





Psicoanálisis, trabajo y democracia¹


Christophe Dejours

Institut de Psychodynamique du Travail, Profesor emérito de la Universidad de París X Nanterre  

Jorge del Arco Ortiz

Traducción  

Sergio Vega Jiménez

Traducción  

<https://dx.doi.org/10.5209/ltl.99137>

Recibido: 06/06/2024 • Aceptado: 31/10/2024 • Publicado: 13/01/2025

ES Resumen: En el siguiente texto se expone la vinculación entre el trabajo, la subjetividad y el sufrimiento desde la perspectiva de la psicodinámica del trabajo. Se presenta la utilidad del psicoanálisis para pensar la relación entre el trabajo y la democracia, así como los efectos de las transformaciones del trabajo sobre la erosión del vínculo social. Asimismo, se exponen las principales tesis de la psicodinámica del trabajo, relativas al impacto del giro neoliberal en la gestión empresarial, al sufrimiento producido por la competencia y a la reivindicación de un concepto marxiano de *trabajo vivo*, que repercute en la comprensión de las dimensiones individuales y colectivas del trabajo y en la comprensión de la inteligencia y el cuerpo en situación de trabajo. **Palabras clave:** sufrimiento laboral; trabajo vivo, giro gerencial; servidumbre voluntaria; sufrimiento ético.

ENG Psychoanalysis, work, and democracy

Abstract: The following text presents the link between work, subjectivity and suffering from the perspective of the psychodynamics of work. It defends the usefulness of psychoanalysis to think about the relationship between work and democracy, as well as the effects of the transformations of work on the erosion of the social bond. Likewise, the main theses of the psychodynamics of work are presented, relative to the impact of the neoliberal turn in business management, the suffering produced by competition and the vindication of a Marxist concept of *living work*, which has repercussions on the understanding of the individual and collective dimensions of work and on the understanding of intelligence and the body in a work situation.

Keywords: suffering at work; living labor; managerial turn; voluntary servitude; ethical suffering.

Sumario: La dimensión individual del trabajo vivo. La dimensión colectiva del trabajo vivo. La cooperación transversal. El giro gerencial. El problema de la servidumbre voluntaria. El sufrimiento ético. Conclusión. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Dejours, Christophe (2025). Psicoanálisis, trabajo y democracia (Jorge del Arco y Sergio Vega, Trads.). *Las Torres de Lucca* 14(1), 123-129. <https://dx.doi.org/10.5209/ltl.99137>

En este trabajo me gustaría considerar cómo el psicoanálisis podría contribuir a la democracia. Se trata de una pregunta inusual. Es más habitual plantearse la pregunta contraria: ¿qué condiciones políticas son favorables o desfavorables para la práctica del psicoanálisis? Voy a defender dos tesis. La primera es que el psicoanálisis puede contribuir por derecho propio a la *teoría* de la democracia. La segunda es que el psicoanálisis también puede contribuir a la *práctica* de la democracia.

Desde esta perspectiva, la democracia y las condiciones que la hacen posible serían una preocupación legítima del psicoanálisis. A primera vista, sin embargo, en la concepción convencional, el sistema político

¹ Este trabajo inédito fue presentado el 6 de junio de 2024 en la actividad "Psicodinámica del trabajo y democracia. Diálogo con Christophe Dejours", organizada por Sergio Vega en la Facultad de Filosofía de la Universidad Complutense de Madrid en el marco del proyecto "Precariedad laboral, cuerpo y vida dañada. Una investigación de filosofía social" (PID2019-105803GB-I0/AEI/10.13039/501100011033). Agradecemos al autor su autorización para publicar la versión integral del texto que sirvió de base a su conferencia.

de gobierno pertenece a la realidad material y concreta del mundo. Sin embargo, el propio marco del tratamiento psicoanalítico hace que esta realidad deba mantenerse firmemente al margen del dispositivo del diván, porque esta sería la condición *sine qua non* para poder crear un espacio dedicado exclusivamente a la realidad psíquica. Sin embargo, Freud hizo incursiones en la dimensión de la realidad material y concreta del mundo social en los textos que suelen denominarse *escritos sociológicos*: “La moral sexual civilizada y la enfermedad nerviosa de los tiempos modernos”, “El porvenir de una ilusión”, “Psicología de las masas y análisis del yo”, “Por qué la guerra”, “Consideraciones de actualidad sobre la guerra y la muerte”, “El malestar en la cultura” (Freud, 2007, pp. 195-220; 2015, pp. 145-197; 2010, pp. 4-84; 2004, pp. 69-82; 2005, pp. 127-158; 2015, pp. 245-334). En estos escritos, Freud se interesaba por las masas, la religión, la guerra y la cultura, pero no por la democracia.

