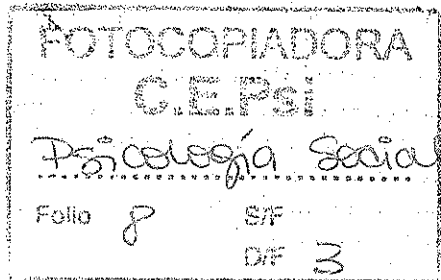


mano. Depende de una dinámica compleja cuyas principales etapas son identificadas y analizadas por la psicodinámica del trabajo.

² O sea que en este dominio, las conductas colectivas se distinguirían de las conductas singulares cuyo motor, *primum movens*, puede no ser reactivo sino primitivamente ligado al deseo (o la pulsión). Me parece que esta diferencia es confirmada por la experiencia clínica de la psicodinámica del trabajo, que hace de quien la ejerce o del investigador un testigo privilegiado del nacimiento y borramiento de los movimientos colectivos en torno a la justicia y la injusticia presente en los lugares de trabajo. Si se la compara con la experiencia clínica del psicoanálisis -lo veremos más adelante- esta experiencia sugiere la existencia de una diferencia radical entre los procesos de movilización subjetiva individual y los procesos de movilización colectiva en la acción.

Christophe, Dejours. En la "Banalización de la injusticia social"
capítulo 2: El trabajo entre sufrimiento y placer



original

CAPÍTULO II

EL TRABAJO ENTRE SUFRIMIENTO Y PLACER

Antes de adentrarnos en el análisis de las relaciones entre sufrimiento e injusticia, es necesario precisar lo que entendemos por sufrimiento. Hasta el momento hemos mencionado sobre todo las relaciones entre sufrimiento y *empleo*. Pero también debemos estudiar las relaciones entre sufrimiento y *trabajo*. Las primeras nos remiten al sufrimiento de quienes no tienen un trabajo o empleo; las segundas al de quienes siguen trabajando. *La banalización del mal se basa precisamente en el proceso de reforzamiento recíproco entre ambos*. Es por esto que, en primer lugar, debemos describir la dinámica de las relaciones entre trabajo, sufrimiento y placer.

Intentan hacernos creer, o tenemos la tendencia a creerlo espontáneamente, que el sufrimiento en el trabajo se ha atenuado mucho, o incluso que ha desaparecido totalmente gracias a la mecanización y la robotización. Estas habrían hecho desaparecer tanto los automatismos mecánicos, como las tareas de mantenimiento y la relación directa con la materia que son características de las tareas industriales. Estarían transformando a los obreros manuales "sudorosos" en operadores de manos limpias, tenderían a transformarlos en empleados y a desembarazar a "Piel de Asno"¹ de su capa maloliente para abrirle un destino de princesa con vestidos hechos de luz de luna. ¿Quién no recuerda imágenes de una nota televisiva o la visita guiada por una fábrica modernizada e impecable? Desgraciadamente, todo esto tiene mucho de cliché, porque no nos muestra más que la fachada o la vidriera que las empresas exhiben generosamente -eso sí es cierto- a los ojos del curioso que pasa frente a ella o del visitante.

Detrás de la vidriera está el sufrimiento de quienes trabajan. En primer lugar, de aquéllos que -según se pretende- ya no existen, pero que en realidad son legión y asumen innumerables tareas peligrosas para la salud, en condiciones no muy distintas de las del pasado,

agravadas muchas veces por infracciones más que frecuentes al Código de Trabajo: obreros de la construcción, obreros subcontratados para el mantenimiento de centrales nucleares, personal de empresas de limpieza (tanto en fábricas como en edificios de oficinas, hospitales, trenes, aviones...), operarios de las líneas de montaje en terminales automotrices, mataderos industriales, criaderos de pollos, empresas de mudanzas o confección textil, etc.

