



EL TRABAJO DE LO NORMAL

ALFONSO VÁZQUEZ

Según el diccionario, “**normal** **1** *adj.* Se aplica a lo que sirve de norma o regla. **2** Se aplica a lo que es u ocurre como siempre o sin nada raro o extraordinario. **3** Aplicado a una conducta, razonamiento lógico. **4** Se aplica a lo que representa la media.”

Según “*El diccionario del diablo*”, de Ambrose Bierce¹, “**Anormal**, *adj.* No conforme a la norma. En cuestiones de pensamiento y conducta, ser independiente es ser anormal, ser anormal es ser detestado. Por lo que el lexicógrafo aconseja un esfuerzo hacia un estrecho parecido con el Hombre Promedio más que al aborrecido uno mismo. *Quienes lo consigan tendrán paz, la perspectiva de la muerte y la esperanza del Infierno.*”

Introducción

Llevo muchos años trabajando asiduamente con centros de atención a personas discapacitadas y en riesgo (o constatación) de exclusión social, he colaborado activamente con lo que en Catalunya denomináis CET’s, he vivido, como tantos, situaciones personales cruzadas por la minusvalía o la enfermedad mental, tengo dos hijas trabajando en una meritoria Asociación catalana de este tipo... Todas estas experiencias, sumadas a las que provienen de mis actividades de consultor en “empresas normales”, con centros educativos, con Instituciones, desembocan en esta ponencia tratando de poner de relieve la *ilógica* que separa la *normalidad* de la *anormalidad* y las graves consecuencias que de ella se derivan.

En particular, he ido encontrando un discurso recurrente que entraña una intención: El *éxito* de este tipo de instituciones es, al menos parcialmente, conseguir que sus *internos* puedan acceder a un puesto de trabajo *normal* (es decir, en una empresa *normal*) y/o que accedan a una vida *normal*. Estas loables intenciones llevan implícita la presuposición de que *lo normal* es lo *deseable*, el estadio a alcanzar. Por razones de alcance y extensión, no voy a extenderme sobre la *vida normal*, pero sí me centraré en la idea del *trabajo normal* como un estadio de llegada, como algo a alcanzar. Trataré de demostrar

¹ **A. Bierce** “*The enlarged devil’s dictionary*” PENGUIN (1989)

cómo el que llamamos *trabajo normal*, el históricamente establecido, constituye, precisamente, una obscena distorsión de la persona y su vida, dando cuerpo a la pretendida *maldición divina* –tal como nos la enseñan en nuestros días- “*ganarás el pan con el sudor de tu frente*” que, en su origen, significa la pérdida del Paraíso debido a una Culpa imposible de cifrar.

Producción y trabajo.

Los seres humanos somos **productores** por naturaleza. Desde el origen, nuestras capacidades cognitivas, lingüísticas, nos hacen crear conversaciones y relaciones con otros que producen *algo diferente*, algo que no estaba antes. Un hormiguero, hasta donde sabemos hoy, se reproduce con precisión infinita una y otra vez; la historia de la Humanidad es la producción de lo nuevo, de lo que no existía más que en potencia. Somos, sin excepción, productores, recolectores, agricultores, cazadores, artistas, filósofos, reproductores... ¡y tantas cosas más! En palabras de Deleuze y Guattari:² “*De suerte que todo es producción: producciones de producciones, de acciones y de pasiones; producciones de registros, de distribuciones y de anotaciones; producciones de consumos, de voluptuosidades, de angustias y de dolores.*” Y más adelante, “*En segundo lugar, ya no existe la distinción hombre-naturaleza. La esencia humana de la naturaleza y la esencia natural del hombre se identifican en la naturaleza como producción o industria, es decir, en la vida genérica del hombre.*”

Pero, ¿qué ocurre cuando hablamos de *trabajo*? Estamos hablando de algo diferente, de lo *objetivo* frente a la *producción de subjetividades* (aunque esto sea inevitable), de las largas colas de operarios filmadas por Lang o Antonioni, del magnífico film de Chaplin “*Tiempos modernos*”. Hablamos de un trabajo en el que no existe la **persona**, en el que la persona es un mero dígito, un ensamblaje de la cadena.

