

Sufrimiento, individualismo y competencia como salida a la crisis

Dra. Nuria Giniger¹

Introducción

La situación de la clase obrera, al menos en Occidente, es de un profundo deterioro de sus condiciones de vida. La crisis global que estamos atravesando es multidimensional y combina la caída sostenida de la tasa de ganancia; los límites de la descentralización productiva mundial y la forma de organizar el trabajo (particularmente para el abastecimiento de los países occidentales centrales); la decadencia del imperialismo norteamericano; la emergencia de China como potencia económica mundial; la crisis climática; guerras y genocidios.

En este marco, las condiciones de trabajo se ven particularmente afectadas y lxs trabajadores atravesamos distintos modos de “vivir el trabajo”. Hace ya tres décadas, el psiquiatra y psicoanalista francés Christophe Dejours (1992) definía al trabajo como el ámbito de sublimación y forjador de la identidad, y explicaba que cuando un trabajador es forzado a trabajar mal y en malas condiciones, las condiciones de sublimación se rompen, y mucha gente se enferma. Dejours desplegó su teoría como una respuesta al neoliberalismo de los años 90, en consonancia con el paradigma de Castel (1997) que proponía que este nuevo modelo de acumulación suponía una ruptura de la cohesión social antes organizada a través del trabajo asalariado. En este sentido, la pérdida de derechos laborales, el aumento de ritmos de producción y la desocupación implican la patologización del trabajo. De este modo, Dejours propuso la categoría de “sufrimiento en el trabajo”, para dar cuenta de que cuando las estrategias defensivas de lxs trabajadores - individuales y colectivas- para lidiar con los efectos negativos del trabajo fracasan, lxs trabajadores se enferman.

Asimismo, el autor propone que los modos neoliberales de organizar el trabajo implican lo que denomina como “giro de gestión”: hay una serie de dispositivos que las empresas ponen en juego, tales como “la evaluación personal de los desempeños; la noción de calidad total; la normalización o estandarización del trabajo, el tema de las normas como las ISO; la precarización” (Dejours, 2019), que propugnan individualizar y desestructurar las cooperaciones y configurar un sentido de competencia entre pares.

La perspectiva de Dejours y Castel supone que existe la posibilidad de trabajar y vivir en el capitalismo de un modo no patológico, a través de la integración social derivada de condiciones de trabajo “humanizadas”. Este prisma además implica una cierta nostalgia del capitalismo de bienestar de la posguerra, con pleno empleo y extensión de los servicios de seguridad social. Es una caracterización que deja de lado el carácter inmanente del conflicto en la sociedad de clases y, por tanto, la contradicción propia del trabajo asalariado, que conlleva desigualdades y modos de abordaje/compensación/tratamiento de los procesos de salud-enfermedad históricas. Sin embargo, a pesar de las dificultades paradigmáticas que encontramos en Dejours, consideramos importante recuperar la pregunta acerca del sufrimiento, pero fundamentalmente cuáles son los condicionantes que profundizan el padecimiento y cuáles sus derivaciones socio-políticas.

El carácter colectivo e histórico de los procesos de trabajo (aun cuando no coexistan lxs trabajadores en el mismo tiempo y espacio) constituye experiencias sociales, sobre las cuales se edifican los parámetros del “sufrimiento del trabajo”. Estos parámetros o puntos

¹ Doctora en Antropología Social, UBA. Investigadora de CEIL-CONICET. nuriaginiger@gmail.com

de referencia² son necesariamente cambiantes y dependen de la relación de fuerzas sociales.

En este sentido, hay momentos en los cuales determinadas condiciones de trabajo que antes eran naturalizadas como las únicas posibles, se tornan inaceptables. Los derechos que la clase trabajadora fue conquistando a lo largo de la historia implican precisamente eso, de aquello que es socialmente inaceptable y socialmente ilegítimo. No sólo se trata, además, de la conquista de algunas condiciones generales (la cantidad de horas de trabajo o la mensualización del salario), sino también de las cuestiones derivadas de las transformaciones tecnológicas (por ejemplo, el *home office*). Es decir que los términos en los cuales concebimos qué nos hace sufrir y qué no en el trabajo, no son siempre los mismos, ni son derivados de la misma fuente de sufrimiento para todos, en todos los lugares y épocas. Las relaciones de fuerzas son, entonces, precisamente la capacidad de una clase o sector de clase de imponer sus parámetros respecto del conjunto de los modos de organizar el trabajo y la vida, en términos concretos materiales y simbólicos.

