



José y Omar

Miguel Matrajt



A Rolando García

I: INTRODUCCION

Una mañana de marzo de 1996 José y Omar concurren a ver a sus respectivos médicos. Aunque ambos trabajan en la misma empresa automotriz ZZ, las situaciones son muy diferentes. José, uno de los miembros del staff, recurre a uno de los especialistas más renombrados de un hospital privado de moda: su antigua úlcera gástrica había comenzado a sangrar peligrosamente. Omar, un trabajador de la línea de montaje, estaba siendo curado por el médico de la empresa de las quemaduras producidas por un accidente...producido, a su vez, por la mezcla de alcohol con marihuana. Para acceder a la comprensión de la historia inmediata de estos dos acontecimientos, es menester incluirlos en la historia vital de sus protagonistas, así como en la situación actual de la empresa.

II: VIDAS PARALELAS

LA EMPRESA. Tres semanas antes, José, al igual que el resto del staff, fue convocado de urgencia a una reunión de dos días en un hotel cercano a la ciudad de México. El Sr. S., presidente de ZZ Mexicana, así lo había indicado directamente desde la sede de ZZ, adonde había concurrido para su reunión anual con el Sr. B, el presidente de ZZ Internacional. Meditando al respecto mientras viajaba, José no atinaba a entender la urgencia, ya que suponía que el Sr. S los llamaba para felicitarlos. Después de la terrible crisis económica de diciembre de 1994, que había golpeado fuertemente a todas las empresas, ZZ había logrado recuperarse en forma sorprendente: durante el año 1995 sus ventas habían descendido menos que el promedio de las grandes empresas, y las expectativas para ese año en curso de 1996 llevaban a suponer que se recuperaría el nivel de antes de la crisis. José, como el resto, esperaba felicitaciones por el éxito conseguido. Idéntica esperanza iluminaba el interior del Sr. S, el presidente de ZZ Mexicana, durante su vuelo hacia la sede en la cual lo aguardaba el presidente de ZZ Internacional. Ambos presidentes habían trabajado juntos unos años atrás, permitiendo incluso la emergencia de una relación personal amistosa. El ascenso del Sr. B al máximo sitial de ZZ Internacional condujo a un ascenso fulminante de S hacia la presidencia de ZZ Mexicana. Sin embargo, El Sr. B, rodeado de dos de sus colaboradores más próximos, lo recibe en forma fría y cortante. Durante 1995, ZZ Mexicana había enviado a su sede la mitad de dólares que en 1994. El Sr. S procura explicarle la crisis económica que había sacudido a

México en diciembre de 1994, a consecuencia de la cual la paridad peso/dólar había pasado de 3.50 a 8.20; también intenta esclarecerles los esfuerzos de la filial mexicana para conservar las ventas en un medio rescesivo. El Sr. B conocía la situación económica de México así como los esfuerzos de su antiguo colaborador tan bien como este último, pero no tenía la menor disposición para discutir estos asuntos. Las reglas de juego consagradas, que ambos conocían a la perfección, definían la eficacia como la única medida de una empresa, y la eficacia de una empresa trasnacional sólo se mide en utilidades en dólares. El Sr. B circunscribe la reunión a ese punto, y pronuncia una frase lapidaria que echa por tierra todas las argumentaciones que el Sr. S estaba organizando en su cabeza: la política que ZZ Internacional iba a instrumentar eran las mismas que ya habían adoptado la mayoría de las empresas trasnacionales del mundo desarrollado. El Sr. S escucha su sentencia capital, que aunque sale de los labios del presidente de ZZ Internacional, proviene del mercado, ese Dios-Padre inapelable del neoliberalismo. La frase siguiente es el tiro de gracia: el staff de ZZ en el país L había encontrado las formas de hacer frente a los problemas de devaluación monetaria. En el argot de ZZ Internacional esas palabras sólo tenían una significación: el equipo para remplazar al Sr. S y todo su staff ya estaba preparado. A pesar de la amistad, S se había convertido en un peón superfluo del ajedrez empresarial. El presidente de SS Mexicana tendría plazo hasta diciembre para encontrar un nuevo camino. Este último demanda al Sr. B otra reunión para la mañana siguiente a los efectos de presentarle algunas ideas, pero la respuesta es negativa: el «gran» presidente viajaba esa misma noche a otra ciudad para asistir al casamiento de su hija. «You understand, my dear S.». Sin duda, el Sr. S «understood» la magnitud del desastre. Uno de los colaboradores del Sr. B que estaba presente en la reunión había sido un antiguo compañero de trabajo y de golf del Sr. S. Ambos deciden comer juntos al día siguiente. Su aliado circunstancial le explica que la única solución sería exportar: había cuatro países africanos en los cuáles ZZ Mexicana tendría chance, pero existía un acuerdo secreto con otras dos empresas de la competencia para compartir ese mercado. Para salvarse, a ZZ Mexicana no le quedaba otra salida que quitarle el mercado a una de las filiales europeas de ZZ. El aliado le asegura al Sr. S. que contaba con su ayuda clandestina para ese objetivo, pero esa asistencia no era suficiente. El problema crucial de ZZ Mexicana era su calidad, muy inferior a la de las otras dos empresas de ese mercado. En ese instante, el Sr. S. decide llamar a su asistente en México para que convoque a reunión para el día siguiente a su llegada.

JOSE. José es un ingeniero industrial de 42 años de edad. Está felizmente casado y es padre de dos hijos. Su familia es de origen proletario y de ideología izquierdista. Su padre había sido un trabajador de la línea de ensamble en la misma empresa ZZ. Cuando José, el primogénito, tenía once años, su progenitor es despedido injustamente por haber participado en una huelga. No logra jamás encontrar otro buen empleo, y toda la familia debe afrontar crecientes dificultades económicas, llegando casi a la pauperización. Su padre enferma de colitis ulcerativa sangrante y muere cinco años más tarde. La familia entera se aferra al rencor

contra ZZ, considerada responsable del deterioro económico del grupo y de la degradación de la salud del padre. Aunque José conoce perfectamente las diferencias anatómicas y patológicas entre su enfermedad y la de su progenitor, en la profundidad de su inconciente estas distinciones se borran hasta la desaparición. A la muerte del padre, nuestro héroe debe comenzar a trabajar para pagar sus estudios y ayudar a su madre. Durante su carrera universitaria, llega a ser un activista importante tanto en los movimientos estudiantiles de izquierda como en el sindicato de su lugar de trabajo. Como termina sus estudios con muy altas calificaciones, no tiene problemas para encontrar trabajo como ingeniero en una fábrica textil. Unos meses más tarde, un amigo le informa que hay una posibilidad de trabajo muy atractiva en ZZ: un salario considerablemente más alto, y excelentes perspectivas de ascenso. José queda aprisionado en el conflicto, entre el odio familiar contra ZZ y la ambición. Reforzando a esta última estaba el hecho de poder casarse inmediatamente con el amor de su vida. José decide entrar a ZZ, recurriendo a una racionalización: lucharía siempre por mejorar las condiciones de trabajo de los obreros. En realidad, el conflicto se abre hacia lo psicosomático: nuestro protagonista comenzará, unos pocos meses después, a padecer una úlcera gástrica. ¡Las lágrimas de culpa que no podía verter por los ojos se transforman en gotas de sangre por el estómago! Su carrera en ZZ es rápida: en tanto es un hombre muy inteligente y tenaz se abre camino, obtiene ascensos y lo envían a USA durante algunos años. En este país reparte su tiempo entre trabajo en una planta y su capacitación personal en una especialidad: la calidad. Se destaca a tal punto en este terreno que es enviado a Japón para seguir un curso intensivo, y, a su regreso, lo promueven a jefe de sección. Después de cuatro años, es enviado a un país de América Latina como jefe del turno nocturno, y, posteriormente, a México, el quinto país en importancia para ZZ Internacional. José pasa a ser el jefe del turno matutino de la fábrica más importante que ZZ tiene en México, y es el que toma el control cuando el Sr. K, el director, debe ausentarse. Durante el período en que José trabaja en el extranjero, su úlcera está bien controlada; surgen algunas recidivas cuando regresa a México, pero ninguna tan severa como la actual.