Está también el sufrimiento de quienes afrontan peligros en contacto con radiaciones ionizantes, virus, levaduras, amianto, trabajando en horarios rotativos, etc. Estos daños, relativamente recientes en la historia del trabajo, se agravan y multiplican cada vez más, ocasionando no sólo sufrimiento corporal, sino también aprensión, o angustia, en quienes trabajan.

Detrás de las vidrieras brillantes está finalmente el sufrimiento de quienes temen no poder satisfacer las exigencias, no estar a la altura de las obligaciones de la organización del trabajo: obligaciones de tiempos, ritmo, formación, información, aprendizaje, nivel de conocimiento y diplomas, experiencia, rapidez en la adquisición de habilidades intelectuales y prácticas (Dessors y Torrente, informe de investigación, 1996) así como adaptación a la "cultura" o a la ideología de la empresa, a las exigencias del mercado y las relaciones con los clientes, los particulares o el público, etc.

Las investigaciones clínicas y los trabajos de campo a que hemos procedido en los últimos años, tanto en Francia como en el extranjero, revelan un mundo de sufrimiento que está detrás de la vidriera del progreso y a veces provoca incredulidad. Cuando hay información, ésta es individual y proviene de la propia experiencia de trabajo, o indirectamente de alguien cercano que sufre y cuenta su sufrimiento. Pero, ¿cómo imaginar que informaciones tan discordantes en relación con el discurso general, y personales por añadidura, no sean excepciones o anomalías sin gran significación en un mundo que se está liberando de las miserias de la condición obrera gracias al progreso técnico? En los últimos veinte años, en vez de realizar investigaciones sociales o trabajos sobre el mundo del trabajo común, los periodistas se dedican a hacer "notas" sobre la vidriera brillante del progreso. Hay poco interés por el sufrimiento cotidiano... ¡y sin embargo está tan cerca! El único martirio propuesto a la curiosidad de nuestros conciudadanos es el de las víctimas de la violencia y las atrocidades de la guerra, que suceden lejos. Las medias tintas no ge-

neran ingresos. Del mundo del trabajo nos llegan sólo algunos ecos atenuados en la prensa y el espacio público, y esto lleva a creer que las informaciones sobre el sufrimiento en el trabajo que a veces trascienden tienen un carácter excepcional, extraordinario y sin verdadera significación ni valor heurístico dentro de la situación general de quienes trabajan hoy en Europa. Y así, pese a la experiencia personal, en general discordante, son muchos los que adoptan las modas de moda sobre el fin del trabajo y la libertad recuperada.

¿En qué consiste este sufrimiento del trabajo que, como afirmamos aquí, sería masivamente desconocido? Hacer el inventario de las formas típicas del sufrimiento implicaría infligir a los lectores la obligación de recorrer todos los capítulos de un tratado de psicodinámica del trabajo. Nos limitaremos por el momento a una reseña que apunta especialmente a alertar sobre la gravedad de un problema que no ha sido suficientemente discutido.

1. El temor a la incompetencia

¿Qué es lo que se entiende por lo "real del trabajo"? Lo real se define como aquello que *resiste* a los conocimientos, los saberes, los saberes-hacer y, globalmente, al *control*. En el trabajo, lo concreto toma una forma mostrada por las ciencias del trabajo a partir de la década del 70 (Daniellou, Laville, Teiger, 1983). Básicamente, se da a conocer al sujeto² por un desfasaje irreductible entre la *organización prescrita* del trabajo y la *organización real* del trabajo. En efecto, sea cual sea la calidad de la organización del trabajo y su punto de vista, en las situaciones comunes de trabajo es imposible cumplir con los objetivos de la tarea respetando escrupulosamente las prescripciones, las consignas y los procedimientos... Una ejecución estricta conduciría a la situación bien conocida de la "huelga de celo" o trabajo a reglamento. El celo es precisamente todo aquello que los operadores agregan a la organización prescrita para hacerla eficaz, todo lo que realizan individual y colectivamente y que no corresponde a la "ejecución". La gestión concreta del desfasaje entre lo prescrito y lo real tiene que ver con "*la movilización de los resortes afectivos y cognitivos de la inteligencia*" (Dejours, 1993a; Böhle y Milkau, 1991; Detienne y Vernant, 1974).

