

COLECTIVO DE TRABAJO, ACTIVIDAD Y SUBJETIVIDAD: UNA MIRADA CLÍNICA

Andrea Pujol¹

Resumen

Este texto aborda la problemática de la des-colectivización del trabajo y la fragilización de la acción colectiva, a partir del análisis clínico de una muestra intencional de historias laborales de trabajadores industriales.

Se parte del supuesto de que algunas características comunes de la organización del trabajo contemporáneo operan en desmedro de la constitución de los colectivos de trabajo y a la vez activan procesos de desobjetivación en los trabajadores.

El estudio fue realizado con trabajadores de tres sectores productivos y permitió comprender la significación otorgada a la acción colectiva en el desarrollo de sus trayectorias ocupacionales. Para ello, se analizó el desempeño de algunos factores asociados a la organización del trabajo y al management y otros factores relacionados a la dinámica de cooperación del colectivo y a la representación gremial, valorando sus huellas en la experiencia vivida por los trabajadores.

El análisis de la información recogida permitió validar algunas ideas clave: (i) lo colectivo en la actividad de trabajo refiere a la capacidad de incidir en la organización del trabajo y con ello en la calidad del mismo, pero esto no es posibilitado por los actuales modos que adopta la organización del trabajo industrial ; (ii) en el nivel de análisis institucional, el

¹ Docente investigadora de la Universidad Nacional de Córdoba. E-mail:

apujol@psyche.unc.edu.ar

elogio de lo colectivo estructura el discurso de las empresas pero entra en contradicción con las condiciones objetivas que ellas ofrecen para su emergencia y con el estilo de conducción imperante; (iii) en este mismo plano, la institución sindical aparece desdibujada y/o poco legitimada; (iv) a través del análisis de las trayectorias individuales se pueden observar algunos lazos o ligaduras entre lo vivido en la propia trayectoria y los acontecimientos contextuales, pero –curiosamente- esto no aparece en el material recolectado bajo la forma de relatos densos que articulen “lo vivido por uno mismo” con “lo vivido como comunidad”.

Palabras Clave: colectivo de trabajo – subjetividad – clínica del trabajo - calidad de empleo

Abstract

This paper addresses the problem of uncollectivization of labor and the weakening of collective action, from the clinical analysis of a purposive sample of work histories of industrial workers.

It is assumed that some common features of contemporary work organization operate to the detriment of the constitution of collective work and simultaneously activated processes desubjectivation on workers.

The study was conducted with workers of three productive sectors and allowed understand the significance accorded to collective action in the development of their occupational trajectories. To do this, the performance of some factors associated with work organization and management was analyzed, related to the dynamics of cooperation and collective union representation factors, assessing their footprints in the experience of the workers.

The analysis of the information collected allowed validate some key ideas : (i) the collective in the work activity refers to the ability to influence the organization of work and thus the quality of it, but this is not possible due to current modes that takes the organization of industrial labor , (ii) the level of institutional analysis ,the praise to the collective structure the discourse of companies but this is in contradiction with the objective conditions they offer to their emergence and driving style prevailing , (iii) in the same plane , the union institution appears blurred and / or barely legitimate , (iv) through the analysis of individual trajectories can be observed some ties or fastenings between experience on the own trajectory and contextual events but, curiously , this does not appear in the collected material in the form of dense narratives that articulate "the lived for oneself" with "the lived as a community ."

Keywords: collective work - subjectivity - clinic of work - quality employment

Introducción

Este texto presenta resultados de una investigación sobre calidad de empleo desarrollada en la Universidad Nacional de Córdoba, en la que pusimos en foco en las condiciones ofrecidas por la organización del trabajo para la acción colectiva.

La preocupación que orienta esta investigación se inscribe en las reflexiones e inferencias construidas en los estudios previos de este equipo sobre calidad del empleo², desplegados en tres sectores productivos industriales de la ciudad de Córdoba³. A través de distintos

2 Calidad de empleo en Córdoba y Gran Córdoba, desarrollado por el mismo equipo y financiado por la Secretaría de Ciencia y Técnica de la Universidad Nacional de Córdoba y por el Ministerio de Ciencia y Tecnología de la Provincia de Córdoba.

3 Sector metalmecánico, alimentos y bebidas, software y servicios informáticos.

estudios se busca enriquecer las perspectivas clásicas que valoran la calidad del empleo a través del análisis de variables institucionales (Roitter et al., 2013; Pujol, et al. 2012; Roitter y Erbes, 2010) con la inclusión de dimensiones que posibilitan analizar la calidad de trabajo subjetivamente percibida por los trabajadores.

Desde la perspectiva adoptada aquí, la calidad del trabajo puede definirse, al menos parcialmente, en función de las posibilidades de construcción de sentido, de movilización subjetiva, que ofrece a los sujetos la organización del trabajo. En este marco, el colectivo de trabajo se constituye en una instancia de mediación y soporte de los procesos de subjetivación y también en un lugar de articulación de la acción. La organización del trabajo interpela los procesos de subjetivación y acción colectiva y propicia en mayor o menos medida la configuración de un trabajo de calidad, que satisfaga necesidades y que posibilite el desarrollo de los trabajadores.

Si la calidad del trabajo depende significativamente de la cooperación y la confianza (Dejours, 1998; Dessors y Guiho-Bailly, 1998; Dejours, 2013), para valorar la calidad del trabajo, es preciso entonces comprender las tensiones entre la organización del trabajo, los procesos de subjetivación y de acción colectiva en las ocupaciones estudiadas, como así también el modo en que los trabajadores resuelven dichas tensiones.

Lo colectivo no se agota en el plano de la representación gremial, ni puede darse cuenta de ello solo por la dinámica institucional, por lo que resulta central comprender cómo esa representación es vivida por los trabajadores. Otra dimensión de lo colectivo, remite a los grupos de trabajo. Cuando se analiza cómo los trabajadores evalúan la calidad de su trabajo, se observa que el modo en que se conjuga la evolución de la organización del trabajo con las características de la acción colectiva en cada ocupación, promueve la expresión de posiciones subjetivas bien diversas. Lo colectivo puede analizarse entonces como una

variable asociada a la organización del trabajo, como el poder de actuar que los trabajadores tienen sobre su realidad cotidiana más inmediata, sobre las condiciones en que se inscribe la actividad.

