

Entre desigualdades individuales y cooperación colectiva: la cuestión de la autoridad (fragmento pag. 291-299) Christophe Dejours. En Marlène Jouan et al., ¿Cómo pensar la autonomía?. Ediciones Universitarias de Francia “Ética y filosofía moral” 2009, páginas 291-313.

Traducción: Daniela Ansaldo Ibarra, Psicóloga. Colabora en revisión Armelle Monjaret, Psicóloga. Revisión IPDT Antoine Duarte Psychologue, psychodynamicien du travail.

Apoyándose en la antropología y el psicoanálisis, la psicodinámica del trabajo se inclina por plantear que la alienación en el ser humano es primera. La libertad o la autonomía, si es que son posibles, no pueden ser si no es como consecuencia de una lucha por la emancipación. Dado que esta lucha no puede ser realizada en el vacío, es que mantiene una relación muy cercana con el trabajo.

Esta relación de sentido, hace que para el clínico el trabajo se posicione como el mediador inevitable de toda lucha por la emancipación. Esta lucha en el trabajo puede terminar en lo peor como la alienación (en el sentido marxista del término), pero eso a veces puede ser la prueba adecuada gracias a la cual un sujeto se puede revelar a sí mismo la posibilidad de realizarse como sujeto autónomo.

Ahora bien, para intentar comprender como se juega la dinámica entre sujeto, trabajo y emancipación, sería necesario explicitar la teoría del sujeto y la teoría del trabajo. Esto no es posible en este texto, por tanto me limitaré a tratar:

- Una única dimensión de la teoría del sujeto que es la cuestión de la *identidad* y sus reportes a través del *reconocimiento*.

- Una única dimensión de la teoría del trabajo, que es la *cooperación*.

Estas dos dimensiones se sitúan en dos polos opuestos:

- Desde la Identidad nos podemos acercar a lo singular, al nivel individual

- Desde la Cooperación nos acercamos a lo que pertenece, en propiedad, a lo colectivo.

La emancipación, si ella es posible, se desarrollaría a través del trabajo, en este espacio que se sitúa entre lo que es del orden de lo individual y de lo colectivo. Los obstáculos que se presentan en la vía a la emancipación han sido poco estudiados, especialmente lo que tiene relación con el *consentimiento a la servidumbre*.

No obstante, sin consentimiento a servir – que podría ser una disposición que haga conflicto a la autonomía- ninguna cooperación sería posible, ninguna obra colectiva podría ver el día, no podría haber cultura. Para estudiar este problema, entonces será necesario pasar por la espinosa cuestión de la obediencia. Pero antes consideraré, a propósito de la identidad, el problema de los límites axiológicos del reconocimiento.



TRABAJO, RECONOCIMIENTO E IDENTIDAD

En psicodinámica planteamos que la alienación es primero. Una manera de estudiarlo es desde la clínica de la alienación mental o la psicopatología. La identidad es la armadura de la salud mental y toda crisis psicopatológica, toda descompensación tiene su centro en una crisis de la identidad. No obstante ser una armadura esta identidad, en la mayoría de las personas está lejos de ser una certeza, es incompleta, no finalizada. De la propia identidad puede ser que se dude, una duda que no es sólo intelectual, que está atravesada por la angustia, por miedo a lo peor y a veces pánico. Los seres humanos no pueden sostener su identidad solamente por ellos mismos, requieren de una confirmación desde la mirada del otro, tal como lo analizó Sartre después de Hegel. Una de las pruebas más estructurantes para la identidad, que saca a la luz la psicodinámica del trabajo, es el paso por la mirada del otro y el juicio que hace sobre la obra de quien se expone a ello. Desde esta perspectiva, la psicodinámica del trabajo desarrolla una concepción del reconocimiento desde el campo específico del trabajo.

