajo, sujeto, resistencia.

### Role of resistance in the formation of the worker, in work processes

**Abstract:** Our society, organised around work, is being attacked in its capacity to integrate the people forming part of it and its ability to explain the phenomena that are unfolding within it. It is becoming more opaque. There are those that speak of the disappearance of the working society as we know it today, without proposing anything more than ideal prototypes for new societies. And there are other voices that tell us that this work-oriented society belongs to the “realm of nature”: hence, it will not disappear. It is merely necessary to implement a few reforms, which will undoubtedly reinforce the groups that should continue to be privileged members of this social structure now just as they were before. It is in the midst of this discussion that the worker works. The purpose of this paper is to look at the processes of work: the formation of groups in the workplace, relations within the work processes, resistance and gestures of solidarity in the daily work routine, and the manner in which the working subject is formed. In short, it is a matter of making the invisible struggle –the eternal struggle –visible.

**Keywords:** society of work, social bond, world of work, work processes, subject, resistance.

# El papel de las resistencias en la constitución del sujeto de trabajo, en los procesos de trabajo



Rubens Ramón Méndez

Nos proponemos plantear algunos puntos sobre la actuación de los sujetos al interior de los procesos de trabajo, y como esa actividad es advertida y codificada por algunos postulados de las denominadas Ciencias Sociales y Ciencias del trabajo en particular. Ciencias que en algunos casos tienden a “naturalizar” los acontecimientos que se producen en el proceso de trabajo y a absorber la diversidad del espacio existencial y concreto de la tarea, en explicaciones totalizantes que tratan de divorciar estas explicaciones; de la dinámica de las luchas que se establecen al interior de los procesos de trabajo. Empobreciendo de esta manera la comprensión sobre lo que ocurre con el sujeto en el proceso de trabajo y en los procesos de trabajo propiamente dichos.

Decimos que es un momento difícil y de incertidumbre en la Argentina y en la sociedad occidental en general para tratar el tema del trabajo, las relaciones de trabajo y la organización del trabajo. Porque hoy, la noción misma de trabajo es la que está siendo asediada por un contexto presente cambiante y vertiginoso.

Conceptos como trabajo, empleo, producción y las relaciones de estos con los de identidad, carácter, sujeto y sociedad; se están volviendo opacos. Pero además, desde el ámbito de la política y los Estados; tampoco es claro el mensaje que nos envían sobre el problema del trabajo en la sociedad actual. Para algunos pareciera que la sociedad del trabajo, concebida desde que el capitalismo tomó el control de la sociedad, continúa con

buena salud. Para otros, es indudable la lenta desaparición de esa forma social que nos acompaña desde un poco más de dos siglos, aunque no prevean otra forma de organización futura. Por último, están los que sostienen que lo que se acerca es una sociedad del trabajo, pero tomando como trabajo a otra forma de realización entre el hombre y la naturaleza, o lo que quede de ella.

Atento a estas cuestiones que pueden presentar confusión es que nosotros querríamos puntualizar algunas cosas básicas sobre esta discusión:

- a) El problema del trabajo, es el problema del modo de producción que se ha dado la sociedad actual o que se ha impuesto a la sociedad. Queremos decir; desde Proudhon y Marx (por nombrar algunos teóricos) hasta aquí, no cabe una visión ingenua por la cual la sociedad no tiene nada que ver con el modo que elige para su desarrollo económico. NO es realidad la existencia natural de las cosas, en este caso de nuestra organización económica. Es la sociedad la que puede y debe objetivar cual es el modo económico que está sustentando y desde allí proponer cambios.
- b) Cuando una sociedad elige dar al trabajo el lugar central para su organización, cambia la existencia concreta de sus individuos. Ya que esa sociedad necesita el tiempo de las personas para convertirlo en tiempo de trabajo. Creando así lo que se denomina “**redes de secuestro**” (Foucault, M. 2003) para la explotación al máximo del tiempo de nuestra existencia.
- c) Aún en la época dorada del pleno empleo, este no se manifestaba como tal en todas partes del mundo. Además el desarrollo promovido por esta etapa entre los distintos estratos de la sociedad no tuvo la misma masificación en todos los países.