Esto puede ilustrarse con el caso de un joven médico de poca experiencia pero a cargo de un servicio de reanimación. Aunque no ha

terminado su formación, se le ha dado la responsabilidad de todo el servicio. Muchos colegas han sido trasladados y por eso hay puestos libres, pero el director del hospital se niega a contratar más personal. Para "tapar agujeros" se toma a este estudiante, con una remuneración que no guarda ninguna proporción con lo que costaría un titular (es simplemente otro caso de "habilitación" abusiva y fraudulenta, frecuente en muchas industrias riesgosas [Mendel, 1989]).

El joven médico, serio y trabajador, realiza correctamente las tareas que se le encomiendan. Todo marcha sobre rieles y va ganándose progresivamente la confianza del equipo médico, los enfermos y sus familias. Todo el mundo reconoce su competencia. Pero hay algo que ensombrece el conjunto. El joven médico está sumamente preocupado por la impresión persistente de que hay demasiados decesos en el servicio. Algunos de sus enfermos mueren pese a los pronósticos favorables. Se debate con los resultados incomprensibles de algunas de sus decisiones, sobre todo cuando prescribe asistencia ventilatoria con "respirador artificial" en enfermos intubados. Muchos de esos enfermos sufren de asfixia y él no logra entender por qué. Empieza a pensar que probablemente ha cometido errores diagnósticos o terapéuticos, pero no logra descubrirlos. Se siente cada vez más perturbado, pierde confianza en sí mismo y finalmente resuelve consultar a un psiquiatra para que lo ayude a luchar contra una depresión ansiosa. Esto provoca sorpresa en el servicio, dada la consideración que se le tiene. Cada vez más cerrado e irritable, se aísla, se enoja y poco a poco va perdiendo la confianza de su equipo, que descubre las causas de su perplejidad, empieza a dudar de su competencia y luego a tenerle desconfianza.

Recién seis meses después, ya con una situación psíquica francamente deteriorada, se le ocurre una idea. Antes de poner a un nuevo enfermo en ventilación asistida, se coloca a sí mismo la máscara de oxígeno. Y se ahoga al inhalar algo que, por el olor, identifica de inmediato como formol. Una investigación le permite descubrir que la empresa responsable del mantenimiento y esterilización de los aparatos de reanimación no respeta los procedimientos para ganar tiempo y paliar la falta de personal. También en este caso hubo una decisión de ahorro presupuestario tomada por la dirección de la empresa subcontratista.

En las situaciones comunes de trabajo son frecuentes estos incidentes y accidentes de origen incomprensible (no siempre hay voluntad

de engaño como en el caso relatado, lejos de ello) que trastornan y desestabilizan a los trabajadores más experimentados. Sucede en el manejo de aviones, en las industrias de proceso y en todas las situaciones de trabajo técnicamente complejas, que implican riesgos para la protección de las personas o la seguridad de las instalaciones. A los trabajadores que están en estas situaciones muchas veces les resulta imposible determinar si sus fracasos tienen que ver con una falta de competencia o con anomalías del sistema técnico. Y esta fuente de perplejidad constituye una causa de angustia y sufrimiento que toma la forma del miedo a ser incompetente, a no poder estar a la altura o ser incapaz de enfrentar correctamente situaciones inusuales o inesperadas, en las que, justamente, esté involucrada la responsabilidad.