La tesis de Axel Honneth sobre "La lucha por el reconocimiento" tiene una mirada más amplia (Honneth , 1992), hay convergencias en los enfoques, probablemente producto de "intereses próximos", en el sentido que tiene el concepto al articular "conocimiento" e "intereses", por recordar un título de Jurgen Habermas (1968), y aún más específico, en el modo de tratar su interés por la emancipación¹.

En lo que concierne al reconocimiento en el trabajo, me limitaré a señalar que la psicodinámica del reconocimiento no pasa por el ser ni la persona del trabajador. Solamente será operativo en la identidad el reconocimiento que se realiza al hacer, es decir, sobre el trabajo, sobre *la calidad* o sobre *la utilidad*. El reconocimiento pasa ahí por pruebas de juicios que pueden ser descritos con detalle.

Es en un segundo momento que se obtiene el reconocimiento como *saber-hacer*, para luego posiblemente re direccionar al registro del ser, gracias al juicio de reconocimiento de su trabajo el sujeto avanza en la búsqueda de su realización como trabajador. El redireccionamiento del reconocimiento del hacer hacia el registro del ser se capitaliza sobre la forma de un fortalecimiento de la identidad. Gracias a esta dinámica del reconocimiento, es que trabajar no es solamente producir sino que es producirse a sí mismo, e incluso realizarse a sí mismo.

¹ Ver también, sobre estas nociones, el comentario de E. Renault. Sintomer (dir) ., ¿Dónde está la Teoría crítica? París, La Découverte, 2003, p. 18.



No obstante, trabajar no implica solo un compromiso individual de relación cuerpo a cuerpo con la materia, con la herramienta o la técnica –comúnmente lo llamamos ingeniosidad, y es un fenómeno singular- es también trabajar en conjunto con otros. ¿Qué es la cooperación desde el punto de vista de la psicodinámica del trabajo? La cooperación es la necesidad de inventar colectivamente para subsanar los vacíos de la organización del trabajo, para adaptar y ajustar las prescripciones formuladas por la jerarquía; es decir, adaptar o “interpretar” las ordenes de la Coordinación.

En la brecha entre la coordinación –esto es lo prescrito- y la cooperación -lo que hacen efectivamente los trabajadores del colectivo- reposan una serie de acuerdos, de normas y reglas que los trabajadores elaboran juntos en el curso mismo del trabajo. Lo que se denomina como actividad *deóntica*, que es a fin de cuentas una de las dimensiones más desconocidas, y sin embargo, la más admirable e impactante del trabajo. Para producir estos acuerdos normativos y reglas del trabajo, es necesario pasar por una práctica compleja que no puedo detallar aquí. Al centro de esta práctica hay procesos de deliberación colectiva, que exigen la movilización e incluso la formación de aptitudes únicas como la aptitud de *hablar y escuchar*.

Deliberar sobre las maneras de trabajar, se puede demostrar que no solo influye en la cuestión de la eficacia de un truco o una astucia técnica, sino también a la dimensión subjetiva de trabajar, y sobre todo a la cuestión relativa a lo justo e injusto, a lo equitativo e inequitativo, al bien o al mal etc. La cooperación, por lo tanto, implica un espacio de deliberación colectiva de apertura que permite una actividad de producción de acuerdos y reglas, eso lo nombraré como “actividad deóntica”.

Ahora bien, comprometerse en la actividad deóntica lleva el riesgo de revelar su saber-hacer y los hallazgos de su ingenio, de que sean robados y se pierda ventaja en su posición estratégica frente a otros miembros del equipo, incluso frente a la empresa. Así mismo lleva el riesgo de constituir una experiencia dolorosa por la incapacidad de formular claramente una opinión, a sostener una posición, a justificar sus preferencias, etc.

Si los trabajadores se implican en la actividad deóntica, a pesar de los riesgos personales que le representa, es porque a cambio de esta contribución sustancial que aportan a la organización del trabajo (*elaborando* colectivamente respuestas que ajustan el desfase entre la organización prescrita –la coordinación- y la organización efectiva –la cooperación) esperan una retribución que toma la forma fundamental del *reconocimiento*. El premio asociado al reconocimiento son los tres pruebas de juicio, que son el juicio de utilidad y los dos juicios de belleza (conformidad con las reglas del arte y la originalidad en el estilo de las soluciones), que permiten que desde el



reconocimiento se obtenga una valiosa gratificación al registro de la identidad: a la pertenencia a un colectivo o comunidad por una parte; a la identidad singular, por otra parte.

