
Betty Espinosa, Coordinadora

Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas



FLACSO
ECUADOR

Índice

Prólogo
Betty Espinosa

Introducción

Las transformaciones contemporáneas del trabajo.
Nuevas canteras de pensamiento y de acción
Thomas Périlleux

I. TRANSFORMACIONES ESTRUCTURALES PROFUNDAS

**El nuevo estatuto del trabajo: ‘financiarización’
de la economía y ‘flexibilización’ del empleo**
Robert Cobbaut

**La encrucijada del enfoque de derechos:
pensando y haciendo la política pública de otra manera**
Ludwig Guendel

La política social posible. Diálogo en Quito.
Rolando Franco

**Enfoques sobre formas alternativas de
administración de derechos y personas.**
Ramiro Viteri Guerrero

© De la presente edición:

FLACSO, Sede Ecuador
La Pradera E7-174 y Diego de Almagro
Quito – Ecuador
Telf.: (593-2-) 323 8888
Fax: (593-2) 3237960
www.flacso.org.ec

ISBN:
Cuidado de la edición: Paulina Torres
Diseño de portada e interiores: Antonio Mena
Imprenta:
Quito, Ecuador, 2008
1ª. edición: julio 2008

La responsabilidad social del Estado de bienestar:
Los sistemas de pensiones en América Latina
Adela Figueroa Reyes

Situación del sistema de pensiones en
el Ecuador, la perspectiva de la Superintendencia
de Bancos y Seguros
Carmen Corral

II. TRANSFORMACIONES DE LAS COORDENADAS DE LA EXPERIENCIA

La noción de capital humano en el trabajo
y la educación
Miguel Chavarría

Las maestras de educación primaria en México.
Un estudio sobre transacciones objetivas y subjetivas
en la construcción de la identidad profesional
José Luis Torres Franco

A expansão dos bancos privados estrangeiros
para a América Latina e seus impactos na vida de
trabalhadores bancários: estudo de caso sobre
a privatização de um banco público brasileiro
Alcides Fernando Gussi

La experiencia de mujeres asalariadas en Santiago
de Chile: Sentidos del trabajo e identidades de género.
Lorena Godoy y Antonio Stecher

Los significados del trabajo femenino en
el mundo global. Propuesta para un debate desde
el campo de la cultura y las identidades laborales.
Rocío Guadarrama Olivera

Trabajar juntos, vivir en colectivo: condiciones
y destinos de los colectivos de trabajo.
Thomas Périlleux

III. ¿ACTORES COLECTIVOS EN RECOMPOSICIÓN?

El comercio ambulante y su relación con
el sistema político institucional en el Distrito
Federal de México
Diana Silva Londoño

El voluntariado en el mundo laboral en Ecuador
Julio César Benítez R.

El empoderamiento: entre la participación en
el desarrollo y la economía social
Unai Villalba Egiluz

La flexibilidad laboral en Venezuela:
¿la antinomia entre desarrollo de los mercados
de trabajo o la acentuación de la precarización laboral?
María Candelaria Rodríguez Pérez

Entre compromisso e pragmatismo:
a gramática da ação de trabalhadores em
cooperativas de produção no sul do Brasil
Ricardo Mayer

Trabajar juntos, vivir en colectivo. Condiciones y destinos de los colectivos de trabajo*

Thomas Périlleux**

Resumen

Desde sus orígenes, la cuestión del colectivo se encuentra en el corazón de la sociología del trabajo. Sin embargo, esta preocupación es completamente actual: podemos interrogarnos cuáles son las consecuencias de la organización de la producción sobre la disolución o la recomposición de los colectivos. El objeto de este artículo es analizar las condiciones de formación del colectivo. A partir de un relato recogido en una investigación sobre cuidados en un hospital, se plantea que hay tres condiciones necesarias: la inscripción de los actos en comunidades de práctica, la institución de los sitios, la disponibilidad a los eventos. El colectivo es un sitio irremplazable para el ejercicio de las solidaridades cotidianas. Es necesario para la transmisión de los saberes y valores. Pero no es una realidad estable y dada: debe ser « realizado » y reasegurado a través de las pruebas del trabajo. El texto evoca las fuerzas externas y las resistencias internas que amenazan la vida en colectivo de trabajo.

Palabras clave

Formación del colectivo – transmisión – comunidades de práctica – institución de sitios – eventos – resistencias al colectivo – hospital.

* Profesor, Universidad Católica de Lovaina.

El título original de este artículo en francés es: *Travailler ensemble, vivre en collectif. Conditions et devenir des collectifs de travail*. Este artículo fue traducido por Ana Esteves y Betty Espinosa (FLACSO Ecuador).

Introducción

Desde sus orígenes, la cuestión del colectivo se encuentra en el corazón de la sociología del trabajo. Los fundadores de la disciplina, en Francia, concebían el trabajo como espacio de formación de relaciones sociales en torno a la producción. Ellos habían asumido como objetivo analizar las “comunidades humanas que se constituyen con la ocasión del trabajo” (Friedmann, Naville, 1961).

Esta preocupación es completamente actual, puesto que el colectivo de trabajo es un sitio irremplazable para el ejercicio de las solidaridades cotidianas. Es en el colectivo, frente a la adversidad, donde se ponen a prueba los vínculos de aquellos que trabajan juntos. El colectivo se consolida a través de las obligaciones recíprocas y de los compromisos adquiridos, del respeto de las reglas de un trabajo bien hecho, de la construcción de valores comunes, de la memoria de las luchas y finalmente por el hecho de poder contar con los otros.

Sin embargo, frente a las evoluciones de la organización de la producción desde fines de la segunda guerra mundial, los analistas han realizado diagnósticos muy contrastados sobre lo que sucede con la vida en colectivo de trabajo.

Según algunos, asistimos a una disolución de las solidaridades y a una desestabilización, o incluso a una desaparición de los colectivos. A esto contribuye un conjunto de factores ligados a las transformaciones del capitalismo: la flexibilidad del sistema de producción, la liquidación sistemática de las tradiciones de los oficios, la fragmentación de los estatus y la individualización de la relación asalariada, la adopción de la “lógica de la competencia” que induce una competitividad creciente entre los trabajadores, la promoción de actitudes instrumentales y cínicas en el medio de trabajo. En este movimiento, es el sustrato simbólico de la vida en colectivo que está siendo afectado¹.