Si, a pesar de ello, creo que es posible abordar la cuestión de la democracia desde una perspectiva psicoanalítica, es a condición de aclarar el sentido que damos al término. La democracia no es solo una teoría del gobierno humano. Si así fuera, tendríamos que comparar las obras de Freud con las de Aristóteles o Platón. La democracia no es solo una teoría, es quizás ante todo el resultado potencial de prácticas sociales aplicadas concretamente por hombres y mujeres con vistas a construirla y perpetuarla contra los riesgos de deriva hacia la tiranía o la guerra.

La concepción más elaborada que conocemos de la práctica de la democracia procede del filósofo estadounidense John Dewey (2011), que nunca dejó de defenderla contra los riesgos antidemocráticos del liberalismo, en particular en sus incansables polémicas con Lippmann (Audier, 2008). ¿Por qué, en el título de esta charla, he insertado un tercer término, *trabajo*, entre psicoanálisis y democracia? Aunque Dewey se interesaba por el trabajo (Renault, 2022), es esencialmente en la educación donde ve la clave del aprendizaje de los *hábitos democráticos* (Dewey, 2011) necesarios para la práctica de la democracia. Por mi parte, defiendo que, junto a la escuela, el trabajo desempeña un papel fundamental en el aprendizaje de la democracia o, por el contrario, en el aprendizaje de prácticas antidemocráticas. Sostengo la tesis de la *centralidad política del trabajo*, o, dicho de otro modo, la idea de que el trabajo nunca es axiológica o políticamente neutro. O nos enseña lo mejor (la democracia, la formación de habilidades democráticas) o nos enseña lo peor (la dominación y la sumisión).

En la perspectiva que sostengo, el trabajo sería una mediación fundamental para la construcción de la democracia. Pero ¿qué tiene que ver el psicoanálisis con el trabajo? La pregunta es inevitable, porque a Freud no le interesaba la cuestión del trabajo en sentido estricto. Tampoco a los postfreudianos. También en este caso es necesario aclarar qué entendemos por trabajo, ya que existen muchas definiciones diferentes según el enfoque disciplinar (economía, sociología, antropología, historia, derecho, ciencias de la ingeniería, ergonomía, psicología) (Dejours, 2009). Sin embargo, a partir del psicoanálisis, en los últimos cincuenta años se ha desarrollado un enfoque específico del trabajo bajo el nombre de *psicodinámica del trabajo*.

La dimensión individual del trabajo vivo

Según el enfoque de la psicodinámica, el trabajo no puede reducirse al empleo, ni a las relaciones sociales del trabajo (relaciones laborales), ni al derecho (contratos de trabajo). El trabajo de producción [*poiesis*] y, más ampliamente, la producción de valor dependen ante todo del *trabajo vivo* (Desmarez y Freyssenet, 1994). Cualquiera que sea la calidad de su organización (*organización del trabajo prescrita*), el trabajo enfrenta al trabajador a imprevistos, disfunciones, incidentes, averías y fallos. Esto es lo que denominamos *lo real del trabajo*. Lo real del trabajo es lo que se da a conocer al trabajador a través de su resistencia al control. Y la realidad que derrota al trabajador se revela casi siempre en el modo afectivo del sufrimiento. Y cuando la resistencia de lo real persiste, el trabajador debe ante todo dar prueba de resistencia ante el sufrimiento hasta encontrar por sí mismo la maña, la astucia, el *modus operandi* con el que superar el obstáculo de lo real. Para conseguirlo, a veces hay que luchar con la realidad durante mucho tiempo. Por ejemplo, la adquisición de las habilidades necesarias para negociar con la resistencia del paciente al análisis exige resistir durante semanas, meses y, a menudo, años de entrenamiento.

El análisis clínico del proceso psíquico implicado en la adquisición de estas competencias frente a la realidad muestra que siempre comienza con un enfrentamiento cuerpo a cuerpo con la realidad, durante el cual el cuerpo se familiariza con la realidad hasta que puede llegar a ser uno con ella. En el origen de la formación de las competencias profesionales, siempre es la inteligencia del cuerpo la que se sitúa en primer lugar. Es con la inteligencia del cuerpo como el clínico aprende a sentir la angustia o la violencia del paciente. Lo mismo ocurre con el operador de una central nuclear. Gracias a la inteligencia del cuerpo es capaz de percibir el estado y el régimen de funcionamiento del reactor que controla. El proceso que implica la inteligencia del cuerpo en acción es analizado por el filósofo Michel Henry bajo el nombre de *apropiación corporal* (Henry, 1987, pp. 80-94) de la materia, la herramienta o el objeto técnico: en otras palabras, una apropiación del mundo por el cuerpo.