2. Forzados a trabajar mal

Otra causa frecuente de sufrimiento en el trabajo surge de circunstancias en cierto modo opuestas a las mencionadas. En estas circunstancias tampoco hay problemas de competencia o saber-hacer. Pero aunque el que trabaja sepa lo que debe hacer, no puede hacerlo porque se lo impiden restricciones sociales del trabajo. Los colegas le ponen palos en las ruedas, el clima social es desastroso, cada cual trabaja en soledad y todo el mundo retiene información, impidiendo la cooperación, etc. En las así llamadas tareas de ejecución proliferan este tipo de dificultades que de una u otra manera impiden que el trabajador realice correctamente su trabajo, porque se lo acorrala entre procedimientos y reglamentaciones incompatibles entre sí (Dejours, Rapport..., 1991).

Tomemos el ejemplo de un técnico en mantenimiento encargado del control técnico de las tareas realizadas en una central nuclear por un subcontratista a cargo de las tareas mecánicas. Son obras enormes con un trabajo de gran dimensión que exige mucha seguridad en las instalaciones. Los trabajos son realizados por equipos de obreros en turnos rotativos, día y noche. Pero el técnico responsable del control, empleado de la empresa contratante (la que firma el contrato con la empresa subcontratista), está solo. No puede vigilar las obras las veinticuatro horas del día, ya que debe descansar y dormir. Pero tiene que firmar las fichas y hacerse responsable de la calidad del servicio realizado por el subcontratista.

Pese a sus pedidos reiterados de ayuda, él es el único responsable y, para evitar que salgan perjudicados los trabajadores en situación precaria de la empresa subcontratista, debe firmar las fichas y aceptar la palabra del jefe del turno noche en cuanto a calidad del servicio realizado. No es una situación psicológica fácilmente aceptable por un técnico que conoce bien el oficio mecánico practicado durante veinte años y que también sabe bien cuántos engaños o trampas puede ocultar éste. Con la reorganización del trabajo, como consecuencia de las últimas reformas estructurales, se crean para él ciertas condiciones que lo colocan en una situación psicológica extremadamente dolorosa en relación con los valores del trabajo bien hecho, el sentido de la responsabilidad y la ética profesional.

Esta obligación de hacer mal el trabajo, de tener que darlo por terminado o mentir es una fuente importantísima y extremadamente frecuente de sufrimiento en el trabajo, presente tanto en la industria, como en los servicios, o en la administración.

Presentamos un segundo ejemplo.

Se trata de un ingeniero, recientemente destinado a un depósito de la SNCF (Empresa Nacional de Ferrocarriles). Unos días después de su llegada, se pone en su conocimiento que ha ocurrido un incidente en el sector de las vías que está bajo su responsabilidad. La barrera de un paso a nivel no se bajó al pasar una formación. En ese momento no había nadie en la ruta, ni a pie ni en automóvil.

El ingeniero reporta el incidente al personal de la dirección. Los sistemas automáticos no funcionaron. Según parece, después del accidente, y sin ningún tipo de intervención técnica ni reparación particular, las barreras siguieron funcionando correctamente. Pero el acontecimiento tuvo lugar. ¿Cuál es la causa? ¿Dónde está el desperfecto? Silencio generalizado entre los colegas. El nuevo ingeniero insiste, pero los demás minimizan la importancia del hecho. El ingeniero no lo entiende así y, considerando que se trata de un incidente grave, exige una investigación técnica completa. El personal va aislando poco a poco al nuevo empleado que se ha puesto problemático. ¿Por qué? Porque, con los cambios de estructura y la disminución de personal efectivo, el plantel gerencial se ve abrumado con una sobrecarga de trabajo tal que prefiere "evadirse". No pueden admitir oficialmente esta situación y se limitan a rechazar la investigación propuesta por el nuevo colega, que preanuncia dificultades y va a

consumir mucho tiempo y trabajo. Por eso insisten en que, con posterioridad al hecho alegado, las barreras siguieron funcionando aparentemente bien, sin nuevos incidentes. El tono de la discusión sube entre los compañeros. El ingeniero se niega a abandonar la investigación. Y defiende su opinión sobre la gravedad del incidente, que los otros minimizan. Hasta que, al final, el jefe de depósito pone un punto final a la discusión:

Jefe de depósito: ¿Hubo descarrilamiento?