En el sector informático (TIC), en donde el trabajo se organiza por proyectos configurados en torno a objetivos de producción, las actividades favorecen el aprendizaje permanente y promueven el despliegue de capacidades y la asunción de desafíos; pero esto también implica niveles de exigencia cognitiva muy altos, que se canalizan en jornadas de trabajo desreguladas, sin límites horarios ni descansos prefijados, que en muchos casos se desarrollan fuera del lugar de trabajo y en condiciones ergonómicas no controladas. Esta organización del trabajo promueve procesos de individualización, e inhibe la conformación de un colectivo de trabajo solidario que pueda organizarse progresivamente para la acción en defensa de sus intereses (Barnes, 2010; Barnes, Jara Roldan, & Pujol, 2011; Pujol, 2011; Pujol, 2013).

En el sector automotriz, la organización del trabajo se encuentra burocratizada a causa de prescripciones muy arraigadas, lo que constituye un límite para el desarrollo de los trabajadores. Si bien en este sector hay sindicatos, se observa que no son ya capaces de representar a los trabajadores, quienes muestran cierta indiferencia a la participación; mientras se expresa además una importante sobrecarga psíquica en los mandos medios (Pujol, 2011; Navarra & Pujol, 2011; Navarra & Saravia, 2011)

En el sector de alimentos y bebidas, se observó que los trabajadores naturalizan las condiciones de trabajo por el miedo a perder sus puestos, en condiciones que regularmente afectan la salud y que además no ofrecen posibilidades significativas de desarrollo (Gutierrez, Olivera Rubia, & Terrera, 2011; Gutierrez, Olivera Rubia, & Terrera, 2011b)

Estas inferencias, entre otras, permiten enfatizar que el análisis de las tensiones que se producen entre la organización del trabajo, los procesos de subjetivación y la dinámica colectiva, constituyen dimensiones sobre las que es preciso profundizar para comprender las características que asume el trabajo contemporáneo.

En esta línea, la presente comunicación da cuenta de los resultados de un estudio cualitativo, en el que se realizó un rastreo del registro subjetivo de lo colectivo en un muestreo teórico de trayectorias laborales de trabajadores industriales de los sectores productivos mencionados.

La dimensión colectiva del trabajo

La importancia que ocupa la organización del trabajo y cómo esta contribuye a dar sentido a las actividades constituye una cuestión de importancia en el análisis de la calidad del trabajo. En este marco, constituye un supuesto clave de nuestra perspectiva, la idea de que nunca se trabaja en soledad y que “organización del trabajo” y “acción colectiva”, se articulan estrechamente para configurar la actividad de trabajo entendida como totalidad. ¿Cómo entender “lo colectivo” en este estudio? Tomamos esta noción en sentido amplio, como lazo social, como referencia a “lo social en el trabajo” considerado desde una perspectiva subjetiva, que se expresa en al menos tres planos:

- a) Como implicación en un grupo de trabajo, en un grupo de pares con quienes se comparte un tiempo, un espacio y una actividad que exige co-operar, interactuar con otros a quienes puede reconocerse y nombrarse como compañeros y con quienes se busca establecer algún grado de confianza orientada al entendimiento mutuo. Se refuerza aquí el término grupo, enfatizando la naturaleza del lazo social que se

articula en torno a la actividad, que moviliza hacia ciertos objetivos que solo pueden lograrse desde el reconocimiento de la interdependencia.

- b) Como identidad profesional compartida o pertenencia a un grupo profesional; en el sentido de participar de una comunidad de prácticas, de compartir con otros un conjunto de reglas de oficio y saberes propios de una actividad; un acervo cultural. El carácter gremial de esta expresión de lo colectivo permite entender que los sujetos se dispongan a la cooperación aún con personas que en muchos aspectos les resultan desconocidas. Sin embargo, aún siendo pares, estos “otros” no constituyen interlocutores significativos en el desarrollo de las rutinas de trabajo, por lo que la naturaleza del lazo social es bien diferente de aquella que se despliega en los equipos de pares con quienes se opera en cercanía.
- c) Como la acción colectiva instituida, la representación gremial asumida a través de las organizaciones sindicales⁴, que a través de su capacidad de expresión en el campo político se constituye en portavoz de las tensiones y contradicciones que atraviesa la organización del trabajo en el campo de las relaciones laborales.

Lo que se evidencia en el cruce de estos planos es que la actividad es siempre singular y tiene una finalidad, y su orientación hacia un fin es definida por el trabajador y el colectivo de pares (Clot, 1998) a través sus intercambios y de la cooperación (Dejours, 2013). Lo colectivo está implicado aquí en las tensiones entre tarea y actividad, enfatizando la distinción entre tarea teórica, -“fotografía congelada” de lo que sucede en la situación de trabajo, según Clot- y la actividad real que los trabajadores realizan. Entre actividad y prescripción (o entre trabajo real y trabajo prescripto) existe siempre un espacio en el que el

⁴ Vale aquí la distinción entre gremio y sindicato, entendiendo a este último como una expresión institucional –política, jurídica- del primero.

trabajador puede operar como protagonista de su propio desarrollo. Sin ese espacio para “interpretar” la prescripción, para (re)crear la acción, la alienación en el trabajo sería el único destino posible.

No obstante, las condiciones de una organización y coordinación del trabajo no están jamás completamente determinadas de antemano, y demandan siempre ser especificadas, in situ y localmente, por las operaciones de los agentes que están comprometidos en el cumplimiento de una actividad (Beguin & Clot, 2004). Cuando se examina el comportamiento en las situaciones cotidianas de trabajo y en el contacto con entornos sociales y tecnológicos, las personas parecen pensar cooperativamente con otros, y con la ayuda y medios que la cultura les proporciona, lo que pone de relieve la importancia del acervo cultural en el despliegue que hacen los trabajadores en la actividad de trabajo, en donde cada trabajador valora sus propios recursos en función de su necesidad de alcanzar ciertas metas y de afrontar desafíos, y para lo cual muchas veces contravienen aquello que le prescriben.

En este punto, los planos de lo colectivo se entrecruzan y operan como un marco para la comprensión de los procesos de subjetivación y de conquista de la identidad y la salud. En síntesis, desde el punto de vista de la organización del trabajo, no es posible aprehender al sujeto sino a través del vínculo subjetivo que establece con la actividad en la que los otros juegan un papel clave. El sujeto se singulariza en una historia social, en una actividad que está orientada hacia un fin, pero que también es la actividad de otros con quienes comparte propósitos, marcos de referencia, conocimientos, modos de hacer. Desde el punto de vista de la organización del trabajo, esos otros son quienes contribuyen a dar dirección y sentido a la tarea (Bournel-Bosson, 2010).