Por ello, si hablamos del desempleo es una cuestión lógica decir que el problema no es para todos por igual y que inclusive en algunos países se trata de controlar el problema como tal, desde el momento que se mantienen políticas que monitorean su estabilidad como en los países Escandinavos, Japón o China, para nombrar algunos. Para dar un ejemplo de cómo en

esos países se utilizan estrategias para el problema, podemos decir que en la Argentina el tiempo de las suspensiones del obrero en el trabajo; por falta de demanda o de producción para el trabajador, es tiempo muerto<sup>1</sup>. Sin embargo, en los países nombrados anteriormente el tiempo que no se utiliza por racionalizaciones del proceso de trabajo, sirve para capacitar o entrenar a los trabajadores. O también se elige disminuir las horas de trabajo o garantizar un sueldo mínimo antes de suspender o despedir personal. En algunas regiones se utiliza la denominada “gestión colectiva de la mano de obra entre distintas empresas complementarias” que significa que cuando una empresa se ve obligada a reducir su producción, otra absorbe temporariamente la mano de obra sobrante. También existe lo que se denomina el banco de horas; por el cual a un obrero suspendido igual se le pagan las horas, estas se acreditan a la empresa y cuando vuelve a su trabajo se descuentan esas horas pagadas sin trabajar, con trabajo.

Como vemos, hay países donde la cuestión del empleo tiene más que ver con lo que sus sociedades hacen con el tema, a diferencia de otros países donde se deja al mercado<sup>2</sup> que se encargue del tema.

De todas maneras, en principio entendemos que toda esta etapa actual del tardocapitalismo no resulta de la adquisición de estrategias para afrontar la crisis de un modelo productivo de pleno empleo. Porque en realidad las crisis son sistémicas y no coyunturales y en realidad se ha abandonado la noción de pleno empleo.

Lo que estamos transitando es otro escalón de la historia humana que instala nuevas formas de organización y comprensión del mundo y por supuesto del trabajo.

Una forma donde los denominados antiguamente explotadores no piensan en una integración salvaje a un modelo produc-

<sup>1</sup> Como el sistema tiene organizado el tiempo a partir del trabajo, ese tiempo muerto empieza a ser visto por la sociedad como un tiempo amenazante, peligroso y así los desempleados pasa a ser una categoría de la población que es desplazada hacia otras instituciones de control más represivas.

<sup>2</sup> Debemos aclarar que cuando hablamos de mercado, hablamos de la forma que toma el mercado en el sistema capitalista; ya que el mercado existe desde la época de los asirios, griegos y demás culturas antiguas. Pero es en el capitalismo donde una oligarquía liberal establece una dominación sobre el mercado a partir de los oligopolios.

tivo como fue durante la revolución industrial y siguiente, sino que los ahora llamados decididores –por ser transnacionales, pluriculturales, globalizados– no necesitan de todos para mantener el sistema productivo, sólo los necesitan para que jueguen el juego dentro de un **hipertrofiada racionalización tecnoestructural** y, por ello, el desempleo es funcional y preformativo (optimiza el sistema). **Esta posición de rebelión ya no es al de explotados económicos: apunta menos a la extorsión de la plusvalía que a la imposición del código donde se inscribe la estrategia actual de dominación social (Baudrillard, J. 1984).**

Hoy la subversión de los conceptos como vida productiva o empleo a largo plazo es tal, que el estar desempleado en alguna etapa es sinónimo de normalidad y se nos prepara fatalmente para ello. Por ejemplo, en una potencia económica como Francia, la mitad de la población de 18 a 65 años dice haber sufrido al menos un período de desempleo en los últimos diez años (**Fitoussi, J. y Rosanvallon, P. 1997**). En la Argentina observamos como es común para quienes ingresan al mercado de trabajo asumir como natural, como parte del juego, esta noción de precariedad e inestabilidad laboral claramente planteada en el hecho de que hoy es “natural” pensar en cambiar de trabajo cada dos o tres años aproximadamente.

Para algunos estudiosos estamos ante una civilización distinta, donde el empleo no es un referente que valide y aglutine las fuerzas sociales en un marco de contención (André Gorz, R. Castel, C. Offe entre otros).

La utopía conscientemente buscada por las fuerzas progresistas del siglo XIX de planear la humanidad sin el trabajo “bruto y esclavo” y como organizar el ocio creativo<sup>3</sup> para construir una sociedad más humana, no se ha vuelto realidad. Y lo que apareció no fue lo que se esperaba (democracias basadas en el consumismo, explotación desmedida de la fuerza laboral y destrucción de la biosfera, nuevas formas de explotación, victimización de las personas excluidas del mercado de trabajo).