Así, la participación activa del colectivo en la cooperación horizontal y vertical contiene en sí una promesa: el que la experiencia de trabajar pueda servir como mediación para construir su identidad, es decir, aumentar su fortaleza psíquica para hacer frente a las enfermedades mentales, incluso para realizarse en el campo social.

No podemos dejar de tomar en serio la posibilidad de incorporar el reporte del trabajo como mediador en la construcción de la salud, y por tanto, un poderoso medio de evitar la angustia, el resentimiento y la violencia, que son las contrapartes comunes del sufrimiento identitario².

LAS AMBIGÜIDADES DEL RECONOCIMIENTO EN LA CLÍNICA DEL TRABAJO

Aun cuando aceptamos la relación del trabajo frente a la identidad no podemos prescindir de examinar sus límites. Porque, como insisten los filósofos, más seguido que los psiquiatras, la lucha por la identidad es golpeada por la ambigüedad. Respecto de la identidad, la psicopatología se sitúa desde una posición axiológicamente neutra, porque, para ella la identidad no tiene valor, ella es solo parte de la vida. La identidad fundada de modo insuficiente es la que abre la puerta a la enfermedad mental, lo que puede ser considerado solo como una desgracia.

Para la filosofía, en cambio, la lucha por la identidad es una de las dimensiones de la lucha por la vida o por la sobrevivencia, en el sentido que Hanna Arendt (1967) da al término. En este sentido, la lucha por la identidad y por la vida, en principio, se oponen a la acción, lo cual es axiológicamente dudoso³.

Efectivamente las relaciones entre identidad y autonomía están lejos de ser unívocas. Es cierto que a falta de una identidad sólida, no puede haber autonomía⁴. Además el

² Ver A. Honneth trad. Al Frances. M. Jouan <Apropiarse de la libertad. La concepción freudiana de la relación individual consigo mismo> en A. Honneth, Las Patologías de la Razón, Paris Gallimard, 2009, donde la demanda de amor es explicada a partir de la lectura de dos textos de Freud <Duelo y Melancolía, Metapsicología, Paris, Gallimard, 1968 y Inhibición, Síntoma y Angustia, Paris, PUF 1968.

³ (agregado por traductora) hay que recordar que para Hanna Arendt la identidad se encuentra en el ámbito interno, del mundo privado, un mundo que está dedicado a reproducir los medios y condiciones de vida mediante *la labor*. Por el contrario la *acción* se desarrolla en el ámbito público, donde se encuentra la política y el trabajo. Creo que es por ello que Dejours expone esta duda ya que la Clínica plantea que justamente es en la acción realizada en el espacio público (trabajo) donde se muestra y fortalece (o empobrece) la identidad. (agregado en revisión por Antoine Duarte) En este texto, es para hacer una analogía con el trabajo de algunos filósofos que menciona a Arendt. En la teoría de Dejours, la diferencia entre labor y acción para el sujeto se trata desde el punto de vista psicoanalítico. En consecuencia, es un conflicto de pulsiones - entre los interés del yo (sobrevivencia) y el ideal del yo (elementos políticos) – que permite exponer las diferencias entre lucha por la identidad y autonomía.

