

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CUYO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES**  
**CARRERA DE SOCIOLOGÍA**

**TRABAJO: Tesina**

**TÍTULO:**

**EL DISCIPLINAMIENTO LABORAL Y SU IMPACTO EN LA  
CONFIGURACIÓN DE UN NUEVO ORDEN LABORAL**  
**Aproximaciones al análisis de las transformaciones que experimentan  
las y los trabajadores a partir del comando del capital sobre el trabajo.**

**ALUMNA: Cecilia Beatriz SORIA**

**Directora: Dra. Patricia COLLADO**

**Mendoza, 19 Marzo de 2010**

## INTRODUCCIÓN

Hacia finales de los años 60 y principios de la década del 70, se produjeron transformaciones en el patrón de acumulación y en los modos de organización de la fuerza de trabajo. Este fenómeno -que alcanzó dimensiones de crisis estructural del capital- adquirió renovados matices según las diversas formaciones sociales. Sin embargo, en un sentido general, se impuso un 'modelo de acumulación flexible': precarizante de las condiciones laborales y extorsivo en la intensificación de las cargas y ritmos de trabajo.

Sin dudas, las mutaciones ocurridas fueron de gran envergadura e implicaron una reestructuración de la relación capital – trabajo - Estado. Estas transformaciones originaron cambios en la organización de la producción, incorporación de nuevas tecnologías, reconfiguración de la cadena productiva y un profundo rediseño en la gestión de la fuerza de trabajo que afectaron profundamente al colectivo de trabajo y su organización.

Para llevar acabo este proceso de descolectivización, fragmentación y docilización de los trabajadores fue necesario poner en marcha un conjunto de dispositivos disciplinarios y de control para lograr una adecuada y eficaz domesticación de la mano de obra. La subordinación del trabajo al capital, mediante nuevas formas de organización del trabajo, asumió propiedades más extorsivas y extenuantes. Dichas modalidades se vieron potenciadas por la proliferación de diversas estrategias empresariales que se orientaron al involucramiento subjetivo de los trabajadores, con el objetivo de lograr mayor productividad y una adaptación constante a los mandatos empresariales. En esta línea, el capital buscó subsumir nuevas potencialidades y capacidades afectivas, relacionales, cognitivas, emocionales de los trabajadores.

De allí que esta investigación se plantea los siguientes interrogantes:

*A partir de la hegemonía del capital sobre el trabajo, ¿qué dispositivos disciplinarios utiliza el capital para la producción de sentido en el orden laboral? ¿Cómo se inscriben estos mecanismos de control sobre las emociones y los cuerpos de los trabajadores en tanto reforzamiento de un orden laboral hegemónico?*

El objetivo general de este trabajo apunta a la contribución al campo complejo de los estudios del trabajo, sus condiciones y condicionamientos a la luz de la relación con la corriente de estudios provenientes de la sociología del cuerpo y las emociones, articulando la tensión de ambos núcleos temáticos en el marco de la configuración de un ‘nuevo orden laboral’.

Particularmente nos centraremos en evidenciar las transformaciones en la organización del trabajo, en los nichos tecnológicamente más desarrollados de la economía. En estos sectores se muestran, con todo vigor, los aspectos novedosos de las actuales ‘originalidades’ que impone el capital. Es decir, nuestro foco de interés apunta a dilucidar estas formas de extorsión del trabajo actualizadas, sin desconocer la coexistencia con los modos en que hasta ahora el capital sustrae el plustrabajo.

Asimismo la mirada está orientada a desentrañar las estrategias del capital en la puesta en marcha de mecanismos de control y disciplina en los espacios de trabajo. De ningún modo significa que abordemos la dominación como una entelequia o como un sistema cerrado; por el contrario, en estos ámbitos se articulan acciones de resistencia (latentes o manifiestas) que pretenden disputar la correlación impuesta de fuerzas.

Para alcanzar tal fin se lleva a cabo un análisis y una selección de categorías y marcos conceptuales que permiten dar cuenta de los *dispositivos de disciplinamiento que utiliza el capital sobre los cuerpos de las y los trabajadores*. Por ello, la actividad central de este trabajo se funda en la realización de una búsqueda conceptual acerca de estos objetos de estudio, para lograr una síntesis que permita una comprensión de las nuevas

formas de gestión laboral y su impacto en las emociones y cuerpos de los sujetos trabajadores en una formación social específica como es la Argentina.

Este estudio procura complejizar sus indagaciones desde una mirada que no explique mecánicamente la aceptación y/o adaptación de los sujetos a los objetivos o intereses del capital, si no que intenta revelar las múltiples tensiones que se dan entorno a la construcción de un nuevo orden laboral. En esta dirección, busca dar cuenta -desde los aportes teóricos de la sociología de los cuerpos y las emociones- de la impronta de los nuevos contenidos del trabajo en tanto huella inscripta en los *‘cuerpos exhaustos por el trabajo’* o *‘desesperados por trabajo’*.

De esta manera, queremos sentar las bases teóricas a partir de las cuales nos aproximamos a pensar dichas problemáticas; para ello tomamos como autores fundamentales a *Marx* y a *Foucault*. Si bien nuestro análisis parte del supuesto de que el conflicto capital-trabajo es transversal y fundante de la relación capitalista (y en ese sentido, compartimos la problemática fundamental planteada por Marx), nos parece interesante articular estas herramientas de análisis con las que nos aporta Foucault en cuanto a la “microfísica” del poder y las diferentes tecnologías y dispositivos que operan en la cristalización de los conflictos y las luchas.

A pesar del rechazo de Foucault por ciertos aspectos del pensamiento marxista, sus aportes sobre las nociones de poder y los mecanismos de dominación son un insumo teórico de importancia; pretendemos con la ayuda de diversos autores seleccionados provocar un encuentro entre Foucault y Marx. La intención de este estudio no es comparar ambos enfoques, ni realizar una crítica a Foucault sino retomar ciertas ideas inspiradoras. La relación entre ambos, no es de oposición, en nuestro caso, sino de complementariedad. En esta línea, la articulación propuesta es de utilidad para pensar la construcción social de la subjetividad de los trabajadores en el sistema capitalista. Desde Marx, analizando cómo es posible la relación de la explotación del capital sobre los cuerpos; desde Foucault, en función de indagar la acción sobre los mismos de determinados mecanismos de saber-poder.