1 Sobre la disolución de los colectivos (y sus posibles efectos), cfr. Sennett (2000, 2006), Dejours (1998, 2003), Périlleux (2001). Sobre la individualización de las relaciones salariales y la “lógica de la competencia” (i.e. en Francia): Lamotte (1993), Dugué (1994), Brizard (2005), Brizard Koubi (2007). Sobre las actitudes instrumentales en el trabajo, cfr. Virno (1991), Veltz (1997).

Según otros, algunas cooperaciones – en particular lo que N. Dodier (1995) denominó formas de “solidaridad técnica” – se recomponen dentro de colectivos más móviles, “a geometría variable”, en los cuales la preocupación del funcionamiento de la red o de la calidad del servicio vincula a los hombres entre ellos y con los objetos técnicos. Se habla incluso de una “emergencia del colectivo” basada en las doctrinas gerenciales de utilización de la fuerza colectiva². La “multiplicación de los círculos” en los cuales participan los asalariados en el ejercicio de sus actividades los inscribiría dentro de colectivos cada vez más numerosos y “entrecruzados”, organizando formas sutiles y complejas de pertenencias múltiples³.

Entonces, ¿se trata de una disolución o de una recomposición de los colectivos? A este nivel de generalidad es difícil dirimir entre los dos diagnósticos. Mi propuesta de trabajo va a situarse en una etapa previa. Esta se centra en las condiciones de la formación de un colectivo. Es el modo en que estas condiciones son halladas – o no – en un contexto productivo específico que dará una figura particular a cada colectivo de trabajo.

Sustentaré que el colectivo es necesario para la transmisión en el trabajo⁴. Sin colectivo no hay transmisión de saberes, de valores, de patrimonios de habilidad; tampoco hay transmisión en cuanto a las formas que cada trabajador tiene de posicionarse – de hacerse un sitio – en el medio profesional. Pero hay que agregar que el colectivo es también un efecto de la transmisión, siempre incierto y precario. El colectivo no es una realidad substancial estable, dada una vez por todas; debe ser “realizado” y rease-

2 Sobre la recomposición del colectivo “a geometría variable” (y sus límites), cf. Dodier (1995, 1997), Bercot y De Coninck (2003), Vendramin (2004). Sobre las doctrinas gerenciales de utilización del colectivo, Efron *et al.*, (1997: 42).

3 F. Bercot y F. de Coninck (2003). En las representaciones del enmarcamiento, “los equipos ya no son un todo homogéneo donde los asalariados cooperan con otros asalariados que realizan tareas análogas a las suyas, sino conjuntos heterogéneos donde especialidades diferentes tienen que cooperar en un entorno complejo donde se deben realizar arbitrajes entre especialistas. Sin embargo, los autores agregan que el ‘funcionamiento por pertenencias múltiples’ es ‘relativamente elitista’ porque favorece a los operadores más dispuestos a seguir adelante y a los más capaces de hacer valer su fuerza de proposición” (12, 14).

4 Transmisión comprendida a partir de la etimología como el hecho de “hacer pasar por sobre...” rupturas y generaciones sucesivas, una determinada manera de trabajar y de vivir juntos.

gurado a través de las pruebas del trabajo y su transmisión⁵. Es esta dimensión que parece ser problemática en ciertas configuraciones productivas actuales.

Mi exposición se estructurará en tres secciones. En la primera, presentaré un relato recogido en el marco de una investigación sobre el trabajo de cuidados en el hospital. La investigación no se refiere específicamente a la cuestión del colectivo del personal de salud: ésta concierne más ampliamente lo que hemos denominado las “dificultades, impasses y devenir” del trabajo en el hospital. Sin embargo, una de las dimensiones incluidas en el relato es la del colectivo. Luego de indicar las principales interpretaciones que han sido producidas en el grupo de análisis, en la segunda sección abordaré las condiciones de formación de un colectivo de trabajo. Según mi criterio, se trata de condiciones estructurales: éstas aparecen en una lectura entre líneas del relato, como algo subyacente a la experiencia relatada. En la tercera sección, volveré sobre la idea de que es la forma en que estas condiciones se encuentran que incrementará o disminuirá la vida en colectivo.

“La huelga de valores”

Primero situaremos brevemente el marco de la investigación de la que proviene el relato. El proyecto de investigación fue impulsado por un grupo de profesores e investigadores implicados en la formación continua de personal en hospitales. Luego de constatar cierto malestar y violencia persistente en el medio hospitalario, se realizó una invitación a profesionales del sector para que se constituyan en grupo (lo que podríamos denominar un “colectivo de análisis”) con el fin de compartir e interpretar experiencias de trabajo que les generaban malestar. Hasta el

5 Aquí, hay que aceptar el principio de un razonamiento de tipo ‘circular’ y tenerlo presente para los posteriores desarrollos. Por ejemplo, indicaré que una condición de formación del colectivo reside en la existencia de ‘comunidades de práctica’. Estas se establecen con el tiempo y con las pruebas de trabajo; pero es colectivamente que pueden ser instituidas. El colectivo es su efecto... pero también su condición.

momento se han constituido tres grupos de análisis; la investigación aún está en curso⁶.

El relato que voy a presentar fue propuesto en el primer grupo de análisis por la directora enfermería de un gran hospital público. El grupo lo intituló “La huelga de valores”. El hilo conductor es el quebrantamiento de los valores profundos de la actividad de cuidado, que parece poner en peligro la coherencia del colectivo. A primera vista se trata de un conflicto de valores entre dos “generaciones de personal de salud” entre las cuales la transmisión ya no opera. Las interpretaciones posteriores van a matizar y completar esta primera constatación.

El testimonio relata una situación ocurrida durante las famosas revueltas sociales del sector no mercantil, cuyas reivindicaciones se centraban en la finalización de las carreras profesionales.