⁴ Ver, en este volumen, la contribución de Marlène Jouan en relación a la concepción de Libre voluntad en Harry Frankfurt.



reconocimiento no da ninguna garantía de canalizar al sujeto hacia la autonomía. En algunos casos, por el contrario, el reconocimiento funciona como una trampa: el sujeto deviene progresivamente cautivo del reconocimiento que goza, de igual modo si este reconocimiento proviene del trabajo. En estos casos es que el proceso de apropiación del reconocimiento no funciona o *no funciona bien*. Mientras el reconocimiento esté presente en el trabajar juntos, la identidad se muestra estable y el sujeto preserva su salud psíquica, cuando el reconocimiento es retirado como efecto de una remodelación de la organización del trabajo (cambio de estructura, reorganización managerial, etc.) o de una crisis en el colectivo, efecto de la amenaza de ser puesto en el *placard*⁵ (armario) o de ser despedido, su salud mental inmediatamente se pone en cuestión. La descompensación se anuncia, la depresión está al asecho (o bien los estados persecutorios), la tentativa o posibilidad de suicidio no está excluido de presentarse.

Sin embargo, sin llegar a formas extremas de descompensación hay situaciones donde parece que la apropiación personal del reconocimiento no puede ser acabada y la lucha por la identidad constituye más bien un estado de vulnerabilidad que obstaculiza la autonomía. Esta vulnerabilidad se traduce en una tendencia al oportunismo, o en efecto la sumisión por miedo a perder el reconocimiento, donde el sujeto no puede prescindir de ella bajo riesgo de perder su integridad psíquica. Esto es precisamente lo que Honneth aborda desde un ángulo particular en un texto complejo “El reconocimiento como ideología” (Honneth, 2006)⁶. Aquí llegamos al límite de un campo clínico particularmente problemático: *la psicopatología de la soledad*.

El miedo a la soledad, es aquí un miedo a verse privado de reconocimiento. Esta situación es efectivamente peligrosa en el plano psicológico de todos los seres humanos y no se da solo en situaciones excepcionales, se da en los casos de quienes son privados de empleo, aquellos que son excluidos o discriminados, en las víctimas del racismo, de la injusticia, de humillación, del desprecio; es decir, en general para todos aquellos que están en una condición de paria, privados precisamente de un grupo de pertenencia y sobre todo de solidaridad. El miedo a la soledad es comprensible y es justificado.

⁵ (agregado por traductora) Traducción literal del concepto *placard* o *placardisation* que se utiliza en la literatura francesa para denominar los procesos de aislamiento y exclusión de trabajadores, en Chile podría ser relacionado al modismo “*mandar a la huesera*”.

⁶ No me suscribo a las críticas dirigidas a Honneth que asignan al reconocimiento un poder normalizador; creo que es un juicio falso. Si tuviera una objeción a Honneth haría la pregunta al reverso: no un supuesto poder ejercido por el reconocimiento en la conducta social, por el contrario, a saber, el riesgo que surge del hecho mismo de la necesidad de reconocimiento (o necesidad de amor) que dirige al sujeto hacia el camino del oportunismo



Esta imposibilidad de afrontar la soledad y para soportar la falta de reconocimiento, deja al sujeto en una vulnerabilidad donde corre el riesgo de hacer de hacer de él un ser servil, un ser sumiso y oportunista listo para traicionar su sentido moral y sus valores, todo ello para evitar la desestabilización psíquica y el miedo. Del miedo a la soledad, hay que estimar las consecuencias morales y políticas: ella podría ser el principal resorte psíquico de la servidumbre voluntaria y de la disposición a participar de actos de maldad⁷

La dificultad que se presenta al clínico, tanto como al filósofo, me parece a mí, es que el reconocimiento cuando está en sintonía con las expectativas narcisistas del sujeto puede enmascarar la fragilidad de la identidad y la vulnerabilidad de un sujeto a la servidumbre voluntaria, es decir, a la sumisión. Porque el que goza del reconocimiento adopta rápidamente una palabra elevada e impone a los demás una personalidad fuerte y una forma de ser dotada de autonomía subjetiva. Pasa de estar tras la tribuna a estar frente a los otros como un héroe, pero a veces solo hay una identidad frágil que se sostiene con el reconocimiento pero que no es autónoma, estando a punto de ceder lugar al servilismo mediocre. Detrás del supuesto *pater familia* y su autoritarismo, a veces no hay más que inseguridad y cobardía que pronto se revela por su contrario, lo cual es digno de una ópera bufa y bien conocido en el escenario como la amante-sirviente (una alternativa a la dramaturgia de G.W.F. Hegel según Kojève)⁸.