En sus obras emerge con claridad uno de los ejes teóricos-metodológicos absolutamente indispensables para pensar el capitalismo de los últimos 200 años: *el cuerpo como el ámbito de desarrollo de la explotación, la lucha de clases, el disciplinamiento y los nuevos dispositivos de poder*. Juan Carlos Marín dirá “o esta realidad social en la cual vivimos (inserta en el capitalismo y sus formas de acumulación) nos incomoda o todo lo contrario”. Desde esta incomodidad plantean sus proyectos tanto Marx como Foucault. De ahí la necesidad de establecer vasos comunicantes y vinculaciones con el presente, retomar los recorridos y los trazos en materia de pensamiento que dejaron incluso estos pensadores.

Para finalizar nos queda mencionar la estructura de este trabajo, la cual está organizada en cuatro capítulos. En el *primero* de ellos partimos de una descripción breve de las características del trabajo en las sociedades capitalistas y la definición de los procesos de ‘subsunción formal y real del trabajo al capital’. Luego identificamos los procesos y elementos que dieron lugar al surgimiento de un nuevo orden mundial, delineando las causas de su emergencia y las respuestas del capital frente a la crisis de la década del 70. En el cierre de este capítulo, indagamos acerca de las nuevas formas de subsunción (‘Subsunción de la vida al capital’), producto de los procesos mundiales señalados. Este apartado es el que nos permite plantear el telón de fondo teórico y contextual que recorrerá todo el estudio.

En el *segundo capítulo* sistematizamos las categorías de dispositivos de disciplinamiento y control, que articulan las relaciones de dominación entre el trabajo y el capital. En primer lugar, desde el corpus conceptual foucaultiano y posteriormente, desde diversos autores seleccionados que abordan esta problemática. A la luz de estas perspectivas, se describen las características que asumen las “sociedades disciplinarias y de control” y el creciente protagonismo que cobra el mercado como eje vertebrador de las relaciones sociales.

En el *tercer capítulo* analizamos, concretamente, el funcionamiento y la implementación de ciertos dispositivos de control en los espacios laborales y el impacto sobre la organización del trabajo y de los trabajadores. En esta sección, damos cuenta

de los cambios en los contenidos del trabajo, el perfil de trabajador requerido y las tensiones que se vivencian en dichos ámbitos. En particular, nos interesa develar las formas en que el capital busca enmascarar el conflicto intrínseco a la relación capital-trabajo. En la descripción de estas tensiones aparecen fuertemente implicadas las emociones y las capacidades afectivas de los trabajadores, por lo cual, rastreamos los aportes de la sociología de los cuerpos y las emociones, describiendo las categorías más apropiadas para el análisis del mundo del trabajo actual.

Por último, en el *capítulo 4* delineamos una aproximación a ciertos aspectos acerca de los dispositivos de poder implementados en la Argentina neoliberal que permiten la construcción de cuerpos aptos para el trabajo. Principalmente buscamos identificar las formas de disciplinamiento en las empresas líderes de telecomunicaciones. Este sector se presenta como un caso paradigmático debido a la incorporación acelerada de nuevas tecnologías y cambios organizacionales, que repercute en una reconfiguración de las relaciones laborales. El análisis del mismo indica puntos de ruptura con el orden laboral anterior y otorga claves para la comprensión de las nuevas modalidades que asume la organización del trabajo en nuestro país. Con este fin indagamos casos provenientes de fuentes secundarias examinadas según los intereses de esta investigación. Se busca la interrogación de casos diversos bajo una línea teórica común que permita el acercamiento a la constatación o refutación de las hipótesis planteadas.

Por último, queremos dejar sentado que el esfuerzo de este trabajo se realiza desde un punto de vista crítico y comprometido con los intereses de los trabajadores. No nos alcanza con describir las estrategias empresariales, es necesario, explicarlas, desnudarlas, visibilizar aquellas prácticas y discursos, que en forma denodada, buscan naturalizar el orden hegemónico. En síntesis, esta realidad nos interpela, nos somete, nos rebela, pero definitivamente, *esta realidad nos incomoda*.

## CAPÍTULO 1

### HACIA UN NUEVO ORDEN LABORAL: LAS ACTUALES FORMAS DE SUBSUNCIÓN DEL TRABAJO

En este capítulo buscamos describir y desarrollar los aportes de Marx, desde la noción de *subsunción*, a los actuales Estudios del Trabajo. De este modo, procuramos rescatar los aportes contemporáneos a dicho concepto. Una de las hipótesis planteadas en este trabajo hace referencia a que actualmente existen nuevas formas de *extorsión* y *subsunción del trabajo*, es decir, que se produce un desplazamiento hacia formas más intensivas en la realización y explotación del trabajo, asociadas a nuevos modos de organización de la fuerza de trabajo, que necesitan imponer de una manera distinta dispositivos de *subsunción real del trabajo* tomando no sólo la disciplina sino el ‘control’ laboral.

Desentrañar las consecuencias de las transformaciones del trabajo en la actualidad supone centrarnos en la comprensión de las condiciones en la que se realiza el trabajo bajo el comando del capital. Con el fin de comprender *qué produce la condición, cada vez más miserable, de la vida de los trabajadores*, Marx nos impone develar el movimiento del capital para poder dar respuesta a este interrogante.

Consideramos que partir de la recuperación del concepto de ‘*subsunción del trabajo al capital*’ junto con su lógica implícita, nos permite dilucidar las transformaciones en las situaciones de trabajo en el capitalismo actual y los nuevos contenidos que asume el trabajo, enfatizando el potencial heurístico y crítico de dicha categoría.

En relación a esta problemática es necesario dar cuenta de las formas de extracción de plus trabajo y su articulación con el régimen social de acumulación vigente producto de la crisis estructural del capital de los años 70. Particularmente, nos interesa determinar los aspectos más novedosos de las estrategias e iniciativas capitalistas con respecto a las formas de organización del trabajo sin desconocer la existencia de reales o potenciales revulsiones del trabajo como limitantes de esta expansión. Es decir, no queremos presentar al capital como una entidad automática programable, sino que el mismo se conforma por relaciones sociales que disputan su hegemonía.

Asimismo es importante realizar una aclaración previa, las tendencias y procesos que aquí describiremos, no son homogéneos, ni universales; específicamente, enfatizaremos nuestro análisis en aquellos sectores económicos de punta donde la introducción de nuevas tecnologías puso de manifiesto una extraordinaria transformación en las formas de organización del trabajo.

Para abordar la complejidad de estas problemáticas es, pertinente, previamente, afianzar un marco teórico adecuado que posibilite reflexionar acerca de los cambios en curso. En este sentido, las categorías marxistas son fundamentales como base y sustento de nuestra investigación. También cobran relevancia aquí algunas nociones provenientes del corpus categorial de Michel Foucault, Gilles Deleuze y los denominados “Marxistas italianos”. Si bien estos marcos interpretativos tienen su origen en países centrales -con la consiguiente limitación de extrapolación al contexto latinoamericano- se imponen como herramientas analíticas potentes para pensarlas y afianzarlas en el estudio de las transformaciones en el trabajo en las periferias.