La desestructuración de los colectivos laborales

Desde por lo menos, el inicio de esta década, pandemia mediante, la vida de los trabajadores se modificó sustantivamente. Por un lado, las medidas de aislamiento social detuvieron, ralentizaron y restringieron la circulación de mercancías, incluyendo la fuerza de trabajo, trastocando el despliegue de la vida social en general y del trabajo en particular. Esto puso un límite concreto a la forma de organizar el trabajo a través de la deslocalización productiva y la tercerización, del último cuarto del siglo pasado.

Recordemos que esta división internacional del trabajo, iniciada con los golpes de Estado latinoamericanos, con la dirección general de los Estados Unidos, sostuvo el abastecimiento de materias primas de los países periféricos, pero además desplazó hacia algunas regiones específicas del globo la producción de mercancías, de forma segmentada y no integrada. El neoliberalismo implicó un control casi absoluto del intercambio internacional, la flexibilización de derechos laborales y la aceleración de los modos de extracción del saber obrero y reconversión tecnológica.

La llegada de la pandemia y las restricciones en el intercambio de mercancías obstruyeron el arribo a los países centrales de algunos bienes imprescindibles, por ejemplo, respiradores. Esto profundizó, además, el ascenso de China, cuyo desarrollo industrial alcanza la capacidad de autoabastecimiento casi en todos los sectores, y en aquellos que aun no, la restricción de la circulación de mercancías internacional le permitió reconocerlos y trazar una planificación adecuada a tal fin.

Por el contrario, las economías no planificadas se encontraron con obstáculos y, particularmente Estados Unidos mostró su incapacidad de resolver de forma inmediata la crisis sanitaria. El modelo norteamericano de vida como horizonte de sentido social universal entró en una crisis terminal, que desató una carrera de rapiña empresarial traducida, entre otras cosas, en una inflación creciente.

Como plantea García Linera (2024), “la inflación de dos o tres dígitos es un desquiciador social. Volatiliza cualquier lealtad social previa. Ante ella, la memoria de las luchas y las comunidades de afecto y acción previamente constituidas se disuelven espantadas frente al colapso de todas las referencias de orden de la realidad que provoca la incontenible escalada diaria de los precios”.

²Como planteamos anteriormente, también tienen carácter histórico los parámetros respecto de qué es salud y qué es enfermedad (Giniger y Cufre, 2021).

En Argentina, la pandemia implicó, además, una división entre trabajadores esenciales y no esenciales, cuyas condiciones de trabajo se vieron transformadas por esa distinción. De este modo, un conjunto de trabajadores afrontó la imposición de nuevas tareas y protocolos, con el fin de sostener su cotidianidad laboral, desconfigurando y modificando los colectivos laborales; y otro conjunto, sufrió la conversión forzosa de sus tareas al teletrabajo. Simultáneamente, la crisis inflacionaria fue adquiriendo velocidad y la salida de la pandemia tuvo como correlato la desorganización generalizada de la sociedad, incluyendo la poca capacidad de respuesta popular frente a la pérdida de derechos y poder adquisitivo.

Esta desorganización trajo múltiples consecuencias, pero en este artículo mencionaremos dos: la ruptura de los colectivos y la competencia.

El caso más emblemático de la ruptura de colectivos de trabajo es a través de la modalidad del *home office*, tanto para la totalidad de las tareas (como ocurrió mayormente en pandemia), como para un esquema mixto. La traslación de tareas a los domicilios, con adición de nuevas funciones y tareas, desordenó la jornada y el ritmo de producción. Ese desorden laboral, de un modo simultáneo témporo-espacialmente, trastocó la vida doméstica.