Así, en el desarrollo de la actividad, la función del colectivo remite a la reorganización de la actividad por parte de los trabajadores, a través de la deliberación y la adopción de decisiones orientadas a regular las acciones individuales, inscribirlas en un conjunto de reglas compartidas y en un marco de significación común. Compartimos con Bournel-Bosson (2010) que el colectivo de trabajo no es algo que viene dado sino algo “a crearse y mantenerse vivo” y no refiere a lo prescripto por la empresa, sino a lo generado en el trabajar con otros. Thomas Périlleux (2008) señala que con frecuencia en el campo sociológico son analizadas las fuerzas que se oponen a la conformación de los colectivos, pero escasamente las fuerzas internas. En su análisis de las condiciones estructurales que operan sobre la formación de colectivos de trabajo, señala tres procesos socio-antropológicos: a) la inscripción de los actos en comunidades de práctica; es decir la elaboración de las prácticas sobre la base de un acuerdo pragmático, implícito o explícito, en cuanto a las maneras de hacer las cosas; b) la institución del los sitios, o regulación interna de procesos de diferenciación de posiciones en un campo o –interaccionalmente- la asunción de roles en una dinámica de institución de diferencias; y c) la disposición o la capacidad de asumir o abordar los eventos, los acontecimientos que rompen las rutinas procedimentales con las que se enfrenta la actividad y ponen a prueba al colectivo en su capacidad de reorganizarse.

Esta característica, tiene valor para lo que hemos llamado los distintos “planos” en los que lo colectivo puede expresarse. Lo colectivo potencia y restringe al sujeto, interviene en la construcción de la identidad posibilitando y limitando a la vez la reafirmación de la singularidad, propiciando el despliegue de la subjetividad en un movimiento que es a la vez institución de las diferencias y constitución del nosotros.

En el plano institucional, es posible considerar otras perspectivas sobre la noción de colectivo, que marcan la preocupación por los procesos de des-colectivización del trabajo asalariado (Linhart, 2010). He aquí una paradoja clave: en las formas de organización que adquiere actualmente el trabajo, la fragilización de los colectivos de trabajo es por contraste tan importante como los discursos sobre la cooperación, el involucramiento de todos y el desarrollo del sentido de equipo. A su vez, las formas tradicionales de representación de los intereses colectivos por la vía de la acción sindical es cada vez menos significativa. La debilidad de las regulaciones colectivas, deja con frecuencia a los trabajadores frente a una prescripción que para ser cumplida debe negar las situaciones humanamente sensibles y los pares pueden ubicarse en posición de control.

De este modo, se observa en las empresas e instituciones un des-apuntalamiento del lazo social y profesional que genera “un individualismo autista o una desubjetivación adaptativa” (Diet, 2010) que se encuentra en el origen del sufrimiento en el trabajo. En este marco, algunos autores (Soulet, 2009; Hamraoui, 2010; Sennett, 2006) proponen analizar las fragilidades que nacen de la exigencia social de autonomía y realización de sí. Dejours (2006) explica razonablemente las consecuencias de esto en términos de “patologías” que caracterizan las nuevas formas de organizar el trabajo. Se trata de situaciones en las que se refuerza la lógica instrumental y la organización aprovecha la vulnerabilidad del trabajador para ganar aún más en productividad siempre apoyándose en los preceptos del “buen desempeño”. También la violencia constituye un “signo de época” que al igual que en otros ámbitos de la vida social no remite sólo al golpe físico sino al acoso moral, al maltrato psicológico y a la negación del sufrimiento infligido a otros, fenómenos estos que habitan hoy los espacios de los colectivos de trabajo y que dan cuenta de las tensiones que los atraviesan. Se considera entonces que algunas características comunes de la organización

del trabajo contemporáneo operan en desmedro de la constitución de colectivos de trabajo y a la vez activan procesos de desobjetivación en los trabajadores.

A partir de los desarrollos precedentes, el estudio realizado se orientó por la consideración de un conjunto de dimensiones de análisis, puestas en juego en la realización de entrevistas de trayectoria, de tipo biográfico.

- **Hitos de trayectoria del trabajador:**
 - Dimensión retrospectiva y situación presente
- **Factores asociados a la actividad**
 - Vínculo subjetivo que establece el trabajador con la actividad: con el objeto de trabajo, con los medios y recursos y con los otros (pares, superiores y maestros)
 - Regulación de la acción individual y su inscripción en normas compartidas y marco de significación común
 - Pruebas del trabajo que mantienen vivo el colectivo/ Disposición o capacidad para asumir los eventos o acontecimientos que irrumpen en las rutinas/ Poder de actuar: condiciones para su desarrollo
 - Capacidad de actuar juntos, dificultades y bloqueos, éxitos y fracasos de la acción colectiva
 - /Lo que debería cambiar para poder trabajar juntos y actuar colectivamente
- **Factores asociados a la institución**
 - Apuntalamiento del lazo social y profesional por parte de la institución vs individualización, autismo, des-colectivización

- Características de las condiciones de trabajo que inciden en los procesos colectivos (contratos y premios individuales, inequidades, privilegios, etc.)
- Características del management asociadas a los procesos de colectivización (inculcación del miedo, de la incertidumbre, ocultamiento o manipulación de la información para infundir temor, insatisfacción permanente con los desempeños, etc.)
- Características de la representación sindical
- **Factores asociados a las temporalidades sociales**
 - Identidad Individual e identidad colectiva / lo sucedido en uno mismo y la memoria histórica
 - Hitos en relación a la cuestión de los colectivos de trabajo en la empresa y del rol de las organizaciones gremiales, que toma como referencia para emitir sus opiniones
 - Referentes que toma como válidos para formarse opinión (sus padres, sus abuelos, lecturas históricas, comentarios de terceros, los medios, etc.)
 - Acontecimientos o hechos histórico-sociales que considera en sus valoraciones
 - Cambios positivos y negativos en relación a la propia experiencia (tensión entre identidad personal y colectiva)

Para reconstruir las características que adquiere la organización del trabajo en las ocupaciones estudiadas, se hace preciso contar con material narrativo que permita analizar qué sentidos asignan los actores sociales a la organización del trabajo y cuáles se expresan en significaciones compartidas. Interesa entonces analizar qué posibilidades tienen los

trabajadores de identificar, discriminar y afrontar las contradicciones en la organización del trabajo a través de la acción colectiva.