Ingeniero: No

Jefe de depósito: ¿Hubo colisión con un vehículo o un peatón?

Ingeniero: No

Jefe de depósito: ¿Hubo heridos o muertos?

Ingeniero: No

Jefe de depósito: Entonces, no hubo incidente. El asunto queda cerrado.

Al salir de la reunión de personal, el ingeniero no se siente bien, ha perdido el equilibrio, no entiende la posición de los otros ni, sobre todo, su unanimidad. Tiene dudas y ya no sabe si simplemente está respetando el espíritu del reglamento y una ética del sentido común (al tiempo que sus colegas le oponen una negación de la realidad) o si, por el contrario, está dando pruebas de un perfeccionismo y una terquedad fuera de lugar, en cuyo caso toda su vida profesional debe ser reexaminada. En los días siguientes, sus colegas evitan compartir los almuerzos con él y hablarle. El pobre hombre ya no entiende nada. La presión aumenta. Se siente cada vez más angustiado y perplejo. Dos días después, en su lugar de trabajo, se arroja al vacío desde lo alto de las escaleras, atravesando las barreras (barandas). Es hospitalizado con fracturas múltiples, depresión, estado de confusión y tendencia suicida (se trata de un caso de alienación social, que debe diferenciarse de la alienación mental clásica definida por Sigaut [Sigaut, 1990].)

Contrariamente a lo que se podría creer, las situaciones de este tipo no son para nada excepcionales en el trabajo, aunque tengan un desenlace menos espectacular.

3. Sin esperanzas de reconocimiento

A veces, los obstáculos de lo real pueden superarse, como en el caso del médico reanimador. Otras, hay que capitular ante los obstáculos que impiden la calidad del trabajo, como lo hizo el técnico mecá-

nico. En otros casos se hace posible trabajar en buenas condiciones técnicas y sociales. Pero, cualquiera sea el resultado, en general implica una serie de esfuerzos que comprometen toda la personalidad y la inteligencia de quien trabaja. Hay seguramente holgazanes y deshonestos pero, en su gran mayoría, quienes trabajan se esfuerzan por hacer las cosas lo mejor posible y ponen en ello mucha energía, pasión y compromiso personal. Lo justo es que este aporte sea reconocido. Cuando no lo es, cuando pasa desapercibido en medio de la indiferencia general o los demás lo niegan, el resultado es un sufrimiento muy peligroso para la salud mental, como hemos visto en el caso del ingeniero de la SNCF, y se produce una desestabilización de las referencias en que se apoya la identidad.

El reconocimiento no es un reclamo marginal de quienes trabajan. Muy por el contrario, se presenta como un elemento decisivo en la dinámica de movilización subjetiva de la inteligencia y la personalidad en el trabajo (lo que se designaba tradicionalmente en psicología con el término de "motivación en el trabajo").

El reconocimiento esperado por quien moviliza su subjetividad en el trabajo pasa por formas extremadamente reguladas que fueron analizadas y explicadas hace algunos años (juicio de utilidad y juicio de belleza) e implica la participación de ciertos actores, también ellos rigurosamente ubicados en relación con la función y al trabajo de quien espera el reconocimiento (Dejours, 1993b).

No es indispensable retomar aquí el análisis de la "psicodinámica del reconocimiento". Basta con reconocer su existencia para comprender el importante papel que juega en el destino del sufrimiento en el trabajo y la posibilidad de transformar el sufrimiento en placer.