El teletrabajo en pandemia, desreguló la carga y los ritmos de trabajo. El tiempo laboral acordado legal y contractualmente se desdibujó, es decir que a partir de la incorporación masiva del teletrabajo se produjo una indefinición de la jornada laboral. El *home office* ya existía con anterioridad a la pandemia (Giniger, 2021), sin embargo, sí se trata de una novedad histórica la masificación de esta modalidad de trabajo y de sus consecuencias en la liberalización de la jornada y el alcance de la interrelación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo asalariado³. Esta extensión y solapamiento de la jornada no terminó con la pandemia, sino que se sostuvo -con modificaciones- al finalizar.

Esta modalidad de trabajo fuera de los espacios tradicionales (o acordados) de desarrollo de las tareas productivas, tiene implicaciones muy complejas en la desestructuración de los colectivos laborales. La pandemia enseñó socialmente que es posible disminuir el contacto físico humano para producir y para vincularse en general. Esto conlleva una multiplicación de formas de comunicación a distancia, que reemplazan la emocionalidad corporal por mensajes a través de distintas aplicaciones y softwares propios de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

El ejercicio del control laboral sofisticado a través de nuevas herramientas a distancia, en un marco de desdibujamiento del tiempo-espacio de trabajo y de trabajo no asalariado, puso a disposición algunas de esas herramientas para la comunicación también entre compañerxs de trabajo y las hizo extensivas al conjunto de vínculos sociales. Los colectivos laborales, así, trasmutaron en apariencia de “redes” (*actores en relación*, siguiendo a Wasserman y Faust, 2013), reificando la propia naturaleza colectiva de la producción. Cada vez es más difícil reconstruir los procesos productivos y de circulación completos hasta la concreción de la mercancía. Incluso, esto implica a la realización de la fuerza de trabajo, precisamente por la indefinición de los tiempos y espacios laborales. Esto no es nuevo, pues la propia definición del fetichismo de la mercancía incluye la invisibilización de los colectivos productivos, porque la relación social de producción “desaparece” en el objeto. Sin

³Decimos “tiempo de no trabajo asalariado” y no sólo “tiempo de trabajo de reproducción” (Del Re, 1995), porque en la reproducción hay un sesgo de género, que implica que los varones cis no entran mayoritariamente en esa categoría, y porque además existe “tiempo de trabajo productivo no asalariado”, “tiempo de ocio”, etc.

embargo, el carácter de la individualización ha llegado a tal punto que siquiera se explicita la relación laboral.

En este sentido, entonces, las tareas, las actividades y los ritmos de trabajo adquieren un sentido impreciso, plausible de ser modificado por los empleadores en cualquier momento, por cualquier eventualidad. La incertidumbre pasa a ser una variable que configura la organización del trabajo.

El enorme desarrollo científico-tecnológico y la objetivación maquínica, particularmente en las TICs y la Inteligencia Artificial, implican un aumento notorio de la productividad en los últimos años⁴. En este marco, reorganizar el trabajo basado en la máxima flexibilidad, imprecisión y disponibilidad de lx trabajador es consistente con la preocupación de los sectores dominantes respecto de la caída de la tasa de ganancia sostenida (Roberts, 2022). La disminución del comercio internacional de los últimos años⁵, tiene a los grandes monopolios en búsqueda de los distintos modos de acrecentar sus ganancias, para lo cual hay una intencionalidad de reorganizar el trabajo desarticulando derechos laborales y desplegando condiciones de trabajo cada vez más duras para lxs trabajadores.

Legalizar los nuevos consensos

En este contexto de desestructuración de las relaciones laborales y la modificación de la organización del trabajo, con la difuminación del tiempo-espacio de trabajo asalariado y trabajo no asalariado, los marcos regulatorios existentes no son coherentes con la voluntad de imposición empresarial. En el caso argentino, la reforma laboral regresiva que está en danza, apunta precisamente a regular la máxima flexibilización, a través del cuestionamiento de la estabilidad laboral en todas sus formas y del aumento de la jornada. Ramírez (2023) explicita cuál es la reforma laboral que la derecha argentina pretende: “volver al arcaico concepto del derecho de propiedad como un derecho casi absoluto”, que en términos concretos es la flexibilización del contrato de trabajo en tiempo y espacio; así como debilitar la fuerza sindical al máximo posible.

