



Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo

ISSN: 2591-2755

revistalat@conicet.gov.ar

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
(CONICET)

Argentina

Rolo, Duarte

El suicidio en el trabajo o la paradoja de Durkheim*

Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, vol. 7, núm. 15, 2023, Enero-Junio

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)

Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668076912003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de revistas científicas de Acceso Abierto diamante

Infraestructura abierta no comercial propiedad de la academia

DOSSIER SALUD/SUBJETIVIDAD-TRABAJO

ARK: <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/2c5bsu4qx>

El suicidio en el trabajo o la paradoja de Durkheim*

Duarte Rolo**

<https://orcid.org/0000-0002-0629-7533>

*Universidad Paris Descartes, Centro Henri Piéron UFR Instituto de Psicología,
Laboratorio PCPP, Francia
dvrjr@iscte-iul.pt*

Recibido: 07-12-22

Aceptado: 19-04-23

Resumen. Los suicidios en el trabajo acaecidos en grandes empresas francesas han contribuido a relanzar el debate sobre las causas del suicidio, poniendo nuevamente al día tesis sociológicas anteriormente suplantadas por aproximaciones médicas y psicopatológicas. Al tiempo que dan nuevo impulso a las antiguas tesis de Durkheim, estos suicidios cuestionan algunas de las previsiones del sociólogo francés. Apoyándonos en los aportes de la psicodinámica del trabajo, intentaremos hacer visible la materialidad del trabajo, en apariencia insuficientemente explotado por Durkheim. Al hacerlo, esperamos poder mostrar que las tesis del sociólogo francés siguen siendo de actualidad para comprender los suicidios en el trabajo.

Palabras clave: suicidio; Durkheim; anomia; cooperación; psicodinámica del trabajo

* Traducción: Miriam Wlosko, Programa Salud y Trabajo, Universidad Nacional de Lanús (UNLa).

* Profesor de Psicología, Universidad Paris Descartes, Centro Henri Piéron UFR Instituto de Psicología, Laboratorio PCPP.



<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Los autores conservan sus derechos

Suicide at work or the Durkheim paradox

Abstract. Suicides at work occurred in large French companies helped to revive the debate on the causes of suicide, putting to date sociological theses once supplanted by medical and psychopathological approaches. Yet, while giving new life to the old ideas of Durkheim, these suicides are questioning some of the predictions of the French sociologist. Drawing on the contributions of work psychodynamics, we shall try to make visible the phenomenality of work, apparently insufficiently exploited by Durkheim. In doing so, we hope to show that the theses of the French sociologist are still relevant to understanding suicide at work.

Keywords: suicide; Durkheim; anomie; cooperation; psychodynamics of work

O suicídio no trabalho ou o paradoxo de Durkheim

Resumo. Os suicídios no trabalho em grandes empresas francesas contribuíram para relançar o debate sobre as causas do suicídio, trazendo à tona a tese sociológica, anteriormente suplantada por abordagens médicas e psicopatológicas. Ao mesmo tempo em que dão novo impulso às antigas teses de Durkheim, estes suicídios põem em questão algumas das previsões do sociólogo francês. Com base nas contribuições da psicodinâmica do trabalho, tentaremos tornar visível a materialidade do trabalho, aparentemente insuficientemente explorado por Durkheim. Ao fazer isso, esperamos mostrar que as teses do sociólogo francês ainda são relevantes para nossa compreensão dos suicídios no trabalho.

Palavras-chave: suicídio; Durkheim; anomia; cooperação; psicodinâmica do trabalho

INTRODUCCIÓN

Los múltiples suicidios acaecidos en grandes empresas francesas (France Télécom, Renault, el Correo (La Poste), etc.) parecen haber reavivado antiguas controversias relativas a la etiología del suicidio. Muchos comentaristas han visto en estos actos funestos -perpetrados en el lugar de trabajo y/o acompañados de recriminaciones hacia la empresa- una acusación al orden social y económico que parece querer sacrificar lo humano en el altar de la ganancia. Desde entonces, estos “suicidios de trabajo” (Vatin, 2011) han contribuido a relanzar el debate sobre las causas del suicidio, actualizando tesis sociológicas que antes habían sido reemplazadas por abordajes médicos y psicopatológicos.