Pero, ¿qué ha pasado con su rebelión manifiesta? Ha quedado reducida a una actitud de diferenciación en relación a los patrones de conducta social de sus pares. Nunca se convierte en un «yuppi», como los demás altos ejecutivos de ese tipo de empresas. Usa otro tipo de ropa, vive en otros barrios, sus hijos van a otras escuelas... e instala su oficina muy cerca de la línea de ensamble, en un cuartito incómodo, sucio, ruidoso, siempre invadido por regimientos de colaboradores. El contraste con la espaciosa y lujosa oficina del Sr. K., su jefe inmediato, es más que impactante.

OMAR. Omar tiene 28 años de edad, y proviene de una familia de clase media-baja. Su madre, el verdadero sostén psicológico de la familia, muere en un accidente de autobús cuando su único hijo varón tenía 14 años. Nuestro héroe y sus dos hermanas quedan al cuidado de un padre mitómano e irresponsable. El adolescente reemplaza su vida familiar por grupos de pares. Apenas puede terminar, con gran dificultad, sus estudios secundarios. Sus ilusiones de

llegar a ser un ingeniero industrial son arrojadas al mismo recipiente subjetivo de frustraciones acumuladas que los deseos reivindicativos de José. A la edad de 17 años comienza a deambular por diferentes empleos, que no puede ni quiere asumir. Con todo, unos años después encontrará el trabajo más significativo de su vida, en un taller de reparación de motos. Allí él se siente creativo, puede utilizar su imaginación e incrementar sus conocimientos, y por encima de todo, trabaja con placer. Omar compra una moto y se dedica a reformarla y mejorarla, desarrollando toda su originalidad y potencialidad creadora. Con la moto establece una relación casi humana, sin caer en el fetichismo. Relación casi tan importante como la que establece con Claudia, la única de sus múltiples amigas y novias que le llega al corazón. Pero esta relación termina dramáticamente luego de 20 meses: Omar, conduciendo la moto, tiene un accidente que dejará a Claudia con un problema irreversible en sus piernas. Esta última lo deja sin perdonarlo jamás. Omar, a su vez, abandona las motos para siempre, al mismo tiempo que entierra sus esperanzas en relación al futuro y a la alegría de vivir. Es así como retoma un derrotero incierto por múltiples trabajos, hasta que, al cabo de dos años, encuentra empleo en ZZ Mexicana como ensamblador de tableros electrónicos, una tarea que él detesta desde el fondo del alma. Tanto entrar como permanecer en ZZ le exigen un esfuerzo cotidiano de corrupción y mentiras, las cuales, aunadas a su odio frente a la electrónica, le producen un desgaste psicológico extremo. No es de extrañar, entonces, que recurra al alcohol y la marihuana, y que los accidentes, aunque pequeños, se sucedan con frecuencia alarmante. Los accidentes y el par verdad-mentira serán los dos meridianos fundamentales durante toda su vida. Para poder tolerar la sinergia de adversidades producidas por la ruptura con Claudia, la insatisfacción en el trabajo y la atmósfera de corrupción y mentira que reina en ZZ, Omar utiliza cantidades crecientes de alcohol y marihuana. Durante los fines de semana, nuestro hombre pasea de cama en cama su desesperanza, transvestida en hipomanía y embriaguez, buscando sexo sin amor. Durante las horas de trabajo, se esfuerza, a veces infructuosamente, por permanecer lúcido. Los accidentes suelen ser benignos, y les puede hacer frente gracias a nuevas mentiras y mayor corrupción. Una semana antes del último accidente se da cuenta, que, por primera vez, el reiterativo discurso oficial acerca de la disciplina, la calidad y las medidas de ahorro, se acompañaban de cambios en el dispositivo de producción y de un aumento considerable en la velocidad de la línea de ensamble. Contra toda razón y sentido común, Omar incrementa su consumo de alcohol y de marihuana para asumir la exigencia.

LA REUNION DE STAFF. El staff de ZZ Mexicana se compone de trece ejecutivos: el presidente (el Sr. S), tres vicepresidentes, tres directores de fábrica (con nivel jerárquico de vicepresidente) y dos jefes de turno por cada fábrica, con nivel de director general. El Sr. S. comienza haciendo un informe de sus reuniones de las vísperas, poniendo énfasis en la amenaza de despido que pesa sobre el total de los presentes. Aun cuando todos ellos eran ya ricos, ninguno quería mancharse con un fracaso, ni abortar una carrera todavía llena de posibilidades, ni perder la adquisición de muchas más riquezas en caso de realizar su camino

de ascenso empresarial. Todos coinciden en que el único camino posible era la exportación, en los términos en que se lo habían sugerido al Sr. S. Nadie expresa el menor escrúpulo por perjudicar con medidas desleales a otra filial de ZZ – una hermana de la «gran familia» ZZ- que ya está presente en ese mercado africano. Casi toda la primer jornada de esa junta se pierde en divagaciones y repeticiones de las evidencias. Hacia el final de ese día, ya agotadas las obviedades, los otros doce asistentes comienzan a transferir a José todo el peso de la solución, en tanto él es el experto en calidad. Veinticuatro ojos se dirigen hacia su humanidad, con una mezcla de súplica y exigencia. Finalmente, es comisionado para presentar un plan la mañana siguiente. Esa noche José, insomne, da vueltas en su cama, hasta que toma una decisión: decir toda la verdad. Al día siguiente, comienza su exposición subrayando los aspectos teóricos más sobresalientes para la gestión de calidad, y los compara con las prácticas reales de ZZ. Sus comentarios generan una explosión de discusiones apasionadas, y, por momentos, totalmente desorganizadas. En primer lugar se refiere al sistema de producción: ZZ Mexicana había comprado maquinaria antigua y casi obsoleta de otra fábrica de ZZ situada en un país desarrollado, y la había hecho pasar por equipo nuevo, a los efectos de evadir impuestos. En segundo lugar, ZZ Mexicana tiene cerca 300 proveedores; la mitad tiene como función aportar insumos de producción de la más alta calidad, pero, la quinta parte son, en realidad, empresas fantasmas que pertenecen a los mismos ejecutivos de ZZ, y los otros fueron seleccionados en base a las «comisiones» permanentes que deben proporcionar a los directivos para ser considerados entre los proveedores posibles. Independientemente de que los salarios de los cuadros directivos de ZZ estén entre los más altos del mercado, todos ellos reciben la parte fuerte de sus ingresos de este origen secreto. Por supuesto, la selección de los insumos y los servicios está más determinada por esta red de negocios subterráneos que por la búsqueda de calidad. En tercer lugar, el factor humano en una empresa comienza por la selección. Omar podría contarles en detalle lo que ellos ya saben a la perfección: esa selección no es realizada por la empresa, sino por el sindicato. Omar fue obligado a dar una «comisión» gruesa a un delegado sindical para poder ser considerado como aspirante. Los reglamentos de ZZ establecen que, para el puesto de trabajo que el cuadro sindical le había conseguido, era indispensable un certificado de estudios técnicos. Por supuesto, nuestro hombre carecía de tal certificado porque jamás había cursado esos estudios; peor todavía, él no conocía nada de ensamblaje de tableros, pero solucionó el «inconveniente» acompañando un certificado falso de otra comisión importante, esta vez destinada al jefe de reclutamiento. Otras dos comisiones(2), una para el médico de la empresa y la segunda para la psicóloga laboral, allanan el camino para que nadie descubra sus más que evidentes tendencias adictivas. José continúa su exposición señalando que, en cuarto lugar, y tal como se lo habían enseñado en Japón, la capacitación es fundamental en una empresa moderna. Nuevamente Omar podría haber testimoniado lo obvio: el curso de capacitación efectivo que a él le habían dado se redujo al 10% del tiempo programado, y su instructor se circunscribió a leerles a los trabajadores algunos artículos y folletos japoneses, traducidos y modificados en una universidad de USA. En quinto lugar, continuaba José, los