Porque, efectivamente, de ese reconocimiento depende el sentido del sufrimiento. Cuando se reconoce la calidad de mi trabajo, lo que adquiere sentido son mis esfuerzos, mis angustias, mis dudas, mis decepciones y mis desalientos. Todo ese sufrimiento no fue en vano y no sólo ha contribuido a la organización del trabajo, sino que, a cambio, ha hecho de mí un sujeto diferente del que era antes del reconocimiento. El sujeto puede transferir ese reconocimiento del trabajo al registro de la construcción de su identidad. Y ese momento se traduce afectivamente por un sentimiento de alivio, de placer, de levedad de ser, a veces, e incluso de elación. Y el trabajo se inscribe así en la dinámica de la autorrealización. La identidad constituye la armazón de la salud mental. No hay crisis psicopatológica que no ten-

ga en su centro una crisis de identidad. Y esto es lo que confiere a la relación con el trabajo su dimensión propiamente dramática. Al no contar con los beneficios del reconocimiento de su trabajo ni poder acceder al sentido de la relación que vive con ese trabajo, el sujeto se enfrenta a su sufrimiento y nada más que a él. Sufrimiento absurdo que sólo genera sufrimiento, dentro de un círculo vicioso, y que pronto será desestructurante, capaz de desestabilizar la identidad y la personalidad y de causar enfermedades mentales. Por eso no hay neutralidad en el trabajo en relación con la salud mental. Sin embargo, los análisis sociológicos y políticos subestiman masivamente esta dimensión "pática" del trabajo, con consecuencias teóricas que abordaremos más adelante.

4. Sufrimiento y defensa

Siendo así las cosas, aunque el reconocimiento esté en el horizonte de expectativas de los trabajadores, pocas veces lo recibe de manera satisfactoria. Y lo esperable es que el trabajo genere una multiplicidad de manifestaciones psicopatológicas. Para hacer un análisis y un inventario de estas manifestaciones se decidió emprender una serie de investigaciones clínicas bajo el nombre de "psicopatología del trabajo".

Al comenzar estas investigaciones, en la década del 50, nos esforzábamos por delimitar y caracterizar los efectos deletéreos del trabajo sobre la salud mental de los trabajadores a fin de constituir una clínica de las "enfermedades mentales del trabajo". Pese a algunos resultados espectaculares -en particular, la neurosis de los telefonistas (Begoin, 1957)-, no se llegó a describir una patología mental del trabajo comparable a la patología de las afecciones somáticas profesionales, cuya variedad y especificidad es bien conocida.

Si el sufrimiento no está acompañado por una descompensación psicopatológica (es decir, por una ruptura del equilibrio psíquico que se manifiesta en la eclosión de una enfermedad mental), es porque el sujeto despliega contra él ciertas defensas que le permiten controlarlo. La investigación clínica demostró que, en el campo de la clínica del trabajo, junto a los mecanismos de defensa clásicos descritos por el psicoanálisis, están las defensas construidas y sostenidas colectivamente por los trabajadores. Se trata de las "estrategias co-

lectivas de defensa", huella específica de las restricciones reales del trabajo. En un primer momento fueron descritas las estrategias colectivas características de los trabajadores de la construcción y la obra pública, luego las de los operadores del control de producción en la industria química, los agentes de mantenimiento de las centrales nucleares, los soldados en el ejército, las de los marinos, enfermeras, médicos y cirujanos, los pilotos de caza, etc. Daremos algunas descripciones de esto en el capítulo VII, punto 3.

Las investigaciones se desarrollaron a partir de la inversión de la pregunta inicial. Más que seguir focalizando las inasequibles enfermedades mentales del trabajo, se comprobó que, en la mayoría de los casos, los trabajadores conservan su normalidad. ¿Cómo hacen estos trabajadores para no volverse locos, a pesar de los requerimientos del trabajo a que se ven confrontados? Lo enigmático es la "normalidad" en sí misma.

Se interpreta la normalidad como el resultado de un compromiso entre el sufrimiento y la lucha (individual o colectiva) contra el sufrimiento en el trabajo. Y en este caso la normalidad no implica la ausencia de sufrimiento. Al contrario, podemos sostener un concepto de "normalidad en el sufrimiento", en que la normalidad aparece no como el efecto pasivo de un condicionamiento social, de un conformismo cualquiera o una "normalización" peyorativa y menospreciable, obtenida por "interiorización" de la dominación social, sino como un resultado conquistado en la lucha contra la desestabilización psíquica provocada por los requerimientos del trabajo.