Sin embargo, para que ello ocurra el esfuerzo empresarial está orientado no sólo a la concreción legal, sino a la legitimación de las nuevas pautas de organización del trabajo. Esta búsqueda de los consensos flexibilizadores implica una cierta dificultad para los sectores dominantes, que tienen la tarea de proponer más *flexibilidad laboral* sin reproducir los cantos de sirena del neoliberalismo de la década del 90, pues ya es una categoría que socio-culturalmente está impugnada: la flexibilidad laboral tiene connotaciones negativas.

De este modo, la ofensiva de la última década estuvo puesta en la idea de “emprendedorismo”.

Como plantea Lima (2014), hay un proceso de individualización que conlleva un desplazamiento de los derechos -en tanto obligaciones del Estado- hacia los servicios mercantilizables. En este sentido, se promueve la autorresponsabilidad en la formación y el desempeño, orientados a aumentar la competitividad y de este modo “emerge, así, una especie de nueva pedagogía, a la que he llamado *pedagogía en contra del otro*: igual que en el mercado, el lema de esta pedagogía parecería ser: “competir para progresar”, reproduciendo el principio liberal que afirma que sin rivalidad no hay progreso” (Lima, 2014: 35).

⁴ <https://ilostat.ilo.org/es/why-would-labour-productivity-surge-during-a-pandemic/>

⁵ https://www.wto.org/spanish/news_s/news24_s/tfore_10apr24_s.htm

La hegemonía empresaria desplegada implica la configuración de un sentido común que sostiene y reproduce los modos a través de los cuales se despliega la acumulación de capital (Figari, Giniger, et al., 2017). Esto nos encuentra hoy con un fomento extraordinario de la competencia, para la cual la máxima individualización es sinónimo de eficacia. Cada cual actúa por su parte, con las capacidades y competencias que haya podido adquirir bajo su propia responsabilidad, y que ubican a cada individuo en una carrera en la cual sobreviven sólo quienes les ganan a sus pares. El emprendedorismo, en este sentido, es el *summum* de la competencia: la venta de la fuerza de trabajo me convierte en empresaria de mi misma y tal como las empresas, la competencia es la arena de mi existencia.

Bajo estos términos, la jornada laboral idealmente será determinada por el/la emprendedor, pues esa capacidad de adaptación forma parte de los valores de la eficacia empresarial. Esto extiende la jornada -como vimos con el teletrabajo-, pero además esta extensión trae consigo *pluriempleo*: la extensión de la jornada laboral no es necesariamente para un solo empleador. En ese sentido, el solapamiento de la jornada laboral asalariada con el tiempo de trabajo no asalariado no llama la atención, sino que por el contrario le permite al emprendedor demostrar mayor capacidad, determinación y compromiso: está en plena disposición para trabajar.

Esta pretensión de configuración subjetiva individualista de la clase trabajadora entra en contradicción con la organización colectiva del trabajo, que implica cooperación, pero además con los sindicatos y otras asociaciones de trabajadores. El ataque sistemático a las organizaciones sindicales, sociales y políticas de trabajadores tiene no sólo la tradicional afrenta contra la lucha por mejorar las condiciones de trabajo y de vida, sino que además el carácter colectivo de estas organizaciones se da de bruces con la individuación emprendedorista.

Asimismo, el aislamiento social que atravesamos en la pandemia también contribuyó a consolidar la experiencia individual y la fantasía social acerca de la posibilidad de existir en soledad. Invisibilizar los recursos y estrategias colectivos que fueron necesarios para enfrentar la pandemia -tanto en los medios de comunicación, como en el discurso público en general- fue un modo eficaz de fortalecer la desestructuración de los colectivos socio-laborales.

En este marco, el desenvolvimiento de la dinámica laboral y las nuevas formas de organizar el trabajo basadas en la máxima disponibilidad e individuación, requieren poner en jaque también la regulación laboral existente, adecuándola a los términos vigentes de aquello que se consolida como *lo legítimo*.