En el plano metodológico, si lo colectivo es una vía para la construcción de la identidad en el trabajo, resulta significativo señalar la importancia de la articulación entre lo “biográfico subjetivo” y lo “social relacional” en la construcción de la identidad profesional y el papel que juegan los sistemas de acción como escenario de los procesos de atribución e incorporación de identidad, de transacciones entre el mundo interno y el mundo social (Dubar, 2002). Entendemos que un trabajo de calidad debe permitir el desarrollo ocupacional del trabajador, considerado como el proceso que posibilita la construcción de una identidad laboral a través del dominio de un quehacer, la identificación con una actividad y el desarrollo de pertenencia a un colectivo de trabajo con tradiciones y una cultura propia.

Lo biográfico como vía de acceso

El estudio recogió la voz de un conjunto de trabajadores operativos en clave biográfica. La construcción del problema y la perspectiva adoptada para abordarlo, justificó el diseño de un muestreo teórico que busca resultados más en términos del planteo de nuevas y mejores preguntas que en términos heurísticos. En este sentido, organización del trabajo y acción colectiva son categorías que se abordan desde las marcas que dejan en la subjetividad, por lo que no es posible acceder a la comprensión de sus relaciones, sino a través de aproximaciones sucesivas: por distintas vías de acceso, mediante el uso de diferentes técnicas de recolección y análisis, variando las estrategias de análisis y buscando siempre ganar en una mayor y mejor comprensión.

Para este estudio, se desarrollaron entrevistas en terreno, en clave biográfica, con el fin de rastrear marcas en las trayectorias ocupacionales que pudieran conectarse con las significaciones atribuidas a lo colectivo en el trabajo. Por cierto, desde el punto de vista metodológico, en el fenómeno que se pretende analizar, las metodologías cualitativas son apropiadas para investigar la construcción social de los significados, las perspectivas de los actores sociales, los condicionantes de la vida cotidiana o brindar una descripción detallada de la realidad (Denzin & Lincoln, 1994).

En este marco, y atendiendo al objeto, se buscó preservar la consistencia en tres aspectos clave: a) la importancia de la voz del trabajador, que promueve la construcción de los datos a partir de información co-producida en terreno; b) la provocación de un relato reflexivo, al que se accede cuando se interpela en torno a las rutinas y novedades que hilvanan la acción cotidiana y c) la inclusión de una mirada evolutiva del sujeto, que puede verse facilitada por la evocación reconstructiva que implica la entrevista de trayectoria (Pujol, 2012).

Sobre esta base se realizaron diez entrevistas de trayectoria, de corte biográfico, a un muestreo teórico de trabajadores de sectores industriales⁵. A través del enfoque biográfico se busca acceder a la articulación entre objetividad y subjetividad a partir del reconocimiento del papel que juegan las estructuras psíquicas como parte integrante de lo social (Bertaux, 1980), asignando a la biografía la tarea de mediar entre la historia individual y la historia social. Al momento del análisis, se operó sobre el corpus volcando los datos en una matriz de eventos biográficos (MEB) y se realizó el análisis de contenido categorizando los relatos en función de las dimensiones previamente consideradas, pero también identificando la emergencia de nuevos núcleos de sentido.

⁵ Los trabajadores seleccionados pertenecen a los sectores foco del estudio: alimentos y bebidas, software y servicios informáticos y sector automotriz.

Lo colectivo en la actividad

Conocer cómo lo colectivo se hace presente en la actividad de trabajo desde la mirada de cada trabajador resultó sumamente fértil desde el punto de vista de la comprensión del fenómeno.

El sector de alimentos y bebidas se encuentra altamente automatizado, lo que incide de manera notable en el registro subjetivo de los trabajadores, quienes reconocen que la actividad se encuentra configurada por una espacialidad y un ritmo que irrumpe en la cantidad y calidad de interacciones con los pares y que impide la cooperación reflexiva.

Los entrevistados en este estudio, trabajadores cerveceros, describen el sistema de actividad y puntualizan que “(...) *uno está medio encerrado porque están en distintas partes las máquinas, no es un solo galpón en el que está todo. Hay paredes de por medio y hasta hace un tiempito atrás yo tenía más contacto con otra máquina, pero en base a cómo pusieron ahora los transportes, a los muchachos ya no los veo*”. Puede inferirse entonces que ciertas condiciones ofrecidas a través de la organización prescrita del trabajo, delimitan: a) el aislamiento del grupo, en tanto el trabajador opera individualmente una máquina, que por su disposición física determina escasas posibilidades de interacción concreta con los otros durante el flujo siempre continuo y constante de producción; b) ritmo monótono del proceso productivo y de los equipamientos, en donde el trabajo es precisamente garantizar la monotonía del proceso, y en simultáneo luchar contra las eventualidades que presentan las máquinas o sus insumos, que implican interrupciones en la repetición de la acción; c) el estrechamiento de la consciencia en la ejecución de la tarea, que implica suspender toda

facultad de pensamiento crítico y exigirse a la vez de una alta concentración, fijando la atención en un proceso monótono y rutinario.

En el orden del trabajo real, la actividad impone entonces una lucha contra la deshumanización impuesta por la prescripción. Se observa en las entrevistas que la acción colectiva suele surgir de las tensiones, inconsistencias, y contradicciones mismas ofrecidas por la organización del trabajo: se narra por ejemplo cómo algunas prácticas de gestión de la calidad, convocan a la participación colectiva sin acompañarla ni respaldarla de un modo genuino. En estos escenarios, los trabajadores deben pensar y analizar aspectos del proceso que *“nunca se transforman”*, lo cual conlleva a su vez la exigencia emocional de soportar sentimientos de impotencia y frustración, que se combinan en contraste con la hipersimplificación de las tareas rutinarias de la línea. Movilizar la subjetividad y la acción colectiva, la implicación y la creatividad, allí donde no se está dispuesto a transformar, constituye una de las principales encerronas del management contemporáneo.