“Estoy indirectamente implicada – cuenta la narradora – porque como coordinadora de los cuidados de enfermería asisto a todos los consejos de empresa, y cuando hay un aviso de huelga hay que arreglar todo para lograr el reemplazo, asegurar los cuidados a los pacientes y permitir a los huelguistas hacer huelga”.

“Debíamos ponernos de acuerdo (para asegurar un servicio mínimo). Era el trabajo de fin de semana, el servicio de cirugía estaba cerrado. Sólo manteníamos los servicios que se abren los fines de semana. Todos están de acuerdo con este principio, pero a pesar de esto, sólo podemos hacer trabajar a aquellos que están de acuerdo y que se inscriben diciendo que no harán huelga”.

“Pero en dos servicios que tienen camas muy pesadas de tipo cuidados intensivos nadie quiso ir a trabajar. Nadie se había inscrito. Esperábamos que al ver la lista en blanco, algunos se inscribirían... Fue una falsa ilusión y tuvimos que recurrir a la requisición, y que el administrador permita la requisición por la policía, la cual debía ir a buscar al personal en su domicilio a las 5 de la mañana”.

6 El método adoptado es el de “análisis en grupo” iniciado por M. Mercier y desarrollado por L. Van Campenhoudt (cfr. Van Campenhoudt, Chaumont, Franssen, 2005). He propuesto una reflexión sobre el alcance clínico del método, a partir del mismo relato de « La huelga de los valores », en un texto que será publicado próximamente (Périlleux, 2007).

“... La requisición. El personal se la esperaba pero no estaba contento y vino a trabajar con un afiche en la espalda, una pancarta ‘En huelga, pero obligados a trabajar – requisicionado’. Ellos iban por los cuartos, cerca de los enfermos, con eso.

Al encontrarse con otros colegas hubo descontento. No hubo bloqueo pero parte del personal estaba disgustado por este funcionamiento y decían ‘Ustedes toman a los pacientes como rehenes’ (...).

“Respecto a la responsabilidad, ¿dónde está su capacidad de sentirse responsables? Son personas muy formadas, muy conscientes de la importancia de los cuidados. Y su reacción es totalmente inversa”.

La narradora sitúa los principales elementos que se juegan en la situación en un plano moral: los valores son sacudidos. El sentido de responsabilidad del personal de salud decae; los enfermeros jóvenes parecen pertenecer a una generación de “surfistas” donde, una vez concluido el horario, se deja el servicio para ir a surfear⁷... En un servicio además muy especializado y de alta tecnicidad, se corre el riesgo de que el paciente sea “olvidado... o tomado como rehén”. La narradora expresa su irritación por esto. “No puedo concebir ir a cuidar a un enfermo con eso en la espalda. Es realmente tomar al paciente como rehén”. Ella también evoca su temor de una especie de contagio debido al quebrantamiento de los valores que ella asocia al oficio.

No detallaré las interpretaciones propuestas por los miembros del grupo luego de su relato. Estas se ubicaron en diversos registros; insistiré en aquellas que están directamente relacionadas con el problema del colectivo.

Se dieron varias interpretaciones sobre los “juegos estratégicos” entre los actores implicados en la huelga: centrales sindicales, dirección, servicios de cuidados intensivos y otros servicios de la institución. Se hizo referencia a una crisis de credibilidad del sistema de negociación y de sus princi-

7 Podríamos continuar con la metáfora acuática (que luego será retomada por el grupo). El surfista deja la tierra firme (del trabajo), ya no tiene los pies sobre la tierra, se deja conducir donde su placer lo lleva y mantiene una relación “ligera” con su trabajo. Se deja llevar por la ola, pero también podemos decir que tiende a llevarse a sí mismo, gracias a su plancha (de salvación), sin deberle nada a nadie. Si pertenece a una generación, ésta tiene más bien el carácter de un agregado de individuos vinculados por su único deseo, que el de un colectivo formado por obligaciones recíprocas.

pios de representación cívica, así como de la naturaleza de la movilización descrita en el relato. El tema del colectivo fue abordado con el prisma de los medios de expresión de críticas en el hospital, lo que remite a lo que se encuentra en juego en el conflicto: el problema no está necesariamente donde se pensaba, es más profundo o se encuentra en otro nivel distinto de aquel de la protesta explícita, éste concierne al reconocimiento, al hecho de ser no sólo “escuchado sino también comprendido en el hospital”.

Algunos intercambios se refirieron al contenido de las tareas en este servicio aparte como es el de los cuidados intensivos, así como sobre los elementos que podrían provocar la fuerza de la cohesión hasta la movilización colectiva: “vivimos cosas que no podemos vivir en otro lado porque estamos constantemente confrontados con la muerte... En este tipo de servicio hay algo que a uno lo vincula...”.

Otro tipo de interpretación se refirió a los valores trastocados por el movimiento de protesta, y es aquí donde la transmisión de los valores del oficio fue cuestionada. “El orden de los valores y de las prioridades está cambiando”. Muy rápido apareció una oposición entre dos generaciones del personal de salud: los misioneros versus la generación surfista. Pero según el grupo, el movimiento de protesta es sintomático de conflictos más profundos entre el valor del paciente ante todo y aquel del “yo también existo” del personal de salud⁸...; entre lo vocacional y la gestión cada vez más mecanizada del hospital... La formulación sucesiva de tales conflictos ha desplazado y matizado la oposición inicial entre las dos generaciones de personal de salud. El grupo quiso pensar lo que podía ser hacer lo impensable en una institución hospitalaria, cuando “excluyéndose voluntariamente de la misión del cuidado continuo al paciente”, un grupo del personal de salud expresa con su acción una “voluntad de ruptura del dogma”.