Estos suicidios, al tiempo que otorgan nuevo impulso a las antiguas tesis de Durkheim, cuestionan algunas de las previsiones del sociólogo francés. En efecto, este hacía del trabajo y de la integración en un grupo profesional uno de los factores fundamentales de protección contra el suicidio. Sin embargo,

los suicidios relacionados con el trabajo parecen más bien reflejar el efecto destructivo que éste tiene en relación con la salud mental: parecen apoyar lo contrario de lo que proponía Durkheim. ¿Debemos concluir que los postulados durkheimianos sobre el papel fundamentalmente integrador de la corporación son inadecuados o más bien preocuparnos por una extensión de la anomia que habría llegado a gangrenar el grupo profesional, último bastión del vínculo social? ¿Estaríamos ante una refutación definitiva de las ideas de Durkheim o, por el contrario, ante un hecho empírico que no haría más que reforzar la pertinencia de su teoría?

En definitiva, los suicidios relacionados con el trabajo introducen una paradoja en la teoría durkheimiana: parecen a la vez confirmarla e invalidarla. Se tratará aquí de mostrar que esta paradoja y su superación se unen en un único elemento, a la vez punto ciego y punto de fuga de las tesis durkheimianas: el trabajo. Este se entiende como actividad concreta y no únicamente como un entorno o grupo social. Apoyándonos en los aportes de la psicodinámica del trabajo (Dejours, 1980; Molinier, 2008), una corriente de investigación que se interesa desde hace unos treinta años por las relaciones entre salud mental y trabajo (en Francia y en otros lugares), intentaremos hacer visible la materialidad del trabajo, lo que aparentemente fue insuficientemente abordado por Durkheim. Al hacerlo, esperamos poder mostrar que las tesis del sociólogo francés siguen siendo de actualidad para comprender los suicidios en el trabajo.

CLÍNICA DE LA ANOMIA CONTEMPORÁNEA

El nudo de la teoría de Durkheim sobre el suicidio es bien conocido; aquí sólo recordaremos brevemente sus premisas. Basándose en datos estadísticos, Durkheim constata una relativa estabilidad de la tasa social de suicidio. De ello se deduce que en cada sociedad existiría un “contingente de muertes voluntarias” relativamente constante, que no puede imputarse a defectos individuales o a características idiosincrásicas de sus miembros. Por consiguiente, el suicidio debe tratarse como un hecho social regido por fuerzas colectivas, que son más determinantes que las motivaciones individuales. Durkheim contradice así, una a una, las tesis etiológicas que alegan que el suicidio es resultado de la alienación mental, de la imitación, del clima o de la temperatura, entre otros factores (Durkheim, 1897).

Además, compara las tasas de suicidio entre diferentes grupos sociales, definidos por su afiliación religiosa o el estado civil o profesional de sus miembros, por citar sólo las principales categorías analizadas por Durkheim. De esta comparación sacará la tesis central de su obra: cuanto más integrado está el individuo en un grupo social, más vínculos comparte con sus semejantes, se inscribe más en una empresa colectiva, y por tanto, más protegido está del suicidio. Por el contrario, cuanto más pronunciada sea la desarticulación social y mayor el aislamiento, más probable es que los individuos sucumban a la tentación del

paso al acto suicida. Durkheim ha calificado de *anomia*¹ este estado de ausencia de normas colectivas, término que la posteridad se ha encargado de hacer famoso (Baudelot & Estabiet, 2006; Giddens, 2004; Halbwachs, 1930). Su enfoque inspirará a toda una tradición sociológica, que utilizará los conceptos de integración, regulación y anomia como verdaderos operadores de inteligibilidad de la sociedad.