Tomar la posibilidad del desempleo como una característica natural de nuestra vida social se convierte así en una anomalía

<sup>3</sup> Vemos aquí, otra vez, cómo los socialistas y obreristas de antaño sabían que organizar una sociedad alrededor del ocio era distinto a organizar una sociedad desde el empleo. Porque esto último significa una sociedad más disciplinaria.

del propio sistema. Y decimos anomalía porque es el propio sistema el que la crea y la fomenta. No es un cuerpo extraño que la amenaza, sino que es él mismo quien se amenaza.

Lo que está ocurriendo, es que el desempleo forzado en algún momento de la vida productiva de los sujetos que componen la sociedad, **debilita el lazo social** y según el tiempo en que se permanece sin trabajo, provoca la tan temida **exclusión** o **desafiliación** del cuerpo social. De esta manera aparece la exclusión como otro efecto no deseado y de impacto más antropológico, por lo tanto no siempre presente en las estadísticas de los economistas. Es esta posibilidad real de sufrir un período de desempleo en nuestro recorrido productivo, carrera profesional o ascenso social lo que nos ubica en una relación conflictiva con el futuro.

La realidad se ha vuelto tan aleatoria, que al miedo natural a lo que vendrá se suma un miedo más; la posibilidad de quedar sin trabajo en cualquier momento. Esta vivencia del futuro determina un quietismo, una fragilización del provenir y un ethos de vivir el presente, que también produce una desmovilización desde el punto de vista político de la sociedad y una fractura en las relaciones básicas de los grupos sociales<sup>4</sup>.

A su vez esta nueva situación social no encuentra en la clase trabajadora un contraste válido, ya que la obstinación del proletariado en defender solo el derecho al trabajo, **hace funcional la exclusión** de otras categorías desmovilizadas a partir de su pertenencia a un sexo, cultura, lengua, edad, raza o simplemente por no tener trabajo. Es por ello que los que promueven modificaciones o transformaciones con mayor frecuencia, son los movimientos que trabajan por la abolición de la discriminación, los movimientos estudiantiles, los hombres y mujeres de color, las etnias, el género, los desocupados, entre otros; dando lugar por ejemplo a la aparición de ese “invento” argentino de los piqueteros.

<sup>4</sup> “En lugar de los valores cambiantes de la nueva economía, la familia [...] debe valorar la obligación, la honradez, el compromiso y la finalidad.

Este conflicto entre familia y trabajo plantea algunas cuestiones sobre la experiencia de la vida adulta en sí. ¿Cómo pueden perseguirse objetivos a largo plazo en una sociedad a corto plazo? ¿Cómo sostener relaciones sociales duraderas? ¿Cómo puede un ser humano desarrollar un relato de su identidad e historia vital en una sociedad compuesta de episodios y fragmentos? Sennett, R. La corrosión del carácter. Barcelona. Anagrama. 2004.

Hoy en día los planteos más radicalizados para que algo cambie de todo este escenario provienen de sectores sociales que se recortan de la antigua estratificación en clases y que se presentan como policlasistas o desclasados.

Para un ejemplo de lo que estamos diciendo hay que recordar que en la Argentina, ante la estafa que significó en los 90' la desaparición de los fondos de jubilaciones estatales, sólo los jubilados iniciaron un plan de lucha continua, que en ese momento no fue apoyado por el sindicalismo organizado. En realidad ocurrió al revés, gran parte del sindicalismo organizado se convirtió en capitalista abriendo sus propias administradoras de fondos de jubilación.

Es en estas coordenadas en que aparece la flexibilización no como un resultado sino como **el paradigma** (idea que construye el actual régimen de verdad de una sociedad y al que se le adosan efectos concretos de poder) adoptado por capitalistas, gobiernos e industriales a partir del cual organizar los sistemas productivos y los sistemas sociales, declinando formas de estabilidad en el trabajo y en el ingreso. Penetrando en la transformación del proceso de trabajo, la fragmentación de los colectivos de trabajo y la modificación de las reglas de determinación del salario (**Freyssinet, J. 1991**).

La inestabilidad, la temporalidad, la estacionalidad, la parodia del salario mínimo, la eliminación de los obstáculos para los despidos o los contratos basura; o sea la **precarización**. Todo esto es parte esencial del diseño arquitectónico de la **flexibilización**.

Es indudable que en este escenario se mantienen y en algunos casos hasta se refuerzan las antiguas desigualdades, pero lo que más preocupa es prevenir o impedir las nuevas desigualdades dinámicas; que crean una relación inevitablemente trastornada de la colectividad consigo misma.