reglamentos y las prescripciones de tareas, que habían sido meticulosamente diseñados por los ingenieros y los ergónomos de concepción (sin participación obrera, por supuesto) no se respetaban jamás, y había numerosas razones para no hacerlo. Habida cuenta que en ZZ, como en cualquier otra empresa del mundo, la tarea se cumple en tanto los trabajadores desarrollen actividades diferentes e ingeniosas que no están contempladas en las prescripciones, y que, como en cualquier otra parte del planeta, estas actividades están interpenetradas por cuestiones personales y relaciones de amistad/enemistad con el jefe inmediato y los circuitos de corrupción, estas tareas pueden quedar parcialmente marginadas de las necesidades reales de producción. En sexto lugar, la calidad debería ser rigurosamente controlada por el departamento correspondiente de la empresa. Pero si este sector de ZZ cumpliera honestamente su labor, pondría en evidencia la mayor cantidad de las cosas señaladas. La verdadera tarea que el departamento de calidad de ZZ Mexicana lleva a cabo la realiza fuera de la empresa, con los distribuidores de vehículos, a fin de que éstos desenvuelvan una pesada burocracia que lentifique las reclamaciones de los clientes hasta el punto de desalentarlas casi totalmente. De esta forma, las cifras de calidad están profundamente maquilladas, como casi todas las otras estadísticas de ZZ Internacional. En séptimo lugar, la calidad es la resultante final del funcionamiento armónico de todos los departamentos de una empresa. Pero en el seno de ZZ Mexicana se había desarrollado, desde hacía año y medio, un proceso de atomización de grupos y sorda guerra entre ellos. La causa: el rumor que su presidente, el Sr. S., sería promovido a un puesto en la sede internacional, y que su lugar sería tomado por uno de los vicepresidentes o por el Sr.K, el director de la fábrica donde José era jefe de turno. La consecuencia lógica de ese rumor: la lucha encubierta entre grupos, las alianzas clandestinas, las desconfianzas generalizadas. El origen del rumor: otro de los vicepresidentes, el «play-boy» del staff, contaba, entre sus amantes en el extranjero, a una de las secretarias del Sr. B., el presidente de ZZ Internacional.

Las siete bombas nucleares que José había dejado caer producen reacciones en cadena. Durante algunas horas todos discuten con todos en forma acalorada, y se intercambian infinidad de acusaciones. Al final, se impone la conclusión más previsible: era menester hacer un frente común frente a la amenaza común. Es así como deciden tomar el siguiente conjunto de medidas, igualmente previsibles, pero que acuerdan mantener en secreto: a) recortar el presupuesto (las utilidades) a todos los proveedores que no sean empresas de los mismos ejecutivos de ZZ, con el objetivo de bajar los costos y aumentar las utilidades; b) por idénticos motivos, recortar las compras reales a esos proveedores; c) reemplazar las nuevas contrataciones de trabajadores por empleos precarios, con salarios más bajos y sin costos de seguridad social; d) propagar un rumor controlado, acompañado de algunas informaciones ambiguas, a los efectos de producir el imaginario institucional de riesgo de cierre de la empresa; e) imponerles a los obreros horas extra sin pagarles el doble, o, si fuese posible, sin pagarles nada; f) modificar el ritmo y las condiciones de la cadena de ensamble para incrementar la velocidad de la misma, eliminando las «indisciplinas» con el

objetivo de incrementar la calidad. Esta última medida exigía a José exhibir sus conocimientos y que se asuma como el cerebro de las nuevas prescripciones de trabajo que serían inmediatamente aplicadas en las tres fábricas. El otrora joven ingeniero que había ingresado a ZZ para llevar adelante acciones reivindicativas se transformaba ahora en el autor intelectual de un crimen contra los trabajadores.

La última etapa de la reunión tuvo como objetivo el inconciente de los asistentes: había que cambiar el imaginario grupal. Era imprescindible que cambiaran sus vestimentas de verdugo para disfrazarlas ante los restos de conciencia que aún les quedaban. Los recursos a los que apelaron fueron tan poco originales como las medidas que habían tomado. Aún cuando todos estuviesen sujetos a las reglas del neoliberalismo y la globalización, comenzaron por subrayar que si ellos no hiciesen el trabajo sucio, otros vendrían a hacerlo. Más aún, ¡no había tal trabajo sucio!. Para demostrarlo, fabricaron un mito: el staff que estaba preparado para sustituirlos seguramente haría grandes recortes de personal, o cerraría la planta. Apoyados en estos mitos, se convertían en salvadores de la planta y de los empleos, con lo cuál se investían de un rol mesiánico. Por otro lado, las astucias y argucias puestas en juego para disminuir los costos de producción y para revertir los «vicios» de calidad instituidos no hacían sino poner en evidencia su inteligencia y originalidad. En otros términos, estas medidas no se convertían en fuente de autoreproche sino en instrumentos para la realización personal y para la expansión del narcisismo.

III: ELABORACIONES TEORICAS

No abordaremos las cuestiones ideológicas, incluyendo las éticas, por una cuestión de espacio(3). Solamente nos centraremos sobre algunos aspectos teóricos.

REFLEXIONES EPISTEMOLOGICAS I. ¿Cuál es nuestra unidad de análisis? Por supuesto, el investigador la escoge y delimita en función de su marco teórico, así como en función de la intervención que se disponga a hacer (Actas...1997) . Si, siguiendo nuestra genealogía profesional psicoanalítica, hiciésemos un recorte que centre la atención sobre las vivencias subjetivas, estaríamos reduciendo la realidad a su registro subjetivo, la Historia a una mitología y la empresa no sería considerada sino como un fantasma al interior del psiquismo. De igual forma, si redujésemos nuestro análisis a las relaciones entre proceso inmediato de trabajo (como lo abordan los ergónomos) y vivencias subjetivas (Dejours 1985,1988,1995a,1995c), nos perderíamos inteligir la parte más significativa de lo que está pasando tanto en ZZ como en el interior de José y Omar, incluyendo sus patologías. Tampoco elegimos una aproximación sociológica, que contempla la subjetividad como una condición de pertenencia a una unidad social. Nuestra respuesta, desde hace más de una década, es que la unidad de análisis necesaria es la empresa y su entorno (Matrajt 1993c). Trataremos de demostrarlo en las páginas siguientes.

Pero, ¿cuáles son las fronteras de la empresa? ¿Dónde termina ZZ Mexicana y dónde comienza ZZ Internacional? ¿Y cuáles son los límites de esta última? Nuestra respuesta parte

de una epistemología de los sistemas complejos (García 1986,1988) : de acuerdo a los subsistemas y sus resultantes, las fronteras se establecen en función de cada operación de investigación o de intervención. En otras palabras, al comienzo de una investigación (o una intervención) tenemos una hipótesis operativa de las fronteras de nuestra unidad de análisis, y de acuerdo con ella organizamos nuestro plan de investigación-intervención, pero estamos siempre prestos a modificar esa unidad en la medida que vamos obteniendo datos provenientes de los subsistemas y vamos evaluando el peso relativo de las resultantes.

Evidentemente, en el caso que estamos describiendo, el peso de la situación geopolítica (la estrategia de otras empresas transnacionales y la paridad peso/dólar) es determinante, tan determinante como los cambios a nivel de la organización de trabajo.

¿Qué operación epistemológica nos evita caer en el reduccionismo positivista o en la parálisis holística de concebir que todo está relacionado con todo (Matrajt 1996a,1996b)? ¿Cómo integrar los datos supuestamente «objetivos» con la interpretación de los fenómenos inconcientes (Matrajt 1993a)? Hemos concebido un método de integración de estos dos aspectos de la investigación que retomaremos a propósito de la metodología.

¿Cómo hacer trabajar las disciplinas que pueden y deben aportar sus conocimientos, sin caer en el enunciado de discursos paralelos, ni, tampoco, pretender remplazar esa especificidad científica y la experiencia de esos colegas por un supuesto discurso pluridisciplinario que semejaría a un sabio del Renacimiento ?