Señalemos de paso que, en términos de prevención del suicidio, Durkheim concede un privilegio manifiesto al colectivo de trabajo, que aparece en su obra como verdadera bisagra. En efecto, “la corporación”, para utilizar el término de Durkheim, aparece como el grupo más apto para la formación de “sentimientos sociales”, “ya que está compuesta por individuos que se dedican a los mismos trabajos y cuyos intereses son solidarios o incluso se confunden” (p. 435). Durkheim deja traslucir en su discurso la idea de que es la propia naturaleza del grupo profesional -compuesto de individuos necesariamente reunidos para llevar a cabo una tarea- la que le confiere desde el vamos una calidad socializadora. Trabajar juntos generaría así, mediante una especie de automatismo social, un sentimiento de integración. Ahora bien, es precisamente esta concepción de la integración lo que los suicidios en el trabajo parecen poner en peligro. En la actualidad, prevalece más bien el sentimiento de que el grupo profesional no genera un sentimiento de pertenencia, y que la corporación de hoy refuerza la soledad más que “saca a los individuos de su aislamiento moral”, como deseaba Durkheim.

LA INDIVIDUALIZACIÓN DEL TRABAJO

Este giro de la situación es ciertamente analizable, aunque supone examinar los cambios ocurridos en el mundo del trabajo en las últimas décadas. Además de las grandes transformaciones del mercado laboral, el trabajo de muchos trabajadores y trabajadoras de todo el mundo se ha modificado definitivamente mediante la introducción de nuevos métodos de gestión y organización que han contribuido en gran medida a la individualización del trabajo. Entre estas nuevas formas de organización del trabajo hay que conceder un lugar predominante a la evaluación cuantitativa e individual de los resultados, piedra angular del giro managerial o gestor. Los partidarios de los métodos de evaluación -que han invadido las empresas y las administraciones del sector público y privado- esgrimieron durante mucho tiempo sobre la necesidad de dar cuenta del trabajo de cada asalariado/a de manera objetiva y cuantificable a fin de hacer aceptar su programa de reformas. Por lo demás, los indicadores numéricos de rendimiento (o *benchmarks*) debían proporcionar una medida de la calidad del trabajo de cada empleado (o agencia, servicio, división, etc.) y posibilitar la elaboración de clasificaciones (o *rankings*) sucesivas (Bruno & Didier, 2013). Sin embargo, las investigaciones realizadas en clínica del trabajo revelaron que

¹ “La anomia se debe, en efecto, a que en algunos puntos de la sociedad faltan fuerzas colectivas, es decir, grupos constituidos para regular la vida social” (Durkheim, 2013: 440).

en un contexto global de recesión económica y de creciente precarización, cuando esas evaluaciones se asocian a contratos por objetivos (con bonificaciones, promociones y avances de carrera) o a las amenazas de despido, tienen un efecto desestructurante de las relaciones sociales (Dejours, 2015). La competencia y la rivalidad que generan hacen de la empresa un lugar de combate desleal y no el de una sana competencia, la alabada por la *doxa* patronal. Por consiguiente, los métodos de evaluación individualizada acaban por socavar las condiciones necesarias para la formación de relaciones de confianza y solidaridad entre trabajadores/as.

Además de obstaculizar la cooperación, esta forma de evaluación tiende a pasar por alto lo esencial del trabajo, esto es, el trabajo vivo. Los resultados numéricos producidos por las herramientas de medición del rendimiento no necesariamente hacen justicia al esfuerzo, el ingenio o el sufrimiento invertidos en la tarea por cada trabajador/a. A veces se puede trabajar mucho para obtener resultados magros, o poco visibles o poco significativos en el plano cuantitativo (Dejours, 2003), lo que no significa que el trabajo sea inútil o improductivo. En resumen, se puede medir mejor el producto final del trabajo -su resultado-, lo que no equivale a dar cuenta fielmente de la actividad real de cada trabajador/a.

