

Transporte a la degradación. Estudio de caso sobre el trabajo de conductor en el Plan Transantiago¹

Daniela Ansaldo Ibarra, Psicóloga, Magíster en Gobierno y Sociedad
Psicóloga dansaldo@gmail.com

Colaboradores en el trabajo de campo y análisis preliminar: Danisa Retamal Eltit, Eduardo Lorca Gutiérrez y Cristóbal Abedrapo Gallardo.

Introducción

Esta investigación tuvo como propósito fundamental posibilitar un espacio de conversación con trabajadores del Transantiago acerca de la relación entre trabajo y salud, a propósito del suicidio de un conductor durante el mes de junio de 2014. La relación entre suicidio y trabajo es un campo débilmente explorado, sea por la complejidad propia del fenómeno del suicidio, o bien porque normativamente esta relación está negada. Las autolesiones (que es como se entiende el suicidio) son excluidas de la Ley N°16.774 de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Tal exclusión mantiene fuera de campo la existencia de un sistema de registro de casos y su consiguiente investigación.

Por estas razones fue imposible tener acceso a datos formales sobre el número de casos asociados a esta realidad; sin embargo, estos sí están presentes en los relatos de los trabajadores. Frecuente es la recurrencia a recuerdos tanto de suicidios como de muertes fulminantes de compañeros de trabajo, y tanto reportajes periodísticos como información proveniente de abogados de sindicatos entregan antecedentes significativos para motivar una investigación. Queda entonces, creemos, abierta y planteada la pregunta acerca de los motivos de esta insistencia en ignorar este factor en la vida laboral y los accidentes y fallecimientos asociados a ella.

La investigación se sitúa desde los planteamientos de la Psicodinámica del Trabajo (PDT), siendo la acción clínica el método para acceder a la subjetividad (Idal Sznclwar, Nussold, Uchida, & Lancman, 2013). Se pudieron realizar cuatro instancias de encuentro grupal con conductores de dos empresas operadoras del Transantiago², y se pudo constatar que la dificultad para reunirse, provocada por la propia organización del trabajo, es un primer hallazgo de esta investigación.

Respecto del Método de la PDT, este se lleva a cabo en la fase de Pre-Encuesta, que es aquella donde se escucha, se indaga y se comienzan a asomar las primeras hebras de lo que está presente en el discurso y la posición subjetiva de este colectivo de trabajadores.

¹ Texto publicado en Revista Travailler, 2017, 39 : 161-180.

² Se realizan además tres entrevistas en profundidad individuales.

Marco Teórico

Quisiera comenzar la exposición de los referentes teóricos con algunas proposiciones de Luis Althusser (1989), fundamentalmente en lo relacionado a su concepto de ideología, el que en este documento es relevante a propósito de las transformaciones del trabajo en nuestro país.

En el texto *Ensayo sobre los aparatos ideológicos del Estado*, el autor plantea que “la ideología tiene una existencia material” (Althusser, 1989, págs. 198-200). Es decir, el discurso, en tanto lenguaje hablado o escrito, ciertamente se sitúa en un nivel simbólico; sin embargo, no habría inscripción subjetiva si las ideas/creencias no tuvieran su correlato en actos, prácticas o rituales culturales que permitan su materialización y transmisión, otorgando así continuidad a la cultura. Foladori, quien es un referente de los estudios de la subjetividad colectiva, plantea que la herencia

“(…) no tiene nada que ver con la biología en sus desarrollos genetistas. Se trata de poder pensar la manera que adopta la transmisión de la vida psíquica a través de las generaciones, los mecanismos que utiliza la cultura para ‘eternizarse’ y las formas en que el ‘aprendizaje social’ de una generación se constituye en patrimonio de la siguiente” (Foladori, 2008, pág. 17).

Esta transmisión se instituye y constituye a partir de la operación de dispositivos por los cuales el individuo transita en su historia de vida: la familia, la escuela, los centros de salud y -lo que sostengo apoyada en los estudios de la PDT- el trabajo, que es hoy un dispositivo fundamental en la transmisión de la cultura neoliberal.

Entender el trabajo como un dispositivo de reproducción ideológica nos permite, entre otras cosas, situar y comprender el rol que juegan los conocimientos y técnicas que más se promueven en su administración. Por ejemplo, dentro de las bases de pensamiento liberal, Adam Smith plantea que el trabajo es “un medio para obtener riqueza y regular el intercambio social”. En concordancia con esta visión, las técnicas asociadas a su administración se orientaron a producir saberes y mecanismos de optimización del trabajo para aumentar la producción de riqueza: las propuestas sobre modelos de rendimiento, división de tareas y control de los tiempos es lo que, hasta el día de hoy, sigue primando.

El auge de los procesos industriales y su afán por aumentar la productividad provocó una serie de excesos y riesgos para la vida de los trabajadores. El Estado, por medio de sus dispositivos de administración jurídica, fue el llamado a resguardar ciertos límites, para garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin embargo, hoy el trabajo es diverso y los riesgos del cuerpo son mayormente

controlados; por tanto, los esfuerzos institucionales no estarán centrados en la reproducción física, sino, como plantea Althusser, en “unos mínimos simbólicos y culturales” que produzcan un sujeto-trabajador competente, que cuenta con un *saber hacer*, pero también con un *saber comportarse* y un *saber someterse* a una organización del trabajo cada vez más exigente, contradictoria y competitiva. (Althusser, 1989).