Todo este movimiento existencial que encierra un malestar de la subjetividad contemporánea (**Ferrer, C. 2003**), parece dar cuenta de esa frase de Nietzsche en la Genealogía de la moral cuando dice: **“...en los tiempo antiguos se sufría menos que ahora, aún cuando las condiciones de vida hayan sido más violentas y los castigos físicos, más crueles”**.

Sin embargo, todo este contexto agresivo y promotor de incapacidades que vive el trabajador como una presión desde el

exterior, desde su contexto social; es el suelo donde al trabajador le toca comenzar con otra aventura. La aventura de lo que ocurre dentro de la organización laboral, el mundo del trabajo, **las formas que las relaciones laborales toman en los procesos de trabajo y las estrategias de los trabajadores que se desenvuelven al interior de las organizaciones laborales**.

Tal vez, en el contexto actual parezca impertinente y algo refinado preguntarse si el trabajador realiza su tarea en forma placentera, pero es exactamente al revés.

Por la importancia que se le da hoy en esta sociedad del trabajo a poseer un empleo, es que creemos que debemos poner mayor cuidado en como se establecen **las relaciones en el mundo del trabajo**; porque allí también se construye **la socialidad** y se refuerza o no el lazo social. **...Nadie puede ignorar que en la vida laboral se redefinen múltiples relaciones sociales y que es un error pensar en una sociedad justa y favorecedora del desarrollo de las capacidades de las personas, que a su vez mantenga un mundo laboral y productivo incapacitante. (Méndez, R. 1994).**

Decimos: si las empresas o instituciones como las universidades, municipalidades o el Estado mismo, que forman parte de las organizaciones del trabajo; basan su accionar en la falta de concertación intergrupal o intragrupal. En la inexistencia de compensaciones simbólicas –además de las objetivas del salario–. En el bloqueo de toda relación entre la persona y dicha organización del trabajo. Lo que esas formas organizacionales están realizando, es el empobrecimiento de todo el cuerpo social.

Pero sobre este tema de las luchas que se desenvuelven al interior de los procesos de trabajo existen distintas posiciones.

Nosotros creemos que hay una clara confusión en ciertos círculos influenciados por el marxismo académico (**Foucault, M. 1980**) que creen que la lucha de clases no aparece al interior de los procesos de trabajo. Estos grupos expresan dogmáticamente que la importancia está en las formas y condiciones en que se establecen las fuerzas productivas y todo lo demás que acontece son fenómenos secundarios. Para nosotros, esta forma de entender la dinámica social y la historia humana es por sí misma insuficiente para dar cuenta de los complejos procesos de nuestra historia. Pero además, se agrega el hecho de que

cuando se habla de fuerzas productivas desde esta posición, se toma al obrero como un objeto igual a la energía, el mineral o la tierra. Fuerzas pasivas que son sometidas a los procesos de producción del sistema, sin tener en consideración la capacidad de resistencia del trabajador.

Esta forma de pensar la realidad del trabajo pasa por alto que si bien, el capitalismo tratará de extraer del trabajador el máximo rendimiento posible<sup>5</sup> (por ello los grandes avances tecnológicos en los procesos de trabajo y toda la parafernalia de los gurues de los recursos humanos), no puede asegurar que los obtenga. Y no los obtiene, no por fallas humanas o insuficiente investigación sobre los procesos de trabajo. Sino, por las resistencias y las luchas concientes que los trabajadores presentan contra las formas de producción del capital.

No hay una dominación completa en los sistemas de producción, hay desplazamientos, resistencias, trampas, que los trabajadores realizan para adecuar el rendimiento del trabajo a su propia satisfacción. Por ello es constante la lucha del capitalismo y los gurues del management por apropiarse del saber obrero.<sup>6</sup> Por ello la continua actualización y revisión del taylorismo y del fordismo. Por ello la aparición de nuevas formas de organización para someter el tiempo y la actividad del trabajador al control y los designios de las organizaciones.

Es en esta relación del trabajador con su organización donde se juega la construcción de la satisfacción o insatisfacción en el trabajo.

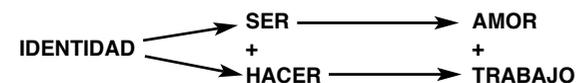
## El trabajo y nuestra identidad

Es un dato de nuestra realidad que el trabajo tiene mucho que ver en la construcción y el mantenimiento de nuestra iden-

<sup>5</sup> La Organización Científica del Trabajo de Taylor es un ejemplo de ese esfuerzo.