NEW PUBLIC MANAGEMENT Y SUFRIMIENTO ÉTICO

Por otra parte, la introducción de métodos de evaluación individualizada del desempeño ha ido acompañada de una transformación de los métodos de gestión de personal. Este movimiento de reforma que afectó en primera instancia al sector público se conoce con el nombre de *New Public Management* (nueva gestión pública). En términos generales, ha sido adoptado en numerosos países europeos que, aprovechando el impulso neoliberal de los años ochenta, han reestructurado su administración pública y privatizado numerosas empresas. Uno de los axiomas del *New Public Management* es reducir, cuando no borrar totalmente, las diferencias entre los métodos de gestión adoptados en el sector público y en el privado. Así, en las empresas que antes se regían por una lógica de servicio público, han surgido una serie de instrumentos de evaluación y de garantía de calidad (concebidos a partir de los principios mencionados) que hacen amplio uso de nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TICS), así como de modos de financiación por proyecto (con fijación de objetivos y pilotaje por indicadores), de una lógica comercial y competitiva (con incentivos a la comercialización de servicios o productos anteriormente gratuitos) y que generan agentes (agencias públicas, prestadores de servicios o subcontratistas, etc.) que puedan posicionarse en el mercado. Todo esto fue acompañado por una transformación del estatuto de los beneficiarios del servicio, que ahora se perciben como clientes y no como usuarios.

La introducción de imperativos de mercado y de la presión por la valorización de los servicios y los productos ha tenido un impacto considerable en numerosos sectores productivos, pero sus efectos se han sentido especialmente en las actividades de servicio. En efecto, las órdenes de comercialización de diversos productos han transformado la relación de servicio, usualmente orientada hacia la satisfacción de la demanda del usuario más que a un objetivo de venta. Ahora bien, el desarrollo de prácticas para “presionar” o “forzar la venta”, así como la multiplicación de “abusos comerciales” dejan en algunos asalariados/as la impresión de ir en contra de los intereses del cliente en nombre de la rentabilidad exigida por la empresa. Las mentiras, trampas y engaños prescritos por la organización del trabajo -que constituyen el pan de cada día de muchos- entran regularmente en contradicción con lo que los y las trabajadoras consideran justo o necesario hacer (Rolo, 2015). Estas distorsiones numerosas y frecuentes están en el origen de una forma específica de sufrimiento, que en psicodinámica del trabajo se califica de “sufrimiento ético”. Este es resultado del conflicto entre lo que los y las asalariadas *aceptan hacer* en nombre de su trabajo y lo que consideran que *deben hacer*. La traición de los valores de la profesión, e incluso de su ética personal, produce un sufrimiento particularmente nocivo. Según las investigaciones realizadas recientemente en clínica del trabajo, el aumento del sufrimiento ético y sus avatares, incluido el odio a sí mismo, parecen estar directamente implicados en la multiplicación de los suicidios en relación con el trabajo.

EL REVERSO DE LA COOPERACIÓN O EL OTRO NOMBRE DE LA ANOMIA

En suma, esas nuevas formas de organización del trabajo han contribuido indiscutiblemente a individualizar la actividad y a atomizar los colectivos de trabajo. Las promesas y amenazas vehiculizadas por la evaluación del desempeño han fomentado el desarrollo de rivalidades, celos e incluso de conflictos violentos en muchos equipos, rompiendo toda solidaridad entre colegas. Erigido en regla implícita, cuando no fuertemente alentado por la empresa, el “cada quien por su cuenta” reina como dueño y señor en muchas empresas pobladas de individuos en competencia mutua y que están profundamente aislados. Asimismo la mentira y el engaño se propagan entre los asalariados ya debilitados por el sufrimiento ético. Porque en realidad, la prescripción de engañar a los clientes desborda la relación con el usuario y termina por interferir en las relaciones con los colegas, en los que ya no se puede confiar. Es entonces cuando en los colectivos de trabajo surgen la desconfianza, el cinismo y las relaciones empañadas por la animosidad. La descripción del impacto de las nuevas formas de organización del trabajo sobre la subjetividad ha sido ampliamente examinada por numerosos estudios vinculados a la clínica del trabajo (Dejours, 2010, 2011, 2015; Gagnard, 2007). Asimismo, los pocos elementos que se han expuesto hasta ahora ofrecen solamente una visión somera de cómo la evalua-