En estas condiciones las posibilidades de encuentro son escasas y se concretan en dos instancias puntuales: a) en reuniones breves de intercambio, quince minutos antes del comienzo del turno, instancia en la cual el grupo inmediato se aboca a comentar y analizar las características puntuales que presenta el proceso de trabajo antes del comienzo de la jornada. En palabras de los trabajadores: *“una reunión inicial de 15’ que te permite evaluar cómo estamos y cómo nos preparamos para la jornada”*, en donde el grupo inmediato oficia en términos de colectivo de trabajo intentando al menos *“anticiparse”* a la variabilidad de eventualidades y dificultades con las que deberán enfrentarse y lidiar luego en forma individual, entre lo maquinal y lo humano en el trabajo (Dejours, Dessors y Molinier, 1998); y b) las reuniones de optimización de procesos, las cuales son propuestas por la empresa, pero paradójicamente no rescatan las sugerencias efectuadas por los

trabajadores, siendo utilizadas en muchas oportunidades como dispositivos de control que permiten a los cuadros gerenciales conocer qué piensa cada uno.

¿Qué mantiene vivo entonces a este colectivo de trabajo? Para el caso de los trabajadores que deben enfrentar altos niveles de automatización de la tarea, luchar en contra de las fallas constituye un factor clave de articulación colectiva. En palabras de un trabajador pudo escucharse: *“por ahí uno trabaja mal para poder llegar a lo que se pide, la meta (de producción), pero lo que se está por ahí ahora tratando (porque esto viene desde hace tiempo) es que si hay tal inconveniente, bueno, que el inconveniente salte, porque al no haber respuesta, que el inconveniente salte es ponerlo en evidencia para que lo puedan asumir, y que no quede oculto”*. En el silencio de la máquina y en la pausa del proceso, es donde el sujeto recupera su posibilidad de subjetivarse en el seno mismo de las tensiones y contradicciones de la organización prescrita del trabajo, dando lugar entonces a la organización real del trabajo bajo la forma de un “compromiso”. En este sentido, construir un compromiso pasa, de hecho, por un juego social. La organización real del trabajo es un producto de las relaciones sociales, lo que está en juego en las relaciones sociales de trabajo es aquí la elaboración de la actividad (Dejours, Dessors y Molinier, 1998).

En el sector automotriz, en la línea de montaje la coordinación de acciones es clave para la actividad, y de modo similar al sector de alimentos, el peso de las coordinaciones colectivas se encuentra fuertemente ligado a los cambios de turno, dado que la cadencia y ritmo del proceso deja poco espacio para comportamientos que quiebren las rutinas. Sin embargo, hay sectores de las empresas que están organizados en torno al trabajo individual y en donde la acción es autónoma y casi en situación de aislamiento social.

Las empresas del sector TIC, disponen de formas flexibles de organización del trabajo, autoreguladas, que demandan a los trabajadores nuevas exigencias. Estas estrategias

productivas y de gestión, generan en algunas organizaciones importantes contradicciones entre la negociación individual de los contratos, la necesidad de un sistema de remuneraciones equitativo y la organización del trabajo por equipos de proyecto (Pujol, 2013). Los regímenes salariales se tornan desiguales y poco transparentes, acentuando las diferencias en las condiciones de contratación de personas con iguales tareas y competencias similares que integran incluso el mismo equipo de trabajo, lo que atenta contra la cooperación grupal.

En la mayoría de las firmas los estilos de supervisión se orientan a garantizar la disponibilidad de las herramientas, alentar el involucramiento, la autogestión del cumplimiento de las responsabilidades asignadas y la resolución grupal de los problemas que surgen: *“Ante los problemas, tenemos que ver cuándo están solucionados y estimar el impacto, tiene que ser grupal la resolución, por lo menos una discusión en el grupo tiene que haber. A veces los tiempos no dan. Están todos en su tarea y entonces se resuelve individualmente”*. Cabe destacar que estas características no son comunes a todas las empresas, muchas de ellas mantienen el estilo de supervisión basado en la fuerte prescripción de las tareas y el control de su realización.

La empresa como escenario de la “cooperación débil”

En lo referido al lugar que ocupan las empresas en el desarrollo de lo colectivo, pudo observarse que el lazo social es un componente escasamente promovido. En primer lugar, debido a las particularidades de la naturaleza de los contratos de trabajo y en segundo lugar, por las condiciones de discrecionalidad impuestas implícitamente por los mandos medios, como necesarias para ser considerado *un trabajador a efectivizar o a promover*. Los estilos

de supervisión atentan con frecuencia contra la cooperación: uno de los trabajadores entrevistados, por ejemplo, expresa que en ciertos casos algunos supervisores han impulsado rumores y habladurías provocando enfrentamientos entre los integrantes de los grupos de trabajo, y en otros casos, determinados estilos de gestionar el personal expresan criterios diferenciales de selección entre los trabajadores, protegiendo y favoreciendo laboralmente a aquellos trabajadores con los que mantienen relaciones cercanas de amistad personal, sin respetar las prioridades del escalafón. Con mayor o menos intensidad esto está presente en el relato de todos los trabajadores entrevistados.

Los trabajadores de la alimentación atraviesan las situaciones laborales más precarias caracterizadas por la desigualdad social y que rozan con frecuencia la ilegalidad. ., Esto se expresa de diferentes modos: a) trabajadores con “contratos de trabajo temporarios” 8 meses continuos de trabajo y 4 meses suspendidos; b) trabajadores con “contratos de trabajo temporarios permanentes”, que son aquellos trabajadores que trabajan durante todo el año y son suspendidos 15 días “para que descansen”, por lo que no cuentan con retribución por vacaciones puesto que su derecho a gozar de vacaciones pagas o a licencias ordinarias se encuentra literalmente impedido y en su lugar aparece el concepto de “suspensión”. Estos trabajadores, al igual que los anteriores pueden permanecer así durante años. ; Y c) “trabajadores efectivos” son aquellos trabajadores que (en muchos casos luego de una larga espera de años) son efectivizados por la empresa bajo un contrato de trabajo por tiempo indeterminado y gozan entonces de mayores protecciones laborales.