Nosotros hemos construído, al comienzo de esta investigación-intervención, como lo hacemos siempre, un esbozo provisorio de sistema complejo, en el cual, según nuestra experiencia, encontraríamos las determinaciones más significativas para comprender mejor las relaciones entre subjetividad y trabajo. Esas determinaciones se estructuran constituyendo subsistemas. Para cada uno hay disciplinas específicas que dan cuenta de sus características. Luego les formulamos a cada una de esas disciplinas los interrogantes más significativos, que nos responderán según sus aproximaciones teóricas y sus métodos específicos. El relato que hemos hecho de la situación de ZZ, así como de la historia de José y Omar ya ha seleccionado las respuestas más significativas que han emergido a lo largo de la investigación, de entre la miríada de preguntas que se han ido formulando. Esas respuestas fueron dadas por los especialistas de cada disciplina.

REFLEXIONES METODOLOGICAS. La descripción precedente ha recortado selectivamente los pasos metodológicos por una razón de espacio. Por ejemplo, hay una red de determinaciones que van desde la situación geopolítica hasta el accidente de Omar. Nuestra descripción ha intentado demostrar la importancia de los niveles siguientes: la decisión de la sede de ZZ, el conjunto de medidas tomadas por el staff, la modificación de las condiciones de producción, el incremento en la velocidad de la cadena de ensamble, los cambios en las exigencias de calidad, etc. Por supuesto, para acceder a la inteligencia de las claves de cada nivel debimos recorrer un largo derrotero metodológico. En cada nivel aplicamos una

metodología muy laboriosa, y toda la intervención requiere del trabajo de algunos investigadores durante seis semanas. Los niveles son definidos en función de nuestra lectura epistemológica, y son estudiados aplicando metodologías específicas. Por ejemplo, grupo operativo para comprender los imaginarios institucionales y grupales o entrevistas individuales y tests especializados para acceder a las vivencias subjetivas (Actas...1997).

Hay algunas operaciones lógicas fundamentales que guían la investigación:

La identificación de las resultantes de las dinámicas de cada subsistema y de que forma esas resultantes cambian qué otras dinámicas de los otros subsistemas. Por ejemplo, la conducta del presidente de ZZ Internacional no está producida, ni siquiera modificada, por sus deseos y sus amistades personales, sino por la situación geopolítica: la mayoría de las empresas trasnacionales han tomado una decisión: transferir a sus filiales nacionales la búsqueda de soluciones ante las devaluaciones monetarias – aun cuando esas soluciones sean totalmente contrarias a los slogans éticos – . Las empresas que no adopten esa política corren el riesgo de quedar fuera del mercado. La resultante de esta situación internacional se expresa en la decisión del Sr. B., y esta decisión modifica directa y radicalmente la unidad de análisis: la empresa ZZ Mexicana, aunque sin tocar los otros subsistemas a nivel nacional ni en ZZ Internacional. En el mismo sentido, las decisiones que los ejecutivos toman durante su reunión modificarán solamente dos aspectos ergonómicos: la velocidad de la cadena y los requerimientos de calidad. Las otras modificaciones, como por ejemplo las formas de contratación y pago (beneficiándose con el trabajo precario y el subpago) o la disminución de las utilidades de los proveedores, aunque sean fundamentales para el funcionamiento de la empresa, poseen, a nivel de la subjetividad, sólo el efecto indirecto de crear una atmósfera de inestabilidad.

El teorema de las hipótesis. Un planteo totalmente heurístico nos parece sospechoso. Un planteo totalmente positivista se nos hace pobre y superficial. Entonces, ¿qué hacemos? Nosotros agrupamos las hipótesis más próximas (próximas en cuanto a interdeterminación) aún si son de diferente nivel de abstracción y conformamos con ellas estructuras de determinación. De esta forma, poseemos hipótesis de diferentes niveles: algunas pueden ser verificadas por investigaciones cuantitativas (por ejemplo las condiciones del mercado de trabajo) pero otras requieren de una operación de interpretación y no pueden ser constatadas directamente (por ejemplo, la incorporación al inconciente de los trabajadores de los contenidos del nuevo imaginario creado por la dirección). Cada red de hipótesis constituye una verdadera estructura lógica; esto quiere decir que la verificación (y, más aún, la refutación) de una constituye una validación de la totalidad de esa estructura. Para llevar a cabo esa validación utilizamos los métodos positivistas más difundidos y aceptados. Los que tomamos más frecuentemente son: la investigación epidemiológica; algunos tests de aplicación masiva; los análisis de sangre y orina; las modificaciones biológicas producidas por las dificultades y las exigencias. Actualmente estamos aplicando un largo test que combina

las técnicas de cuestionarios masivos con tres tests proyectivos. En todos los casos contrastamos los resultados obtenidos a través de por lo menos dos aproximaciones diferentes. Por ejemplo, los datos que resultan de la aplicación de tests masivos a toda la población de una empresa y aquellos que surgen de entrevistas psicológicas individuales en profundidad a una muestra significativa. Otro ejemplo: la comparación de los datos obtenidos por la observación ergonómica directa de un proceso de trabajo con la exploración del inconsciente utilizando la técnica de grupo operativo y con la medición de excreción urinaria de catecolaminas (Daniellou 1996, Wisner 1995, Dejours 1992, 1995b, Revue... 1980, Vezina et al 1992).

Veamos otro ejemplo en ZZ: una de las medidas decididas por el staff fue aumentar la velocidad de la cadena de ensamble. ¿Cuál es la consecuencia? ¿La fatiga o el estrés?(4) Sólo la aceleración (que es productora de condiciones estresantes) no tiene capacidad para producir las consecuencias patológicas del estrés (por ejemplo, síntomas psicósomáticos) (Levi 1983, 1972, Theorell T. et al 1984, Matrajt 1993c). Es necesario que se asocie con: 1) la prohibición, implícita en los nuevos discursos oficiales, de rebelión o, incluso, de demostración de la fatiga y/o enfermedad; 2) el imaginario, ya difundido, de cierre de la planta, imaginario que modifica la dinámica grupal y transforma a cada trabajador en el capataz de los otros (Matrajt 1991, 1994a); 3) la existencia de un mercado de empleo signado por la desocupación y saturado de postulantes potenciales; 4) la reactividad biológica y psicológica individual (Matrajt 1993b, 1995). Por consiguiente, el conjunto de los trabajadores resiente de manera muy diferente esa aceleración (por ejemplo, aquellos que no pueden ser remplazados porque no hay postulantes potenciales pueden tanto protestar como enfermar de fatiga). La investigación epidemiológica (Matrajt 1987) es el instrumento adecuado para demostrar la totalidad de este teorema de las hipótesis en tanto demuestra que la distribución diferencial de las reacciones estresantes en la población de ZZ es función de las condiciones de trabajo, y se registra en base a la historia biológica y psicológica de cada grupo y cada individuo.

El lector interesado podrá encontrar un resumen de nuestra metodología en las Actas del Coloquio «Psicopatología y Psicodinámica del Trabajo» (1997); hemos hecho una descripción pormenorizada en un libro que aún no está terminado. Las figuras que se encuentran al final de este texto podrán ser de alguna utilidad.

REFLEXIONES INSTITUCIONALES. Podemos apreciar un imaginario institucional, parcialmente inconsciente, que tiene un sentido vertical descendente y que es isomórfico en todos los niveles de conducción: el nivel de dirección subalterno debe encontrar las soluciones, incluso si éstas son antiéticas, a condición de no confesarlo y asumir la responsabilidad sin comprometer al nivel inmediato superior. Este imaginario tiene su expresión semántica: «Me tienes que dar los números». Esta fórmula quiere decir: tienes que lograr los objetivos cuantitativos (número de unidades fabricadas, volumen de ventas,

promedio de utilidades, etc.). Pero ésta es una estructura de lenguaje (Boutet 1995) institucional (Matrajt 1996c) que permite esconder la verdadera prescripción: hay que obtener los «números» sin importar a que acción ilegal o antiética se recurra, a condición que la «tarea sucia» sea formalmente disfrazada ante los ojos del nivel superior.