La evocación de los valores también conllevó a los miembros del grupo de análisis a explicitar su sentido de lo justo. ¿Qué es justo hacer – en el sentido de la justeza o de la justicia – en la situación considerada? La huelga, una requisición, el llevar un afiche, la indignación sentida, la au-

8 Nota de las traductoras: El autor cita un juego de palabras en francés: el ‘soi-niant’ (sea nadie) reemplaza al ‘soignant’ (personal de salud).

sencia de reacción por parte de la dirección, ¿se justifican? ¿Desde el punto de vista de quién? ¿A nombre de qué? En la interpretación del conflicto, se invocaron principios de justicia antagónicos. Esto permitió esclarecer los puntos de contradicción vital de la situación, y discernir sobre las posibilidades de acción ahí donde los conflictos de valores parecían conducir a un impasse, que constituía también una impotencia para actuar para la narradora.

La multiplicación de las interpretaciones finalmente condujo a los participantes a *modificar su percepción de la situación*. Luego de haber compartido un sentimiento de shock – unánime, dijeron algunos – frente al movimiento de protesta, posteriormente varios participantes demostraron su admiración frente a la creatividad del personal de salud requisicionado porque seguramente utilizaron “el único medio de expresión posible y porque lo hicieron respetando al paciente. El paciente no fue puesto en peligro”.

Queda una pregunta: ¿Qué es lo que quisieron decir, en una acción que aparentemente no era suscitada por un conflicto interno (...) Qué es lo que ganaron? En todo caso no lograron ser comprendidos sobre lo que querían pero tal vez ganaron cierta estima interna del grupo, con sus afiches y los cuidados realizados correctamente.

Condiciones de formación de un colectivo de trabajo

La actividad de trabajo se realiza con otros y para otros – a veces contra otros; nunca se hace a solas. La sociología del trabajo ha remarcado ampliamente la dimensión del trabajar juntos que hace del trabajo una “construcción social negociada”: “las colectividades de trabajo (son) consideradas como entidades capaces de innovación, capaces de darse reglas y no sólo de soportarlas, incluso de entrar en conflicto con respecto a su elaboración, aún si esta capacidad no escapa a la existencia de restricciones, como aquellas que se desprenden de la relación salarial” (Rolle et de Terssac, 1990: 121).

Sin embargo, lo que demuestra el relato de “La huelga de valores”, y sobre lo que voy a insistir, es que una vida en colectivo subyace al com-

promiso de un trabajo conjunto. La actividad de trabajo responde a restricciones funcionales, mediante las cuales se realiza la coordinación entre humanos y objetos en redes socio-técnicas. Los vínculos funcionales operan por acuerdos entre personas próximas para estabilizar, incluso para mejorar el funcionamiento de la red⁹. Pero no es suficiente. Como lo reitera N. Dodier, la orientación funcional es incapaz de dar cuenta de lo que podemos denominar una “preocupación del colectivo”.

“A la trama funcional de las interacciones entre humanos (la preocupación de la coordinación entre actividades parcialmente independientes, gracias a las características a las que apunta la actividad y que se encuentran inscritas en los objetos que utilizamos o que queremos hacer funcionar) se articula entonces el horizonte de una *vida en sociedad*, o al menos de una *vida en colectivo*: las personas manifiestan la preocupación proveniente de la entidad colectiva a la cual pertenecen, tanto para hacerla existir y como para respetarla a través de los imperativos que están ligados a dicha pertenencia” (Dodier, 1997).

Quisiera profundizar esta reflexión considerando el origen de esta “preocupación”, es decir en el tejido de la trama afectiva, simbólica y moral que hace posible la vida en colectivo. Tres procesos socio-antropológicos me parecen condiciones estructurales de la formación de un colectivo de trabajo. Son también condiciones *sine qua non* de la transmisión de lo que permanece vivo en el colectivo.

La inscripción de los actos en comunidades de práctica

La primera condición es la inscripción de los actos de trabajo (actos productivos, actos de co-operación, actos de resistencia) en comunidades de práctica. Un acto de trabajo mientras no está legitimado en su “justeza” –

⁹ Como lo subraya N. Dodier, los objetos técnicos tienen ahí un rol importante: éstos guían las interacciones entre humanos, evitan que el dispositivo sea invadido por elementos parásitos y “preparan la convergencia de cada uno hacia la misma orientación funcional” (fabricar una pieza, comprar y vender un bien...) (Dodier, 1995, 1997).

según el caso – por los pares, los superiores, los subordinados, los destinatarios es un acto aislado. Lo que va a formar el colectivo es la elaboración de las prácticas sobre la base de un acuerdo pragmático, implícito o explícito, en cuanto a las maneras de hacer las cosas.

Podemos demostrar que esto supone “la prueba de la pertenencia a una determinada comunidad normativa” (Gély, 2005: 93). En efecto, una práctica en el sentido fuerte del término implica una utilización correcta al interior de una “comunidad dada”¹⁰. No hay implementación solipsista de una práctica. Por ejemplo, no hay práctica de cuidado sin que los actos de una persona de salud tengan la pretensión de ser considerados correctos al interior de su equipo (lo que también implica ellos que pueden fracasar con dicha pretensión) (Gély, 2005: 93).

La práctica significa entonces un conjunto de reglas “consistentes” que especifican las maneras “justas” de hacer algo. Reglas consistentes no en el sentido en que serían homogéneas y completas, sino porque su solidez proviene de su arraigo en el sentido de lo justo que tienen los trabajadores¹¹. Y de hecho, la transmisión a los nuevos entrantes en un colectivo concierne primero las reglas que organizan y legitiman las maneras de hacer las cosas. Estas enmarcan las promesas y las obligaciones recíprocas entre trabajadores, lo que funda la confianza y la cooperación al interior del colectivo (Dejours, 1993: 220-227). La vida en colectivo se transmite por reglas, estabilizadas (en un régimen de rutina) o emergentes (en un régimen de exploración).

Muchos relatos del personal de salud recogidos en la investigación testimonian situaciones en las cuales el colectivo se disgrega cuando las reglas de trabajo pierden su consistencia y las comunidades de práctica se

10 Aparentemente esta proposición sólo aleja nuestra pregunta: ¿cuáles son entonces las condiciones de formación de esta comunidad normativa? De hecho, si admitimos un razonamiento “circular” (cf. supra), podemos considerar que la comunidad normativa se constituye en el momento mismo en que los miembros experimentan las reglas que les son comunes (en relación con esto, R. Gély evoca el concepto de “reglas constitutivas” de J. Searle).