En este proceso de producción de un sujeto-trabajador *ad hoc*, la dictadura militar implementa un modelo social y laboral determinante en el logro de la instalación ideológica (Salazar G. &., 2002; Ruiz, 2016; Garate, 2012), debilitando la protección social, los colectivos sindicales y derechos laborales, e introduciendo los discursos técnicos que invisibilizan la potencialidad del trabajo en la lucha por la emancipación. Este vaciamiento del trabajo, entendido como *dispositivo ideológico*, fue fructífero para la producción y reproducción de una subjetividad que permitiera dar continuidad al modelo comandado desde el mercado, que desvanece al colectivo de trabajadores y responsabiliza al individuo de su propio devenir por medio de sus méritos, dando como resultado que “el éxito o el fracaso personal son interpretados en términos de virtudes empresariales o fallos personales en lugar de ser atribuidos a ningún tipo de cualidad sistémica” (Harvey, 2007, pág. 75).

Esta investigación tuvo como hipótesis que el dispositivo concreto y material que opera en la producción y reproducción de sufrimiento subjetivo en el trabajo es el tipo de organización imperante en este y, en lo específico, la definida para la operación del Plan Transantiago. Esta hipótesis se fundamentó en los estudios de la Clínica del Trabajo, en relación a los resultados de la implementación de prácticas *manageriales*³, las que han intensificado los niveles de sufrimiento en operarios, obreros, telefonistas y cuidadoras, pero también en ejecutivos, docentes, gerentes, médicos y enfermeras, entre otros, donde se evidencia un sujeto-trabajador puesto en una encrucijada respecto a su relación con la actividad, con el colectivo y con su propia identidad (Gaulejac & Guerrero, 2017; Dejours & Panal, 2015; Wlosko, 2018; Dejours C., 2000; Duarte & Dejours, 2019).

Una revisión a las transformaciones sociales y empresariales de nuestro país la presenta el investigador Claudio Ramos (2014) en su texto “La modernización de la empresa chilena: postfordismo con huellas autoritarias”. El autor nos ayuda a comprender cómo el discurso neoliberal ha penetrado en la organización del

³ El término *managerial* es extraído de la sociología clínica francesa, de la cual su principal exponente es Vincent Gaulejac. El autor lo define como uno de los sistemas de gestión del capitalismo paradójico. Estos modelos de gestión promueven objetivos e intereses propios de las categorías de la administración empresarial, tales como flexibilidad, cambio permanente, respuesta al entorno y énfasis en los resultados, entre otros (Sisto, 2007). Estos modelos han “colonizado la vida cotidiana y se han transformado en verdaderas ideologías con prácticas y discursos asociados” (Gaulejac & Guerrero, 2017, pág. 15).

trabajo de la cultura empresarial chilena, promoviendo la competencia, el individualismo y la ruptura de lazos. Estos elementos, según la PDT, son determinantes en la proliferación de lo que denominan *patologías de la soledad* y *patologías de la servidumbre* (Gernet & Dejours , 2014).

Esta conjunción de elementos históricos, culturales e ideológicos que hacen del 'trabajo' un dispositivo muy complejo, hace necesario un acercamiento comprensivo, que permita reconocer los cruces institucionales y establecer una relación entre estos, el sufrimiento de los sujetos y el paso al síntoma. La Clínica del Trabajo fue, para este estudio, el modelo teórico de mayor pertinencia, ya que propone una relación que

“(…) integra lo psíquico y lo social de manera indisociable, en el trabajar, en el hacer, en la expresión de la subjetividad, en el colectivo de trabajo, en los modos como las relaciones de trabajo se construyen, produciendo un juego de fuerzas en una dinámica propia y singular de los contextos de trabajo” (Mendez, 2013, pág. 23).

Entre los desarrollos centrales de la PDT encontramos una serie de conceptos que tomaría mucho tiempo plantear exhaustivamente en este documento. Sin embargo, es necesario mencionar que entre las nociones centrales encontramos los conceptos de sufrimiento, placer, estrategia de defensa, acción, cooperación y emancipación. Estos y otros conceptos serán integrados en la medida que tengan relación con los enunciados presentados.

Organización del Trabajo y Subjetividad

La subjetividad se constituye en la relación con los otros durante el ciclo vital, y los procesos de identificación e incorporación producidos se conocen como *subjetivación*. Para la Clínica del Trabajo este proceso está en permanente transformación. El trabajador, siendo un adulto, trae ya algo de su conformación; no obstante, el sujeto no termina de completarse, y continúa reorganizando su identidad hasta el fin. La reorganización identitaria alude a que los individuos son afectados por el encuentro con el trabajo, en función de:

“(…) por una parte, a las condiciones gracias a las cuales el mundo (materia, herramienta, objetos técnicos) puede ser apropiado por el sujeto. Y por la otra, a las variedades bajo las cuales se hace esa apropiación como experiencia afectiva del cuerpo y no solo como representación cognitiva” (Dejours C. , 2013).

En este sentido, *la subjetividad se construye en el choque con lo real*, con la actividad y la relación con los otros; es por ello que la subjetividad siempre va a estar influenciada por la organización del trabajo.

La *organización del trabajo* es un concepto central en salud ocupacional, en general, y para la psicodinámica, en particular, ya que define los modos y condiciones de realización de la actividad. Implica el diseño de la producción y el cómo se relaciona el trabajador con la técnica, los materiales y las herramientas para producir la actividad. Pero también establece unas formas y condiciones de funcionamiento de los grupos de trabajadores, sus divisiones jerárquicas, la división de las actividades, la calificación, formación, jornada, administración de los accidentes, enfermedades, beneficios, etc. (Dejours C., 2013; Ramos & Barbossa, 2012). No obstante, para en este conceptos existen al menos dos niveles de análisis: el del *trabajo prescrito* (como están definidos formalmente los procesos de trabajo) y el del *trabajo real* (como se da la actividad en lo cotidiano). La ergonomía francesa revela la existencia de una brecha irreductible entre ambos, y es justamente ese vacío el que permite al trabajador poner en juego su capacidad de *trabajar*: transformar el mundo, objetivar la inteligencia, hacer surgir al sujeto. Esto implica que trabajar requiere un proceso de ampliación de la subjetividad (Moliniere, 2019).