Y, a veces, pensamos que ésta es la forma inevitable del trabajo, la consideramos como una *cuasinaturaleza* del mismo, como si no pudiera haber otras formas. Pero el tipo de trabajo que conocemos hoy tiene apenas dos siglos de historia (nunca antes había sido igual) y viene caracterizado por el “contrato de trabajo” entre personas libres, es decir, por el *alquiler* de la *fuerza de trabajo* del operario (cuyo sustento y el de su familia

² **G. Deleuze y F. Guattari.** *El Antiedipo*. Paidós (1998).

dependen de ello) por la Compañía. Pero más allá de la disfunción entre el poder de los contratantes, advertimos un rasgo más: El trabajo contratado consiste en la realización de unas tareas especificadas, bien determinadas, en un horario dado, a cambio de un salario. Es decir, a diferencia del *productor*, el *trabajador* no puede encontrar ningún **significado** a su trabajo; es *trabajo abstracto*, abstraído de cualquiera finalidad que no sea obtener el salario pactado, *alienado* de su objeto o de su producto final (con el que no tiene ninguna relación, más allá de la instrumental), siempre ordenado por otros que, a su vez, reciben órdenes de otros... La finalidad nunca se hace presente, sólo vale *trabajar*.

Este es el trabajo que hoy consideramos **normal**: La aceptación acrítica de la mutilación del ser (trabajador) desde que traspasa las puertas de su empresa, para convertirse en “mano de obra”, en “empleado”, en “encargado” o en “directivo”. La persona queda reducida a su “rol” en el interior de la maquinaria organizativa, aceptando jugar unos papeles que difícilmente adoptaría en su vida personal. El **rol** saja, mutila, ordena, constituye un ser artificial que tiene que transitar con una personalidad también artificial a través de un entramado de relaciones complejas, siempre *artificializadas*, para preservar la *objetividad* del trabajo y de los fines de Organización. Pero se supone que este es el *trabajo normal*, el **imperante**, al que todos tenemos que reducirnos para poder seguir progresando...

Pero siempre queda una pregunta en el aire: ¿No sería ese trabajo *anormal* (no sujeto a la *norma*, escapándose de ella), el que propone un contexto de liberación, de realización personal de todas aquellas personas implicadas en un propósito de *humanización*?

Lo que el trabajo esconde

Transformar cualquier situación o institución pasa, necesariamente, por ser capaces de diagnosticarla, pero no en el sentido habitual del término “*diagnóstico*”, referido a su contraste con lo establecido, con lo *normalizado*, sino recurriendo a la idea de Foucault de que *diagnosticar* es descubrir qué ocurre hoy que no había ocurrido antes.

Y, para empezar, parece necesario entender la profunda mutación de la esencia del trabajo en el último medio siglo.



Desde los años sesenta y setenta, el *trabajo* ha ido mutando de lo *masivamente* físico (la factoría industrial) a lo *masivamente* cognitivo. Este fenómeno no ha pasado desapercibido en nuestras empresas y sociedades, si bien se ha tratado de “capturar” la *potencia* de la subjetividad obrera para insertarla en las sociedades de control, como si nada hubiese pasado. Pero han pasado muchas cosas, aunque en el corto espacio de esta ponencia sólo puedo referirme a algunas (sin duda, importantes) de ellas.

Si entendemos el **conocimiento** como la conexión indistinguible de pensamiento, emoción y acción, y, por tanto, como un despliegue personalizado, aunque social, que contiene en sí altos grados potenciales de libertad (que no puede ser “ordenado”), no es difícil deducir –y, en cierto modo, constatar, aunque nublado por la ideología dominante- que la nueva esencia del trabajo tiende, por su propia naturaleza, a **autonomizarse**, perdiendo su *dependencia* del Capital como organizador del proceso productivo, de forma que este sólo puede aspirar a *valorizar* en términos monetarios el excedente producido. Pero viene a sumarse una complicación: En la medida en que la producción se autonomiza del capital y que sus protagonistas son conscientes de su potencia, la posibilidad de capturar el excedente en la *economía real* disminuye, al menos parcialmente (la *burbuja* especulativa de las empresas “punto.com” a principios de los noventa es representativa de este fenómeno).

El “producto” (valga la expresión, aunque limitativa) del trabajo cognitivo es siempre *excesivo*; no queda *agotado* en la mercancía (un producto o un servicio) sino que se expande en cada acto productivo, convertido en *nueva potencia* productora, de forma que genera (como ha sido visible en las últimas décadas) incrementos de productividad impresionantes, aun cuando, sin duda, nuestras estructuras empresariales y sociales, diseñadas para la era del trabajo físico, destruyan parcialmente tal productividad. Esta contradicción entre la potencia de producir y el dominio de la *exterioridad* (en sus formas de propiedad y de poder) está presente en la mayoría de las empresas que visito, en formas de falta de protagonismo, de incomunicación, de desmotivación... Es decir, el trabajo cognitivo contiene una potencia de generación de riqueza desconocida hasta la fecha, pero las estructuras que sostiene la lógica capitalista necesitan “reconducirlo” a su dominio (mientras, esquizofrénicamente, le animan a progresar, a ser creativo, flexible, autónomo...), ya que, en otro caso, todo el edificio quedaría puesto en cuestión. Esta contradicción de fondo ha venido haciendo al capital más atractivo el sector

financiero, no sujeto –hasta ahora- a esta restricción, que la llamada “economía real”, el espacio donde *realmente* se produce valor.