11 El “sentido de justo” inscribe las referencias normativas de los trabajadores en registros que L. Boltanski y L. Thévenot han denominado “ciudades” (*cités*). En su estudio de cajas de supermercado, I. Ferreras insiste en los registros de lo justo mobilizados en el trabajo, en la medida en que el trabajador está continuamente confrontado a los otros y a sus referencias normativas, lo que constituye lo que ella denomina la dimensión “política” del trabajo asalariado (Ferreras, 2007).

descomponen¹². A veces era una cuestión de desorganización, de discordancia entre los miembros del equipo e incluso de desorden cuando las referencias faltan y que el acuerdo en cuanto a las reglas de un “trabajo bien hecho” ya no es posible. Cada uno llega “a entrar en cierta competición, finalmente a hacer un poco lo que quiere, y esto se arruina rápidamente”, afirma un grupo que analiza la disolución de una comunidad de práctica en un equipo de personal de salud.

Al contrario, el relato de “La huelga de los valores” muestra que el colectivo se realiza poniendo a prueba su capacidad de normatividad, que es su capacidad de crear nuevas reglas de trabajo... o nuevas modalidades de protesta. Lo que es interesante es constatar que en un primer momento esta prueba se da sin que el personal de salud y la dirección se den cuenta.

Para la dirección, el movimiento colectivo amenaza los acuerdos pragmáticos que subyacen la práctica del cuidado: los del personal de salud “quisieron hacer lo impensable”, ellos expresaron su “voluntad de romper el dogma excluyéndose voluntariamente de la misión del cuidado continuo al paciente... Es verdaderamente tomar al paciente como rehén”. Se requirió la confluencia de las interpretaciones en el grupo de análisis para revelar una creatividad del personal de salud contestatario en la exploración de una práctica inédita de resistencia que no perjudique las exigencias del cuidado.

Para el mismo personal de salud el hecho de “pertenecer a una comunidad normativa” fue seguramente experimentado como tal en el momento de su acción (¿Hay que llevar este afiche? ¿Y que luego todo esto repercute contra uno?). Pero lo que se transmitió a través de la acción colectiva pudo quedar (parcialmente) ignorado, “cargado de valores en los cuales no se había pensado” (Giot, 2004: 528). Si las reglas de trabajo ya estabilizadas son frecuentemente tácitas y naturalizadas, las reglas emergentes no aparecen como tales en el momento mismo en que se pone a prueba la normatividad del colectivo.

12 Disgregación (*délitement*): descomposición, desagregación. Disgregarse (*se déliter*): deshacerse por capas, por hojas (*Le nouveau Petit Robert*, 1993). Considero *délitement* en el sentido de una descomposición: lo que compone el colectivo, lo que le da también su carácter “compuesto”, por el reconocimiento de lo que hay de común entre sus miembros y de la singularidad de cada uno de ellos – esto se deshace “por capas”, desde la reglas operacionales hasta las reglas constitutivas.

La institución de los sitios

La inscripción de los actos de trabajo en las prácticas (en este caso de cuidado y de protesta) hace resaltar “lo que hay de común entre nosotros”, en “nuestras” maneras de hacer las cosas. Pero el colectivo no sólo se basa en prácticas comunes, también se debe a la institución de diferencias - y particularmente a las diferencias de sitios.

¿Qué es un sitio? Sin entrar en detalles¹³, podemos decir que designa un rango dentro de un orden: un orden lingüístico (sitio de locutor), un orden interaccional (sitio en la interacción, vinculado al cumplimiento de un rol), o incluso un orden estructural (posición diferencial en una escala de grandezas o en una estructura social).

En todos los casos, el orden introduce diferencias entre los sitios – reversibles o no- y el colectivo sólo se mantiene por la distribución y la institución de estos sitios diferentes. Como cuando se comparte una comida¹⁴, donde un principio de orden preside la repartición de los alimentos, la institución de los sitios va a permitir a cada miembro del colectivo tomar su puesto y posicionarse del suyo.

L. Boltanski y L. Thévenot (1991) demostraron que las diferencias de sitios, en los “órdenes de grandeza” que establecen clasificaciones entre humanos podían ser legitimadas invocando diferentes “principios superiores comunes”, lo que da lugar a una pluralidad de formas de colectivos en las sociedades modernas. Personalmente quisiera insistir sobre la dinámica subjetiva que requiere la institución de los sitios.

Pertenecer a un colectivo, escribe J. P. Lebrun, es unir el todos y el cada uno, es experimentar lo que hay de común entre todos, qué me antecede siempre, y qué es lo singular de cada uno. Esto supone un vínculo

13 Ver algunos aspectos desarrollados en el anexo 1.

14 Como lo anota C. Adam en su trabajo sobre los equipos psicosociales en el medio penitenciario, la fórmula es “dialéctica” porque “es en el momento de compartir que se reafirma el estar juntos” (Adam, 2007: 278). La escena de la comida familiar, donde un principio de orden tiene que ser adoptado para la distribución de los alimentos, es también una “escena inaugural” de la sociología pragmática de L. Boltanski, donde ésta manifiesta la necesidad de referencias normativas (principios de justicia) para justificar, en este caso, el orden de los sitios (¿a quién servirle primero?).

entre “lo que consiento perder por el todos y lo que mantengo de mi singularidad”¹⁵ (Lebrun, 2007: 40).

En el trabajo, este vínculo articula el tipo de actividad, que se refiere a la transmisión de saberes y valores del oficio, y al estilo de cada trabajador al subjetivar la actividad a partir de su propio sitio (Clot, Faïta, 2000). La dinámica entre el tipo y el estilo no es posible sino a partir del reconocimiento de las diferencias entre los sitios en el colectivo.

Esta dimensión sólo aparece por debajo en el relato de “La huelga de valores”, más aún porque la narradora es un superior jerárquico que testimonia de una acción colectiva en la cual ella no se incluye. Podemos, sin embargo, identificar ciertas pistas que testimonian la existencia de sitios – y particularmente, un sitio de excepción, la del jefe de equipo – que permiten consolidar el colectivo.

