



## Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias.

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas del CONICET

Nº 15, vol. XIV, Otoño 2010, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 (Caicyt-Conicet) - www.unse.edu.ar/trabajosociedad

## Nueva organización del trabajo y suicidios: ¿una fatalidad?

Natacha Borgeaud-Garciandia\*



A propósito de *Suicide et Travail: Que faire?*, de Christophe Dejours y Florence Bègue (2009), PUF (Presses Universitaires de France), collection "Souffrance et théorie", Paris, 130pp.

Tras tímidas apariciones mediáticas en el año 2007, con el suicidio de trabajadores de grandes empresas como Renault, Peugeot o Electricidad de Francia (EDF), la problemática de los suicidios ligados al trabajo logró instalarse recientemente en el debate público francés<sup>1</sup>. ¿Cómo? Con la mediatización en el terreno público de una cifra preocupante: 25 suicidios de trabajadores de la empresa France Telecom en un poco más de un año y medio. A la vez que el debate público se adueñaba de la temática (incluyendo las inevitables batallas de cifras<sup>2</sup>), salía publicado por las PUF un pequeño libro de Christophe Dejours, psiquiatra y psicoanalista, y Florence Bègue, psicóloga consultora en empresa, intitulado “*Suicide et travail: que faire?*” (Suicidio y trabajo: ¿qué podemos hacer?”).

¿Qué podemos hacer? Se trata efectivamente de una pregunta y quien busca en sus páginas imposibles recetas mágicas saldrá decepcionado. El libro se construye en tres partes: un análisis global sobre las causas de los suicidios, realizado por C. Dejours; una experiencia exitosa de re-creación de diálogo y búsqueda colectiva de soluciones llevada a cabo en una empresa bajo el impulso inicial de F. Bègue; y, finalmente, una parte dirigida esencialmente a los profesionales en psicología confrontados a la necesaria reorganización de una empresa, del “vivir-juntos” del colectivo de trabajo, tras una ola de suicidios. Aquí no encontrarán soluciones sino pautas indispensables para facilitar las condiciones del retorno del diálogo, esencial para que los trabajadores mismos puedan buscar sus propias soluciones.

\* Postdoctorante en Sociología en FLACSO-CONICET

<sup>1</sup> Ver artículos en *Página 12*, los 5 de agosto, 20 de septiembre, 6 de octubre de 2009.

<sup>2</sup> Por ejemplo cuando el presidente de la comisión de deontología de la sociedad francesa de estadísticas estimó públicamente que, comparando con las tasas nacionales, hay más bien menos suicidios en France Telecom que en otra parte (diario *La Croix*, 20/10/2009). “EL cuerpo social delira” estimó mientras otras voces se elevaban para contestar la legitimidad de tales comparaciones y recordar que lo hay que discutir es la relación de estos suicidios con el trabajo.

## Con un solo gesto alcanza

Si, en Argentina, recordamos el impacto que tuvieron las reformas de cuño neoliberal sobre la estructura del mercado laboral, la flexibilización del marco normativo de las relaciones laborales, el desempleo y la precarización del empleo, las condiciones de trabajo y la vida de los trabajadores y trabajadoras, no resulta inútil presentar las evoluciones del universo laboral que, según C. Dejours, aportan elementos para comprender la multiplicación de los suicidios y tentativas de suicidio en los lugares de trabajo. En efecto, si bien las depresiones ligadas al trabajo no representan, en sí, una novedad<sup>3</sup>, los nuevos métodos de *management* tuvieron efectos deplorables tanto en el ámbito laboral propiamente dicho como en los trabajadores y sus familias. Si bien no poseemos cifras nacionales sobre la cantidad o el porcentaje de suicidios ligados al trabajo<sup>4</sup>, debemos considerar el hecho “*que un solo suicidio pueda producirse en el lugar de trabajo indica que todas estas conductas de ayuda mutua y de solidaridad, que no eran ni más ni menos que una prevención de las descompensaciones asumida por el colectivo de trabajo*”<sup>5</sup>, se borraron de los usos ordinarios de la vida laboral. En su lugar, el “*cada uno para sí*” y la *soledad se volvieron la regla. Un colega se ahoga, no le damos la mano*” (p.20). O sea que un solo suicidio indica un estado de degradación muy avanzado del universo laboral donde se produjo. El suicidio en el lugar de trabajo tiene, de hecho, valor de testimonio y de protesta. Pensar la relación entre trabajo y suicidio permite eludir las explicaciones que atribuyen las causas de los suicidios a problemas personales de los trabajadores (en términos de terreno depresivo o de conflictos afectivos en la esfera privada), argumento esgrimido inicialmente por las direcciones de empresas y con el cual no asumían su propia responsabilidad.

## Los nuevos métodos de *management* y sus consecuencias deletéreas.

¿Cómo se ha llegado a eso? “*Si las patologías mentales relacionadas al trabajo se agravan actualmente, al punto que hombres y mujeres llegan a suicidarse hasta en su lugar de trabajo, es que la organización del trabajo ha debido transformarse*” (p.33). El esquema que siguieron estas transformaciones contiene tres patas principales: los nuevos métodos de gestión (A), una nueva organización del trabajo a través de la evaluación individualizada de las prestaciones (B), y el dispositivo que acompañó la idea de “calidad total”(C). Retomemos cada uno de estos puntos.

A) Entre fines de los 80 y a lo largo de los 90 ingresaron en el mundo laboral nuevas concepciones en ciencias de la gestión con el fin de aumentar la rentabilidad, desplazando la producción de valor desde el trabajo realizado hacia de los nuevos métodos de gestión. Esta nueva “gestión por objetivos” permite a su vez introducir -o encubrir- una nueva doctrina de organización laboral e instrumentos elaborados de control que penetran hasta los puestos de trabajo.