No es materia de este artículo, pero tanto la ofensiva contra la justicia del trabajo, como los reiterados intentos de modificación de las leyes laborales (e incluso de avanzar en convenios colectivos por empresa), forman parte de la necesidad de darle legalidad a aquellas formas de organización del trabajo que prometen una mayor acumulación para el capital.

No obstante, la profundidad de la crisis económica en Occidente entraña dificultades de crecimiento sostenido, hace una década y media, y muestra una tendencia a la baja del PBI⁶. Como señalamos en otra oportunidad (Giniger, 2024), los debates acerca de la salida de la crisis van desde (1) sostener y profundizar el conocido globalismo imperialista neoliberal norteamericano; (2) el autoritarismo divisionista libertario neocolonialista; y (3) la emergencia de una multipolaridad capitalista de la mano de los BRICS. Tanto para la

⁶ Estados Unidos es una muestra cabal de ello:

<https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=US>

primera opción como para la segunda, los derechos laborales son un obstáculo evidente. Para la tercera opción, el punto de partida es la enorme heterogeneidad contractual y de derechos de la clase trabajadora, sin una propuesta de homogenización clara ni orientada a mejorar las condiciones de trabajo, pues el debate central está en las condiciones de vida general, basado en el poder adquisitivo del salario -y subsidiariamente en el acceso a educación, salud, vivienda-, y menos en la jornada de trabajo y los ritmos de producción.

Sufrimiento: entre el resentimiento y la salida colectivas

La situación de la clase trabajadora hoy es extremadamente compleja, particularmente en nuestro país. La desigualdad social crece día a día y las condiciones de trabajo empeoran. Asimismo, la individuación y desestructuración de los colectivos laborales trae aparejada la búsqueda de salidas político-económicas que fortalecen lo individual, que también llevan implícitos sufrimiento y padecimiento material y subjetivo.

Por un lado, las propias condiciones de desdibujamiento de los límites de la jornada de trabajo, ya sea para uno o para más empleadores en simultáneo, producen una enorme incertidumbre respecto del tiempo (y por tanto, del futuro). La planificación como modo de ordenamiento subjetivo se entorpece y los límites se difuminan hasta desaparecer, por lo cual el tiempo de ocio, el tiempo de trabajo reproductivo no asalariado, el tiempo de trabajo productivo no asalariado y el tiempo de trabajo asalariado se solapan. A este malestar se le agrega la dificultad de desarrollar tiempo de ocio por fuera del consumo de mercancías, mediado por las posibilidades adquisitivas, en donde sí los límites se tornan absolutos.

Por otro lado, la carestía de la vida multiplica el pluriempleo como modo de *llegar a fin de mes* y esto muchas veces, obstaculiza también la adscripción a un colectivo laboral específico. Así se configura un sentido común en el cuál *no soy de aquí, ni soy de allá*, dificultando la construcción de lazos y vínculos socio-afectivos con lxs compañerxs de trabajo y con las tareas mismas. En este sentido, el padecimiento propio de la enajenación producto del trabajo asalariado -largamente estudiado- se adiciona el sufrimiento derivado de la soledad en el quehacer laboral y las dificultades de contrarrestar ese malestar a través de la organización colectiva (tanto para mejorar las condiciones de trabajo, como para transformar la sociedad).

Además, estas formas de organizar el trabajo individualizantes se sostienen en la competencia entre pares. Esto, de una parte, implica ganadores y perdedores. Es una competencia que determina el éxito, y de su mano, la realización subjetiva e incluso, el placer. De otra parte, la competencia produce rivalidad y rencor social, entre aquellos que triunfan y aquellos que no, en un marco en el cual los parámetros de triunfo están pauperizados: ya no se trata del encanto neoliberal de la vida en Miami; ahora ya quien tiene trabajo formal, o estabilidad laboral, o una vivienda, es privilegiadx y por tanto, envidiadx e impugnadx.

Se configura, entonces, una escala social en la cual para ascender (sólo un peldaño) hay que destruir al par competidor, en una lógica malthusiana en la cual hay poco para repartir y por tanto, muchxs a quienes destruir.