El miedo a perder el trabajo, constituye un elemento recurrente en relación a los estudios realizados antes (Gutierrez, Olivera Rubia, & Terrera, 2011; Gutierrez, Olivera Rubia, & Terrera, 2011b) y expresan consistencia con las referencias teóricas: Dejours (2013) sostiene que para dar cuenta de la formación de una masa desorganizada (a partir de una

masa organizada), quizá haya que buscar primero por el lado de las *fuerzas susceptibles de desestructurar los lazos de civilidad* que hasta entonces asociaban a los individuos en una masa artificial, tomando apoyo en una teoría del sujeto, del trabajo y de los lazos que se tejen entre humanos en ocasión del trabajo. En este sentido, analiza una serie de condiciones que están presentes en *procesos colectivos ambiguos en términos axiológicos*, estas condiciones se dan *cuando el trabajo implica riesgos, porque esa dimensión del trabajo- el riesgo- introduce en la situación de trabajo, una dimensión específica: el miedo*. A partir de las entrevistas realizadas puede verse que tanto el apuntalamiento del lazo social como el profesional se ven seriamente obstaculizados también por las características operativas de estos estilos de gestión, máxime si se consideran los dos grandes riesgos que implican estas condiciones: por un lado el riesgo de precarización que atenta en contra de un empleo de calidad, centrado en la inseguridad del trabajo (ser un trabajador temporario y convivir internamente con la incertidumbre de la inseguridad laboral) y por otro lado el riesgo de disolución del lazo social en sí mismo, determinado fuertemente por las características concretas del proceso de trabajo y por los componentes socio-técnicos exigidos por los cuadros de gestión (adherirse a una cierta intersubjetividad requerida, un cierto *estilo de ser con el jefe y con los otros*).

El tema de la evaluación del desempeño es otro elemento clave para analizar en esta dimensión, ya que los trabajadores refieren a que son evaluados anualmente por sus superiores, pero que no se les ofrece información de retroalimentación sobre su desempeño, a la vez que refieren desconocer los criterios y estándares esperables. La división social y técnica del trabajo se agudiza y se combina con el quiebre de la dinámica de reconocimiento, factores que atentan contra los procesos de profesionalización de los trabajadores.

Las condiciones de trabajo en el sector automotriz son de mayor calidad, pero los otros dos factores generadores de miedo están presentes: estar alerta a las expectativas del supervisor y salir airoso de las evaluaciones –aún cuando no se sepa con qué criterios uno ha sido evaluado ni se tenga retroalimentación al respecto- constituyen los pilares de la estabilidad.

En la percepción de los entrevistados, lo que se evalúa es el desempeño individual

“mientras vos te lleves bien con tu jefe y hagas bien tu tarea está todo bien. Hay que colaborar con los compañeros pero no es lo más importante, tenés que ayudar si el otro está en problemas, pero lo importante sos vos y tu jefe.”

El reconocimiento de los saberes de los operadores tampoco resulta importante: no hay correspondencia entre los saberes y la jerarquía, sino más bien una competencia entre saberes prácticos y títulos educativos. Quienes tienen calificación y jerarquía están habilitados para evaluar a otros, aunque no conocen las operaciones. Al describir la conformación del plantel de su sector, un trabajador dice: *“...en mi sector somos en total 16 personas; ocho en cada turno, de los cuales uno es el coordinador, pero ocupa el mismo lugar que los otros y no cumple la función de jefe, tiene una máquina a cargo y hace también una parte administrativa. Además hay un jefe de sector, que es ingeniero, pero no sabe nada de la línea, le tenemos que enseñar nosotros”*

Esto guarda relación con el modo de gestión del conocimiento y del saber a nivel institucional en tanto oficia como elemento explícito o implícito en favor o en contra de los procesos de colectivización. Cabe destacar que muchas veces recibir capacitación implica para el trabajador posibilidades de asumir mayores responsabilidades, lo cual impacta en su remuneración. Pero la capacitación es asignada a criterio de cada supervisor, determinando internamente dentro de los grupos de trabajo que algunos sean “elegidos” para capacitación, mientras que otros no. Estas condiciones obligan a cuestionar las implicancias

que ciertas condiciones de gestionar la formación tienen sobre los procesos de colectivización y des-colectivización de los trabajadores; es decir, ¿cómo se transmiten los saberes del oficio en éstas condiciones? ¿Cómo es posible la colectivización del saber o la construcción de un saber colectivo?

De modo complementario, la institución gremial parece desdibujarse. En los sectores estudiados, los trabajadores reportan escaso conocimiento respecto de la figura y función sindical. Si bien cuentan con una representación gremial, identifican el rol de la misma en relación a dos aspectos fundamentales: la negociación salarial y la defensa del trabajador ante posibles despidos. Se observa escaso conocimiento o participación respecto de otras actividades que pudieran estar desarrollándose (o reclamo de actividades que debieran realizarse y están vacantes) desde los respectivos gremios. En el sector de alimentos y en el automotriz, los trabajadores rara vez son consultados para la toma de posiciones y/o decisiones a nivel colectivo: reconocen que son formalmente representados y “*defendidos*” por sus gremios, pero no existe participación y democracia sindical genuina. Esto se expresa con distinta intensidad en frases como “*el sindicato es un mal necesario*” (trabajador afiliado, rubro alimentos) o “*tengo contacto con el sindicato pero no soy muy partidario, aparte porque no está bien visto en la empresa, los delegados no están bien vistos*” (trabajador afiliado, rubro automotriz), expresión que alude a que la empresa desalienta a través de acciones aversivas la participación de los trabajadores en la vida sindical.

Además, en el sector automotriz el escaso nivel de conflictividad entre el sindicato y la empresa, se percibe como connivencia: “*está todo muy alineado, sindicato, empresa y gobierno nacional y por ahí lo que uno necesita es que no esté todo tan tranquilo, que haya un poquito más de conflicto*” (trabajador afiliado, rubro automotriz). Al parecer, la acción

sindical carece de instancias efectivas de deliberación y de participación democrática de los trabajadores en su conjunto y según los trabajadores suele caracterizarse por establecer relaciones laborales con las empresas que están centradas en la cortesía, la empatía, la camaradería y el altruismo, que tiende a justificar y o comprender los procesos de flexibilización de la gestión del trabajo. Existen así instancias de diálogo y deliberación con el sector empresario, denegadas a los trabajadores, que suturan la conflictividad.