<sup>6</sup> “Pero la historia de la industria moderna no es sólo la historia de las grandes batallas campales sindicales; es también y sobre todo la historia que se desarrolla ocho horas por día, sesenta minutos por hora, sesenta segundos por minuto en la producción y a propósito de la producción; durante cada uno de estos segundos cada gesto del obrero tiene dos fases, una que se conforma a las normas de producción impuestas, otra que las combate”. (Castoriadis, C. 2005).

tidad. Por ello, nosotros acordamos con la escuela de Christophe Dejours respecto a que el trabajo sería la otra cara del amor en la construcción de la identidad. En el cuadro que sigue:



observamos que la identidad se construye cotidianamente a partir del reconocimiento de nuestro ser y nuestro hacer. Pero la complejidad que encierra la identidad es que no es una entidad tan fijada como podría serlo nuestra personalidad y por ello está sometida a una asecis<sup>7</sup> diaria para sostenerla. En este esfuerzo para sostenerla debemos lograr obtener el reconocimiento de nuestro ser, que sólo se logra a partir del amor; y el reconocimiento de nuestro hacer, que se logra a partir del trabajo. Esta doble construcción de nuestra identidad se fragiliza cuando uno de esos dos pilares de la identidad: el ser o el hacer, se resienten; por ejemplo, por un duelo. Cuando uno de estos dos pilares está quebrado es natural que la persona trate de balancearlo aferrándose al otro. Es común escuchar que cuando alguien se siente vulnerable en su desenvolvimiento afectivo, se le recuerde “que tiene un trabajo” o que “por el momento sería mejor dedicarse más al trabajo”. Asimismo si lo que ocurrió fue la pérdida del trabajo, se suele decir “ahora tenés más tiempo para dedicarle a tus afectos”. Sin embargo, en uno u otro caso, profundizar la relación con solo uno de los dos pilares de la construcción de nuestra identidad no solucionan el desajuste y a la larga o a la corta, la identidad se resquebraja. Existen muchas investigaciones en Sociología del Trabajo, además de varias películas y nuestra propia realidad, que nos muestra como un ser humano experimenta un fuerte malestar consigo mismo y con sus relaciones, cuando está mucho tiempo desempleado. Esto significa que en el trabajo se juegan cosas más importantes que sólo la cuestión económica y que tienen que ver con la identidad, pertenencia, reconocimiento de los otros y el contenido significativo de la tarea que realizo.

<sup>7</sup> conjunto de ejercicios y actividades para realizar algo. Término utilizado por Foucault respecto al sostenimiento de la ética personal.

Puedo ser ignorante en términos de una conciencia objetiva respecto a lo que está en juego cuando realizo mi actividad laboral. Pero eso no significa que el mecanismo no exista, al contrario, cuando quedo fuera del juego, desempleado; esta realidad se me presenta con toda su crudeza y es allí cuando experimento la desafiliación a la sociedad misma y el padecimiento se materializa.

### ¿Pero a qué llamamos trabajo?

La empresa más sofisticada, la pequeña empresa, la organización no gubernamental, un ministerio, la municipalidad y la universidad tienen algo en común respecto a la organización del trabajo; y es que en todas ellas existe diferencia entre **lo que hay que hacer**, y **lo que se puede hacer**. Por ello los trabajadores de todas esas organizaciones tienen en común que ponen en juego estrategias y compromisos entre **lo que deben hacer**, **lo que es posible hacer**, y **lo que desearían hacer** teniendo en cuenta lo que creen que es justo y bueno (Dessors, D. y Moliner, P. 1998 a.).

Trabajo **NO** es la realización de las operaciones prescritas para los puestos de trabajo. **NO** es el manual de procedimientos. **NO** son las reglamentaciones y disposiciones que nos inundan los circuitos administrativos.

Al contrario de lo que preconizaba Taylor en su sistema científico de organización del trabajo; las posibilidades de que una tarea concreta se realice, poco tienen que ver con las prescripciones para que se hagan y mucho tienen que ver con las adaptaciones conscientes que realiza el operario o trabajador (llámese experiencia práctica, saber hacer, conocimientos empíricos, conocimientos del oficio, etc.). Y esto es así a tal punto que en algunas oportunidades los agentes se ven obligados a salir de la legalidad y hacer trampas (Dessors y Moliner, 1998. b.) para llevar a buen fin la tarea (colectiveros, operarios de empresas de energía, médicos, asistentes sociales).