La brecha mencionada implica que toda actividad humana genera sufrimiento psíquico, ya que se encuentran a prueba nuestras habilidades frente a la resistencia de lo real. No obstante, lo que evidencia la escucha clínica es que la brecha y el sufrimiento experimentado tienen el potencial de (bajo ciertas condiciones organizativas) convertirse en placer, en la medida en que al sujeto le es posible transformar la realidad, dando sentido a ese sufrimiento. Esta vivencia, al enfrentarse al trabajo real, va a determinar el reporte subjetivo al sujeto, ya sea ampliando y enriqueciéndolo subjetivamente o, por el contrario, degradándolo.

Considerando que la Clínica del Trabajo se introduce en la subjetividad del colectivo de trabajadores, la vía de ingreso por excelencia es la palabra, los diálogos que logran realizar respecto de su vivencia en esa organización del trabajo. Para poder realizar esta elaboración, la Clínica del Trabajo propone entender la organización del trabajo bajo la expresión de una serie de reglas en la dimensión del trabajo real (no formalizadas), que aluden tanto a lo técnico como a las relaciones sociales puestas en juego para realizarla y a la dimensión ética que ordena la convivencia y las decisiones sobre el trabajo (Dejours C. , 2000; Dejours C. , 2013; Gernet & Dejours , 2014). Ligada a estas tres dimensiones encontraremos, además, el despliegue de estrategias de defensa colectiva ante el sufrimiento, que se producen en ocasión de la prueba que es trabajar, que van a potenciar u obstaculizar los procesos de *reconocimiento* y *cooperación* necesarios para la movilización subjetiva y la posibilidad de sublimación en la actividad laboral.

Estas reglas de la organización del trabajo van a ser determinantes en el desarrollo de *estrategias de defensas colectivas*, que son entendidas como formas que encuentra

el psiquismo para hacer frente al sufrimiento que impone el encuentro con lo real del trabajo. Las *estrategias de defensa colectiva* requieren del consentimiento de los trabajadores, y permiten aliviar las frustraciones por medio de la negación, el desplazamiento y la disociación, entre otras posibilidades que, de no ser efectivas, hacen que el individuo queda solo y se abra paso a la enfermedad. Es importante señalar que si bien su función es ayudar al psiquismo a hacer frente a las dificultades, en ocasiones representan un alto costo psíquico, llegando incluso a ser parte de dinámicas de violencia o rituales autodestructivos.

Emergentes de la Investigación

El oficio de chofer era bonito

La rememoración del trabajo en pasado nos habla de la comparación con el sistema de trabajo anterior (las “micros amarillas”). Lo bonito *era*, en pasado. Es un juicio de belleza, un enunciado que da reconocimiento a un trabajo bien hecho, una destreza, una habilidad que el trabajador adquiere en el *oficio*; es decir, en la elaboración que iba realizando en la actividad laboral a través de los años. Es lo que Marx describe como proceso de objetivación⁴. Lo *bonito*, entonces, era poner de sí, producirse en el oficio, y la nostalgia surge al compararse desde esa posición de sujeto con otra donde pareciera han dejado de serlo.

Poner de sí humaniza, pone distancia para el trabajador de la imagen de ser un animal laborante, de ser una cosa, un objeto de uso. La posibilidad de movilizar sus recursos psíquicos es lo que proporciona placer, evidenciándose en el pasado menores restricciones a la subjetividad: “antes uno era prácticamente libre en la forma de trabajo”. Este espacio cedido a la subjetividad permite demostrar sus habilidades en distintos ámbitos del trabajo: acciones como la reparación de la máquina, la decoración, el otorgar un nombre a su máquina, e incluso la invención de sistemas para el aumento de sus ingresos, como las carreras, la práctica del medio boleto, el poder de decidir llevar pasajeros por menos tarifa o gratis, mecanismos que eran utilizados de manera colectiva e implicaban el contacto con otros⁵.

⁴ Esta noción sugiere que en el acto de la producción el sujeto pone su subjetividad en el objeto y, a la vez, al hacerlo resulta él mismo objetivado. Es el proceso que humaniza al individuo y lo convierte en sujeto. No hay objetos ni sujetos fuera del acto social de la producción, ambos son parte de un proceso dialéctico. Pérez lo plantea de esta forma: “(...) simplemente no hay objetos fuera e independientemente del acto social de la producción. Pero también, a la inversa, simplemente no hay sujeto fuera e independientemente de este acto de producir. O, también, no hay sujeto por sí mismo. El sujeto también es algo producido” (Pérez, 2008, pág. 122).

⁵ El acompañante que el chofer solía llevar para el cobro del pasaje; el “sapo”, que daba información para la carrera; los amigos de los talleres mecánicos del sector por donde transitaba, por nombrar algunos de los personajes que acompañaban el oficio.

Actualmente, la modernización del sistema implica una estandarización de las máquinas: no hay diferencias identitarias a través del decorado, se externaliza la mantención y se protocoliza el trabajo del conductor. Lo singular y subjetivo ya no puede ser transferido al objeto de trabajo, ya que todo está predefinido. Hay una única forma posible: los buses son todos iguales, todos deben conducir de la misma manera, la lógica es de un trabajador (objeto) en serie, que no requiere poner en uso su inventiva.