La contradicción entre los discursos y las prácticas, a todos los niveles, no es un desliz de la inteligencia, sino una necesidad para mantener algunos imaginarios institucionales que brindan una coartada ética a los trabajadores de todas las jerarquías, a través de un conjunto de racionalizaciones que les permiten poner a salvo su narcisismo frente a los escrúpulos (Matrajt 1991,1994a) y conseguir una inserción institucional. La contradicción entre las tareas prescritas y las actividades reales no es, tampoco, un desliz de la inteligencia o la racionalidad empresariales, sino está determinada por las modalidades de organización de cada empresa, por los conflictos entre sus cuadros superiores, y, fundamentalmente, por las necesidades secretas de la empresa y las necesidades secretas de sus cuadros (al respecto, ver «la reunión de staff»). Son, casi siempre, necesidades ilegales y corruptas, o, por lo menos, contrarias a la ética manifiesta. Por este motivo, no se las puede confesar ni verbalizar; por el contrario, hay que disfrazarlas de contradicciones de la racionalidad empresarial.

La comprensión de la comunicación es fundamental para descubrir la dinámica de la empresa y las relaciones entre trabajo y subjetividad. Exige un primer esfuerzo de identificación de las jergas específicas de cada oficio y de aquéllas que son propias de cada empresa. Las etapas posteriores son más elaboradas, ya que la comunicación circula por diferentes niveles y canales (Matrajt 1996c). Hemos visto, en el ejemplo precedente, la existencia de un nivel implícito en la fórmula de los números. Las diferentes «tareas sucias» no suelen expresarse en palabras (nivel lingüístico/auditivo), sino se transmiten, las más de las veces, por los niveles para-lingüístico/auditivo, para-lingüístico/para-auditivo y contextual. Debemos distinguir lo que es implícito de lo que es inconciente; ambos pueden circular por los cuatro niveles, y son tan frecuentes entre los ejecutivos como entre los trabajadores de base (Matrajt 1993a). Podríamos reagrupar todo lo antedicho en una sola categoría: la lengua. Esta, a su vez, debemos diferenciarla de por lo menos otros dos lenguajes en el trabajo igualmente importantes. Nos referimos al lenguaje del cuerpo y al lenguaje de acción. Por lenguaje del cuerpo no sólo entendemos el nivel para-lingüístico/para-auditivo ya mencionado (la mímica, los gestos) sino también las manifestaciones biológicas conocidas como psicósomáticas. Los primeros, la mímica y los gestos, son, por lo menos, parcialmente concientes, y poseen un sentido que suele poder ser decodificado por el interlocutor. Las segundas son totalmente inconcientes y su sentido no puede ser comprendido por el interlocutor. Más aún, los interlocutores de mensajes psicósomáticos son fantasmáticos. Para comprender su significación, como lo veremos a propósito de los síntomas, el investigador debe hacer un trabajo de interpretación. Tenemos también un lenguaje de acción; en la empresa se vehiculiza bajo la forma de accidentes, de

ausentismo, de indisciplina, de transgresión a las normas, de conductas astutas, así como en formas de actividad muy originales y creativas que permiten evadirse de las tareas prescritas para acceder a soluciones de los problemas reales.

La comunicación circula por canales formales e informales. Las empresas, como cualquier otra institución, tienen algunas prácticas e ideologías que son contrarias a sus principios declarados (Matrajt 1993a,1994a). Esta contradicción es la que produce la bifurcación de los canales: el discurso oficial circula por los canales oficiales (folletos, boletines, propósitos proclamados en las reuniones, etc), pero la información real circula por los rumores, los pasillos... o las camas. La información concerniente al supuesto nuevo puesto al que ascenderían al presidente de ZZ Mexicana fue deslizada al «play-boy» del staff por la secretaria de ZZ Internacional, con graves consecuencias para el trabajo de equipo y para la productividad. Si tomamos en cuenta esa información, las contradicciones entre tareas prescritas y actividad real adquieren una lógica y una visibilidad de la que antes carecían.

Me permito plantear tres lenguajes(5) fundamentales en el trabajo: la lengua, el lenguaje del cuerpo y el lenguaje de acción. Los tres exigen a los investigadores desarrollar una tarea altamente elaborada, que trasciende la investigación lingüística convencional.

ZZ es una antigua empresa fordista que ha sido empujada por el mercado globalizado a evolucionar hacia el post-fordismo, pero las dificultades, los vicios y los prejuicios enraizados en la historia de la organización convierten este objetivo en tarea imposible. ZZ Internacional no puede ser sino una copia grotesca de Toyota o Nissan. Para sobrevivir a la competencia debe utilizar algunos recursos de presión geopolítica o de política nacional, y le demanda a sus ejecutivos un esfuerzo individual y colectivo sin importar qué precio se pague. La «solución» ensayada por cada nivel de conducción fue aislar y aplicar, recortada del contexto, alguna de las reformas post-fordistas, o, simplemente, disfrazar de japonesas a las «tareas sucias». ¡Una forma particular de llevar a cabo el «kaizen»!. La constitución de los imaginarios anteriormente señalados, las contradicciones entre discursos y prácticas, las formaciones de lenguaje y comunicacionales, deben ser comprendidas como la solución posible para ZZ en esta etapa de transformaciones mundiales del capitalismo y del trabajo. De igual forma se deben entender los roles en el trabajo.

Los roles de cada quién son, en gran medida, independientes de su historia y su voluntad. La pertenencia de José a ZZ implica que está obligado a hacer todo lo que se espera de un alto ejecutivo. Si bien desarrolla algunas actitudes contestatarias como forma de expresar una rebeldía ingenua e inofensiva, estas actitudes no son sino un estilo personal que conserva trazas de subversión que le permite mantener la ilusión de ser lo que no es. Las empresas son sistemas muy rígidos y cerrados, que, aunque transvestidos en institución liberal, cercenan en extremo la libertad individual. Las novedades y originalidades que las empresas permiten son aquellas de las que se pueden reapropiar en beneficio de la producción. Las astucias de Omar se estrellan contra una dura muralla en el momento en que

la situación general impone un límite a ese tipo de actividades. La subversión subjetiva se expresa más como síntomas (la úlcera de José, las adicciones y los accidentes de Omar) y como modalidades particulares de desenvolver las tareas que como oposición vera. La institución habla a través de la boca de Omar y José, cuyos grados de libertad son más que reducidos.

Como es evidente, la situación descrita ocurre en el momento histórico nacional de mayor debilidad sindical así como de otras formas de respuesta colectiva frente al autoritarismo. Desde nuestra posición teórica, estas condiciones del contexto nacional (debilidad del sindicalismo y subordinación de los gobiernos al capital globalizado) constituyen un subsistema, cuyo abordaje cognoscitivo es imprescindible. Por ejemplo, hace 25 años hubiese sido imposible el incremento en la velocidad de la cadena de ensamble que, en 1996, no encuentra ninguna oposición.

LOS SINTOMAS SUBJETIVOS. A diferencia de otros aspectos de la investigación, la elucidación de los síntomas subjetivos es una tarea casi completamente heurística (como dice Dejours, citando a Ricoeur, «comprender para explicar») (Billiard 1994). Habida cuenta que el investigador siempre selecciona e interpreta los datos según su aproximación filosófica, epistemológica y teórica específica, aún cuando utilice los métodos más «objetivos», al abordar los síntomas debe interponer entre los hechos y las conclusiones una larga cadena de inferencias e interpretaciones, mucho más largas y significativamente más heurísticas que en otras etapas (Matrajt 1994a 1987).

La úlcera de José, así como los accidentes y las dependencias de Omar, están relacionados con el trabajo. Sin embargo, ¿sostenemos nosotros, como lo hace el psicoanálisis tradicional, que el trabajo sólo desencadena una disposición biológica (esto es, genética) y psicológica generada en la infancia? Hemos seleccionado, propositivamente, dos ejemplos en los cuales el peso de la historia biológica y psicológica es significativo. ¿Se debe colegir, entonces, que sostenemos el modelo freudiano de series complementarias, para el cual el trabajo sólo ocuparía el lugar de la tercera? Por el contrario, nuestra posición psicoanalítica está muy alejada de la de Freud, Klein, Lacan o la psicología del yo, y más cercana a la de Deleuze y Guattari (Deleuze y Guattari 1975,1980,Guattari 1976,1989,Baremblytt1998). Para nuestra postura, el inconsciente se estructura constantemente, en función de los múltiples flujos sociales que lo atraviesan (Matrajt 1994b). El trabajo, como todo otro acontecimiento, produce, operando sobre la historia individual, una serie de nuevos acontecimientos en espiral dialéctica. Dicho de otra manera, aunque admitimos continuidades e identidades, no aceptamos ni puntos de partida ni de llegada.