Compartimos -con Ana Dinerstein- la concepción del marxismo como un método para revelar los procesos de abstracción que subyacen las relaciones sociales capitalistas y las categorías que las explican. Colocar en el centro del debate al trabajo es intentar recuperar la utopía, es decir, la crítica por medio de la localización del trabajo como el punto central de cualquier investigación de las relaciones sociales capitalistas. En este sentido, el trabajo no es una categoría sociológica o económica, sino política. Esto



quiere decir que el trabajo no es, de modo simple, un factor de producción, *sino la actividad social que crea y organiza la sociedad capitalista*<sup>1</sup>.

### 1.1. El trabajo en las sociedades capitalistas

La obra de Marx nos permite comprender al *trabajo* en su especificidad humana esencial: el trabajo es un proceso entre el hombre y la naturaleza, a través del cual el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza, teniendo como finalidad la transformación de ésta en materia productiva, es decir, productos u objetos para la satisfacción de las necesidades humanas<sup>2</sup>. Es decir, el trabajo es la actividad humana que proporciona al hombre su subsistencia, acción que realiza transformando a la naturaleza y a sí mismo.

Ana Dinerstein, desde el ‘Marxismo Abierto’<sup>3</sup>, definirá al trabajo como “*toda actividad que produce los componentes materiales y culturales que constituyen una sociedad*”<sup>4</sup>

De modo que el trabajo es la acción consciente y libre del hombre, a través de la cual éste transforma la naturaleza y se transforma a sí mismo. Es la actividad vital del hombre, su condición natural de existencia, su esencia, ya que el hombre no puede existir sino trabajando, creando productos u objetos para la satisfacción de las necesidades humanas. Para Marx, el trabajo en *sentido genérico* (abstraído de toda formación social específica) no sólo es un medio para la satisfacción de las necesidades físicas, sino también la fuente creadora de la vida humana; es a partir del trabajo que la naturaleza humana se realiza y reproduce. Con el trabajo, el hombre imprime en la

---

<sup>1</sup> DINERSTEIN, Ana y NEARY, Michael, El trabajo en debate. Una investigación sobre la teoría y la realidad del trabajo capitalista, Pág. 278

<sup>2</sup> MARX, Karl, El Capital, Pág. 215

<sup>3</sup> Esta corriente del pensamiento marxista presenta su desarrollo más reciente en Gran Bretaña. Ver DINERSTEIN, Ana y NEARY, Michael, El trabajo en debate. Una investigación sobre la teoría y la realidad del trabajo capitalista

<sup>4</sup> DINERSTEIN, Ana, Subjetividad: capital y la materialidad abstracta del poder (Foucault y el Marxismo abierto), Pág. 4

naturaleza su conciencia y su marca de humanidad, para humanizar el mundo y recrearlo a su imagen.

En el lenguaje de Marx, el proceso de trabajo (en sentido genérico, independientemente de toda configuración social e histórica) es la actividad racional encaminada a la *producción de valores de uso*. Su especificidad reside en el hecho de ser una acción humana guiada conscientemente por la persecución de un -fin: el trabajador no se limita a transformar la naturaleza, sino que al mismo tiempo realiza en ella un objetivo: la apropiación de la materia para las necesidades humanas<sup>5</sup>. De esta manera, a diferencia del carácter productor instintivo de los animales, el trabajo se define como una actividad humana consciente, en el curso de la cual el hombre descubre sus potencialidades y las desarrolla, desarrollándose a sí mismo.

El trabajo como trabajo útil, es condición de vida del hombre, al permitir la gestación de valores de uso, de bienes que permiten su vida y la reproducción de la sociedad. Esta condición perenne y natural del intercambio orgánico entre el hombre y la naturaleza asume, sin embargo, una impronta particular en el *capitalismo*, convirtiéndose en una actividad en donde la vida misma de los trabajadores queda expuesta y entredicho<sup>6</sup>.

Es esta actividad en la cual el hombre pone en práctica toda clase de potencialidades en el hacer: sociales, psíquicas, mentales, físicas. Actividad, que no se da en un vacío social, sino que depende y muta según el devenir histórico. La modalidad propia del *capitalismo* es específica: está cruzada por una relación social particular: la propiedad privada de los medios de producción necesarios para subsistir para transformar la

---

<sup>5</sup> “Una araña ejecuta operaciones que recuerdan las del tejedor, y una abeja avergonzaría, por las construcción de las celdillas de su panal, a más de un maestro albañil. Pero lo que distingue ventajosamente al peor maestro albañil de la mejor abeja, es que el primero ha moldeado la celdilla en su cabeza antes de construirla en la cera. Al consumarse el proceso de trabajo surge un resultado que antes del comienzo de aquel ya existía en la imaginación del obrero, o sea idealmente (...) El obrero no sólo efectúa un cambio de forma de lo natural; en lo natural, al mismo tiempo, efectiviza su propio objetivo, objetivo que él sabe que determina, como una ley, el modo y manera de su accionar y al que tiene que subordinar su voluntad”, MARX, Karl , op.cit., Pág. 216

<sup>6</sup> OSORIO, Jaime, Biopoder y biocapital. El trabajador como moderno homo sacer, Pág. 4

naturaleza y para dominarla. Es decir, que en nuestras sociedades, el trabajo está regulado y se realiza bajo el comando de una porción mínima de la población que detenta el dominio de los medios necesarios para la vida y, por otra parte, es realizado por una porción mayor de la población que no tiene nada más que ofrecer que su fuerza de trabajo. Al vender esta capacidad, el trabajador entra en una relación de dominio cuya característica es la sujeción: la relación predominante de trabajo en el capitalismo es una relación de explotación, por la cual el trabajador obtiene un salario.

Toda venta de una mercancía supone para el vendedor desprenderse de la misma, al consumarse el proceso y su entrega al comprador, para que éste disponga de la misma como mejor le convenga. Pero en la venta y compra de la fuerza de trabajo se hace presente un hecho paradójico: las capacidades físicas y creativas que permiten trabajar no son ajenas a la *corporeidad viva del trabajador*. Esto implica que no es posible separar materialmente la fuerza de trabajo<sup>7</sup> de la existencia misma de su propietario. No hay una distinción ontológica entre una y otra. Por tanto, al hacer entrega de la mercancía vendida, la fuerza de trabajo no sólo entrega ésta, sino el plus de su propia base material en tanto ser viviente. No hay desprendimiento posible entre su cuerpo vivo y su capacidad de trabajo y entre su existencia como ser vivo y dicha capacidad. *Sin vida y cuerpo no hay fuerza de trabajo*<sup>8</sup>.