Este cambio es vivenciado como problemático para los trabajadores: “antes uno tenía la presión que si no salía a trabajar no ganaba plata, ahora el sueldo va a estar igual... pero no se puede trabajar...”. Cuando los conductores profundizan en esta frase mencionan la falta de condiciones, el no poder hacer nada frente a una dificultad, el no poder hacer lo que hacían antes (usar su inventiva), ya que para todo hay un protocolo. Esta imposibilidad en que se encuentran de demostrar su destreza, de salir airoso de una *pana*, por ejemplo, los deja pasivos, extrañados, como objeto de la gestión. Incluso quedan pasivos frente a los riesgos que la administración genera a los pasajeros y también a ellos, por ejemplo al intervenir las máquinas, desbloquear puertas y otras triquiñuelas para ahorrar recursos y maximizar ganancias. El riesgo está presente: “uno sale y no sabe lo que va a pasar, te *subís* a un bus y no sabes que cagazo te puedes mandar en la calle. Si tú con un bus en mal estado puedes dejar la media cagada”.

El mal funcionamiento de la máquina es una fuente importante de tensión, que se suma a las complejas situaciones que ocurren dentro del vehículo: agresiones, asaltos, secuestros por las barras de fútbol, etc. El deterioro de la civilidad en nuestro país se reproduce en la calle y dentro del bus. Hay miedo a ser dañados, pero también a dañar a otros, quedando indefensos ante el riesgo: “uno les dice que esos no son los repuestos adecuados... pero el problema es el ahorro... el problema es que ocurren accidentes”.

El ahorro y la eficiencia justifican la transgresión de la ley⁶, la formal y la de la civilidad, así como de los propios estándares técnicos de funcionamiento de las máquinas, por ejemplo el sobrepoblamiento de depósitos con buses sobrepasando los límites establecidos por mts² de territorio. La banalización de la transgresión es lo que permite el logro de las metas *manageriales*, a costa del cuerpo del objeto-trabajador y la seguridad de los pasajeros.

⁶ Entre los años 2007 y 2014 hay un aumento progresivo de las multas por parte de la Inspección del Trabajo, llegando el año 2013 a cerca de 700. De ellas, un 63% corresponde a incumplimientos en las normas de higiene, seguridad y jornada de trabajo.

Aquí hay algo muy turbio... esto es bien persecutorio

Durante el transcurso de tiempo que acompañamos a este colectivo de trabajadores ocurrieron dos muertes: la primera fue un accidente laboral por atrapamiento; la segunda debida a un derrame cerebral ocurrido en el ejercicio del trabajo. Estas situaciones lamentables hacen aparecer de manera más evidente la manera de relacionarse de los trabajadores, entre ellos y con otros actores.

La banalización de la transgresión por parte de la empresa produce que los trabajadores desconfíen profundamente de la gerencia, introyectando de este otro una imagen amenazante, persecutoria, un enemigo del cual hay que defenderse.

Respecto de las muertes ocurridas, la empresa responsabiliza al propio trabajador de su fallecimiento por atrapamiento, aún quedando en evidencia la sobrepoblación de buses en el depósito y las fallas mecánicas que posibilitan el accidente. Para los trabajadores, la desidia empresarial se ha instituido, por tanto no es posible confiar y existe un clima de agresividad entre trabajadores y empresa: “hubo incluso golpes, a mí el jefe de relaciones laborales, el que manipula las relaciones sindicales, ese me pegó hasta un codazo”. Por su parte, la mutualidad es vista como una agencia del mismo sistema, debido a la superficialidad con que los psicólogos abordan el tema: “nos reunieron y nos decían ‘esto es como cambiar la música, hay que cambiar la música...’ y estábamos todos mal”.

La empresa es un enemigo, porque los trabajadores identifican en sus prácticas un proceder negligente y amenazante para sus vidas. Respecto de la otra muerte, mencionan que “él [el trabajador fallecido] acusó dolor de cabeza, pero lo mandaron a trabajar igual”. Los trabajadores quedan en un espacio de imposibilidad, ya que la empresa responsabiliza al mismo trabajador y la mutualidad no investiga una muerte fulminante, porque la entiende como una enfermedad común y por ende fuera de la ley que los rige. Pero el hecho sí queda registrado intersubjetivamente como dolor e injusticia.

En este lazo trabajador-empresa que se forma en una vivencia de amenaza y persecución, la producción subjetiva que se comparte es el miedo. Este miedo tiene una función protectora, ya que hay que estar alerta ante la desidia empresarial; sin embargo, también el miedo inmoviliza, suprime la capacidad del sujeto para buscar salidas, quedando nuevamente pasivos ante esta realidad.

El miedo de los trabajadores del Transantiago no es solamente al daño físico al que están expuestos, sino también a reconocerse en el lugar simbólico de objeto: “nosotros para ellos somos como un número”. Ser un número es *no ser* sujeto. El sujeto ha sido cosificado y, por ende, se encuentra en la esfera de la enajenación.

No se reconocen, son ajenos en un trabajo que se ha convertido en algo que les niega humanidad. Se obstaculiza la grupalidad por el sistema de turnos y rotatorios por tanto la soledad es parte constitutiva de esta organización del trabajo.

Los trabajadores, subjetivamente, se encuentran sumidos en el temor y el sufrimiento, ante los que se encuentran indefensos y pasivos. Son afectos que están retenidos, sin posibilidad de ser movilizados. Estamos hablando entonces de que para los trabajadores del Transantiago los accidentes, las muertes fulminantes y los suicidios son una manifestación inconsciente de una denuncia que no logran realizar de manera elaborada: “a varios hemos enterrado, los traemos al depósito y después al cementerio... acá en el depósito le dimos una vuelta, le tiramos flores. Eso me sacó un peso”. ¿Qué peso es el que alivia el rito mortuario?