Si analizamos más a fondo el proceso psíquico, descubrimos que para producir un trabajo de calidad [*poiesis*], el individuo debe aceptar dejarse invadir hasta lo más profundo de su subjetividad por esta apropiación corporal [*corpsappropriation*] de lo real, mucho más allá del tiempo dedicado a la producción. Los psicoanalistas piensan en sus pacientes incluso cuando sus estados de ánimo cambian en privado, incluso cuando no pueden dormir. Más allá de eso, podemos demostrar que para adquirir nuevas competencias profesionales hay que llegar a soñar con el trabajo. Es lo mismo para el ingeniero de planta: piensa en la central nuclear hasta que no puede dormir, hasta que sueña con ella. Si no lo hace, nunca podrá adquirir las habilidades necesarias para dominar el proceso de producción en la central nuclear. Así pues, debemos reconocer

que el trabajo efectivo implica, más allá del tiempo de producción, es decir, del trabajo como *poiesis*, un segundo tiempo que es el trabajo de uno mismo sobre sí mismo [*Arbeit*], un trabajo de autotransformación, que podemos demostrar que implica desarrollar nuevas formas de habitar y movilizar el propio cuerpo. De ahí la frase: “Trabajar no es solo producir, es también transformarse a sí mismo.”

Las nuevas habilidades también se reflejan en la revelación por parte del individuo de nuevos registros de sensibilidad que no poseía antes del trabajo. En el trabajo vivo, por tanto, existe la promesa de un aumento de la subjetividad que es también una fuente inigualable de placer. Este último forma parte de un proceso que conduce a la autorrealización: somos más inteligentes después del trabajo que antes, lo que constituye una fuente importante de autoestima y de construcción del narcisismo a través del trabajo vivo. En cierto modo, lo que acabo de describir brevemente aquí constituye la microfísica de la sublimación, que es esencial si queremos producir un trabajo de calidad en cualquier profesión.

La dimensión colectiva del trabajo vivo

Pero este es solo el primer nivel de sublimación. Por regla general, el trabajo vivo nunca es puramente individual o solipsista. Siempre se trabaja para otra persona y, en la mayoría de los casos, para varias. Por ejemplo, cuando trabajo en un equipo sanitario, mi forma de trabajar siempre repercute en el trabajo de mis compañeros. Esto abre el campo de la cooperación horizontal entre pares. Mi forma de trabajar también tiene, *volens nolens*, un impacto en el trabajo de mi jefe, incluso en la jerarquía, pero también en el trabajo de mis subordinados o de mis equipos si soy jefe. Este es el ámbito de la cooperación vertical. Esta es un área clínica enorme y apasionante. Porque la calidad de mi trabajo personal no es suficiente para asegurar la calidad de la producción final. Para lograr este objetivo, debemos conseguir articular todas las inteligencias individuales con miras a producir un trabajo común.

Es conocido el análisis clínico de estas dos dimensiones de la cooperación. Pasa por múltiples eslabones intermedios que no tengo tiempo de desarrollar aquí. Solo me centraré en uno de ellos, a saber: la creación de un espacio de deliberación en el que participen todos los colegas, no solo los pares, sino también el(los) líder(es). En este espacio todos están invitados a dar testimonio de su trabajo frente a los demás, a explicar, a hacer visible cómo utilizan sus habilidades, a hablar también de sus dificultades, de lo que no consiguen dominar. El espacio de deliberación requiere que todos se involucren y hagan un aporte al trabajo colectivo. Pero hablar sinceramente sobre el propio trabajo implica un riesgo: que otros no estén de acuerdo con el punto de vista de quien habla. Hablar implica, por tanto, intentar justificar el propio punto de vista ante posibles objeciones de los demás. Y, en este esfuerzo de tomar la palabra y justificar lo que se dice, uno se escucha a veces formulando argumentos en los que nunca antes había pensado. El espacio de deliberación en el trabajo es un lugar propicio para la elaboración del saber hacer, tanto más valioso cuanto que la inteligencia que demostramos en el trabajo vivo a menudo va por delante de nuestra conciencia del mismo, por delante de su simbolización verbal, porque la experiencia del trabajo vivo tiene su origen en la inteligencia del cuerpo.

Este milagro de la palabra solo puede ocurrir si aquellos con quienes se habla asumen un riesgo equivalente al de quien habla. Esta es la condición de equidad entre la palabra y la escucha. ¿Cuál es el riesgo de oír? El riesgo de oír es escuchar. Este riesgo es descubrir que lo que hasta ahora creía cierto y correcto quizás sea erróneo, y ahora que he escuchado y prestado atención estoy desestabilizado en mi propio conocimiento. El análisis clínico de los argumentos desarrollados por unos y otros en el espacio de deliberación muestra que no se guían únicamente por el argumento de la eficacia, es decir, de la racionalidad instrumental. Los argumentos invocados son generalmente mixtos: también hay referencias a lo que es bueno y malo, lo que es justo e injusto, es decir, argumentos que se refieren a la racionalidad moral axiológica o práctica. Y finalmente hay elementos en estos argumentos que se relacionan con la salud, la edad, la altura, el sexo, etc., es decir, consideraciones que se relacionan con la racionalidad subjetiva (en relación con la autoprotección y la autorrealización).