La narradora indica específicamente que,

“el jefe de equipo está también muy unido a su equipo. Que está fuera del equipo, como jefe de unidad, pero que es reconocido como jefe de unidad por todo el mundo porque toma parte en lo que vive su equipo »¹⁶. Ella agrega que “es un equipo que tiene una cultura del diálogo y de intercambios, que son muy profesionales, que tienen debates éticos, que defienden opiniones. Es seguramente algo específico a una unidad de cuidados intensivos que, además, incluye numerosas camas. También incluye personalidades fuertes que forman parte del sindicato (...)”.

15 El autor agrega que esta dinámica se frena en la sociedad contemporánea, debido a una mutación en la “economía psíquica” de los sujetos, cuando se trata de transmitir la necesidad de una pérdida para constituirse en colectivo a la vez incompleto y consistente (Lebrun, 2007; ver también Melman, Lebrun, 2002). Podríamos aproximar la “pérdida” de la que habla J.P. Lebrun al “sacrificio” que L. Boltanski y L. Thévenot ubican en su axiomática de la ciudad (concebida como un modelo de “orden legítimo”). En ambos casos, se trata de un “costo” o de un “precio a pagar” para mantener su sitio en un colectivo. Pero la pérdida, según Lebrun se refiere a todos los miembros del colectivo, mientras que el sacrificio según Boltanski y Thévenot debe ser consentido por aquellos que aspiran a acceder a un “estado superior” en el orden de las grandezas. Este punto requeriría una discusión más profunda.

16 La narradora designa de manera ejemplar la diferencia del sitio de excepción ocupado por el jefe de equipo. Para J.P. Lebrun, la existencia de un sitio de excepción es necesario para el colectivo: un sitio que escapa a la pura reciprocidad, exterior al conjunto, que confiere los oropeles de la autoridad a aquel que la ocupa y que le asegura de golpe la legitimidad. Es a partir de ésta que el colectivo puede sostenerse en su incompletud (Lebrun, 2007: 493).

Concluamos este punto evocando rápidamente la dimensión de temporalidad. Se requiere tiempo para “asentar” los sitios al igual que se requiere tiempo para que cada uno se incorpore en el suyo y se posicione con su estilo personal. No obstante, este tiempo parece gravemente amenazado en instituciones donde los equipos se renuevan permanentemente, bajo la presión de determinantes internos (dificultades individuales en posicionarse en un sitio) y externas (preocupación funcional de flexibilidad).

La disponibilidad a los eventos

La tercera condición de formación de un colectivo se refiere al sitio del evento en el cumplimiento de la tarea. El evento es algo real que viene a romper el flujo de una actividad rutinaria. Crea una falla en lo que habitualmente está dominado por los procedimientos y los dispositivos técnicos. Por ende, pone a prueba al colectivo en su capacidad de percibir un imprevisto que no puede ser fácilmente abordado como algo anteriormente tratado¹⁷.

En el relato, el hecho de que el personal de salud lleve un afiche de protesta en la espalda constituye sin duda un evento que condujo a la narradora a tomar la palabra. Pero éste fue a su vez generado por lo que significó un evento para el colectivo de trabajo: las reorganizaciones internas, las incertidumbres en cuanto a las finalizaciones de carrera, la requisición, etc. En el análisis de una situación de trabajo, el observador no puede prejuzgar sobre lo que constituirá evento, ni para quién. La manera en que un evento será enfrentado podrá a su vez convertirse en evento para el mismo colectivo o para otros.

¹⁷ En este sentido, podemos decir que un evento es la ocasión de una prueba. Prueba en el sentido de la sociología de los regímenes de acción de L. Boltanski y L. Thévenot. Cuando no tienen la naturaleza formalizada de un examen, las pruebas se originan en un evento que ha sido reconocido como tal para conllevar una evaluación y concluirse por un juicio. Pero el evento puede pasar desapercibido para todos, en una comunidad de negación. Además, el evento se encuentra más allá de lo que puede ser planificado: es en este sentido que varios autores propusieron considerar el trabajo como la actividad que consiste en enfrentar eventos (Dejours, 1993, 2003; Zaffran, 1997).

Considero que uno de los aspectos relevantes del relato es el hecho de que los eventos mencionados (la requisición, el afiche de protesta) no parecen referirse directamente a la actividad misma del cuidado. A primera vista, ellos se refieren a cuestiones de la carrera profesional que implican a todo el sector no mercantil. Además, la narradora puso énfasis en diferenciar bien lo que para ella se refería a su propia institución, y lo que se refería al sector en su conjunto. Justamente la fuerza de un evento consiste en hacer resaltar este tipo de distinción. No sabemos dónde comienzan y terminan sus efectos.

Cuando es reconocido como tal, el evento siempre suscita conflictos de interpretación sobre la manera de cumplir con la tarea común, e incluso sobre lo que es en sí la tarea común. Así el evento de la requisición, y luego el del afiche en la espalda, cuestionan sobre lo que es cumplir con la tarea del cuidado. Un evento desestabiliza las convicciones y es portador de una fuerza de alteración del colectivo.

¿Cómo hacer para que se mantenga una capacidad de anticipación que descubra un horizonte de los posibles para el colectivo, sin que sea reducida a una ilusión de dominio? Para que la vida en colectivo crezca, debe mantenerse viva cierta disponibilidad a los eventos. Esto pone a prueba al colectivo respecto a sus capacidades de soportar lo imprevisto y respecto a sus riesgos de fisura interna.

Aquí se da un punto de bifurcación determinante. Porque si el colectivo es un lugar irremplazable de las solidaridades cotidianas, como lo afirmamos en la introducción, también puede convertirse en el lugar de una cohesión fusional, cuando sus miembros asfixian en ellos y entre ellos la disponibilidad al advenimiento de eventos que podrían sorprenderlos y abrirles inesperadas posibilidades de acción.