La Clínica del Trabajo expone que en este tipo de organización del trabajo insana, los trabajadores tienden a inmovilizarse hasta explotar, sucumbir o poner un fin categórico a su sufrimiento. Así ha sido analizado en casos acontecidos en China, Japón, Francia y España:

“(…) parece que los intentos de suicidio y los suicidios llevados a término en los lugares de trabajo se sitúan en la cadena de acontecimientos siguientes: injusticia, ausencia de reacción solidaria del colectivo de trabajo (dimensión de la ética colectiva) y reacción violenta que concluye con un redireccionamiento de la violencia contra la propia persona” (Dejours C. , 2009).

Somos testigos presenciales, testigos oculares de lo que pasa

Los límites éticos son aquellos acuerdos, generalmente implícitos, por los cuales se organiza el quehacer del oficio y la convivencia en el trabajo. La transgresión de estas reglas afecta al trabajador, provocando un tipo específico de dolor que la Clínica del Trabajo ha denominado *sufrimiento ético*. Evidencia la pérdida de acuerdos sobre lo que es justo/injusto, bueno/malo, etc. Es decir, sobre el ordenamiento simbólico. Por tanto, surge la inseguridad, lo que acaba propiciando desconfianza entre trabajadores o entre grupos de trabajadores.

La idea que traen los trabajadores del Transantiago de ser *testigos oculares*, nuevamente evidencia la pasividad en que se ven ante lo que viven como injusto o poco ético para ellos mismos. La posición de objeto en que se encuentran impide su movilización, pero no su capacidad de entendimiento. Ven y saben lo que ocurre.

Esta pasividad también es favorecida por la victimización e imposibilidad de actuar en que sus mismos sindicatos se describen, a propósito de la intervención gerencial y las coimas que han recibidos sus compañeros. Sin embargo, en uno de

los depósitos esto se ha empezado a cuestionar: “hemos puesto en el tapete la relación entre ser dirigente y ser trabajador. Un dirigente no puede tener privilegios a costa de los trabajadores... un dirigente no puede ver desde fuera, tiene que trabajar y eso ha quedado plasmado en los compañeros”. Hay una repetición de este discurso en asambleas, que ha dejado inscrito que son los mismos trabajadores quienes pueden ser activos y establecer límites a sus propios dirigentes.

Por otra parte, el tema salarial no es motivo de queja. Esto es interesante, y se explica porque este sistema les otorga la posibilidad de acceder a una remuneración que en Chile está sobre el promedio para un trabajador sin calificación técnica o superior. El malestar surge por la manera en que trabajan y conviven: “mire, yo no estoy disconforme con la empresa, porque no gano mal, pero estoy en desacuerdo en cómo se hacen las cosas”. Lo que condenan los trabajadores es el abuso y verse ubicados como objeto pasivo y desechable: “somos como un perno, un perno se corta, cambian el perno y listo”. La cosificación aparece enunciada en la metáfora del perno, que les refleja su condición de cosa para la ideología empresarial. No son importantes ya que cualquiera puede hacer el trabajo, no es necesaria ninguna habilidad. Y, al mismo tiempo, son reemplazables en tanto intercambiables. “Esta muerte podría haber sido para cualquiera de los que trabajamos ahí”: la inseguridad distribuida en el colectivo, la negación que les concreta la muerte es posible para todos.

Me hice el valiente mucho tiempo

Durante el proceso de investigación pudimos detectar algunas prácticas que dan cuenta de estrategias de defensa insertadas en la ideología de lo viril, puestas en juego para enfrentar esta organización del trabajo.

Esta red de creencias y prácticas no se asienta en la trampa ingeniosa de lo cooperativo, que ha planteado el profesor Dejours, sino en demostraciones de fuerza y resistencia entre varones. Estas prácticas de competencia para el trabajo se transmiten de generación en generación, y son parte del engranaje subjetivo que sostiene un modo de vida neoliberal en Chile. La ideología defensiva viril permite la continuidad de la actividad de quienes allí laboran, además del ingreso de nuevos conductores a pesar de la precariedad sabida de este tipo de trabajo; sin embargo, la fisura del discurso viril se produce también a consecuencia de la ideología de la autoeficacia neoliberal, que ha dado paso al dolor. Las muestras viriles que hacían de lazo al colectivo masculino ya no son suficientes para sostenerlo, debido a la fragmentación de estos mismos lazos. Entonces aumenta el sufrimiento, aparecen las crisis de llanto en la actividad, la violencia y el suicidio (Dejours & Panal, 2015).

En el discurso de los trabajadores, lo que se enuncia como justificación para mantenerse trabajando en esta condición de maltrato son los mandatos de género; entonces, los comportamientos activos de resistencia, transgresión, violencia y utilitarismos derivan del sentir amenazado el cumplimiento de las metas de la virilidad (Salazar O. , 2013). Lo mencionan de esta forma: “tengo tres asaltos pos miya, no es menor, perdí mi dentadura, tengo dañada la vista”; “me hice el valiente mucho tiempo, manejaba igual, salí a trabajar hasta que toqué fondo”. Aparecen como marcas de valentía, una valentía puesta en duda por el miedo y que pareciera encontrar una denegación en el castigo (maltrato) a su propio cuerpo.