La expectativa empresarial es que, en esta carrera, *primero hay que saber sufrir*: la resignación del padecimiento derivado de las condiciones de trabajo cada vez más deplorables y menos justas forma parte de la soledad y la ausencia de construcción de parámetros comunes respecto de lo que es vivir bien. Estos criterios se consolidan en soledad, naturalizando los sentidos comunes producidos por las grandes empresas, sin ámbito de crítica colectiva.

Es decir que al padecimiento estructural de la enajenación, se le incorpora el deterioro de las condiciones de trabajo que conlleva sufrimiento (material y emocional), pero que trasmuta en resentimiento, frente a la ausencia de proyecto social colectivo.

Finalmente, vale decir que la victoria de Milei en Argentina, por tanto, es consistente con este panorama de pauperización generalizada de la vida social, de las condiciones de trabajo y del estado subjetivo individualista que se pretende consolidar.

En este contexto tan complejo, aparecen batallas claves que dar por parte de las organizaciones de la clase trabajadora, particularmente los sindicatos, pero no solamente. Por un lado, configurar hechos colectivos que interpelen a los trabajadores como protagonistas ya no de su propio trabajo individual, sino del proceso común. En este sentido, la movilización popular, la construcción de reclamos y la confrontación con el sentido común dominante llevan lo colectivo en su seno.

Por otro lado, hace falta recuperar la iniciativa respecto de la disputa por los límites de la jornada laboral y los ritmos de producción. Retomar las banderas históricas del reconocimiento de las tareas y actividades que se realizan, a través de la descripción sistemática, permite también visibilizar el carácter colectivo y cooperativo del proceso de trabajo. Mucho más cuando esas materias son negociadas colectivamente. Asimismo, la reducción de la jornada laboral con igual salario es un horizonte posible para poner en tensión los sentidos individualistas y competitivos circulantes.

Bibliografía utilizada

Castel, Robert (1997). **La metamorfosis de la cuestión social**. Buenos Aires: Paidós.

Del Re, A. (1995) *Tiempo del trabajo asalariado y tiempo del trabajo de reproducción*. Política y Sociedad, N° 19, pp. 75-81

Dejours, C. (1992) **Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la Psicopatología del Trabajo**. Buenos Aires: Lumen.

Dejours, C. (2019) "Sin posibilidades de sublimar a través del trabajo, es muy difícil conservar la salud mental". Entrevista en: <https://www.pagina12.com.ar/197853-sin-posibilidades-de-sublimar-a-traves-del-trabajo-es-muy-di>

Figari, Giniger, et al. (2017) **La trama del capital. La hegemonía empresaria en Argentina**. Buenos Aires: Ed. Biblos

García Linera, A. (2024) El monstruo de la inflación. Revista Jacobin. <https://jacobinlat.com/2024/03/17/el-monstruo-de-la-inflacion/>

Giniger, N. (2024) Del experimento libertario a la lucha por la liberación. <https://institutoideal.la/experimento-libertario-lucha-liberacion/>

Giniger, N. y Cufre, S. (2021) Apuntes y preguntas para re-pensar la concepción de la salud laboral, *La causa laboral*, N° 88. <https://www.lacausalaboral.ar/poner-el-cuerpo.-apuntes-y-preguntas-para-re-pensar-la-concepcion-de-la-salud-salud-laboral>

Giniger, N. (2020) *Teletrabajo: Modalidad de trabajo en pandemia*. Buenos Aires: Observatorio Latinoamericano y Caribeño; 4; 1; pp. 23-39

Lima, L. (2014). *Revisión crítica de la hegemonía de un cierto concepto de "aprendizaje a lo largo de la vida"*. Decisio. Saberes para la acción en educación de adultos, No. 39, pp. 34-38

Ramírez, L. E. (2023). *¿Qué decimos cuando decimos "reforma laboral"?* *La causa laboral*, N° 94. <https://lacausalaboral.ar/que-decimos-cuando-decimos-reforma-laboral/>

Roberts, M. (2022). *La tasa de ganancia mundial: nuevas evidencias importantes*. Portal Sin Permiso. <https://www.sinpermiso.info/textos/la-tasa-de-ganancia-mundial-nuevas-evidencias-importantes>

Wasserman, S. y Faust, K. (2013) **Análisis de redes sociales: métodos y aplicaciones**.
Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.