En la línea de los autores que tomamos como referencia, cabe interrogarse sobre las características del trabajo sindical, la configuración de identidades sindicales defensivas, es decir, las modalidades que asumen los procesos de construcción de la representatividad sindical a la luz de la configuración de las identidades colectivas (De la Garza Toledo et al, 2010)

En síntesis, la representación sindical se encuentra desdibujada y convive con un empuje *hacia el individualismo*. La acción colectiva emerge como manifestación espontánea, de características reactivas, ante una amenaza real de pérdida del trabajo y en aquellas situaciones extremas de injusticia social. Pero luego parece discontinuarse en cuanto a otros aspectos que sabemos que hacen a la calidad del trabajo, o simplemente respecto de la necesidad de participar sostenidamente en un proyecto político de lucha. Un trabajador ejemplifica esta modalidad de acción sindical: "*Es la historia de un compañero que de la noche a la mañana la empresa había decidido que tenía que dejar de trabajar, y no había causas, no había motivos, no había nada y ahí actuó el gremio y en un acto de compañerismo no se trabajó ese día, hasta que lo reincorporaron, la verdad que valió la pena. Era más que injusto aparte porque había tenido familia!*". Como puede verse, estas reacciones no constituyen tanto instancias de acción colectiva genuina, como actos

reactivos de defensa cuando lo que se percibe como amenaza alcanza el orden del interés individual.

Acción colectiva y signos de época

Entre las expectativas que orientaron el trabajo en terreno, entendimos posible hallar en las entrevistas marcas de alguna forma de lectura del contexto por parte de los trabajadores o enlaces entre algunos hitos biográficos y rasgos propios de ciertas temporalidades sociales. Sin embargo, al menos en este primer conjunto de entrevistas, esas articulaciones no aparecen con claridad.

Se observa en el corpus de datos cierto vaciamiento de relatos sobre lo social, ausencia de referencias a la historia colectiva reciente o pasada, lo que resulta significativo y no puede explicarse fácilmente. En relación a lo gremial en la sociedad, los trabajadores no hacen referencia al devenir histórico de las luchas y reivindicaciones del gremio que los representa, ni tampoco relatan aspectos de la evolución o cambios en la vida de los sindicatos en general. En lo que remite a la historia social, tampoco aparecen asociaciones significativas de la experiencia vital del trabajador con hitos de la historia local: los relatos focalizan la experiencia propia y la de los pares más cercanos, mientras que los sucesivos niveles de inclusión colectiva –los equipos, los trabajadores de la empresa, los trabajadores de tal o cual sector, los trabajadores en general- se desdibujan.

Tampoco en el plano de la referencia a los hitos sociales es posible captar relatos densos. No obstante, el ordenamiento de la información de trayectoria laboral en clave biográfica, permitió construir algunas inferencias en clave transversal: en algunos casos, la interrupción de las trayectorias ocupacionales guarda relación directa con los cambios que

el mundo del trabajo viene experimentando en nuestro país y que impacta fuertemente en la construcción de las identidades profesionales. Una parte de los trabajadores que componen la muestra, han comenzado a trabajar en el año 2000 o 2001 y han tenido trayectorias muy interrumpidas y de corta duración en cada uno de los empleos hasta el año 2004, caracterizándose dicha trayectoria por una permanencia que va de un mes a un año como máximo en cada empleo. A su vez, en algunos casos, esto se ha visto determinado por contrataciones precarias que exigieron al trabajador tener que desempeñarse paralelamente en dos empleos simultáneamente hasta obtener un contrato estable en alguno de ellos. Estas inferencias constituyen indicios que se hace preciso retomar en otros estudios, al igual que otras consideraciones biográficas (se observa, por ejemplo, que en los trabajadores más jóvenes y en los más calificados existe una menor resonancia subjetiva de lo colectivo) o de trayectoria (por ejemplo, la rotación frecuente o los cambios de empleo, constituye un hito de trayectoria que puede vincularse con una baja significación de lo colectivo para el trabajador) que constituyen claves de acceso a una formulación más compleja del problema.

Conclusiones

Analizar las condiciones ofrecidas por la organización del trabajo en tensión con lo colectivo supone dar cuenta de algunos interrogantes clave: ¿qué condiciones ofrece el trabajo contemporáneo para la construcción y desarrollo de lo colectivo? ¿Cuál es el orden institucional en el cual estas condiciones se inscriben y cómo son subjetivadas? ¿Qué particularidades adquiere lo institucional del trabajo en tanto manifestación de una relación social que funda un orden de civilidad?

En primer lugar, lo colectivo en la actividad de trabajo refiere a la conquista del poder de actuar sobre las situaciones, a la capacidad de incidir en la organización del trabajo y con

ello en la calidad del mismo. Lo colectivo en este plano, refiere a una cooperación significativa, orientada a la deliberación y a la construcción de un marco de regulación para el comportamiento. En el caso que nos ocupa, esto no resulta posible porque un sistema de actividad altamente automatizado y codificado desde fuera, no brinda espacio para la implicación efectiva. Esto se expresa en las entrevistas de los trabajadores de los sectores manufactureros (alimentos y automotriz) cuando refieren al modo de organización de la actividad y a las instancias –escasas, esporádicas- en las que es posible la deliberación. En contrapartida, en los trabajadores del sector de software la flexibilidad de la organización del trabajo posibilita la construcción de criterios y respuestas colectivas ante numerosas situaciones no previstas en las rutinas, lo que es fuente de placer y oportunidad de desarrollo para los trabajadores.

Sin embargo, en el nivel de análisis institucional, todos los trabajadores, sin importar el sector, comparten una misma realidad: lo colectivo estructura el discurso de las empresas y se expresa en la apelación a los equipos, a la cooperación y al aprendizaje, pero discurre en contradicción con dos factores: la existencia de (i) condiciones de trabajo y (ii) un estilo de gestión, generadores de inestabilidad, incertidumbre y temor. Cuando la jerarquía avala la discusión y debate sobre la organización del trabajo -habilitando la discusión sobre el trabajo real- surgen experiencias satisfactorias para los trabajadores, pero bajo condiciones que niegan la civilidad del trabajo esto no es posible. En el trabajo de manufactura, esto parece ligarse a fenómenos de intensificación, precariedad de contratos y estilos poco saludables de gestión. En el sector software, si bien las condiciones contractuales son mejores, la intensificación viene dada por la presión que implica alcanzar los objetivos de cada proyecto, por una jornada de trabajo (des) o (auto) regulada y por un estilo de management que a través de contratos idiosincráticos promueve la competencia y el estrés.