OMAR. LOS ACCIDENTES. Sin duda, hay dos accidentes claves en la historia de Omar: aquél en el que pierde la vida su madre (cuando él tenía 14 años) y el que lleva a la lesión invalidante de Claudia y la consiguiente ruptura de la relación de pareja más importante de su vida. Ninguno de los dos se deben a su culpa. Sus accidentes de trabajo están producidos por la

intersección de por lo menos las siguientes cadenas de significación (un sistema complejo en sí mismo): el efecto de neurointoxicación del alcohol y la marihuana (Johnson 1990).

Los cambios ergonómicos decididos por la empresa

ZZ había obtenido grandes éxitos con sus programas de reducción de accidentes de trabajo. Como empresa, exhibe en todos lados estos éxitos con orgullo. Los accidentes de Omar, por consiguiente, son un gesto de subversión y una declaración de rebeldía inconscientes, expresados en un lenguaje de acción (Matrajt 1993b).

Omar tiene una noción ambigua (proto-conciencia) de su participación en los accidentes actuales, contrariamente a lo que había pasado en los dos accidentes históricos. La repetición de los accidentes actuales (inconscientemente provocados) está, también, al servicio de su narcisismo. Son accidentes que puede controlar, por oposición a los históricos que lo habían controlado y le habían controlado su vida, y que le habían impuesto los dos cambios más grandes en su existencia. Actualmente es él quién controla los accidentes, utilizando mecanismos omnipotentes que le producen vivencias megalómanas. La producción de pequeños accidentes le permite negar inconscientemente los dos grandes accidentes determinantes de su vida. Estos pequeños accidentes constituyen escenas simétricas invertidas en relación con aquellos. Tienen, por consiguiente, una doble significación: la renegación de esa realidad insoportable, y el intento de descarga catártica de las emociones depresivas no elaboradas (Matrajt 1994a,1997a).

Omar proviene de un medio popular, donde la cultura machista es un condimento importante. Los accidentes, como el alcohol, son emblemas de virilidad (Matrajt 1994a,1993b,1995).

Omar logra, con los accidentes, realizar tendencias autoagresivas (¿pulsión de muerte?) y autopunitivas.

OMAR. LAS ADICCIONES. A la muerte de su madre, Omar debió sufrir la mitomanía de su padre, que nuestro héroe no podía soportar. Reaccionó buscando una familia alternativa entre los grupos de pares (en ocasiones grupos marginales) y desarrollando una repugnancia frente a la mentira, rechazo que deviene en rasgo de carácter. Pero la condición para obtener un empleo en ZZ es, justamente, la adaptación a las mentiras, a los dobles discursos y a las contradicciones de las que no se podía hablar. En términos más profundos, la condición para obtener ese empleo es transformarse en su padre. Aunque en realidad era sólo adoptar la parte de la psicopatología de su padre que él más odiaba, inconscientemente era la transformación total en su padre. Pero para adaptarse a esas condiciones de ZZ Omar carecía de los recursos internos necesarios; por consiguiente, recurre a la ayuda de la química externa (Matrajt 1994b,1989,1998), esto es, al alcohol y a la marihuana. Para nosotros, las adicciones son defensas sustitutivas restitutivas. Durante estos últimos 18 años, hemos planteado algunas aproximaciones metapsicológicas diferentes en relación con las así

llamadas «sociopatías» (por ejemplo, las adicciones), y hemos propuesto un nuevo mecanismo de defensa: la Fabulación-convicción (Matrajt 1998,1997b). En este caso, la pseudo-alucinación de origen químico le ayuda a Omar a:

- Negar las pérdidas y las carencias afectivas (su madre y Claudia).
- Instalar vivencias maníacas.
- Reinstalarse en (restituirse a) la realidad (Como diría Guattari, en los circuitos centrales de producción-consumo) que le exige conductas de impostura y de simulación que su Superyo rechaza.
- Retornar a (continuar en) su cultura machista, para la cual las adicciones son signos de prestigio viril.
- Realizar sus tendencias auto-agresivas (¿pulsión de muerte?) y autopunitivas, de la misma manera que con los accidentes.

JOSE. LA PSICOSOMATICA. A partir de la muerte de su padre, identificarse con aquel permite a José la obtención de dos objetivos muy caros para su dinámica inconsciente:

- la negación de esa muerte, en la medida que el hijo incorpora sus ideales proletarios de justicia social y sindical. José permanece fijado a eso que hemos denominado la cuarta etapa en la elaboración de un duelo: la identificación con el carácter y los ideales del muerto, como una manera de negar su muerte (Matrajt 1985). Es una identificación parcial inconsciente (identificación introyectiva) del sujeto con el objeto perdido. Hay que recordar que en el imaginario familiar, ZZ Mexicana era el enemigo y el culpable de la muerte de su padre por la vía de la hemorragia que el despido le había ocasionado. Hay que tomar también en consideración los deseos de revancha y la trayectoria política de José durante su período estudiantil.

La asunción del rol de padre en la familia sin gran conflicto edípico.

La incorporación de José a ZZ Mexicana lo empuja a apoyar a los enemigos de su padre, produciéndole un conflicto ideológico que pone, frente a frente, los beneficios económicos actuales y futuros por un lado y toda la estructuración de su subjetividad por el otro. Para resolverlo, nuestro héroe inventa dos quimeras: llegará a ser un representante de los intereses de los trabajadores en las altas esferas de ZZ, y adoptará una actitud diferente (anti-moderna) de la que demuestran los otros ejecutivos. Pero, lo más importante, disociará su cuerpo, donde reside la identificación con su padre, del rol de ejecutivo de ZZ.

Durante las etapas en que trabaja en el extranjero, particularmente cuando está en período de capacitación, el conflicto se atenúa: «olvida» su misión mesiánica, y nadie toma en cuenta su rebelión puberal. Más aún, para el escaparate de libertad que ZZ exhibe, esa rebelión constituye una bandera, una respuesta viva frente a quienes osasen dudar de la imagen que

la empresa busca proyectar. Esta rebelión era un juego ingenuo y completamente inofensivo, pero ZZ es muy clara: puede tolerar los juegos (entendiendo como tales las conductas que no afecten la producción) pero se cierra enérgicamente cuando de intereses se trata. José se puede vestir como se le da la gana, puede instalar su oficina donde prefiera, y puede vivir en la zona que le plazca, pero debe cumplir las tareas decididas en la reunión de staff sin hesitación alguna.

La situación actual de ZZ obliga a José a comportarse como los verdugos de su padre, a diferencia de Omar, que es empujado a conducirse como el suyo. Las dos situaciones, aunque intrínsecamente opuestas, tienen el mismo efecto: la violación de algo sagrado en la subjetividad de sus protagonistas. En José, el mito de representar a los trabajadores y ser diferente a los otros ejecutivos se desintegra. La única defensa que le queda es la escisión entre un cuerpo que retiene la identificación con su padre y un comportamiento de ejecutivo como cualquier otro. Durante una entrevista le sugiero (es un antiguo recurso técnico que suelo utilizar con los enfermos psicósomáticos) que haga un ejercicio psicodramático: hablar con su órgano enfermo (el estómago). Al cabo de pocos minutos se establece un diálogo muy cargado de emoción con una persona: su padre.

Hay diferentes aproximaciones a la psicósomática. Si bien no podemos analizarlas minuciosamente, recordaremos algunas(6)

F.Alexander (1968) ha sido, de acuerdo a mis modestos conocimientos, el primer psicoanalista en abordar los fenómenos psicósomáticos con un modelo «psicogenético» de «emociones inhibidas». Ponía el acento sobre la agresión reprimida, como los psicólogos del yo lo harían más tarde. Alexander funda una corriente de pensamiento que predomina todavía en nuestros días, la cual sostiene la existencia de correlaciones entre ciertos tipos de personalidad y ciertas manifestaciones vegetativas (como las enfermedades psicósomáticas), estas últimas producidas por la inhibición conductual de los aspectos emocionales.