ción individualizada del rendimiento y los métodos de gestión inspirados en el New Public Management han socavado en gran medida los fundamentos de la cooperación. Sin embargo, a la luz de estos estudios podemos afirmar que las nuevas formas de organización del trabajo se presentan hoy como un obstáculo formidable para la formación de los “sentimientos sociales” que, según Durkheim, eran parte de la materia misma de las virtudes socializadoras del colectivo de trabajo. Al destruir las condiciones de posibilidad de la cooperación, la organización del trabajo contemporánea priva al grupo profesional de su acción integradora y favorece la anomia. Los suicidios en el trabajo no son más que la manifestación más funesta de esta nueva anomia.

SUFRIMIENTO EN EL TRABAJO, SUICIDIO Y ACCIÓN COLECTIVA

Resta la incómoda cuestión del significado social y público de los suicidios en relación con el trabajo. Algunos sostienen que la carta entregada por los suicidas es incierta y que difícilmente se puede “rellenar este silencio con nuestras palabras para que diga lo que nos conviene” (Molinier en Lallement et al., 2011: 20). Otros, por el contrario, ven en los suicidios laborales una forma nueva y radical de protesta y revuelta contra el orden social vigente (Waters, 2014). Para estos últimos, la dramaturgia misma de los suicidios proporciona la prueba de que esos actos no carecen de sentido, por no hablar de las cartas y documentos que incriminan explícitamente a las empresas o a la organización del trabajo. Los suicidios adquieren así el valor de una acusación dirigida a la comunidad de trabajo, e incluso a toda la sociedad. En esta línea, los sociólogos Christian Baudelot & Michel Gollac sostuvieron recientemente (Baudelot & Gollac, 2015) que los suicidios de trabajo merecen ser calificados como suicidios vengativos. Con esta designación, los autores convierten a los suicidios en manifestaciones de venganza dirigidas a señalar a los responsables de un estado de cosas injusto, culpables del malestar y del sufrimiento de sus semejantes. Según Baudelot & Gollac,

“Pasar de la escena privada a la pública permite dar un sentido colectivo, social y político a un acto personal provocado por el sufrimiento individual. Los sufrimientos individuales que están en el origen del gesto suicida se convierten en una acusación terrible contra la política de la empresa» (p.204).

Si se sigue este razonamiento, los suicidios cometidos en relación con el trabajo se habrían convertido en una nueva forma de protesta social y de denuncia de condiciones de trabajo intolerables. Indudablemente, el análisis de estos suicidios no puede limitarse a la esfera íntima y privada. Adquieren sentido en el seno de una comunidad humana a la que interrogan, una comunidad a la que además, se dirigen de una manera funesta. Por tanto, no se puede negar su carácter de dirección, de mensaje, de un imperativo de respuesta, de reacciones, pero ante todo, de interpretación. No obstante, aunque es probable que estos suicidios puedan considerarse una voluntad de oposición o un llamado a la disidencia, la emoción que sigue a estos dramas no siempre desemboca en protes-

tas a gran escala o en movimientos sociales. Las encuestas realizadas a raíz de un suicidio en el trabajo muestran que el impacto de estos actos en la comunidad de trabajo es ambiguo. Si bien a veces dan lugar a estallidos de revuelta, generan igualmente el desconcierto y la angustia (Dejours & Bègue, 2009; Rolo, 2015). En efecto, cada vez se instala un malestar que hace difícil evocar las circunstancias del suicidio. La mera expresión de esos actos despierta la culpabilidad y la angustia en quienes, de cerca o de lejos, se sienten implicados.