Marx comprueba que el trabajo, lejos de ser la fuente de realización humana, es la causa de la miseria y del empobrecimiento del trabajador<sup>9</sup>. La especificidad del capitalismo como configuración social histórica, está dada por la particularidad que adquiere la “fuerza de trabajo”: ésta se convierte en una *mercancía* cuyo valor de uso posee la peculiar propiedad de ser fuente y creación de valor. El trabajo se transforma así en una mercancía que se compra y se vende, y cuyo consumo (por parte del

---

<sup>7</sup> Entendemos por capacidad o fuerza de trabajo el conjunto de las condiciones físicas y espirituales que se dan en la corporeidad, en la personalidad viviente de un hombre y que éste pone en acción al producir valores de uso de cualquier clase. MARX, K. op.cit., Pág. 221

<sup>8</sup> OSORIO, Jaime, op. cit., Págs. 5 -6

<sup>9</sup> "Nosotros partimos de un hecho económico, *actual*. El obrero es más pobre cuanto más riqueza produce, cuanto más crece su producción en potencia y en volumen. El trabajador se convierte en una mercancía tanto más barata cuantas más mercancías produce. La desvalorización del mundo humano crece en razón directa de la valorización del mundo de las cosas", MARX, Karl, Manuscritos económicos y filosóficos, Pág. 105

capitalista) produce un beneficio, crea un valor al que Marx va a denominar *plusvalor*, fuente de la producción y acumulación del capital.

En ese sentido, para que la fuerza de trabajo aparezca bajo la forma de mercancía, es necesario que los trabajadores se presenten en el mercado como hombres formalmente “libres”, según la concepción jurídica del derecho moderno. Libres en un doble sentido: por una parte supone que éstos disponen de su capacidad de trabajo como hombres libres, y por otra parte, que carezcan de otras mercancías para vender, es decir, que se encuentren “desnudos”, desembarazados y desprovistos de todas las cosas necesarias para la puesta en actividad de su fuerza de trabajo.

Pero la aparición de trabajadores jurídicamente “libres”, no proviene de un proceso de evolución natural, sino por el contrario, se da como consecuencia de una serie de condiciones sociales e históricas, que producen la expropiación de sus tierras y medios de producción a los antiguos campesinos, artesanos, siervos, separándolos de sus condiciones necesarias de reproducción y dejándolos con la fuerza de trabajo como única “mercancía” para posibilitarla<sup>10</sup>. Es a partir de dicha expropiación que se consolida la propiedad privada, dando pie al inicio de una nueva forma de acumulación de la riqueza, que generaliza el *trabajo asalariado* como relación social fundamental<sup>11</sup>.

La relación salarial supone que el trabajador vende su fuerza de trabajo al capitalista a cambio de un salario. La característica esencial del modo de producción capitalista es la instauración de un mecanismo de contratación del uso de la fuerza de trabajo, que se

---

<sup>10</sup> “La expropiación que despoja de la tierra y de los medios de subsistencia e instrumentos de trabajo a la gran masa del pueblo, esa expropiación terrible y dificultosa de las masas populares, constituye la prehistoria del capital (...) La expropiación de los productores directos se lleva a cabo con el vandalismo más despiadado y bajo el impulso de las pasiones más infames, sucias, y mezquinamente odiosas”, Ibidem, Págs. 895 y 952 respectivamente.

<sup>11</sup> “El proceso de producción transforma continuamente el dinero en capital, los medios de producción en medios de valorización y disfrute para el capitalista. Por otra parte, el obrero sale del proceso de producción, constantemente, tal como entró en él: como fuente personal de la riqueza, pero despojado de todos los medios para hacer efectiva esa riqueza (...) El obrero mismo, por consiguiente, produce constantemente la riqueza objetiva como capital, como poder que le es ajeno, que lo domina y lo explota, y el capitalista, asimismo, constantemente produce la fuerza de trabajo como fuente subjetiva y abstracta de riqueza, separada de sus mismos medios de objetivación y efectivización, existente en la mera corporeidad del obrero, en una palabra, produce al trabajador como *asalariado*.” Ibidem, Pág. 701

asienta sobre una relación entre “personas jurídicamente iguales”, lo que da la idea de un intercambio libre y voluntario entre poseedores de diferentes mercancías. Ahora bien, dada la expropiación previa que sufre el trabajador, el salario se convierte en el único medio posible para la reproducción de su fuerza de trabajo; de ese modo, para el trabajador asalariado no existe una voluntad o libertad de elección, sino más bien la obligación de trabajar “para otros” a cambio de un salario que le garantice la reproducción de su propia vida y su prole<sup>12</sup>. Como contrapartida de ello, para el capitalista, la relación salarial es la condición necesaria para la producción, apropiación y acumulación de un excedente (bajo la forma de plusvalía) que asegure la reproducción del capital.

De ese modo, las relaciones sociales de producción basadas en la propiedad privada - apropiación privada del producto del trabajo- encubren las condiciones en las que el trabajo asalariado se desarrolla: detrás de una relación contractual entre partes iguales, *se da la expropiación y subsunción de la fuerza de trabajo a la lógica de valorización del capital*. Es en el marco de la relación que establece con el capital, donde el trabajador aparece como un sujeto deshumanizado y objeto extraño de su propia creación, lo que el mismo Marx conceptualiza como “alienación”.

Por lo tanto, cuando hablamos del trabajo situado en el capitalismo, no podemos comprenderlo si no partimos de los vínculos que establece con el capital; es decir, donde el trabajo se encuentra sujetado, alienado, y *subsumido* a su dominio<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> La recuperación del trabajador, al reapoderarse de su capacidad de trabajo al final de la jornada, sólo constituye un pequeño paréntesis dentro de un proceso que obliga al productor a tener que volver a presentarse durante toda su vida útil al mercado como vendedor de su fuerza vital. El dinero que percibe bajo la forma de salario, fluctúa en torno al valor de los bienes que necesita para reponer sus fuerzas físicas y espirituales, no para acumular y romper con su condición de hombre despojado de medios de producción y subsistencia. A ello se reduce su condición de “hombre libre” en este terreno. Ver MARX, Karl, Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (borrador) Tomo I, págs. 233 y 264