En la teoría de la acción, según Aristóteles, estos argumentos mixtos constituyen lo que se llama una opinión. El espacio de deliberación interna de un equipo de trabajo es, por tanto, un espacio abierto a la confrontación de opiniones sobre cómo trabajar juntos. Y este espacio, en la teoría de la acción, se designa con el término *espacio público* [ágora]. Cuando el espacio de deliberación funciona correctamente, por ejemplo, dentro de un equipo sanitario, siempre se discute de manera casuística, es decir sobre los problemas que plantea un paciente específico. Al final de esta deliberación, la mayoría de las veces se llega a un acuerdo entre colegas sobre la forma de proceder con este paciente específico: este acuerdo se llama *acuerdo normativo*, es decir, es válido para todos los miembros del equipo. Cuando un equipo adopta varios acuerdos normativos particularmente importantes y que se relacionan entre sí de manera estable, alcanzamos lo que llamamos una *regla de trabajo*. De este modo, un equipo sanitario desarrolla sus propias reglas de trabajo que se adaptan a la composición particular de este equipo. Por eso las reglas no siempre son las mismas de un equipo a otro.

Esta actividad de producir reglas en un espacio de deliberación se denomina *actividad deóntica*. Y podemos mostrar que todas las reglas de trabajo y reglas profesionales, construidas según este proceso, no solo están orientadas a la eficiencia (de la atención sanitaria, por ejemplo), sino también a la formación de la convivencia. Esto es posible cada vez que la deliberación se orienta hacia la comprensión, por un lado, y hacia la concordia, por el otro. De ahí la fórmula: “Trabajar no es solo producir, es también convivir.”

La actividad deóntica está, pues, en el corazón mismo de la democracia, es decir, de la construcción de reglas de trabajo y de convivencia desde la base. En consecuencia, el trabajo vivo es posiblemente un

importante crisol de la democracia, entendida, como he dicho en mi introducción, en el sentido de práctica de la democracia. Por eso, junto con una serie de filósofos de todo el mundo (Cukier, 2018; Deranty, 2013; Deranty, 2016a y 2016b; Dejours, Deranty, Renault y Smith, 2018; Donaggio, 2019)², sostenemos que el trabajo es fundamental para el futuro de la democracia. Esta es la tesis de la “centralidad del trabajo para la ciudad”.

Cuando el espacio de deliberación orientado al acuerdo funciona, los individuos que cooperan pueden alcanzar también la “independencia” [*franchise*] en el sentido que este término tiene en La Boétie (2016), es decir: independencia en el sentido de libertad, de liberación de la servidumbre, e independencia en el sentido del poder de formular una palabra auténtica dirigida a los demás. De este movimiento nace la *amistad fraterna*, o el *compañerismo fraterno*, en el sentido de que cada uno es considerado con el otro, y en el que se desarrolla la ayuda mutua y también el respeto y la amistad por el otro. Se trata de una dimensión esencial de la autorrealización, que procede de la experiencia conjunta que los trabajadores tienen, por una parte, de la realidad y, por otra, de la participación en un trabajo común.

En el espacio de deliberación orientado hacia el acuerdo entra en juego, al mismo tiempo, otra dinámica muy importante en el plano psicológico, a saber, la psicodinámica del reconocimiento. En efecto, ¿por qué el trabajador o trabajadora asume el riesgo de hablar y el riesgo de escuchar, en lugar de ponerse a salvo de lo colectivo en su fuero interno? Porque espera ser recompensado a cambio de esta contribución que aporta al trabajo común. Y puede mostrarse que la recompensa esperada es simbólica o moral. Lo cual no significa que las recompensas materiales (salario, promoción, primas) carezcan de importancia. Pero lo que prioritariamente moviliza la implicación del individuo en el espacio de deliberación y democracia en el trabajo es la recompensa simbólica. Esta adopta la forma cardinal del reconocimiento. El reconocimiento de la calidad y el valor de mi contribución, es decir, de mi trabajo. El reconocimiento implica dos tipos de juicio: el juicio de utilidad y el juicio de belleza. Por un lado, el juicio de *utilidad* confiere a mi actividad el estatuto de trabajo de producción de pleno derecho (y no solo de ocio). Este juicio lo emite principalmente la jerarquía. Por otro lado, el juicio de *belleza* lo emiten quienes mejor conocen el trabajo en cuestión, es decir, colegas y compañeros. Decimos que un trabajo es un “bonito” trabajo, una “buena” factura, una demostración “elegante”. Este juicio se divide en un juicio de conformidad con las reglas del oficio, o las reglas del arte, y un juicio de originalidad, cuando la belleza de la obra encierra un estilo propio de ese individuo en particular.