Trabajo no es la puesta en práctica de las prescripciones dadas para los puestos de trabajo, sino por el contrario, la efectiva actividad realizada por hombres y mujeres para enfrentar lo que no está dado por la organización del trabajo (P. Davezies. 1991).

**“[trabajo]. . . es lo que debe ajustarse, reordenarse, imaginarse, inventarse, agregarse por hombres y mujeres para tomar en cuenta lo real en el trabajo” (Dejours, C. 1998. a.).**

Se podrá dudar de esta afirmación pero si esto no fuera así, ¿cómo es que cuando se realizan los planes de lucha **“trabajando a reglamento”**, nada sale, nada funciona, todo se atrasa? ¿Como es posible esto si se está realizando lo que la prescripción del trabajo dictamina?

Es así porque trabajo, entonces, es la actividad que efectivamente se hace y que da lugar al enfrentamiento entre las posibilidades inteligentes y creadoras de los agentes, con una organización del trabajo ya prescrita, y en la cual como resultado de este enfrentamiento puede surgir un mayor o menor sufrimiento.

### La salud y la relación hombre-organización del trabajo

Cuando la relación hombre-organización del trabajo se rompe, se obstaculiza o está bloqueada, comienza lo que se denomina el sufrimiento en el trabajo. (Dejours, C. 1998. b.).

Sin la puesta en marcha de la inteligencia práctica no habría trabajo real y es por eso que el mayor o menor grado de sufrimiento en el trabajo es el resultado de la posibilidad que tiene el agente o trabajador de modificar la organización del trabajo en la que se encuentra.

Lo que Taylor llamaba **“holgazanería”** tiene otro sentido para los trabajadores. Por ejemplo: en los sistemas de atención telefónica donde los operarios están ocho horas frente a una computadora y recibiendo llamadas, el espacio que existe cuando los operadores telefónicos comparten un café o una galletita. Cuando esperan juntos que la fotocopiadora les entregue el material solicitado o cuando comparten el baño, no es un espacio de tiempo muerto; es el lugar donde se comparten ejemplos y vivencias que tienen que ver con deliberar sobre las operaciones de regulación de la pareja hombre-organización del trabajo. Y es de la misma manera con los maestros en los recreos, los médicos en los pasillos, las enfermeras en los vestidores y los trabajadores sociales durante el mate.

No es un tiempo perdido, sino al contrario, es un tiempo que se gana para continuar la tarea y que sirve al trabajador para protegerse mentalmente y elaborar estrategias para resolver la tarea.

La necesidad de dar al obrero la oportunidad de deliberar conscientemente sobre la inteligencia práctica que pone a disposición cotidianamente sobre su trabajo, las adaptaciones que realiza y los saberes que se transmiten los obreros entre sí, es la posibilidad de lograr satisfacción en el trabajo.

Sin este cúmulo de conocimientos que significa el trabajo real que hay que hacer, cualquier actividad productiva tendría grandes problemas para seguir adelante.

Un ejemplo de ello son los servicios hospitalarios. En un servicio de salud mental para pacientes agudos, en ningún reglamento dice que hay que permitir a los pacientes con padecimiento mental con orden judicial de internación, salir sin autorización. Pero todos saben que la única forma de evaluar como se comporta un paciente en el afuera, es estando afuera. Por ello se deja salir al interno para pequeñas cosas, mandados y se termina realizando una tarea no especificada, riesgosa y lo más importante, una actividad que hace que el servicio de agudos funcione. De otra manera el servicio se convertiría en un asilo, en un servicio crónico. Por eso es que se necesita de la participación de los trabajadores en el diseño de la organización del trabajo de cualquier sector laboral.

El ejemplo anterior nos muestra como los trabajadores asumen los riesgos y contradicciones del trabajo para poder llevar adelante la actividad y como estas acciones lo ponen dentro de la dinámica entre la salud y la enfermedad en el trabajo. En estas adaptaciones para que la tarea se realice, existe tanto la salud como la enfermedad al acecho. Aunque siempre, si estas adaptaciones son concientes e intencionales, predominan los componentes de salud.

Si no se pueden realizar adaptaciones, aparece la alineación y con ella el peligro de la enfermedad somática y mental.

En esta agonística del trabajo, existe un mecanismo que los trabajadores tienen y que la organización siempre trata de conocer, desmantelar o impedir, y que son “**las reglas del oficio**”.