<sup>13</sup> “¿Qué constituye la enajenación del trabajo? Primero, que el trabajo es externo al trabajador, que no es parte de la naturaleza; y que, en consecuencia, no se realiza en su trabajo sino que se niega, experimenta una sensación de malestar más que de bienestar, no desarrolla libremente sus energías mentales y físicas sino que se encuentra físicamente exhausto y mentalmente abatido (...) Su trabajo no es voluntario sino impuesto, es un *trabajo forzado*. No es la satisfacción de una necesidad, sólo un medio para satisfacer otras necesidades”, MARX, Karl, op. cit., Pág. 108

Es importante recalcar que el capital es una relación social que no puede analizarse independientemente del otro polo necesario de dicha relación: el trabajo. Sin embargo, no es cualquier relación sino aquella en donde se definen agrupamientos humanos, clases sociales, en relaciones donde su existencia social se encuentra imbricada. En palabras de Jaime Osorio<sup>14</sup>, “toda relación de explotación es primariamente una relación política. (...) el capital es fundamentalmente una relación social: es mando y dominio (que incluye la vida de los trabajadores) y es cristalización de un vínculo de explotación. Es la condición de relación social entonces lo que hace a la esencia política del capital, lo que suelda y condensa lo político y lo económico como una unidad que integra la apropiación de la vida<sup>15</sup>”. En este sentido este autor nos advierte no perder de vista esta unidad indisociable del capital para poder rearticular –desde la crítica- lo que el capital intenta bajo formas fetichizadas fracturar, presentar como mundos ajenos y autónomos.

Partir del análisis de la relación capital- trabajo es fundamental para comprender no sólo las relaciones sociales de alienación que entablan los trabajadores con el producto, con la actividad que realizan, con su ser genérico y con la sociedad entera, sino también la dinámica de conjunto del sistema y los sentidos que adquieren las relaciones sociales mismas.

Para Marx, el trabajo existe en forma concreta y abstracta. La base de esta formulación es que, en la sociedad capitalista, los trabajadores no consumen lo que producen sino, más bien, trabajan para poder consumir lo que otros han producido. De esta forma, los trabajadores están envueltos en dos formas de trabajo: la producción de valores de uso y la producción de valores de cambio.

La existencia del trabajo abstracto presupone la lógica expansiva del capital, entendido como valor en movimiento. El movimiento se deriva del incremento de la productividad que se requiere para mantener la expansión capitalista. En la búsqueda de plusvalía, la dimensión social abstracta en el capitalismo reajusta *formalmente* la organización concreta del trabajo, así el máximo de energía puede ser extraído como

---

<sup>14</sup> Docente e investigador, Departamento de Relaciones Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, México.

<sup>15</sup> OSORIO, Jaime, op. cit., Pág.11

plusvalía absoluta<sup>16</sup>. Cuando el límite de este proceso ha sido alcanzado la dimensión social abstracta en el capitalismo sólo puede aumentar la producción de plusvalía por medio de la mejora de la productividad general del trabajo, es decir, como plusvalía relativa.

Cada trabajador deviene una parte de la máquina y es forzado a cambiar su naturaleza y devenir en una cosa diferente a lo humano. El carácter concreto del trabajo no es más reconocible y se ve completamente abrumado por la dimensión social abstracta del capital. Marx lo denomina subsunción real. Este proceso de subsunción real no revolucionó de manera simple la organización del trabajo dentro de la fábrica, sino que devino en el *principio de organización social*.

## 1.2. El proceso de subsunción del trabajo al capital

Para referirnos a la “*subsunción del trabajo por el capital*”, es necesario remitirnos a dos obras de Marx: *Los Grundrisse* y *El Capital*. Lejos de querer realizar una comprensión acabada de este concepto analizaremos algunas dimensiones que son pertinentes y enriquecedoras para este trabajo.

En sentido general y en referencia específica al ámbito productivo, la *subsunción* significa que todo proceso de trabajo se dirige fundamentalmente a la consolidación de la fuerza de trabajo como mercancía, y por lo tanto a la consiguiente producción de plusvalor. La subsunción del trabajo como proceso histórico, viene a dar cuenta del despliegue de relaciones de poder dirigidas a producir un orden social y productivo que posibilite, de un modo real y efectivo, la *dominación del capital sobre la totalidad social*; constatando con ello que este

---

<sup>16</sup> En lo que respecta al plusvalor absoluto, éste surge a partir de dos mecanismos que determinan el tiempo de trabajo, introduciendo en la jornada de laboral el tiempo de plustrabajo. El primer mecanismo por, ampliación de la jornada de trabajo- plusvalor absoluto extensivo- y el segundo por la conversión de jornadas simples de trabajo en jornadas más intensivas, condensadas o calificadas –plusvalor absoluto intensivo. En ambos casos no se modifica el modo de producción mismo sino sólo formalmente y el capital se apodera del proceso de trabajo históricamente establecido. GANDARILLA SALGADO, José, *Globalización, totalidad e historia. Ensayos de interpretación crítica*, Pág. 192

proceso no se da exclusivamente en la producción sino más bien, y de manera estratégica, en la articulación entre la producción y reproducción<sup>17</sup>.

Pues bien, la noción de subsunción implica una densidad, la misma trata de explicar cómo se va configurando, a través de un largo proceso histórico de apropiación, la relación constitutiva de las sociedades capitalistas. Dicha relación es el capital y para estar en condiciones de operar como tal requiere "capitalizar" múltiples y complejas determinaciones, entre las que va a destacar el trabajo. El capital ha de asumirlas en su propia constitución para poder auto-determinarse y *hegemonizar la configuración de la nueva sociedad, y sus componentes*. Para tales efectos, el capital "revolucionaba cabal y radicalmente los procesos técnicos del trabajo y los agrupamientos sociales". Sobre esta base, bajo el capital se irán incorporando de un modo violento, progresivo y creciente "muchos elementos que, de acuerdo con su concepto, no parecen estar dentro de él", pero que sólo por esa vía podrán adquirir significación "social". Esto supone que la subsunción aparece como expresión de un proceso global que no se reduce a incorporar trabajo, ciencia, tecnología sino que muchas otras dimensiones culturales, políticas, etc., van siendo establecidas como condiciones para la reproducción de la sociedad capitalista o pasan a formar parte activa de la composición misma del capital<sup>18</sup>.

Según señala Pedro Scaron (traductor de la edición crítica al español de *El Capital*), el término subsunción traduce el sustantivo subsumtion (de origen latino, pero que existe como término técnico en alemán e inglés) que significa tanto *subordinación* del trabajo en o bajo el capital como *inclusión*<sup>19</sup>. Puede verse ya en esta simple determinación terminológica que el concepto tiene un significado a su vez *político y lógico*: el capital subordina (somete) al trabajo incluyéndolo en su propio concepto (entre ambos se teje una relación interna).