¿Y qué ocurre con el *trabajo* en este sistema contradictorio? Ya hemos hecho notar que el *trabajo cognitivo* se extiende como factor masivo de producción; pero persiste un problema conceptual. El *trabajo*, en su forma histórica en el capitalismo (aunque hoy nos parezca lo *natural*) ha pasado de una subsunción formal en el capital –el primitivo “alquiler de fuerza de trabajo”- a la subsunción real de la sociedad en el capital –al final de toda exterioridad- convirtiéndose así en una *mediación social*; es decir, toda valoración de la persona y su entorno familiar viene referida a “en qué trabaja” y “cuánto gana”. Pero, a su vez, presenta otro rasgo esencial, que no ha sido superado por el trabajo cognitivo: constituye, por esencia, *trabajo dependiente*, asalariado y sujeto, por tanto, a la exterioridad del propio acto productivo. Y esta “idea” del trabajo es la que damos como *natural*, como transhistórica, en nuestras avanzadas sociedades...

Nos encontramos, pues, con una doble problemática: Mientras las condiciones tecnológicas y científicas han impulsado la transmutación del trabajo, desde su dominio físico a su carácter cognitivo, las estructuras sociales de dominación han encapsulado las relaciones de trabajo en estructuras que reducen, cuando no aniquilan, la potencia del trabajo del conocimiento. O, dicho más exactamente, nuestras estructuras están diseñadas para extraer valor del *trabajo abstracto*, dependiente, alienado de su objeto, y son incapaces –se destruirían- de captar y desplegar la esencia del *trabajo vivo*. Pero, al tiempo, en la medida que en nuestras formaciones sociales la *forma trabajo* media todas las relaciones sociales –esto no ha sido así en otras etapas de la historia-, se produce un “enmascaramiento” de esta contradicción, suponiendo la *forma trabajo* como algo dado, inmutable, transhistórica.

La inserción en la normalidad.

En mis colaboraciones con organizaciones que tratan con personas con algún tipo de *discapacidad* (todos somos, de alguna forma, *discapacitados*, por cierto) o en riesgo de marginación o exclusión social, siempre aparece el bienintencionado propósito de su **inserción**, bien sea *laboral*, a través de algún tipo de trabajo en una empresa *normal*, bien sea *social*. En este intento no podemos pasar por alto que, como hemos dicho anteriormente, en nuestras sociedades el trabajo constituye la *mediación social*: Es decir, instituye el ser social de la persona en función de su posición en el ámbito laboral.

Pero esta intención se fundamenta en la idea de una sociedad estratificada, en la que existe una linealidad trazada hacia *lo normal* a través de sucesivos escalonamientos. Sin embargo, este *imaginario* es sólo una ficción interesada de cómo funcionan nuestras sociedades y las personas que las habitamos; lo *real* de nuestras sociedades *no es lo normal* (esto sólo constituye una brutal distorsión de lo real, una ocultación del curso de los acontecimientos), sino los múltiples devenires que, continuamente, modifican lo real, constituyen realidades múltiples.

Porque, ¿es el *trabajo normal* una fuente de realización, un sistema de capacitación? Desde luego, en el sistema imperante, en la empresa tradicional (que constituye la inmensa mayoría), nada más lejos de la verdad. El sistema se impone como una suerte de mutilación de la persona, de su reducción a un “puesto de trabajo”, a una *función* mecánica que excluye cualquier vitalidad no controlada por el mismo. Voy a utilizar, como contraposición, la frase de una magnífica profesional de una de vuestras Asociaciones, Alba, que pronunció tras el proceso de transformación que allí se produjo: “Antes era la terapeuta, ahora soy Ana”. En efecto, el propósito debe ser reabrir la potencialidad del ser, sea cual sea, no inscribirle en el marco de una *normalidad* cuya esencia es la sajeción de la personalidad.

Voy a utilizar, de nuevo, a Deleuze y Guattari³, para ilustrar algunas de las temáticas a las que voy a referirme:

“Mayoría implica una constante, de expresión o de contenido, como un metro-patrón con relación al cual se evalúa. Supongamos que la constante o el patrón sea Hombre-blanco-macho-adulto-urbano-hablando una lengua estándar-europeo-heterosexual cualquiera (el Ulises de Joyce o de Ezra Pound). Es evidente que “el hombre” tiene la mayoría, incluso si es menos numeroso que los mosquitos, los niños, las mujeres, los negros, los campesinos, los homosexuales... etc. Y la tiene porque aparece dos veces, una vez en la constante, otra en la variable de la que se extrae la constante. La mayoría supone un estado de poder y dominación, y no a la inversa.