El rostro de los colectivos

Las condiciones de la vida en colectivo – que se organizan en torno a tres elementos: prácticas, sitios, eventos – no son estáticas. Ellas se asientan en una dinámica en tensión, y es la manera en que cada colectivo asume dichas tensiones lo que le da un rostro particular.

Una comunidad de práctica se apoya en las evidencias, que ella con-

tribuye además a naturalizar (la misión del hospital, las reglas de trabajo y de interacción, consideradas como evidentes). Sin dichas evidencias es simplemente imposible ejercer su actividad y tomar parte en la vida del colectivo. Pero para mantener una dinámica viva, los trabajadores del colectivo también deben poder elevar ciertas evidencias para retomar por su propia cuenta, solos o en conjunto, los motivos de las reglas en las cuales fueron atrapados en un primer momento.

Igualmente, la institución de los sitios vincula aquello que hay de común y aquello que diferencia a los miembros del colectivo según su sitio respectivo. En esta tensión, mantenerse en su sitio implica que cada uno consienta una reducción de su propio territorio por parte de los otros, al mismo tiempo que trata de afirmar su singularidad.

Finalmente, el evento crea una falla en el flujo rutinario de la actividad. Pone a prueba al colectivo en cuanto a su capacidad de asumir lo inesperado y a veces sus propias debilidades. Supone un juego sutil entre la seguridad en el cumplimiento de las tareas y la confrontación de los imprevistos, para (re)abrir un horizonte de posibles que deberá ser captado colectivamente por los sujetos.

Cuando las tensiones son reconocidas, el colectivo puede ser una “máquina para tratar la alienación social y psicótica”, para retomar los términos de J. Oury (2005). Pero cuando son negadas o demolidas, el colectivo corre el riesgo de convertirse en un agregado (una colección de individuos) donde solo predomina la preocupación funcional de eficacia. Se borra entonces la singularidad de los sujetos que lo componen y se reduce toda alteridad mediante la violencia. En este caso, es la liquidación de la solidaridad lo que está en juego, o el triunfo de una solidaridad bajo el ejercicio de la opresión¹⁸.

Estas reflexiones me llevan a concluir sobre dos breves observaciones.

Primera observación. He mencionado las dificultades de la vida en co-

18 Es necesario recordar que la realización de lo inhumano en las estructuras totalitarias prosperó explotando las dinámicas de los colectivos fuertemente unidos y herméticos (cf. el trabajo de C. Browning sobre el enrolamiento de policías “ordinarios” en las operaciones de matanzas de civiles en Polonia, y la reinterpretación de C. Dejours, 1998). Pero lo que se verifica en situaciones extremas, se juega también en situaciones más banales de trabajo, y es difícil hablar de colectivo de trabajo sin mencionar, por ejemplo, la opresión de las mujeres en los colectivos obreros.

lectivo: fuerzas internas y externas trabajan el colectivo en el sentido de una des-composición.

Los analistas que concluyen en la idea de una desestabilización de los colectivos de trabajo, insisten en las fuerzas externas: ausencia de estabilidad deliberadamente mantenida por la gerencia, búsqueda desenfundada de flexibilidad, imposibilidad de transmitir las justas maneras de hacer las cosas cuando “ahora ya nada es adquirido”, desaparición de figuras de referencia, incesantes des-plazamientos... Evidentemente estas fuerzas actúan en los hospitales actualmente sometidos a crecientes racionalizaciones, y el relato seleccionado es también válido por su carácter representativo

Pero es necesario agregar que las fuerzas internas, propias de cada uno de los miembros del colectivo y de sus interacciones, amenazan también la formación de un colectivo. Hay resistencias al “hacer colectivo” que se deben tanto a la propia historia de los sujetos como a la historia de las relaciones sociales de trabajo. Las tendencias a la separación y a las divisiones pueden actualizarse al momento de reorganizaciones en la institución; éstas también tienen su origen en los rechazos individuales ante la pérdida que implica ocupar un sitio y la inscripción en un colectivo.

Segunda observación. Es interesante subrayar la homología entre las dinámicas relacionales al interior del colectivo y aquellas que vinculan los profesionales a los pacientes. Frecuentemente se ha observado que un colectivo de personal de salud dominado por sus fuerzas de descomposición a su vez reactivaba la angustia de los pacientes y las tendencias a la fragmentación. Igualmente, podemos preguntarnos cómo un vínculo de confianza entre pacientes y personal de salud puede establecerse cuando la rotación en los equipos es tal que es imposible instituir prácticas de trabajo estables entre el personal. Contrariamente, el relato sugirió que la fuerte cohesión manifestada por el equipo de salud contestatario estaba ligada a lo que viven en un servicio “donde se está permanentemente confrontado a la muerte”...

Hay que mencionar una segunda homología: aquella que se refiere al vínculo entre los profesionales que quisieron participar en el grupo de análisis y el colectivo de investigadores que los solicitó. El análisis en grupo es concebido como un método que permite desarrollar una capacidad

de reflexión: pensar juntos las situaciones contadas en el relato. Pero esto supone que el grupo de análisis se encuentre en diálogo con un colectivo de investigadores... Esto cuestiona nuestra propia capacidad, como universitarios, de formar colectivos.

Anexo 1. Algunas palabras sobre el concepto de sitio

Al menos dos tradiciones sociológicas pueden ser invocadas en la elaboración de la noción de “sitio”.

- En el interaccionismo simbólico, el sitio corresponde a la sintaxis de las conductas en una situación. Estar “en su sitio” es respetar los principios de orden y las restricciones de uso en una interacción pública o al interior de una institución. Los “malestares sobre el sitio” son perturbaciones ordinarias de la cooperación y de la coordinación de las actividades. Estas se refieren a aquel que ya “no ocupa su sitio” y perturba la inteligencia compartida de las situaciones (I. Joseph, 1998 : 96-92).
- En el estructuralismo genético, los sitios se definen diferencialmente al interior de un “espacio” de sitios (P. Bourdieu habla más bien de “posiciones”) que forma la estructura social. El análisis de los sitios sociales debe ser asociado al del destino social de los individuos: procesos de violencia simbólica transforman las posibilidades objetivas de ocupar tal o tal posición en esperanza subjetiva.