M.Klein (Marty 1976) avanza un paso más: para ella, la culpa que impide la descarga de la pulsión de muerte sobre el objeto de amor es la razón por la cual esa pulsión elige al propio cuerpo (un órgano) como objeto.

Muchos psicoanalistas argentinos han llevado a cabo, particularmente durante los años 50 y 60, una infinidad de investigaciones de campo, tanto en hospitales públicos como en sus consultorios. Aun cuando no elaboraron ninguna teoría nueva, la experiencia acumulada es de una enorme riqueza. Llamativamente, casi todos coincidieron en señalar la represión de la agresividad.

1. Marty (1972,1976) ha sido uno de los grandes teóricos de la psicósomática. La mentalización es uno de sus conceptos claves. Siguiendo la tradición psicoanalítica, distingue las representaciones de cosas de las representaciones de palabras. Para él, la condición de emergencia de enfermedades psicósomáticas es una mentalización

inadecuada para hacer frente a un grado importante de excitaciones pulsionales. Otro concepto central es la distinción entre regresión y desorganización progresiva. Para Marty, hay algunas regresiones que tienen una función protectora, aún cuando aparezcan como «crisis». Tal sería el caso de la úlcera de José. P.Marty sostiene que otras enfermedades, como las cardiovasculares, las autoinmunes o el cáncer, obedecen a un proceso de desorganización progresiva. Este autor subraya que las enfermedades somáticas son el resultado de conflictos entre el sujeto y su entorno, sólo que reduce el entorno a la familia durante la primera infancia. Hay cantidad de autores que, siguiendo las teorías de Marty, han enriquecido sus aportes con nuevas experiencias.

Goldberg (1981) sostiene, en relación con el cáncer, una posición aún más extrema: afirma, apoyándose en sus estudios experimentales, la existencia de tres rasgos psicológicos determinantes para esa enfermedad.

1. Alí (1992) toma un camino diferente, apoyándose en dos conceptos: el imaginario (tal como lo define) tomado como función, y su represión. El exceso de represión de la función de lo imaginario a consecuencia de una depresión, conduce a la patología somática. Esta última aparecería siempre en una situación de «impasse», esto es frente a un conflicto sin solución. Quisiéramos señalar un concepto que compartimos plenamente...»la somatización es menos un tipo de personalidad que la naturaleza de un conflicto».
2. Dejours (Billiard 1994, Dejours 1986) ha avanzado mucho en este terreno. Resaltaremos dos de sus múltiples contribuciones. Su posición epistemológica (siguiendo a Davidson) de «monismo anomal» y su reformulación de la metapsicología al sostener la existencia de una tercera tópica, o «tópica de la escisión». Aunque retoma las ideas de Alexander, Klein, los psicólogos del yo etc., en relación con la pulsión de muerte, Dejours describe un origen filio y ontogenético de la violencia, colocándola dentro de una tópica psíquica y haciendo una articulación con la acción.
3. Mc Dougall (1991) propone lo que sería una cuarta (Freud había establecido tres) transformación de las emociones: la sofocación sin compensación, que deja al cuerpo solo, sin otro sostén, para hacer frente al entorno. Avanza entonces la idea de que el conflicto edípico de estos sujetos debe permanecer encerrado en una organización más primitiva, en la cual la imago del padre es casi nula.

Winnicott (56,57) piensa que la psicósomática debe ser comprendida como la consecuencia de una interdicción precoz (motivada por el rechazo de la madre a abandonar la unidad fusional con su hijo) impuesta al bebé para sentir su cuerpo («un cuerpo para dos»), sus ideas y sus emociones como diferentes de aquéllos de su madre.

Para Lacan (Mc Dougall 1991) la psicósomática no es una estructura, en el sentido freudiano, y sus síntomas no deben ser comprendidos como mensajes dirigidos al otro.

J.D.Nasio (1996) piensa que la lesión (psicosomática), la acción y la alucinación no responden a la cuestión del «por qué», sino que se expresan por una «narrativa vacía que no se pregunta por sí misma».

Nosotros no pensamos que haya un mecanismo único que pueda explicar toda la psicosomática. Nosotros pensamos en conflictos y situaciones diferentes en cada paciente (Matrajt 1969). Es evidente (como lo podemos constatar epidemiológicamente) (Matrajt 1994a,1987,1992b) que el trabajo es un factor de primer orden en por lo menos algunas enfermedades psicosomáticas, como las cardiovasculares y las digestivas (Matrajt 1993b). Pero no pensamos en absoluto que todo el lenguaje del cuerpo sea un lenguaje que se haya «escapado» de la simbolización y que deba ser transformado en lenguaje hablado, aunque esto sea cierto en la histeria. Pensamos que hay fenómenos y conflictos directamente generados a nivel corporal (el cuerpo, como el juego de los niños, la acción, etc., son formas de pensar y sentir no reducibles a palabras), que no fueron pensados jamás como palabras, que no pueden traducirse a palabras y que nunca podrán ser expresados como palabras. Por supuesto, para que los investigadores puedan comprenderlas, y, a su vez, puedan ser comprendidos por los sujetos, se debe utilizar la lengua, pero sin caer en el vicio epistemológico de confundir la forma de expresión con la naturaleza de un fenómeno. Estos conflictos deben ser resueltos en sí mismos, en la interacción entre el sujeto y su entorno.

EPISTEMOLOGICAS II. El lector habrá podido apreciar que le hemos seleccionado los datos más significativos de cada nivel. Antes de hacer esa selección debimos construir un boceto provisorio de sistema complejo, en el cuál, según nuestra experiencia, encontraríamos las determinaciones más significativas para comprender las relaciones entre trabajo en una empresa grande y subjetividad. Esas determinaciones se estructuran constituyendo subsistemas. Para dar cuenta de cada uno de ellos hay disciplinas específicas. Nosotros les planteamos a cada una de ellas las preguntas más significativas y las responden en función de sus bases teóricas y sus métodos específicos. El relato de la situación de ZZ, así como de José y Omar, ha seleccionado las respuestas claves que han surgido en la investigación.

Por supuesto, cada subsistema puede ser abordado como un sistema complejo en sí mismo: los síntomas, los lenguajes, las contradicciones, etc. ¿Por qué, entonces, seleccionamos uno entre las variantes posibles? La selección depende de la operación teórica o la intervención que nos propongamos efectuar. Pensamos que la elección de las vivencias subjetivas o de las relaciones entre condiciones de trabajo (como las estudia la ergonomía) y vivencias subjetivas no es reduccionista, sino la consecuencia de haber seleccionado espacios muy cerrados y grupos muy pequeños (ver la bibliografía al respecto). Esa elección no es un error. Muy por el contrario, esas investigaciones nos han abierto un universo de conocimientos y significaciones.

Más todavía, ese camino sigue siendo muy fértil en posibilidades, a condición de que el objetivo sean las pequeñas empresas o un recorte bien delimitado de una empresa grande (un

grupo de trabajadores), y que al establecer las fronteras no se paguen grandes costos epistemológicos. Pero para la mayoría de las grandes empresas, así como para responder a otros objetivos (por ejemplo el establecimiento de programas de prevención y/o de corrección de determinaciones de enfermedad, programas de promoción de la salud mental en el trabajo, de conciencia de alienación, etc) (Matrajt 1993c,1994a,1992b) es menester tomar otra unidad de análisis. Sostenemos que la unidad de análisis más adecuada para estos objetivos, aquélla que puede esclarecer mejor las relaciones entre subjetividad y trabajo en una empresa grande, es la misma empresa. Estudiamos la empresa siguiendo la metodología del institucionalismo (Ferreira 1998), la consideramos siempre atravesada e interdeterminada por las condiciones de su entorno (Deleuze y Guattari 1975,1980,Guattari 1976,Baremlitt 1992,Ardoino 1979,Lourau 1975), condiciones que organizamos cognoscitivamente en subsistemas interdeterminados por sus resultantes. En la empresa estudiamos la subjetividad, siempre atravesada e interdeterminada por los otros subsistemas: el de la organización del trabajo (estudiado por la ergonomía) el de los parámetros extralaborales, el de la biología, etc. Todo el conjunto, o sea la empresa con sus subsistemas interiores y sus condiciones de entorno, está en constante transformación a lo largo del tiempo. Todo el conjunto es susceptible de ser estudiado de diferentes formas de acuerdo a la operación epistemológica y práctica que nos propongamos hacer.