La defensa viril permite negar colectivamente la experiencia del miedo (considerado femenino), actuando como una especie de anestesia psíquica y física. Lamentablemente, el poder anestésico de los estereotipos viriles actúa también sobre el sentido ético-moral (Dejours C. , 2009) (Guiho-Bailly, 1998). Por ello no es raro lo que se escucha sobre los sindicalistas que reciben coimas, las denuncias entre compañeros, las transgresiones a la ley y la banalización del daño a sí mismos o la muerte de sus propios colegas.

Los investigadores de lo masculino aluden a que las metas viriles se cumplen fundamentalmente en dos vías: primeramente, el éxito, seguido de la huida del espacio privado. Lo que impera es un *yo* asociado a logros, no obstante estos logros deben ser reconocidos en el espacio público. José Miguel Cortés, filósofo e investigador de este tema, menciona que el eje central de la constitución y ejercicio de ser varón es *el poder* (Salazar O. , 2013). Esta ostentación de poder debe demostrarse constantemente a los demás; por ello no es útil el espacio privado, porque no es la familia la que debe dar testimonio de su virilidad, sino otros (varones) del espacio público. Un hombre valiente debe poder demostrar que no tiene miedo, aun cuando lo siga teniendo (Lutereau , 2017).

Esta organización del trabajo, donde las metas son rendimiento y velocidad coincidentemente, reúne las condiciones necesarias para la protesta de la hombría negada, deviniendo un refuerzo a la demostración viril: sobre rendimiento en extensas jornadas, excesos de exigencia al cuerpo y agresividad entre varones, entre otros; todo aquello que entrega la posibilidad de no reconocerse afectado, invadido afectivamente o con miedo. No son socialmente exitosos, pero son valientes o, como dijo uno de ellos mostrando una fisura al discurso viril, “se hacen los valientes”.

La meta de ser un buen proveedor es otro discurso que autoriza el exceso de trabajo. Por cierto, la responsabilidad de mantener un hogar es lo que mueve y elabora la tolerancia de los trabajadores en Chile. Como amplificador del mandato, aparece la atadura del endeudamiento: “**ahora** tenemos crédito en todos lados y

estamos encalillados”. Subrayo el **ahora**, porque uno de los grandes reclamos que realizaban los choferes en el sistema antiguo era la informalidad de sus salarios, y, de hecho, mencioné al inicio ciertas prácticas colectivas para aumentar sus ingresos, que se hacían posibles precisamente en esa informalidad. El Plan Transantiago ofertó la regularización de contratos y legalización de sus remuneraciones, y de esta manera pasaron a ser *sujeto de crédito*. Una extraña manera de aparecer como *sujetos*.

El endeudamiento justifica todo: “tienes un sueldo un poco más alto y te metiste a comprar algo y te endeudaste, luego cuando ya no puedes cubrir empiezas a hacer más horas extra”; “la seguridad pasa a segundo plano... arriesgando que... arriesgando para poder tener sustento para la familia... si la prioridad es la casa, a veces arriendo, dividiendo, colegios, universidad, cuentas”.

Estas ideas sobre lo viril están presentes desde antes del nacimiento, circula en juegos, prácticas educativas, telenovelas, cine, medios de comunicación. Como plantea Althusser, la ideología aún cuando se presente bajo distintas formas, opera siempre unificada, una especie de urdimbre que mantiene enlazados los más profundos temores y hace de soporte al sometimiento de los varones en esta organización del trabajo. La fisura de la ideología aumenta la tensión, haciendo cada vez más intolerable el sufrimiento: “no poder hacerse los tontos estresa, nosotros damos la cara y todo está en contra de nosotros”. No se puede hacer frente al malestar, descargando en transgresores y peligrosos pasos a la acción: “uno de repente ya no quiere más guerra y no para no más”; “una vez me empecé a enojar y de repente me vi con un fierro delante del auto, me nublé”.

Es así como en las películas, ve usted... las películas que uno dice: esto es mentira... y es verdad...

La transgresión no se manifiesta solo hacia los otros, los pasajeros o los automovilistas. También aparece la transgresión hacia sí mismos como una de las formas de mitigar o anestesiar el sufrimiento, siendo una de ellas el consumo: “friamente la realidad es esa, la vía de escape es la droga y el alcohol, y [para] algunos el sexo, unos más que otros (risas)”; “la realidad es que la gran mayoría de los choferes se evaden de distintas maneras, así de crudo es”; “aquí gran parte de los colegas trabajan medicados con psicotrópicos... y psicóticos [se refieren a medicamentos antipsicóticos]”.

Si bien la relación entre la organización del trabajo y el consumo de drogas (legales e ilegales) no se da bajo la lógica causa-efecto, sí puedo afirmar que hay una serie de ingredientes en este sistema de trabajo que degradan, que afectan negativamente la identidad y provocan una frustración y dolor que urge evadir:

“Acá es raro encontrar una persona sana... caen en depresión, ya van varios que han muerto, la semana pasada se ahorcó uno en Bullen [empresa operadora] y antes en Redbus... esta semana falleció otro compañero”.

No parece tan raro que en los conductores exista este goce de consumismo de objetos, de drogas, de sexo, de algo que pueda mitigar lo que consideran deficitario. Es que sería aceptar mucho dolor psíquico reconocerse a diario como un objeto, aceptar la imagen de ser un perno y quedarse pasivo ante ello: “por eso hay personas que caen en los vicios, partió muy mal esta cuestión y va de mal en peor”. Pero este lugar pasivo, este lugar de objeto, ¿será que trae alguna satisfacción? ¿Qué consumen los trabajadores del Transantiago? Interpreto que intentan llenar su falta respecto de un ideal de ser varón que llevan inscrito. Ideas y creencias que son reforzadas por ellos mismos, por el mundo del trabajo, la familia y la cultura chilena en general. Salir de este trabajo es renunciar a la posibilidad de demostrar su valentía, su resistencia y, además, de acceder a una ficción de varón proveedor, la renuncia no es tan fácil. Freud ya tenía indicios del dilema humano que significa renunciar a aquello que, aun no siendo saludable, causa satisfacción.