El juicio de reconocimiento constituye una especie de validación por parte de los demás. Y esta validación es necesaria para completar la sublimación y conferir de vuelta al trabajo vivo su potencial narcisista. Este registro de autorrealización a través de la deliberación, la psicodinámica del reconocimiento y el acceso a la amistad, constituye el *segundo nivel de la sublimación*. No obstante, es necesario llamar la atención sobre la ambigüedad axiológica de estos dos primeros niveles de la sublimación. En efecto, la inteligencia individual y colectiva, con todos los rendimientos estructurantes de la sublimación para la economía pulsional y la salud mental, puede estar al servicio de un trabajo vivo que, sin embargo, se pone al servicio de lo peor: por ejemplo, producir armas de destrucción masiva, destruir sistemáticamente la selva amazónica o, incluso, mantener en buen funcionamiento la red ferroviaria para transportar a los deportados a los campos de exterminio.

La cooperación transversal

Para tratar de resolver el problema de la ambigüedad axiológica y política de la sublimación, debemos analizar la tercera dimensión de la cooperación: la cooperación transversal. Se trata de la cooperación entre productor y consumidor. Está particularmente presente en lo que se conoce como *actividades de servicios* –tales como la medicina, la educación, la investigación, la justicia, la banca, el comercio–, donde por un lado hay un proveedor y por otro un beneficiario. (Pero puede mostrarse que lo mismo ocurre también con la mayoría de las actividades, incluidas las industriales). Ahora bien, la calidad de un servicio no depende únicamente de la competencia profesional del proveedor. Si se trata a un diabético insulino dependiente, la calidad del control de la glucemia no depende únicamente del diabetólogo. Depende de lo bien que el diabético entienda el tratamiento que se le prescribe, por un lado, y de su situación socioeconómica, por el otro. Lo mismo ocurre en la relación entre el psicoanalista y el paciente. Por medio de un análisis que no puedo repetir aquí en detalle, se puede mostrar que la calidad del servicio también depende del trabajo realizado por el beneficiario y que, en última instancia, depende de la calidad de la *relación* entre el proveedor y el beneficiario. No obstante, aquí la cooperación es principalmente responsabilidad del proveedor. Que el paciente analizado trabaja es seguro. Pero la organización del dispositivo analítico, la confianza, la pertinencia, todo ello es responsabilidad del analista y de la institución en la que se inscribe su actividad.

El punto más importante de la cooperación transversal, en el plano axiológico, es que el proveedor inscriba su acción en un marco de reglas definidas no solo por él, sino también por la institución, según una orientación precisa que debe revisarse y someterse a discusión constantemente. Y esta orientación es la de poner esta actividad al servicio de la cultura, es decir, unirla a las obras que los hombres y las mujeres producen en el transcurso de la historia para honrar la vida.

El otro, el beneficiario, se presenta a quienes trabajan principalmente de tres formas: como individuo, como medioambiente o como ciudad. El otro como individuo que recibe una prestación de servicio. El otro como medioambiente, en el sentido de la ecología y la biodiversidad. La prestación de servicio del guarda forestal está ciertamente destinada a los seres humanos, pero su destinatario principal es ante todo el bosque,

² Véanse también los trabajos Cavallo (2023), Donaggio y Cairo (2022), Fischbach (2015), Genel (2016, 2022), Messer (2013) y Pagès (2022).

los cursos de agua y la biodiversidad. De hecho, esta cuestión del medioambiente se plantea en todas las actividades profesionales sin excepción. Finalmente, el otro como ciudad, es decir, como organización de la convivencia y la civilidad en la ciudad. Si aprendemos la práctica de la democracia en el trabajo, mediante la deliberación y la actividad deóntica, podemos mostrar que estamos mucho más comprometidos que los demás con la acción política, cultural y asociativa en la ciudad.

Cuando se conjugan la cooperación transversal y la exigencia de inscribir el trabajo en la voluntad deliberada de honrar la vida, se alcanza el *tercer nivel de la sublimación*, que en cierto modo trasciende el genio de la inteligencia individual y la potencia extraordinaria de la actividad deóntica. Por lo que he intentado expresar hasta aquí, creo que se habrá comprendido que quería mostrar la existencia de un vínculo inseparable entre democracia, sublimación y trabajo vivo. Además, la sublimación se revela bajo la lente del análisis psicodinámico del trabajo vivo como un elemento esencial de la salud mental, algo a lo que Freud no hace mención porque no le interesaba el trabajo vivo.