B) La evaluación individualizada es, entonces, presentada como un instrumento “objetivo” para evaluar el trabajo de cada individuo y poder compararlo con el de los otros trabajadores. Sin embargo, recuerda Dejours, los conocimientos actuales *no* nos permiten “medir” el trabajo propiamente dicho, como por ejemplo sus implicaciones en la personalidad del trabajador más allá del tiempo y lugar del desempeño de su labor o su impacto psicológico. En todo caso se medirán sus resultados... pero no existe ninguna relación de proporcionalidad entre el trabajo y el resultado del trabajo. Es un método falso, errado, que además de provocar sentimientos de injusticia (con sus efectos nocivos para la salud mental), tiene consecuencias muy graves sobre el trabajo colectivo, la convivencia y la cooperación. La competencia entre colegas, argumentado por un sistema de gratificaciones y la amenaza de descalificación, los lleva de la solidaridad a la desconfianza mutua, dejándole paso a la soledad y al aislamiento –que pueden afectar profundamente la relación subjetiva al trabajo y la salud mental.

---

<sup>3</sup> Según C. Baudelot y R. Establet, en Francia, en los años 60, años de éxodo rural, los agricultores detienen el récord de los suicidios, mientras que en los años 70, con el desarrollo del trabajo obrero no calificado, los obreros conocen altas tasas de suicidios. *Le Monde*, 26/09/2009

<sup>4</sup> El único estudio del que se dispone ha sido realizado en la región de Baja Normandía en el año 2003, por iniciativa de la federación francesa de salud en el trabajo, y que estipula que se podría hablar de unos 350 o 400 suicidios anuales imputables al trabajo.

<sup>5</sup> Lo que el autor define como las defensas colectivas. Ver *Trabajo y desgaste mental*, Buenos Aires, Humanitas, 2001.

Algunos eslabones son imprescindibles para comprender el impacto de estas transformaciones en los trabajadores. Dentro de la perspectiva socio-genética defendida por el autor, se considera el trabajo como un operador potente de construcción y de estabilización de la identidad y de la salud mental. Puede generar lo mejor (transformación del sufrimiento en placer y construcción de la identidad) pero también lo peor. El *reconocimiento* del trabajo funciona como una retribución simbólica que obtiene el trabajador a cambio de su contribución a la empresa y a la sociedad. Es un juicio cualitativo de *utilidad* (que le confiere a la actividad el estatus de trabajo) y de *belleza* (el “buen trabajo” que sólo pueden reconocer los pares que conocen la actividad “desde adentro”). El *reconocimiento* (del trabajo) tiene un impacto mayor sobre la *identidad* del trabajador. Cuando desaparece, existe un riesgo mayor de desestabilización de la identidad. A esto debemos sumar el rol de las defensas elaboradas colectivamente (postura viril, negación del peligro y del miedo, etc.) que le permite al grupo de trabajadores protegerse colectivamente de los efectos desestabilizadores del trabajo. Si la solidaridad entre los miembros del grupo se fisura, si los compañeros son competidores, si ante situaciones de injusticias los otros se callan quitándole al trabajador su apoyo moral, no ha de extrañar que se multipliquen los suicidios. “*El silencio de los otros frente al hostigamiento de un colega precipita la desagregación del sentido compartido de la justicia, de la dignidad, de la solidaridad*” (p.46), es decir de lo que constituye la base común del mundo compartido.

C) Las transformaciones laborales afectaron antes que nada la idea del “trabajo bien hecho”, elevándose particularmente contra los profesionales que, año tras año y batalla tras batalla, intentaron defender una concepción del trabajo elaborado y bien realizado. Una de las respuestas de la renovada organización del trabajo provino de las exigencias de “calidad total” supuestamente capaces de reemplazar no sólo el trabajo de los profesionales sino las cooperaciones laborales horizontales y verticales que habían sido desarticuladas con los nuevos métodos de organización del trabajo. La calidad total, que acompaña la “autonomía” (y responsabilización) de los trabajadores, es una ficción imposible de cumplir, un slogan que sin embargo se volvió una condición de acceso al mercado. Para ello, hubo que esconder las fallas, tapar los errores, mentir, etc. La contribución al fraude tiene efectos nocivos sobre el funcionamiento psíquico de aquel o aquella que debe traicionar la ética profesional, y es una causa mayor de degradación de la autoestima y de malestar y depresión en el trabajo.

### “¿Qué podemos hacer?”

¿Será posible volver hacia atrás? Dejours lo duda: “*Los daños ocasionados sobre el mundo humano y social del trabajo son tan graves que ya resulta imposible volver hacia atrás. Tenemos, entonces, que partir de la situación real actual*” (p.52). ¿Para qué? Para re-crear lazos, dándole espacio al diálogo y a la discusión, permitiendo que se restablezcan las cooperaciones horizontales y verticales entre los miembros del colectivo para que puedan elaborar, ellos mismos, las reglas del “vivir juntos”. Tenemos que prestar una particular atención a las dimensiones colectivas del trabajo y la inteligencia al trabajo. Pero entre el estado actual del mundo laboral y su transformación, habrá una etapa indispensable que consiste en la capacidad de los hombres y las mujeres que trabajan de re-pensar entera y radicalmente el trabajo; repensar, como dicen Baudelot y Establet, su significación y su sentido a partir de su experiencia. Solamente así será posible pensar la relación al trabajo bajo otras prescripciones científicas que aquellas que prevalecen, reincorporando lo que ya tanto hace falta: el diálogo y la palabra.