Estas reservas necesarias en cuanto al valor axiológico del reconocimiento no deben, sin embargo, poner una trampa a los verdaderos beneficios que porta su compromiso. De reconocimiento en reconocimiento, algunos sujetos evolucionan efectivamente hacia la autonomía. Su identidad se amplía y la apropiación de cada etapa dada a lo largo de una vida de trabajo se traduce a fin de cuentas en una verdadera capitalización. Gracias al trabajo, el sujeto evoluciona: trabajar entonces, no es solamente producir, es también transformarse a sí mismo y realizarse como ser autónomo. La relación subjetiva al trabajo se inscribe entonces como un proceso de maduración stricto sensu.

El filósofo, para distinguir entre la identidad dependiente del reconocimiento y la identidad autónoma, opone dos términos: en la primera la nombra como *identidad* en cambio en la segunda abre el campo específico de la *ipseidad* es decir de una

⁷ Ver el comentario de T. Dagron, « Las paradojas de la servidumbre voluntaria. Amistad, codicia y vínculo social en La Boétie », in É. de La Boétie, El discurso de la servidumbre voluntaria (1576), Paris, Vrin, 2002, p. 65-86.

⁸ (Agregado por revisión de Antoine Duarte) Dejourns hace referencia a la interpretación de Alexandre Kojève del trabajo de Hegel: Kojève, A. (1947). Introduction à la lecture d'Hegel. París: Gallimard



identidad donde se conjugan el sujeto psicológico y el sujeto moral dotado de autonomía subjetiva. Pero, contrariamente al filósofo, el psicopatólogo no puede cultivar una condescendencia con respecto a la identidad porque de la clínica ha aprendido que a fin de cuentas nunca hay individualidad sin que de ante mano se haya ganado la lucha por la identidad.

¿Qué conclusión sacar de este análisis de los límites axiológicos del reconocimiento? Que una política de la organización del trabajo, racional en el plano axiológico, debería primero abordar el objetivo de asegurar las condiciones favorables al reconocimiento del hacer, porque esta última es la condición sine qua non de una inscripción del reporte del trabajo en la construcción y la protección de la sanidad en el trabajo. Esto constituye un objetivo en sí en el orden de la vida cotidiana. Sin embargo, políticamente este último es insuficiente porque no garantiza que el reconocimiento no sea atrapado por la dependencia y encubra un miedo de la soledad que es también el “fermento” del oportunismo, de la servidumbre voluntaria, incluso del servilismo. Y si la cooperación se sostiene en una cultura de servilismo, las condiciones se vuelvan favorables para distraer la un lazo real de cooperación hasta ponerlo al servicio de la “banalización” del mal.

Una política racional en materia de la organización del trabajo implica poder visualizar objetivos complementarios, en particular la articulación de espacios de deliberación interna a la organización del trabajo, a una “política de la vida” entendida esta vez no como la “lucha por la vida” o por el reconocimiento, sino la vida en el sentido de la vida subjetiva y absoluta tal como es analizada por la fenomenología materialista.

Nota de la traductora: Las páginas siguientes se encuentran traducidas en el libro Trabajo Vivo, Tomo II, Capítulo V (p. 119-136) Editorial Topía, Buenos Aires.

Bibliografía

- Arendt, H. (1967). *¿Que es la Política?* Munich : Piper GmbH.
Habermas , J. (1968). *Erkenntnis und interesse*. (G. Cléméncon , Trad.) Frankfurt: Suhrkamp.
Honnet, A. (2006). La reconnaissance comme idéologie. *La société du mépris*, 245-274.
Honneth , A. (1992). *Kampf um Anerkennung*. (P. Rusch, Trad.) Frankfurt : Suhrkamp.