---

<sup>17</sup> CASTILLO MENDOZA, Carlos Alberto, "Estudio Introductorio", en GAUDEMAR, Jean Paul, El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica, Pág. 11. Este autor realiza una lectura del marxismo desde el modelo subsunción que difiere del modelo de producción. Para profundizar sobre esa diferenciación ver: CASTILLO MENDOZA, Carlos y GARCÍA LOPEZ, Jorge. Marx, entre el trabajo y el empleo. Documento presentado en el VII Congreso Nacional de Sociología de Salamanca, septiembre del 2001.

<sup>18</sup> CASTILLO MENDOZA, Carlos y GARCÍA LOPEZ, Jorge, Marx, entre el trabajo y el empleo, Pág. 29

<sup>19</sup> SCARON, Pedro. "Advertencias del traductor" en MARX, Karl, El Capital. Libro 1 Capítulo VI (inédito), Pág. XV



### 1.2.1 La subsunción formal del trabajo al capital

Para dar cuenta de la complejidad de proceso es importante partir de la historización que realiza Marx, el cual es desarrollado en el Capítulo VI de El Capital Libro I (inédito), denominado “*Resultados del proceso inmediato de producción*”, que fue publicado en forma póstuma. Tomando en cuenta la historicidad del modo de producción, Marx realizará una distinción entre subsunción formal y real del trabajo. Con la subsunción formal:

*“ el proceso de trabajo se convierte en el instrumento del proceso de valorización, del proceso de autovalorización del capital: de la creación de plusvalía. El proceso de trabajo se subsume en el capital (es su propio proceso) y el capitalista se ubica en él como dirigente (...) Es esto a lo que denomino subsunción formal del trabajo en el capital. Es la forma general de todo proceso capitalista de producción, pero es a la vez una forma particular respecto del modo de producción específicamente capitalista, desarrollado, ya que la última incluye a la primera, pero la primera no incluye necesariamente la segunda”.*<sup>20</sup>

La subsunción formal cobra una dimensión genérica y una proyección histórica. El proceso de trabajo como creador de valores de uso es común a todos los modos de producción (corresponde a la producción material *en general*) y en tanto tal, comprende una serie de elementos materiales (trabajo útil, materia prima, medio de trabajo) indispensables para cualquier acto de producción de valores de uso. El capitalismo presupone la supeditación del proceso de trabajo al proceso de creación de plusvalor. Entonces en el proceso de producción capitalista (que es la unidad de ambos, que se dan conjuntamente) el primero es un instrumento del segundo. Esta subsunción es la forma *general*, en el sentido de que es un presupuesto lógico, pero ya no de todo proceso de trabajo sino de todo proceso de producción capitalista.

---

<sup>20</sup> Ibidem, Pág. 54

Pero la *subsunción formal* es a su vez una forma *particular* en un sentido estrictamente histórico, ya que se corresponde con el período en que el capital se apoya sobre procesos de trabajo preexistentes a él, modificando su *forma* pero no su *contenido*. Marx da algunos ejemplos<sup>21</sup>: el campesino antes independiente se transforma en jornalero que trabaja para un agricultor; el otrora esclavista contrata como empleados a quienes eran sus esclavos; el maestro, antes distinguido como conocedor del oficio, se transforma en poseedor de capital y sus oficiales y aprendices en asalariados. En todos estos casos, hay una mutación formal: cuando la producción de plusvalía se apodera del proceso de trabajo, hace su aparición el capital y con él la *figura del capitalista* como controlador del proceso de producción ejecutado por sus ahora asalariados. Sin embargo el proceso de trabajo no cambia en el sentido técnico-material: sigue ejecutándose con los mismos instrumentos y del mismo modo que antes de la subsunción formal. Por eso el capitalista sólo puede incrementar el plusvalor prolongando la jornada de trabajo (*plusvalor absoluto*). De esta manera, la subsunción del trabajo *no es aún completa*: como antes, el obrero domina parte del proceso material de producción.

En su dimensión histórica, la subsunción formal se proyecta como la primera forma que históricamente adquiere la relación capital – trabajo y corresponde a un periodo anterior a la revolución industrial, en el que el capital funciona sobre la base de un modo técnico que no es propio de su creación, apoderándose del proceso histórico establecido<sup>22</sup>; en palabras de Marx:

*“en un comienzo, la subordinación del trabajo al capital no modifica nada en el modo real de producción prácticamente se muestra sólo en lo siguiente: el obrero queda bajo el mando, la dirección y supervisión del capitalista”*

La *subsunción formal*, situada en los inicios del capitalismo y de la constitución de la fábrica como tal, implica que el proceso y las condiciones de trabajo son controlados y dirigidos en forma exclusiva por el capitalista. Ahora bien, a pesar de estar expropiado,

---

<sup>21</sup> Ibidem, Pág. 54

<sup>22</sup> GANDARILLA SALGADO, José, op.cit., Págs. 192-194

el trabajador aún conserva una relativa exterioridad, en la medida en que posee cierto control técnico sobre el proceso productivo -conocimientos y habilidades- que podría suponer un obstáculo para el desarrollo del capital.

Cuando el capitalista entra como dirigente y jefe del proceso de producción se opera un cambio muy significativo: el trabajo queda subordinado al capital. Ahora el capitalista intenta que el trabajo se desarrolle con un grado normal de calidad e intensidad, para lo cual prolonga, tanto como le sea posible, la duración del proceso laboral, aumentando también en proporción el plusvalor que se produce. Esta subsunción del trabajo al capital es, en un principio formal, ya que los cambios operados *no afectan inicialmente al contenido* y al conjunto de procedimientos de orden técnico del proceso de trabajo y de producción, por lo que la plusvalía obtenida será absoluta y no relativa. “Llamo subsunción formal del trabajo al capital a la forma que reposa en el plusvalor absoluto, porque no se distingue más que formalmente de los modos de producción anteriores, sobre la base de los cuales surge espontáneamente (o es introducida), ya sea cuando el productor inmediato continúa siendo su propio patrono, ya sea cuando debe proporcionar plustrabajo a otros.”<sup>23</sup>

En esta subsunción formal es fundamental: 1) que la relación entre la persona que proporciona el plustrabajo y la que se lo apropia sea puramente monetaria (intercambio de salario por tiempo de trabajo); y 2) que las condiciones objetivas y subjetivas del trabajo se enfrentan como capital al obrero, siendo monopolizadas por el comprador de la fuerza de trabajo. Es decir, la subordinación formal será posible a partir de la existencia de un determinado volumen de medios de producción avanzados y de un alto número de obreros que están bajo las órdenes de un mismo empresario; esta ampliación de escala constituye la base a partir de la cual emerge el modo de producción capitalista<sup>24</sup>.