Pues la mayoría, en la medida en que está analíticamente comprendida en el patrón abstracto, nunca es nadie, siempre es Alguien –Ulises-,

³ G. Deleuze y F. Guattari. *Mil mesetas*. Pre-textos (2000).

mientras que la minoría es el devenir de todo el mundo, su devenir potencial en tanto que se desvía del modelo. Hay un “hecho” mayoritario, pero es el hecho analítico de Alguien, que se opone al devenir minoritario de todo el mundo. Por eso hay que distinguir: lo mayoritario como sistema homogéneo y constante, las minorías como subsistemas, y lo minoritario como devenir potencial y creado, creativo. El problema nunca es adquirir la mayoría, incluso instaurando una nueva constante. No hay devenir mayoritario, mayoría nunca es un devenir. El devenir es siempre minoritario.

Erigiendo la conciencia de una conciencia universal minoritaria, uno se dirige a potencias de devenir que pertenecen a otro dominio que el del Poder y la Dominación. La variación continua constituye el devenir minoritario de todo el mundo, por oposición al Hecho mayoritario de Alguien. El devenir minoritario como figura universal de la conciencia se llama autonomía. Por supuesto, no se deviene revolucionario utilizando una lengua menor como dialecto, haciendo regionalismo o ghetto; utilizando muchos elementos de minoría, conectándolos, conjugándolos, se inventa un devenir específico, autónomo, imprevisto.”

Reivindicando lo anormal: ¿Qué hacer?

Trabajáis produciendo progreso, bienestar, dulcificación del dolor y de la falta, desarrollo de la persona donde es más difícil por las circunstancias; realizáis un trabajo de enorme impacto social y, como ya conozco tanto profesional como personalmente, con un impresionante componente emocional. En este sentido, **sois los trabajadores y trabajadoras del futuro.**

Pero... ¡Sí, queda un *pero!* Más allá de vuestra vocación, de vuestra dedicación, de vuestro despliegue emocional, estáis insertas en *instituciones*, en formas organizativas que, con sus variantes, tienden a reproducir el sistema imperante de *trabajo*, con sus normas, sus horarios, sus procedimientos, sus jerarquías... Y esto presenta un problema fundamental, constituye una paradoja existencial, una *aporía*.

He tratado este tema repetidamente en el campo educativo: ¿Puede educar en la autonomía quien no es autónomo? ¿Puede educar en la libertad quien no es libre? ¿Puede educar en el amor quien no ama? Ya Nietzsche dijo en su momento que la

filosofía sólo puede ser enseñada por filósofos, no por profesores de filosofía⁴. Pues son nuestras estructuras organizativas las que recelan de nuestra autonomía, de nuestra libertad (que, según el discurso oficial, va a derivar siempre al *libertinaje*), de nuestros deseos... Trabajar es una cosa (necesariamente penosa) y vivir es siempre al margen de la maldición divina que representa el trabajo, o eso dicen...

La *ilógica* de las organizaciones de hace 150 años para producir tornillos repta hasta nuestras organizaciones, que tratan y trabajan con personas, y constituidas por personas que despliegan sus emociones y deseos en las mismas, para engullirlas en su sistema de dominación y control, lo cual genera la gran contradicción: Entre lo que nuestro trabajo nos exige (lo vital, lo emocional, lo vocacional) y lo que nuestras estructuras nos imponen (lo objetivo, el cálculo, el control, el dominio) sólo cabe la *esquizofrenia*.

Por tanto, es necesario en estas organizaciones de *nuevo cuño* plantearse cuál es la lógica que las impulsa, cuáles son los conceptos que tienen que construir para dotarse de una *identidad* acorde a su pretensión social. Reproducir lo que existe sólo las conduce a la frustración.

Pero ese cambio es posible: Hasta lo poco que yo sé, la Asociación Alba está inmersa en un proceso de transformación, ni fácil ni cómodo, pero que está apuntando nuevas formas de hacer, nuevas lógicas de trabajo, nuevos potenciales... No sé si es una referencia, pero ahí está su trayectoria.

Conclusión.

Este escrito presenta la introducción a la ponencia de ALLEM, no su contenido. Es decir, he ido descubriendo en mi práctica que, casi siempre, son los conceptos habitualmente utilizados como “lo que todo el mundo sabe” los que oscurecen totalmente la potencialidad de la emergencia de lo nuevo, de lo que nadie sabe o yo sólo sé. Sé que podemos construir algo distinto, siempre que escapemos de esa *ilógica* absurda que nos atenaza. ¿Lo intentamos?

⁴ F. Nietzsche. “Schopenhauer como educador.” VALDEMAR (1999)