En coherencia con lo planteado a nivel teórico, se pueden observar algunos lazos o ligaduras entre lo vivido en la propia trayectoria y los acontecimientos contextuales, pero esto no aparece en las entrevistas bajo la forma de relatos densos que articulen “lo vivido por uno mismo” con “lo vivido como comunidad”. El peso del relato de los trabajadores se expresa en las referencias a las condiciones de trabajo y a las características de las empresas -y del management-: el sindicato, como segundo actor institucional es poco referenciado y las referencias a lo histórico-social, resultan menos visibles aún, pero constituyen indicios que consideramos valioso apuntalar en próximos estudios.

BIBLIOGRAFIA

Barnes, F. (2010). El ambiente organizacional calificante en empresas del sector de Software y Servicios Informáticos de la ciudad de Córdoba. *XV REUNIÓN ANUAL DE LA RED PYMES MERCOSUR*. Mendoza, Argentina.

Barnes, F., Jara Roldan, V., & Pujol, A. (2011). La calidad del empleo en las trayectorias de trabajadores de empresas del sector software y servicios informáticos de la ciudad de Córdoba, Argentina. En J. Zanelli, N. Silva, & S. da Rosa Tolfo, *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho*. Sao Paulo: Casa do Psicólogo.

Beguin, P., & Clot, Y. (2004). *La acción situada en el desarrollo de la actividad*. París: Revista electrónica Activités.

Bertaux, D. (1980). L'approche biographique, sa validité méthodologique, ses potentialités. *Cahier internationaux de sociologie*, LXIX (2), 198-225.

Bournel-Bosson, M. (2010). Analyse du travail et revitalisation du collectif. En Y. Clot, & D. L'huillier, *Agir en clinique du travail* (págs. 225-236). Paris: Érès.

Clot, Y., 1999, *La fonction psychologique du travail*. Paris, PUF.

- De la Garza Toledo, E., Gayoso Ramirez, J. L., & Moreno, S. H. (2010). La Querrela de las Identidades ¿pasado sistemático, presente fragmentario? En E. De a Garza Toledo, & J. C. Neffa, *Trabajo, Identidad y Acción colectiva* (págs. 9-42). Clacso - Plaza y Valdés.
- Dejours, C. (1998). *El Factor Humano*. Buenos Aires : Lumen.
- Dessors, D., & Guiho-Bailly, M. (1998). Organización del Trabajo y Salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo. Buenos Aires: PIETTE-CONICET. Pp. 38.
- Dejours, C. (2006). *La banalización de la injusticia social*. Buenos Aires: Topia.
- Dejours, C. (2013). *Trabajo Vivo*. Tomo II. Buenos Aires: Topia.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (1994). *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage Publications.
- Diet, E. (2010). Equipes pluridisciplinaires, groupalité et conflicts d'appartenance. En Y. Clot, & D. L'Huilier, *Agir en clinique du travail* (págs. 237-249). Paris: Érès.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades. La interpretación de una mutación*. Barcelona: Bella Terra.
- Gutierrez, I., Olivera Rubia, M. E., & Terrera, A. (2011). Calidad de empleo en el sector alimentos y bebidas de la ciudad de Córdoba. Emergencias y persistencias. *10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: Publicación en CD.
- Gutierrez, M., Olivera Rubia, E., & Terrera, A. (2011b). Calidad de empleo y salud. La organización social del tiempo en el sector alimentos y bebidas de Córdoba. *II Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. Rosario: Publicación en CD.
- Hamraoui, E. (2010). Servitude volontaire ou désobjectivation? En Y. Clot, & D. L'huilier, *Travail et santé* (págs. 101-115). Paris: Érès.
- Linhart, D. (2010). Subjectivité collective et travail. En Y. Clot, & D. L'Huilier, *Travail et santé* (págs. 115-124). Paris: Érès.

- Navarra, J., & Pujol, A. (2011). Características del empleo de mandos medios del sector automotriz en Córdoba: una contribución para pensar la calidad del empleo en la actualidad. En J. Zanelli, N. Silva, & R. da Rosa Tolfo, *Processos psicossociais nas organizações e no trabalho*. Sao Paulo: Casa do Psicólogo.
- Navarra, J., & Saravia, S. (2011). Vivencias o significados subjetivos atribuidos al empleo en personal de management del sector automotriz en Córdoba. *II Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*. Rosario: Publicación en CD.
- Périlleux, T. (2008). Trabajar juntos, vivir en colectivo. En B. Espinosa, *Mundos del Trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas* (págs. 229-249). Quito: FLACSO.
- Pujol, A. (2011). Producción intensiva en conocimiento y producción tradicional: la calidad del empleo subjetivamente percibida por los trabajadores. *10º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*. Buenos Aires: 2011.
- Pujol, A. (2012). Ocupaciones y biografías: el uso de la noción de trayectoria en los estudios del trabajo. *Aristeo - Revista de investigaciones y aplicaciones en psicología del trabajo* (2), EUDEBA, Buenos Aires.
- Pujol, A. (2013). La qualité du travail dans le secteur des TIC en Argentine : tensions entre trajectoires singulières et collectives. *Nouvelle revue de psychosociologie*, 2013/1, Eres, Paris.
- Pujol, A; Roitter, S; Delfini, M; Rodriguez Miglio, M; Erbes, A y Agüero, S. (2012) Trabajar en la industria alimentaria y automotriz: una aproximación a la calidad del empleo desde la perspectiva de los trabajadores. Reunión Anual Red Pymes Mercosur, Sao Paulo, 2012.

Roitter, S., & Erbes, A. (2010). La organización del trabajo en empresas de servicios: un análisis desde la perspectiva de los trabajadores. *XV Reunión Anual Red PyMES Mercosur*.

Mendoza: Publicación en CD.

Roitter, S; Erbes, A; Pujol, A; Miglio, M y Delfini, M. (2013). La calidad del empleo en actividades manufactureras: un análisis de la perspectiva de los trabajadores automotrices y de la alimentación. XIII Congreso de Estudios del Trabajo. Buenos Aires.

Sennett, R. (2006). La cultura del nuevo capitalismo. Anagrama. Barcelona.

Soulet, M.-H. (2009). Nouvelles pathologies sociales et transformations de la action sociale. En T. Périlleux, & J. Cultiaux, *Destins politiques de la souffrance* (págs. 85-98).

Toulouse: Érès.