Las reglas del oficio están formadas por la inteligencia práctica que movilizamos y permite llevar adelante la tarea concreta

y que nada tiene que ver con la prescripción del trabajo; son el resultado de las relaciones entre los trabajadores y por ello la organización las teme y busca erradicar. Hay un error de defecto en analizar este fenómeno (las reglas del oficio) solamente a partir del campo de la actividad a racionalizar en el proceso de trabajo y por ende, justipreciarlo como formas más o menos ingeniosas dentro de una racionalidad teleológica.

Las reglas del oficio contienen:

-**las interpretaciones** que a partir de una experimentación singular se han podido **coordinar** con el resto del colectivo laboral.

-**la deliberación común** y por ello la **involucración** de los sujetos individuales dentro del colectivo.

-**la cooperación** del conjunto, que siempre es una cooperación **voluntaria** para superar los problemas de la organización del trabajo.

-**la confianza** entre los miembros del colectivo laboral que cumple con la función de estabilizar a **las reglas del oficio** como tales.

Las reglas del oficio son esencialmente el resultado de una movilización subjetiva e intersubjetiva de características intencionales. Y es en este territorio de las reglas del oficio donde se da la lucha, ya que las reglas del oficio son las que marcan el “rendimiento” en el trabajo.

En oposición a la organización que intenta, al tiempo indeterminado de los trabajadores, convertirlo en el tiempo determinado que la organización necesita para obtener el mayor rendimiento efectivo en el proceso de trabajo, las reglas del oficio oponen la necesaria deliberación sobre el tiempo necesario para poder realizar el trabajo.

Esta es la eterna lucha invisible para el marxismo, que solo ve la resistencia en la organización de una lucha de clases. Y es también la eterna lucha que se invisibiliza por parte del capitalismo para reducir la conflictividad social.

Así observamos la paradoja de esta conjunción de marxismo y capitalismo frente a la dramática del trabajo. Conjunción que se basa en la idea que ambos tienen sobre el sujeto dentro de los procesos del trabajo.

Para la organización, el sujeto ya viene con una identidad previa (sujeto holgazán) que se debe domesticar. Sujeto que ya viene intervenido desde una apuesta anatomopolítica del sistema en general, bien clara, y por lo tanto se trata de profundizar esa “identidad previa” basada en la normatización de su vida cotidiana ahora, en los procesos de trabajo.

El marxismo académico también cree que hay una identidad previa, pero que está dada por la pertenencia de ese sujeto a una clase social dominada y explotada, por lo tanto el sujeto también repite esas características de dominación para sí.

Nosotros no estamos tan seguros de todo esto. Creemos que el sujeto del trabajo se constituye en las acciones prácticas de las que forma parte en los procesos de trabajo. No se somete a una entidad previa y por eso resiste, boicotea y muestra que no existe una “dominación” (en términos de Foucault) en las relaciones de trabajo.

En los procesos de trabajo, desafiando las cadencias, modificando el ritmo, dominado el tiempo, conociendo y compartiendo las “reglas del oficio”, se va formando una red de resistencias en las que también se forma el sujeto de trabajo.

Deberíamos revisar esa noción que nos dice que es la conciencia de clase, o la conciencia de un ser portador de derechos lo que impulsa la acción. Deberíamos darle mayor entidad a la práctica cotidiana de las acciones para lograr una mayor satisfacción en el trabajo, para recuperar nuestro tiempo en el trabajo, para ser más fuertes que la organización del trabajo; como motores para la acción de los agentes que buscan el cambio en los procesos de trabajo.

Pero esta lucha cotidiana y diferente en cada uno de nosotros no es reconocida por el discurso que domina el espacio existencial del trabajo, llámese gremial, de los cientistas sociales o de la patronal paternalista. Se nos dice que debemos lograr un movimiento social unificado, descalificando la multiplicidad de las luchas que se emprenden en donde más le preocupa al sistema, su rendimiento.

Podemos pensar de otro modo y ver cómo se articulan la multiplicidad de las resistencias que forman parte de la actividad laboral, sin buscar un movimiento que sea una síntesis unificadora y que anule esas resistencias, diciendo que son el simple reflejo de la lucha de clases.

Nuestro horizonte debe ser el reconocimiento de esas resistencias múltiples y la forma en que desde ellas se pueda transformar las relaciones de poder al interior de los procesos de trabajo.

Se trata de hacer visible a las luchas eternas.