Efectivamente, existen dos destinos fundamentales de la pulsión sexual. El primero es la satisfacción sexual de la pulsión, que ocupa un lugar esencial en la teoría psicoanalítica. El segundo es la sublimación, que consiste en renunciar a la satisfacción sexual de la pulsión en favor de una actividad socialmente valorada. Consecuentemente, solo hay dos esferas de autorrealización: la autorrealización en el ámbito erótico, que pasa por el amor, y la autorrealización en el ámbito social, que pasa por el trabajo vivo. De hecho, cuando ciertos pacientes encuentran dificultades psiconeuróticas importantes, a veces insuperables, del lado del amor, todavía existe una segunda oportunidad para la economía pulsional: la de la sublimación. Pero, incluso cuando la autorrealización en el ámbito erótico se juega favorablemente, se puede demostrar clínicamente que la parte del patrimonio pulsional que se beneficia de la vía sublimatoria desempeña un papel importante en el éxito de la vida erótica, porque igualmente alivia la economía erótica y aporta beneficios narcisistas. Todos los seres humanos, y todos nuestros pacientes, se ven afectados, de facto, por la sublimación. Y su salud mental depende de ello.

El giro gerencial

Si tenemos en cuenta todo lo que se ha dicho aquí, es forzoso admitir, contrariamente al enfoque convencional, que la sublimación no depende únicamente del individuo. También depende de la cooperación, de la participación en el trabajo común y la cultura, y de la cooperación transversal. La sublimación profesional del psicoanalista no depende únicamente de su talento personal. También depende de la cooperación que consiga o no establecer con sus pacientes y del reconocimiento por parte de otros psicoanalistas, e incluso por las instituciones y por el derecho. Todas estas relaciones tan complejas no dependen solo de mí. Dependen, en última instancia, de la organización del trabajo en la escuela, la universidad, los hospitales, la justicia, el comercio, los bosques, la ganadería y la agricultura.

En la actualidad, la organización del trabajo está experimentando gigantescas transformaciones a escala mundial, lo que supone una grave amenaza para las condiciones de posibilidad de la sublimación y para el futuro de la cultura y la democracia. Esta transformación se debe a lo que se conoce como el *giro gerencial*. En el pasado, la organización del trabajo era pensada y dirigida por ingenieros, en la industria, por médicos, en los hospitales, por profesores en las universidades, es decir, por los profesionales. En la actualidad, todos los directivos han perdido el contacto con lo esencial y han sido destronados por gerentes que no saben nada, ni quieren saber nada, del trabajo vivo. Lo único que les importa son las cifras. Se trata de un punto de inflexión importante en la medida en que el trabajo cuenta menos que los números y los objetivos cuantitativos; y, después del trabajo, los resultados: los rendimientos cuantitativos. Es lo que designamos mediante el término *gobierno de los números* (Supiot, 2015). Y aumentan sin cesar la presión cuantitativa sobre los trabajadores. A partir de cierto nivel, la presión cuantitativa se vuelve perjudicial para la calidad, que inexorablemente se ve degradada, particularmente en las actividades de servicios.

El deterioro de la calidad como consecuencia de la organización del trabajo se produce principalmente a través de un dispositivo conocido como evaluación individualizada del trabajo (también a través de otros dispositivos que dejo de lado aquí), de la cual puede mostrarse que hostiga los espacios de deliberación y trata de eliminarlos sistemáticamente condenándolos como tiempos improductivos, tiempos de cháchara estéril. El resultado no es solo una explosión de patologías relacionadas con la sobrecarga –MSD, *burnout*, muerte súbita [*Karōshi*], dopaje–, sino también nuevas formas de sufrimiento sobre las que volveré un poco más adelante.

El problema de la servidumbre voluntaria

Entonces, ¿por qué triunfa este gobierno de los números que tiende a destruir la salud de los trabajadores y a degradar la calidad del trabajo? No es solo porque los gerentes, al tomar el poder, hayan aumentado la dominación sobre los individuos. Porque la dominación por sí sola no basta. La organización del trabajo no puede triunfar sin que la inteligencia individual sea constantemente movilizad voluntariamente por los individuos que trabajan para superar lo real. Si triunfa el gobierno de los números es porque una gran parte de los que trabajan se someten a la dominación neogerencial e invierten toda su inteligencia en un sistema que, sin embargo, los va a aplastar. Esta paradoja del compromiso de la libertad de la voluntad con una organización tiránica y destructora se conoce con el nombre de *servidumbre voluntaria* desde La Boétie (2016). Así pues, la dominación no solo la ejercen los nuevos gestores gerenciales. Quienes colaboran con ellos afanándose en servirles también ejercen una parte de la dominación sobre quienes querrían luchar contra la organización neoliberal del trabajo. Se trata de un problema clínico de primer orden para el psicoanalista. En la obra

de Freud hay intentos de respuesta³, pero son insuficientes para dar cuenta de los resortes psicológicos de la servidumbre voluntaria. El análisis y la *metapsicología* de la servidumbre voluntaria son bastante conocidos hoy en día, pero no puedo dar cuenta de ellos en el contexto de esta presentación.