Algunas Reflexiones

Los efectos de una política pública generalmente se evalúan a través de indicadores de gestión de resultados; por ejemplo, niveles de satisfacción de los pasajeros, evaluación de la cobertura, del comportamiento financiero o del gasto público, entre otros. Queda en evidencia con esta investigación, algunos aspectos que quedan velados, lo que los números no dicen sobre los efectos de un proyecto de modernización e inversión pública.

No hay otro indicador como el relato de los trabajadores que sea capaz de develar lo que sucede, es esta elaboración del malestar la que da luces sobre lo patógena que llega a ser una organización del trabajo que impide la grupalidad, rompe lazos entre los trabajadores y restringe brutalmente las posibilidades de sublimar, por el contrario se convierte en una amenaza para la subjetividad. Me pregunto, ¿cómo podrían movilizar lo subjetivo si el diseño de la jornada no permite espacios ni tiempos de encuentro? ¿Cómo podrían los trabajadores existir subjetivamente en una actividad que ha sido tomada por la mecanización del oficio?. Por otra parte, la vulnerabilidad en que quedan es totalmente contraria a su expectativa identitaria como varones, esta imposibilidad de cumplir su mandato les confiere una dosis de impotencia que lleva a que, tal como lo plantea el profesor Foladori, “antes a los choferes los mataban otros, ahora se matan ellos mismos”. Porque lejos de la victimización a la cual estamos acostumbrados para la dicotomía oprimido-opresor, este trabajo lo que muestra es lo que queda cegado en la victimización: el consentimiento a la ideología y la actualización de sus propios barrotes.

Por la parte del empresariado, las transformaciones neoliberales han sido bastante beneficiosas, han podido competir y sobrevivir a la revolución del libre mercado. Sin embargo, ese éxito competitivo en muchos casos termina por sostenerse en una fuerza de trabajo sometida a los efectos de precariedades y negligencias (Ramos C. , 2014). Estas empresas operadoras del Plan Transantiago, se configuran como un dispositivo ideológico que alberga y dispone en su beneficio de los efectos de una organización del trabajo patógena, que estimula la exaltación de la virilidad por medio de modelos de gestión que favorecen la competencia y el ahorro, a costo de la degradación de las condiciones materiales del empleo poniendo en riesgo al trabajador.

En el caso de este empleo, ocupado mayoritariamente por varones, la trampa de la virilidad termina siendo el principal sostén de ese entramado. En este sentido, el discurso viril parece nuclear en la sobrevivencia de la relación de explotación de este colectivo de trabajadores.

Un asunto fundamental se da en la relación de la jornada, por lo extensa, por la cantidad de horas extraordinarias trabajadas y por la rotatoria, que dificulta el encuentro entre compañeros. Si bien el diseño respetaría la ley laboral, no respeta las leyes de la civilidad. La ideología también se materializa en los procesos de reclutamiento de personal, que explicita la preferencia de varones para este trabajo. Solo ellos pueden rendir y solo a ellos se les puede exigir de esta manera. Los mismos trabajadores mencionan que para las mujeres es difícil trabajar ahí, por la dureza de la exigencia, el riesgo o la ausencia de servicios higiénicos.

Entre otras, la justificación para aceptar la precariedad, y en muchos casos la “ilegalidad”, es el mandato de ser proveedor. El endeudamiento consentido, para cumplir la meta viril, autoriza la degradación, el deterioro del cuerpo, de lo psíquico y de los lazos entre compañeros, limitando con ello aún más las posibilidades de retirarse o movilizarse.

En este punto poder incorporar la *organización del trabajo* como una pieza fundamental de análisis en los estudios del trabajo es fundamental en tanto reproduce simbólicamente el discurso ideológico. No es solo la educación la que podría revertir algunos de estos vicios, la dimensión material también porta contenidos simbólicos, por tanto pensar una organización del trabajo donde los varones asuman menos riesgos, tengan menos miedo y no deban rechazar su vulnerabilidad para seguir trabajando sería también un desafío para generar transformaciones.

Quisiera enunciar de manera muy somera que, además del vacío regulador del Estado, existe un dispositivo ideológico que sostengo es un importante soporte a la

reproducción del malestar subjetivo: el modelo médico, y en particular la psiquiatría, con su abuso farmacológico. El poder anestésico de los psicofármacos es determinante en la pasividad, en la obstaculización de la movilización subjetiva y en crear una ilusión de mejoría de resorte individual. En ese sentido, podría afirmar que la excesiva medicación, que los mismos conductores reconocen, podría ser una importante causa del sometimiento al abuso empresarial. Dicho tema ameritaría otra investigación.

A pesar de las dificultades, la capacidad que tienen los trabajadores de buscar maneras menos “viriles” para movilizarse y denunciar existe, de qué modo poder contribuir a una organización más amable, que cuide la dimensión material, las condiciones concretas quizás pueda ser una vía para transformar su realidad. Sin embargo, sabemos que no es tan simple marcar una diferencia cuando es todo un sistema el que refuerza y garantiza la pertenencia colectiva: “practicamos sin interrupción rituales de reconocimiento ideológico que nos garantizan que somos sujetos concretos” (Althusser, 1989, pág. 37). Entonces, la renuncia al discurso habitual implicaría perder algo de ese reconocimiento, algo de esa posición común que, aunque pueda ser atadura también permite reconocerse en el otro como semejante; salirse del discurso contiene el riesgo de perder parte de la identidad que ha sido construida socialmente, y tener que atreverse a buscar la forma de reconstruir en singular.