Si ampliamos el análisis estructural al mundo del trabajo, podemos focalizar la atención sobre los “sitios profesionales” y su “herencia”: la transmisión del trabajo se hace por socialización a los sitios profesionales que son heredados y atribuidos mediante un proceso de “designación” (Jacques-Jouvenot, Schepens, 2007).

La intención del texto no fue reconciliar los elementos de cada una de estas dos tradiciones. Más bien hemos puesto énfasis en el hecho de que el orden subyacente a las diferencias de sitio sostiene la expresión de

la singularidad de aquellos que “mantienen su sitio”, pero a su vez les exige que acepten un “sacrificio” o una “pérdida” para inscribirse en el colectivo

Bibliographie

- Adam, C. (2007). « Une clinique criminologique entre contrainte à l'impossible et décalage transitionnel. Les pratiques psycho-sociales en milieu pénitentiaire à l'épreuve des auteurs d'infraction à caractère sexuel », Thèse de doctorat en criminologie, Louvain-la-Neuve, Université catholique de Louvain, Décembre.
- Bercot, R., de Coninck, F. (2003). « Que devient le travail collectif dans des groupes entrecroisés et transitoires ? Une analyse simmelienne », *Annales des mines, Revue Gérer et comprendre*, n°72 : 69-78.
- Boltanski, L., Thévenot, L. (1991). *De la justification. Les économies de la grandeur*. Paris: Gallimard, NRF essais.
- Brizard, A. (2005). « Individualisation des hausses de salaire de base : un rebond limité en 2003 », *Premières informations, premières synthèses, DARES*, Avril 2005, n°15.1.
- Brizard, A., Koubi, M. (2007). « Les pratiques salariales des entreprises : plus de diversification, davantage de primes de performance », *Premières informations, premières synthèses, DARES*, Septembre 2007, n°37.1.
- Clot, Y., Faïta, D. (2000). « Genres et styles en analyse du travail ». Concepts et méthodes », *Travailler. Revue Internationale de Psychopathologie et de Psychodynamique du travail*, n°4 : 7-42.
- Dejours, C. (1993). *Travail, usure mentale. Essai de psychopathologie du travail* (nouvelle édition revue et augmentée) Paris : Bayard.
- _____ (1998). *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*. Paris : Seuil.
- _____ (2003). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel. Critique des fondements de l'évaluation*. Paris : INRA.
- Dodier, N. (1995). *Les hommes et les machines. La conscience collective dans les sociétés technicisées*. Paris : Métailié.

- _____ (1997). « Remarques sur la conscience du collectif dans les réseaux sociotechniques », *Sociologie du Travail*, n°2 : 131-148.
- Dugué, E. (1994). « La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté », *Sociologie du Travail*, n°3.
- Efros, D., Duc, M., Fařta, D. (1997). « Travailler ensemble ? », in Y. Schwartz (dir.), *Reconnaissances du travail. Pour une approche ergologique*. Paris : PUF.
- Ferreras, I. (2007). *Critique politique du travail. Travailler à l'heure de la société des services*. Paris : Presses de la Fondation nationale des Sciences politiques.
- Friedmann, G., Naville, P. (1961). *Traité de sociologie du travail*. Paris : Colin.
- Gély, R. (2005). « Les usages du tiers », in J.P. Lebrun, E. Volckrick, *Avons-nous encore besoin d'un tiers ?* Ramonville : Erès.
- Giot, J. (2004). « Introduction. Une transmission scolarisable ? », in J. Giot, J. Kinable (dir.), *Résistances au sujet- Résistances du sujet. Actes du colloque de Cerisy*. Namur : Presses Universitaires, pp, 528-548.
- Jacques-Jouvenot, D., Schepens, F. (2007). « La transmission des savoirs professionnels : enjeux méthodologiques et théoriques », *Colloque International « Figures contemporaines de la transmission »*, Namur.
- Joseph, I. (1998). *Erving Goffman et la microsociologie*. Paris : PUF.
- Lamotte, B. (1993). « Individualisation des salaires et organisation du travail : quelles relations ? », *Travail et Emploi*, n°57 : 48-59.
- Lebrun, J.P. (2007). *La perversion ordinaire. Vivre ensemble sans autrui*. Paris : Denoël.
- Melman, C., Lebrun, J.P. (2002). *L'homme sans gravité. Jouir à tout prix*. Paris : Denoël.
- Oury, J. (2005). *Le Collectif. Le Séminaire de Sainte-Anne*. Paris : Champ Social Editions.
- Périlleux, T. (2001). *Les tensions de la flexibilité*. Paris : Desclée de Brouwer.
- _____ (2007). « Se mettre d'accord sur des désaccords ? Dialogues et controverses en clinique du travail », à paraître dans M. Cifali, F. Giust-Desprairies (dir.), *La clinique et ses effets sur la pensée*.
- Rolle, P., de Terssac, G. (1990). « L'apport possible de la codification du social en sociologie du travail », *IV° Journées de Sociologie du Travail*.

- Toulouse : Université du Mirail.
- Sennett, R. (2000). *Le travail sans qualités. Les conséquences humaines de la flexibilité*, Paris, Albin Michel.
- _____ (2006). *La culture du nouveau capitalisme*. Paris : Albin Michel.
- Van Campenhoudt, L., Chaumont, J.M., Franssen, A. (2005). *La méthode d'analyse en groupe. Applications aux phénomènes sociaux*. Paris : Dunod.
- Veltz, P. (1997). « Les organisations cellulaires en réseau : portée et limites d'une mutation », *VI° Journées de Sociologie du Travail*. Bruxelles : Université libre de Bruxelles.
- Vendramin, P. (2004). *Le travail au singulier, le lien social à l'épreuve de l'individualisation*. Louvain-la-Neuve : Académia-Bruylant et L'Harmattan.
- Virno P. (1991). *Opportunisme, cynisme et peu*. Combas : Ed. de l'éclat, Coll. Tiré à part.
- Zarifian, P. (1997). *Le travail et l'événement*. Paris : L'Harmattan.