El sufrimiento ético

La verdad es que la mayoría de nuestros pacientes se enfrentan a un dilema: *resistir* para preservar los resortes de la sublimación y la calidad del trabajo o *ceder* y convertirse en colaboradores de esta organización neoliberal del trabajo que amenaza tanto la salud mental de quienes trabajan como la cultura. Bajo la presión de la carrera por la cantidad contra la calidad, ciertos individuos, y muchos de nuestros pacientes, se ven abocados a hacer un trabajo *chapucero*, a traicionar las reglas de la profesión, las reglas del arte, e incluso la deontología. Hasta el punto de que se ven empujados por los gerentes a maltratar a los enfermos, los estudiantes, los bosques, los animales de granja, los imputados. Se abre así el ámbito del *sufrimiento ético*. Este sufrimiento está efectivamente vinculado a la dimensión ética del trabajo y a los fundamentos éticos de la sublimación. El sufrimiento ético comienza cuando un individuo acepta colaborar en actos o prácticas que el sentido moral reprueba. Este sufrimiento ético es muy nocivo para la economía psíquica porque conduce progresivamente de la traición a las reglas profesionales a la traición a uno mismo. Es sobre todo (aunque no exclusivamente) a causa del sufrimiento ético por lo que han aparecido los suicidios en el trabajo (Dejours, 2019).

Conclusión

Debido a la extensión del sufrimiento ético, y otras formas de sufrimiento relacionadas con la sobrecarga de trabajo, el acoso y las violencias contra el personal en el ejercicio de sus funciones, los psicoanalistas se convierten hoy en depositarios de un conocimiento sobre el sufrimiento en el trabajo del cual solo puede dar cuenta la teoría psicoanalítica. Esta teoría es la única que puede dilucidar la etiología de este sufrimiento y la descompensación psicopatológica y somática que resultan del mismo. Pues sin la teoría de la sublimación es imposible comprender la etiología, es decir, el camino causal que conduce de la degradación del trabajo vivo a la enfermedad. Como custodios de un conocimiento único sobre el sufrimiento contemporáneo en el trabajo, los psicoanalistas tenemos la oportunidad de sostener la idea de que las patologías mentales laborales contribuyen mucho, mediante la organización neoliberal del trabajo –el gobierno de los números–, a la desestructuración de las condiciones que hacen posible la sublimación. ¿Por qué se trata de un problema político? Porque la sublimación no es posible sin preservar y mantener en el mundo del trabajo los espacios de deliberación necesarios para la elaboración de las reglas del trabajo y del oficio, es decir, los espacios donde se ejerce la actividad deontológica, la cual reside en el principio mismo de la democracia. No solo de la democracia dentro de la empresa o la institución, sino también, debido a la centralidad política del trabajo, fuera de lo laboral, o sea, en el ámbito público y en la ciudad.

El psicoanálisis, por lo tanto, no puede ignorar que su práctica está implicada en la democracia, siempre y cuando entendamos que esta no puede reducirse a la democracia representativa o a la democracia como teoría de gobierno, sino que es ante todo una práctica, a saber, la práctica de la deliberación orientada al acuerdo en el mundo del trabajo –donde se juegan el aprendizaje, la implementación y la transmisión de la práctica de la democracia más allá del ámbito laboral y hasta la ciudad–.