Bibliografía

- Althusser, L. (1989). Ideologías y Aparatos ideológicos del Estado. En L. Althusser, *La Filosofía como arma de la revolución*. DF, Mexico: Siglo XXI.
- Dejours, C. (2000). *Trabajo y desgaste mental-Una contribución a la Clínica del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina : Humanitas.
- Dejours, C. (2009). *Trabajo y Sufrimiento: Cuando la injusticia se hace banal*. Madrid, España : Modus Laborandi.
- Dejours, C. (2009). *Trabajo y Violencia*. Madrid, España : Modus Laborandi .
- Dejours, C. (2013). *Trabajo Vivo: Sexualidad y Trabajo* (Vol. I). Buenos Aires , Argentina : Topía .
- Dejours, C. (2013). *Trabajo Vivo: Trabajo y Emancipación* (Vol. II). Buenos Aires, Argentina : Topía .

- Dejours, C., & Panal, C. (Abril de 2015). *El Suicidio como analizador del trabajo en Chile-Colectivo Panal y Grupo Tripalio*. (C. d. Panal, Productor) Obtenido de YouTube:
<https://www.youtube.com/watch?v=1S4pwpPaC9g>
- Duarte, A., & Dejours, C. (2019). Le harcèlement au travail et ses conséquences psychopathologiques: una clinique qui se transforme.
(<https://doi.org/10.1016/j.evopsy.2018.12.002>, Ed.) *Evol psychiatr.*
- Foladori, H. (2008). *La Intervención institucional: Hacia una Clínica de las Instituciones*. Santiago, Chile : Arcis .
- Garate, M. (2012). *La Revolución Capitalista en Chile: 1973-2003*. Santiago, Chile : Universidad Alberto Hurtado.
- Gaulejac, V., & Guerrero, P. (2017). Gestion Paradojante del capitalismo actual: un sistema que nos está volviendo locos. En H. & Foladori, *Sufrimiento, Salud mental y Trabajo* (pág. 15). Santiago, Chile : LOM.
- Gernet, I., & Dejours, C. (2014). *Psicopatología del Trabajo*. Buenos Aires, Argentina : Miño y Davila.
- Guiho-Bailly, M. (1998). Identidad Sexual en el Trabajo. En D. Dessors, & M. Guiho-Bailly, *Organización del Trabajo y Salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo* (págs. 113-124). Buenos Aires : Lumen .
- Harvey, D. (2007). *Breve Historia del Neoliberalismo* . Madrid : Akal .
- Idal Sznelwar, L., Nussold, P., Uchida, S., & Lancman, S. (2013). Por qué ocupar el rol del experto es el mejor modo que nada cambie. En A. Pujol, & C. Dall'Asta, *Trabajo, Actividad y Subjetividad. Debates abiertos* (págs. 69-81). Cordoba : E-book Licencia Creative Commons.
- Lutereau, L. (30 de Junio de 2017). *La Gaceta* . Recuperado el 22 de Agosto de 2017, de <http://www.lagaceta.com.ar/nota/735537/actualidad/patriarcado-no-se-consolida-sino-esta-decadencia.html>
- Mendez, A. (2013). Psicodinamica e Clinica do trabalho: algumas notas sobre trajetoria Brasileira. (A. & Pujo, Ed.) *Trabajo, Actividad y Subjetividad*, 21-31.
- Molinieri, P. (Noviembre de 2019). Psicodinamica del trabajo, estategias de defensa y etica del cuidado. *Curso Cuidadores y Trabajo de Cuidado (material de estudio preparado por la docente)*. Buenos Aires, Argentina : Clacso .
- Perez, C. (2008). *Crítica al Poder Burocrático*. Santiago, Chile : LOM-Universidad Arcis . Obtenido de https://www.cperezs.org/cps2/wp-content/uploads/2014/11/poder_burocratico.pdf

- Ramos, A., & Barbossa, K. (2012). Límites y Posibilidades del Método en Psicodinámica y Clínica del Trabajo: Relato de los Estudios del Grupo de la Pontificia Universidad Católica de Goiás. *Praxis. Revista de Psicología*(21), 77-92.
- Ramos, C. (2014). La modernización de la empresa chilena: postfordismo con huellas autoritarias . En A. & Stecher, *Transformaciones del Trabajo, subjetividad e identidad. Lecturas psicosociales desde Chile y Latinoamérica*. Santiago : RIL .
- Ruiz, C. &. (enero-junio de 2016). Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y Conflicto social. *De Raíz Diversa. Revista especializada de Estudios Latinoamericanos*, 3(5), 211-220.
- Salazar, G. &. (2002). *Historia Contemporánea de Chile. La economía: mercados, empresarios y trabajadores* (Vol. III). Santiago, Chile : LOM.
- Salazar, O. (2013). *Masculinidad y Ciudadanía*. Madrid, España : Dykinson.
- Sisto, V. (Octubre de 2007). Managerialismo y Trivialización de la Universidad. *Nómadas*(27), 8-21.
- Wlosko, M. (2018). La profesión de enfermera y el trabajo de cuidado. Puntualizaciones a la luz de la psicodinámica del trabajo y la teoría del care. En N. Borgeaud-Garciandia , *El trabajo de cuidado* (págs. 161-184). Buenos Aires : Fundación Medifé.