Las investigaciones sobre psicodinámica del trabajo realizadas en los últimos veinte años revelaron estrategias defensivas más contrastadas. El análisis detallado del funcionamiento de estas estrategias revela también que pueden contribuir a hacer aceptable lo que no debería serlo. Por eso, las estrategias defensivas juegan un papel paradójico, pero capital, dentro de los resortes subjetivos de la dominación a que nos hemos referidos antes.

Las estrategias defensivas, necesarias para la protección de la salud mental contra los efectos deletéreos del sufrimiento, pueden funcionar también como una trampa que desensibiliza ante aquello que produce sufrimiento. Y, más allá de esto, a veces permiten que no sólo resulte tolerable el sufrimiento psíquico, sino también el sufrimiento ético, si entendemos por tal el sufrimiento que resulta no de un mal

sufrido por el sujeto, sino el que éste puede causar al cometer, por su trabajo, actos que reprueba moralmente. En otros términos, podría ser que hacer el mal, es decir infligir al otro "un sufrimiento indebido" (según la concepción propuesta por Pharo, sobre la cual volveremos más adelante [Pharo, 1996]), ocasione también un sufrimiento a quien lo hace en el marco de su trabajo. Y si es capaz de construir defensas contra este sufrimiento, puede salvaguardar su equilibrio psíquico. ¿Tienen el sufrimiento en el trabajo y la lucha defensiva contra el sufrimiento una incidencia sobre las posturas morales singulares y, más allá de ellas, sobre las conductas colectivas en el campo político? Hasta ahora, esta pregunta no ha sido planteada porque los especialistas de la teoría sociológica y filosófica de la acción son generalmente reticentes a dar un espacio, en sus análisis, al sufrimiento subjetivo.

¹N. de T.: El cuento infantil de Charles Perrault es de lectura muy corriente en Francia.

² El término "sujeto" aparecerá con frecuencia en este libro. No es un término general que designa al sujeto tanto como hombre o mujer, una persona cualquiera o un agente indefinido. Cada vez que este término aparezca será para hablar de aquél o aquélla que experimenta afectivamente la situación que estamos indagando. Afectivamente, es decir a modo de emoción o sentimiento, que no son simplemente el contenido del pensamiento sino, sobre todo y ante todo, un estado del cuerpo. La afectividad es la forma por la cual el cuerpo se experimenta a sí mismo en el reencuentro con el mundo. La afectividad remite al fundamento de la subjetividad. La subjetividad es dada, adviene, no es una creación. Lo esencial de la subjetividad es del orden de lo invisible. El sufrimiento no se ve. El dolor tampoco. El placer no es visible. Estos estados afectivos no son mensurables. Se experimentan "con los ojos cerrados". Que la afectividad escape siempre a la medida o la evaluación cuantitativa y pertenezca a la noche, no justifica que le neguemos realidad ni que rechacemos por oscurantismo a aquéllos que osan hablar. Nadie ignora qué es el sufrimiento y qué es el placer, y cada cual sabe que sólo se experimenta en la intimidad de la experiencia interior. Lo que puede mostrarse del sufrimiento o del placer sólo está sugerido. Negar o despreciar la subjetividad y la afectividad, no es otra cosa que negar en el hombre aquello que hace a su humanidad, es negar la vida misma (Henry, 1965). Este libro se rebela contra todas las formas de condescendencia y desprecio frente a la subjetividad, que se han transformado en el credo de las elites gerenciales y políticas y la contraseña del intelectual parisino. El término "sujeto" no aparecerá en el texto cada vez que, por lo que acabamos de decir de la subjetividad, sea imposible reemplazarlo por agente, actor, trabajador, operador, ciudadano o persona, términos que cada cual remite a una serie de connotaciones específicas y a teorías o disciplinas distintas.