Igualmente, como otras notas que caracterizan esta fase histórica del desarrollo económico de la producción capitalista, señalamos: que en su inicio no se asiste a una innovación en el modo de producción, que en el proceso de producción se desarrolla

---

<sup>23</sup> MARX citado por GIL RIVERO, José, El Trabajo: Enajenación, valorización y subsunción al capital, Pág. 7

<sup>24</sup> Ibidem, Pág. 8

una relación económica de dominación y subordinación, que se da una gran continuidad e intensidad creciente del trabajo y una mayor economía en el empleo de condiciones de trabajo, y que esta nascente relación de producción propicia un nuevo sistema de dominación y de subordinación, que se manifiesta bajo una forma política.

El paso de la subsunción formal a la subsunción real del trabajo inmediato al capital se verifica mediante el proceso histórico por medio del cual el capital “modifica toda la forma real de producción y surge (incluso desde el punto de vista tecnológico) un modo de producción específicamente capitalista. Entre una y otra forma no media sólo una mutación técnica con la subsunción real del trabajo al capital “se efectúa una revolución total (que se prosigue y se repite continuamente) en el modo de producción mismo, en la productividad del trabajo y en la relación entre el capitalista y el obrero”.<sup>25</sup>

### **1.2.2 La subsunción real del trabajo al capital**

La subsunción del proceso de trabajo al proceso de valorización marca ya el nacimiento del fetichismo del capital, el cual como ‘cosa’ parece autovalorizarse con independencia del trabajo vivo. Pero la mistificación no es aún completa porque el capital todavía no ha revolucionado su base material de producción. Esto último es lo que va a ocurrir con la *subsunción real*, en la cual:

*“las fuerzas productivas del trabajo directamente social, socializado (colectivizado) merced a la cooperación, a la división del trabajo, a la aplicación de la maquinaria y en general a la transformación del proceso productivo en aplicación consciente de las ciencias naturales (...) y de la tecnología (...) este desarrollo de la fuerza productiva del trabajo objetivado, por oposición a la actividad laboral más o menos aislada de los individuos dispersos (...) todo ello se presenta como fuerza productiva del capital (...) La mistificación implícita en la relación capitalista en general, se desarrolla ahora mucho más de lo que se había y se hubiera podido desarrollar en el caso de la subsunción puramente formal del trabajo al capital. Por lo demás, es aquí donde el*

---

<sup>25</sup> MARX, Kart, op.cit., Pág. 72

*significado histórico de la producción capitalista surge por primera vez de manera palmaria (específica)<sup>26</sup>”*

Cuando el capital desarrolla la fuerza productiva social del trabajo en el proceso de producción, se *revoluciona el propio proceso de trabajo*, que ahora se desarrolla bajo condiciones materiales puestas por el propio capital. Las fuerzas productivas sociales como fuerzas del capital, objetivadas en la división del trabajo y sobre todo en el capital fijo (la tecnología especialmente), pasan a *dominar al trabajo vivo materialmente*, en el propio proceso de trabajo. Tal vez donde mejor se ve este cambio es en el reemplazo, realizado por la gran industria, de la herramienta que es siempre manipulada y dirigida por el trabajador, por la *máquina* -objetivación de las fuerzas productivas sociales del trabajo- que domina y marca los tiempos al trabajador individual. Y así como la subsunción se hace ahora material, el fetichismo del capital adquiere una forma desarrollada, ya que las fuerzas productivas sociales del trabajo se presentan ante el obrero como *algo preexistente e independiente* de su voluntad, en tanto trabajo objetivado que subordina al trabajo vivo: en síntesis, como fuerza productiva del capital, encarnada en el proceso de trabajo<sup>27</sup>.

Cabe señalar además que con el incremento de la fuerza productiva del trabajo, hace su aparición también el *plusvalor relativo*, fundado ya no sobre la prolongación de la jornada laboral sino sobre la *disminución del tiempo de trabajo necesario para la reproducción de la fuerza de trabajo del obrero*. Así con el desarrollo de una base material (y ya no solo formal) adecuada al propio capital, aparece para Marx históricamente un *modo de producción específicamente capitalista*<sup>28</sup>.

La *subsunción real del trabajo al capital* es el modo de producción específicamente capitalista. Ella es posible a partir de la generación de la plusvalía relativa<sup>29</sup>, la cual es resultado del desarrollo de las fuerzas productivas; que se socializan, debido a la

---

<sup>26</sup> Ibidem, Págs. 59-60

<sup>27</sup> PAGURA, Nicolás, El concepto de ‘subsunción’ como clave para la interpretación del lugar de trabajo en el capitalismo actual. Revista Realidad Económica, Buenos Aires, nro 243, 2009, Pág. 33

<sup>28</sup> MARX, Kart, op.cit., Pág. 59

<sup>29</sup> La misma surge de la reducción del tiempo de trabajo necesario y del consiguiente cambio en la proporción de magnitud que media entre ambas partes componentes de la jornada laboral.

cooperación, la división del trabajo y el maquinismo, así como a los diversos cambios que se operan en el proceso de producción a partir del uso de distintas ciencias.

Este conjunto de transformaciones se presenta como fuerza productiva del capital, y no como fuerza productiva del trabajo. La subsunción real es una nueva fase del capitalismo no sólo tecnológicamente, sino también en cuanto a la naturaleza y condiciones reales de trabajo; se desarrolla en todas las formas que producen plusvalor relativo; se acompaña de una revolución constante del modo de producción, de la productividad y de las relaciones entre capitalistas y obreros; supone la pérdida de características individuales del capital por el aumento del valor y de las dimensiones; y abre continuamente nuevas ramas de la industria, debido a la productividad del trabajo, la masa de producción, de población y de sobrepoblación. Atendiendo a las palabras de Andrés Bilbao, con la subsunción real se efectúa una transformación radical en el mismo modo de producción, que se transforma en el principio que uniformiza la organización de las relaciones sociales. La producción por la producción es el síntoma de esta nueva situación, en la que el proceso industrial no está circunscrito a la fábrica, sino que permea la totalidad de las relaciones sociales<sup>30</sup>.