## Conclusión

Pareciera que la fuerza o debilidad del lazo social, para quienes hacen honor a este concepto, depende del análisis de los movimientos sociales y de la inclusión o exclusión de la masa de la población a mecanismos de gubernamentalidad. Ergo, el análisis de los mecanismos del “buen gobierno” para estos movimientos sociales o para esta masa, sería la llave para proponer luego estrategias de resistencia o disciplinamiento.

Desde esta perspectiva, el único sujeto valioso, el único resistente; es el sujeto de los movimientos sociales o el de la masa.

En contraposición, el mundo del trabajo no se ve como el lugar agonístico por excelencia en nuestra sociedad actual. Algo raro para una sociedad, que fue formada alrededor de la noción de trabajo, salario, producción, rendimiento.

Los procesos de trabajo encierran toda la dramática del campo existencial del sujeto en nuestro actual sistema de organización social. No estamos tan seguros que el resquebrajamiento de la sociedad en general sea el que genere un trabajo cada vez más disgregante o productor de sufrimiento. Tal vez deberíamos poner el lente de revés y estudiar con más detenimiento como se fueron produciendo las mutaciones en los procesos de trabajo, y como al interior de estas formas de trabajo se fueron constituyendo los sujetos que después conforman una sociedad más desigual e individualista, o una sociedad más resistente.

## Bibliografía

ÁLVAREZ, N., CEPEDA, A., PÉREZ, I. y TORRICELLA, A. (2006). “De las venturas y desventuras del sujeto. Cavilacio-

- nes sobre epistemología política de los sujetos sociales”. *Aristas* 3 (pp. 157-173).
- CASTEL, R. (1997). *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del asalariado*. Barcelona: Paidós.
- CASTORIADIS, C. (2006). *Figuras de lo pensable*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- CASTORIADIS, C. (2006). *Una sociedad a la deriva. Entrevistas y debates (1974-1997)*. Buenos Aires: Katz.
- DAVEZIES, P. (1998). “De la prueba a la experiencia, identidades y diferencias”, en Dessors, D. y Guiho-Bailly, M. (1998). *Organización del Trabajo y Salud de la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo* (pp. 179-190). Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE(CONICET) y Lumen-Humanitas.
- DEJOURS, C. (2001). *Trabajo y Desgaste Mental*. Buenos Aires: Lumen-Humanitas.
- DESSORS, D. y GUIHO-BAILLY, M. (1998). *Organización del Trabajo y Salud de la Psicopatología a la Psicodinámica del Trabajo*. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE(CONICET) y Lumen-Humanitas.
- ERIBON, D. y otros el infrecuente Michel Foucault, *renovación del pensamiento crítico*. Buenos Aires: Letra Viva + Edelp.
- FITOUSSI, J. y ROSANVALLON, P. (1997). *La Nueva Era de las Desigualdades*. Buenos Aires: Manantial.
- FOUCAULT, M. (2003). *La verdad y las formas jurídicas*. Barcelona: Gedisa.
- FOUCAULT, M. (2003). *Sobre la Ilustración*. Madrid: Tecnos.
- GORZ, A. (1998). *Miserias del presente riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.
- HARDT, M. y NEGRI, T. (2000). *Imperio*. Harvard University Press ([www.chilevive.cl](http://www.chilevive.cl)).
- LYOTARD, J. (1989). *La condición postmoderna*. Buenos Aires: Rei.
- MENDEZ, R. y RUZCOWSKY, A. (2000). “Estado, Democracia y Desigualdad, algunas fracturas en la construcción de Identidades”, en Claudio Lozano (comp.) *Democracia, Estado y Desigualdad* (pp. 395-406). Buenos Aires: Eudeba.
- MENDEZ, R. (1994). “Desgaste Mental en los procesos de Trabajo”, en *Teoría y Práctica del trabajo social en Empresa* (pp. 101-112). Buenos Aires: Humanitas.

- NEFFA, J. (1989). *El Proceso de Trabajo y la Economía de Tiempo. Contribución al análisis crítico de K. Marx, F.W.Taylor y H.Ford*. Buenos Aires: Humanitas.
- NIETZSCHE, F. (2005). *La Genealogía de la Moral*. Buenos Aires: Gradifco.
- FERRER, C. (2004). “El malestar de la subjetividad contemporánea”. *Apuntes de cátedra. Maestría en Filosofía Práctica Contemporánea: Poder, Trabajo y Sociedad*. Mar del Plata.
- SCHVARSTEIN, L. y LEOPOLD, L. (2005). *Trabajo y Subjetividad. Entre lo existente y lo necesario*. Buenos Aires: Paidós.
- SENETT, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.