Obviamente, estos suicidios terminan añadiendo una fuente adicional de sufrimiento a las y los trabajadores que ya están bastante mal. Para resistir, están condenados a establecer estrategias de defensa contra el sufrimiento: algunos eluden el problema negando los vínculos entre el acto suicida y el sufrimiento en el trabajo; otros se lanzan más bien a una bulimia de trabajo y a un activismo que impide pensar; pero todos se esfuerzan por combatir el sufrimiento poniéndolo a distancia. En algunos casos, termina por instalarse una especie de *omertà*, esto es, una reticencia colectiva a abordar las causas del suicidio. Nadie quiere relacionar los métodos de organización del trabajo con el sufrimiento que generan (sufrimiento del que cada uno trata de protegerse). Es por esto que la aparición de suicidios en el trabajo representa un punto de inflexión tan preocupante. Por un desafortunado juego de vasos comunicantes, los suicidios aparecen a la vez como testimonio y catalizadores de las nuevas patologías mentales en el trabajo. Son tributarios de formas de sufrimiento particularmente dañinas producidas por los métodos contemporáneos de evaluación y gestión, situación que los suicidios terminan irónicamente por agravar. Para reanudar y concluir con Durkheim, digamos que la anomia es el caldo de cultivo en el que germinan los suicidios, pero una vez acaecidos, estos pueden potenciar los efectos de la propia anomia. Por ello, conviene hacer de esta una preocupación social y política de primer orden, sobre todo si se quiere evitar una desintegración irreparable de la convivencia en nuestras sociedades y el agravamiento de los trastornos psíquicos vinculados con el trabajo.

REFERENCIAS

- Baudelot, C. & Establet, R. (2006). *Suicide: L'envers de notre monde*. Paris: Seuil.
- Baudelot, C. & Gollac, M. (2015). Que peuvent dire les suicides au travail? *Sociologie*, 6(2), 195-206.
- Bruno, I. & Didier, E. (2013). *Benchmarking*. Paris: Zones.
- Dejours, C. (1980). *Travail, usure mentale: Essai de psychopathologie du travail* (edición revisada y aumentada 2008). Bayard Centurion.
- Dejours, C. (2003). *L'Évaluation du travail à l'épreuve du réel: Critique des fondements de l'évaluation* (Quae). INRA.

- Dejours, C. (2010). *Observations cliniques en psychopathologie du travail*. Paris: PUF.
- Dejours, C. (2011). La psychodynamique du travail face à l'évaluation: de la critique à la proposition. *Travailler*, 25(1), 15. <http://doi.org/10.3917/trav.025.0015>
- Dejours, C. (2015). *Le choix*. Montrouge: Bayard Culture.
- Dejours, C. & Bègue, F. (2009). *Suicide et travail: que faire?* Paris: PUF.
- Durkheim, E. (1897). *Le suicide* (14ed, 2013). Paris: PUF.
- Gaignard, L. (2007). "Les figures psychopathologiques de la culpabilité objective". En Dejours, C., *Conjurer la violence* (151-171). Paris: Payot.
- Giddens, A. (2004). *The Sociology of Suicide: A Selection of Readings*. London: Routledge.
- Halbwachs, M. (1930). *Les causes du suicide*. Paris: PUF.
- Lallement, M.; Marry, C.; Lorient, M.; Molinier, P.; Gollac, M.; Marichalar, P. & Martin, E. (2011). Maux du travail : dégradation, recomposition ou illusion? *Sociologie du Travail*, 53, 3-36. <http://doi.org/10.1016/j.soctra.2010.12.001>
- Molinier, P. (2008). *Les enjeux psychiques du travail: Introduction à la psychodynamique du travail* (edición revisada y corregida). Paris: Payot.
- Rolo, D. (2015). *Mentir au travail*. Paris: PUF.
- Waters, S. (2014). A Capitalism That Kills: Workplace Suicides at France Télécom. *French Politics, Culture & Society*, 32(3), 121-141. <http://doi.org/10.3167/fpcs.2014.320307>