Hemos intentado poner en marcha una aproximación epistemológica, teórica y metodológica que oscila operativamente entre Piaget y Deleuze, entre García y Guattari, entre los modelos matemáticos de las ciencias duras de laboratorio y la frescura de la búsqueda de originalidad y novedad que caracteriza la subversión individual.

México, DF, septiembre de 1998

Citas

- (1) Los datos fueron condensados y modificados temporalmente.
- (2) Omar ¡se había visto obligado a endeudarse con un tío para hacer dos cosas que él detestaba desde el fondo del alma: mentir y corromper, y todo para obtener un trabajo que odiaba!
- (3)En relación con este punto sugerimos la lectura del No. 33 de Chimères (1998), y los libros de Gorz (1997) y Dejours(1998)
- (4)Convendría reflexionar sobre el concepto de fatiga, que es muy diferente entre los ergónomos de otros países y aquellos denominados «francófonos».
- (5)Definimos «lenguaje» como una información que, al circular entre las partes de una estructura, produce una adaptación mutua de las mismas.
- (6)Algunos de estos conceptos han sido tomados del proyecto de tesis de Cecilia Ríos Ibarra.

BIBLIOGRAFIA

- Actes du Colloque international de Psychodynamique et Psychopathologie du Travail(1997), CNAM,Paris
- Alexander,F.(1968), Especificidad psicossomática, Paidos, Buenos Aires
- Ali, S.(1992), Cuerpo real, cuerpo imaginario, Paidos, México
- Ardoino, J. (Org)(1979), La intervención institucional, Ed. Folios, México
- Baremlitt, G.(1992), Compêndio de análise institucional, Editora Rosa dos Tempos, Rio de Janeiro
- Baremlitt,G.(1998),Introdução ao esquizoanálise,Biblioteca do Instituto Felix Guattari, Belo Horizonte
- Billiard,I (coord)(1994), Somatisation, psychanalyse et sciences du vivant, Eshel, Paris
- Boutet,J.(1995), Paroles au travail , l'Harmattan, Paris
- 1:Chimères (1998) No.33, Paris
- Daniellou,F.(1996) L'ergonomie en quíte de ses principes, Octares, Toulouse
- Debaud,J.,Dejours,C., Dubar,C (1995) La France, malade du travail, Bayard Ed. , Paris
- Dejours (1985), Psychopathologie du travail, Entreprise Moderne d'Édition, Paris
- Dejours,C.(1986), Le corps, entre biologie et psychanalyse, Editions Payot, Paris
- Dejours, C.(1988), Plaisir et souffrance dans le travail, AOCIP, Paris
- Dejours, C.(1992), Pathologie de la communication, en Raison Pratique, 3
- Dejours, C(1995a), La France, malade du travail, Bayard, Editions, Paris
- Dejours. C.(1995b), Analyse psychodynamique des situations du travail, dans paroles au travail de J. Boutet, l'Harmattan
- Dejours (1995) Le facteur Humain, PUF, Paris
- Dejours,C.(1998), Souffrance en France, Seuil, Paris
- Deleuze,G., y Guattari,F.(1975), El Antiedipo, Paidos, Barcelona
- Deleuze,G., y Guattari, F.(1980), Política y psicoanálisis, Terra Nova, México
- Fédération Européene de Psychanalyse(1986), La Pulsión de mort, PUF, Paris
- Ferreira de Silva Filho,Joao (Org.) (1998), La donação do trabalho, Te Corá Editora, Belo Horizonte

- García, R.(1986), Conceptos básicos para el estudio de los sistemas complejos, en Los problemas del conocimiento, Siglo XXI, México
- García, R.(1988) Deterioro ambiental y pobreza en la abundancia productiva, CINVESTAV, México
- Goldberg,J.(1981), Psychotherapeutic treatment of cancer patients, Colliers McMillan Publishers, Boston
- Gorz,A (1997), 2: Misères du présent. Richesse du possible, Galilée,Paris
- Guattari, F.(1976), Psicoanálisis y transversalidad, Siglo Veintiuno, México
- Guattari, F.(1989), Les trois écologies, Editions Galilée, Paris
- Johnson,B.(Ed)(1990), Advances in neuro behavioral toxicology, Lewis, Michigan
- Laville,A.et al.(1975), Age et contraintes du travail, Naturalia et biologia, Paris
- Levi, L.(1972), Stress and distress in response to psychosocial stimuli, Acta Medica Scandinavica
- Levi L. (1983), Preventing work stress, USA Addison-Wesley Publishing, New York
- Lourau,R.(1975), A análise institucional, Ed Vozes, Petrópolis
- Marty,P.(1972), La psicósomática del adulto, Amorrortu, México
- Marty,P.(1976), Les mouvements individuels de vie et de mort:essai de économie psychosomatique, Petite bibliothèque Payot, Paris
- Matrajt,M.(1969), La sexualité femenine, Étude interdisciplinaire, en Information Psychiatrique, vol. 46, Paris
- Matrajt,M.(1985), Replanteo, Edit. Nuevomar, México
- Matrajt, M.(1987), Las enfermedades mentales en la República Mexicana , Ed Taller Abierto, México
- Matrajt,M.(1989), Las adicciones a drogas en los trabajadores mexicanos, en Memorias del V Encuentro de Médicos del Trabajo, Ed. Secretaría del Trabajo, México
- Matrajt, M.(1991), Industrialización, en Subjetividad y Cultura No 1, México
- Matrajt,M. (1992a), Freud, la dolores y el marqués, en Cuadernos del área clínica, No. 17, Monterrey
- Matrajt, M. (1992b), La salud mental pública, UAEM, Cuernavaca
- Matrajt,M.(1993a), Programas de prevención primaria en stress a nivel profesional, Fundação Getulio Vargas, Sao Paulo

- Matrajt,M.(1993b), Chaîne de vies, en Chimères,No 19, Paris
- Matrajt, M.(1993c), Using ergonomic analysis and group discussion to identify and prevent stress in managers and assembly line workers: A mexican case study in Preventing stress at work, BIT, Geneve
- Matrajt,M.(1994a), Estudios en salud mental ocupacional, Ed. Taller Abierto, México
- Matrajt,M.(1994b),Entre la charrue et l'alcool, en Chimères, Paris
- Matrajt,M. (1995), Monotonie et dévitalisation dans le travail, en Chimères No. 26, Paris
- Matrajt,M.(1996a), Trabajo y empleo, un abordaje interdisciplinario, EUDEBA, Buenos Aires
- Matrajt,M.(1996b), El sujeto de la salud mental a fin de siglo, UAM, México
- Matrajt, M.(1996c), Lingüística, trabajo y subjetividad, Subjetividad y Cultura No 7, México
- Matrajt,M.(1997a), El autocuidado de la salud mental, en Fuego, Ed. Prometeo, México
- Matrajt, M.(1997b), Saúde loucura, a clínica como ela é, Editora Hucitec, Sao Paulo
- Matrajt,M.(1998), Un nuevo mecanismo de defensa:la fabulación-convicción, en Subjetividad y Cultura No.11, México
- Mc Dougall,J.(1991), Teatros del cuerpo, Julian Yebenes SA, Madrid
- Nasio,D.(1996), Los gritos del cuerpo, Paidos, México
- Parmiggiani,L.(1980),Enciclopedia del trabajo, OIT, Ginebra
- 19: Revue internationale de Psychosociologie (1996), No.5
- Teiger,C.(1980),Fatigue ou équilibre par le travail, Entreprise Moderne d'édition, Paris
- Theorell T. et al(1984), On the interplay between socioeconomic factors personality and work environment, Scandinavian Journal of work and environment, Stockholm
- Vezina et al.(1992), Pour donner un sens au travail, Gaëtan Morin, Québec
- Wisner, A.(1995), Réflexions sur l'ergonomie, Octares, Toulous