Referencias bibliográficas

- Audier, Serge (2008). *Aux origines du néo-libéralisme: Le colloque Lippmann* [En los orígenes del neoliberalismo: el coloquio Lippmann]. Le Bord de l'eau.
- Cavallo, G. (2023). Moral injustice. How an unfair distribution of moral burdens harms the individual and our society as a whole [Injusticia moral. Cómo una distribución injusta de cargas morales perjudica al individuo y a la sociedad en su conjunto]. *Biblioteca della libertà*, 238, 27-45. https://doi.org/10.23827/BDL_2023_13
- Cukier, Alexis (2018). *Le travail démocratique* [El trabajo democrático]. Presses Universitaires de France.
- Dejours, Christophe (2009). *Travail vivant* (Vol. 1: Sexualité et travail; Vol. 2: Travail et émancipation) [Trabajo vivo (Vol. 1: Sexualidad y trabajo; Vol. 2: Trabajo y emancipación)]. Payot. <https://doi.org/10.3917/eres.lhuil.2010.02.0125>
- Dejours, Christophe (2019). France Telecom Orange – Déposition au procès. Le 10 mai 2019 [France Télécom Orange – Declaración en el juicio. 10 de mayo de 2019]. *Travailler*, 49, 193-213. <https://doi.org/10.3917/trav.042.0193>
- Dejours, Christophe, Deranty, Jean-Philippe, Renault, Emmanuel y Smith, Nicholas (2018). *The return of work in critical theory. Self, society, politics* [El retorno del trabajo en la teoría crítica. El yo, la sociedad, la política]. Columbia University.
- Deranty, Jean-Philippe (2013). Cartographie critique des objections à la centralité du travail [Cartografía crítica de las objeciones a la centralidad del trabajo]. *Travailler*, 30, 17-47. <https://doi.org/10.3917/trav.030.0017>

³ Véanse los siguientes textos de Freud, citados por la edición francesa de sus obras completas: "Le moi et le ça" (1923); "Le problème économique du masochisme" (1923); "Introduction à Sur la psychanalyse des névroses de guerre" (1915) (Freud, 2010, pp. 255-302; 1992, pp. 9-24; 2002, pp. 217-224)".

- Deranty, Jean-Philippe (2016a). En quel sens le travail vivant est-il une catégorie politique? [¿En qué sentido el trabajo vivo es una categoría política?] *Travailler*, 36, 59-74. <https://doi.org/10.3917/trav.036.0059>
- Deranty, Jean-Philippe (2016b). Travail, vie, pouvoir: le travail vivant face aux théories de la biopolitique [Trabajo, vida, poder: el trabajo vivo frente a las teorías de la biopolítica]. En A. Cukier (Dir.), *Travail vivant et théorie critique* [Trabajo vivo y teoría crítica] (pp. 187-220). Presses universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.cukie.2017.03.0187>
- Desmarez, Pierre y Freyssenet, Michel (Eds.) (1994). Les énigmes du travail [Los enigmas del trabajo]. *Sociologie du travail*, 94, hors série, 1-125.
- Dewey, John (2011). *Démocratie et Éducation* suivi de *Expérience et Éducation* [Democracia y Educación, seguido de Experiencia y Educación]. Armand Colin.
- Donaggio, Enrico (2019). *Souffrance en France en Italie* [Sufrimiento en Francia en Italia]. *Travailler*, 42, 93-102.
- Donaggio, Enrico; Rose, José y Cairo, Mariagrazia (2022). *Travail e(s)t liberté?* [¿Trabajo y/es libertad?] *Èrès*. <https://doi.org/10.3917/trav.042.0093>
- Fischbach, Franck (2015). *Le sens du social. Les puissances de la coopération* [El sentido de lo social. La potencia de la cooperación]. Lux.
- Freud, Sigmund (1992, 2002, 2004, 2005, 2007, 2010, 2015). *Oeuvres complètes* [Obras completas], vols. VIII, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII y XIX. Presses Universitaires de France.
- Henry, Michel (1987). *La barbarie* [La barbarie]. Grasset.
- Genel, Katia (2022). Travail, nécessité et émancipation chez Arendt et dans l'École de Francfort: la différence de la psychanalyse [Trabajo, necesidad y emancipación en Arendt y la Escuela de Fráncfort: la diferencia del psicoanálisis]. En A. Cukier, K. Genel y R. Duarte (Eds.). *Le sujet du travail. Théorie critique, psychanalyse et politique* [El sujeto del trabajo. Teoría crítica, psicoanálisis y política] (pp. 125-139). Presses Universitaires de Rennes.
- La Boétie, Étienne de (2016). *Le discours de la servitude volontaire* [El discurso de la servidumbre voluntaria]. Payot.
- Pagès, Claire (2022). L'explication psychique des consentements problématiques. Cadre et ambiguïté [La explicación psíquica de los consentimientos problemáticos. Marco y ambigüedad]. En A. Cukier, K. Genel y R. Duarte (Eds.). *Le sujet du travail. Théorie critique, psychanalyse et politique* [El sujeto del trabajo. Teoría crítica, psicoanálisis y política] (pp. 143-157) Presses Universitaires de Rennes.
- Renault, Emmanuel (2022). *Le travail et ses problèmes. Biologie, sociologie et politique chez John Dewey* [El trabajo y sus problemas. Biología, sociología y política en John Dewey]. Vrin.
- Supiot, Alain (2015). *La Gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France (2012-2014)* [La gobernanza de los números. Curso en el Collège de France (2012-2014)]. Fayard.