Cuando se habla de la *subsunción real* se hace referencia al avance del maquinismo en la fábrica moderna y a las nuevas condiciones técnicas y sociales del proceso de trabajo que permitieron aumentar en forma generalizada la productividad del trabajo, y el surgimiento de nuevas formas de producir plusvalor. En ese sentido, el maquinismo en la fábrica va a conferir al capital una capacidad, cada vez mayor, de control sobre cada momento del proceso y sobre quienes lo ejecutan, al tiempo que supone la pérdida de la “autonomía relativa” del trabajador. De ese modo, con la generalización de la máquina, se produce una transformación esencial en el modo de producción al *subsumirse materialmente el proceso de trabajo al proceso de valorización*. La técnica aparece como herramienta clave para conseguir la adecuación productiva de los trabajadores, constituyéndose en una estructura idónea para imponer la vigilancia y la disciplina, y neutralizar el control de los trabajadores sobre el proceso productivo.

---

<sup>30</sup> GIL RIVERO, José, op. cit., Pág. 7

Como se indicó en acápites anteriores, la subsunción del trabajo, tanto en el plano formal como real, es presupuesto necesario de la producción de plusvalor; lo que implica que los dispositivos a través de los cuales ésta se realiza, están al servicio de potenciar dicha ganancia-plusvalor.

Asimismo, *la subsunción del trabajo, no se da única y exclusivamente en la producción, sino en la globalidad del ciclo reproductivo, hacia dentro y hacia fuera de la fábrica; en las múltiples relaciones sociales articuladas en torno a la lógica social reproductiva del capital*. Es por eso que Marx dice que el trabajo asalariado no es solamente la actividad orientada a la producción de mercancías en el proceso productivo, sino también la relación fundamental que constituye a la sociedad capitalista como tal<sup>31</sup>. El capitalismo se comprende como *un modo de reproducción social* que subsume todo proceso de producción y reproducción de la vida bajo la forma de mercancía; de manera tal que las relaciones sociales, vínculos, espacios y territorios, respondan a la dinámica de acumulación y valorización.

En definitiva, pues, se puede constatar que la “subsunción” es una categoría que da cuenta de la trama relacional que subyace a la constitución y articulación de lo social en todas sus dimensiones. Dicha trama es objetiva, pero implica aspectos relacionales de orden subjetivo que, condicionados y sobredeterminados por la dimensión objetiva, son fundamentales para el despliegue de las implicaciones de la subsunción, las cuales conllevan la tendencia hacia la generalización de unas formas comunes de actuar, pensar y sentir que refuerzan la lógica de las sociedades en las que predominan las relaciones capitalistas de producción<sup>32</sup>.

Concebir el trabajo imbuido en la mediación del capital no solo de transformación de la naturaleza sino de transformación social, nos lleva a pensar las múltiples determinaciones que el capital impone, esta vez más allá del trabajador ‘directamente’ explotado por aquel. La tendencia del capital, entonces, no es solo a revolucionarse continuamente para permitir la expropiación del trabajo y de sus productos, sino a

---

<sup>31</sup> MARX, Karl, *El Capital*, Pág. 695

<sup>32</sup> CASTILLO MENDOZA, Carlos y GARCÍA LOPEZ, Jorge, op. cit., Pág. 30

ocupar la totalidad del espacio social y subsumir bajo su lógica el conjunto de las relaciones sociales, a totalizarse o a '*devenir capital el mundo*<sup>33</sup>'.

Estas tendencias se vienen acentuando desde los años setenta cuando el sistema global del capital tuvo que buscar alternativas a la crisis que producía. En su mutación, el capital -con el fin de obtener cada vez mayor ganancia- aumenta la explotación del trabajo vivo, al mismo tiempo que revoluciona permanentemente los medios de producción con vistas a hacer más productiva a la fuerza de trabajo. Más explotación, mayor jornada; más extorsión del trabajo, mayor "trabajo muerto". El trabajo no pierde su centralidad, pero esta centralidad está en función de la necesidad de realización y reproducción del capital<sup>34</sup>.

Ha de producirse, pues, una revolución en las condiciones de producción de su trabajo, es decir en su régimen de producción, y por tanto, en el propio proceso de trabajo (...) no basta, ni mucho menos, que el capital se adueñe del proceso de trabajo en su forma histórica tradicional, tal y como lo encuentra, limitándose a prolongar su duración. Para conseguir esto, tiene que transformar las condiciones técnicas y sociales del proceso de trabajo, y por tanto el mismo régimen de producción hasta aumentar la capacidad productiva del trabajo, haciendo bajar de ese modo el valor de la fuerza de trabajo y disminuyendo así la parte de trabajo necesaria para la reproducción de ese valor.<sup>35</sup>

Los cambios en los regímenes de producción, las formas concretas en que el capital revoluciona las condiciones de producción estarán atravesadas por esta 'Ley General' en la composición del capital, que Marx enuncia en un nivel de generalidad que comprende la formas como el capital se produce y reproduce, ahora no solo entendiendo la lógica del capital 'individual' sino de 'los capitales en forma conjunta', es decir de su reproducción social.

---

<sup>33</sup> GANDARILLA SALGADO, op cit., Pág. 72

<sup>34</sup> COLLADO, Patricia, *¿Metamorfosis del trabajo o metamorfosis del capital?*, Págs. 6-7

<sup>35</sup> MARX citado por COLLADO, op.cit., Pág. 7



La comprensión de los elementos esenciales de dicha crisis implica una tarea compleja, en la medida en que se produjeron intensos cambios económicos, políticos e ideológicos, con fuertes repercusiones en el ideario, la subjetividad y los valores constitutivos de la clase-que-vive-del trabajo. A continuación intentaremos delinear qué procesos posibilitaron una profundización de la subordinación del trabajo al capital, para finalmente dar cuenta de lo que algunos autores han dado en llamar ‘Subsunción de la vida al capital’.

### **1.3 Hacia un nuevo régimen social de acumulación: mutaciones del capital y su impacto en el mundo del trabajo**

Para comprender estas mutaciones es necesario, entonces, situarse al nivel de los *procesos concretos históricos* que adopta el modo específico en que se realiza la acumulación del capital. Es decir, partiremos de una categoría mediadora que permite poner en cuestión las transformaciones del capital y el trabajo.

Nos referimos a ‘*régimen social de acumulación*’ siguiendo la definición de José Nun en tanto : “*que debe ser concebido como una matriz de configuración cambiante en cuyo interior se van enlazando diferentes estrategias específicas de acumulación y tácticas diversas para implementarlas, de manera que (...) el proceso de acumulación del capital ni es autónomo ni posee una lógica propia, y por eso necesita de un amplio conjunto de instituciones sociales (estructuras políticas e ideología incluidas) que la tornen viable. Son ellas las llamadas a asegurarle una cierta estabilidad y predictibilidad a este proceso, mediante la regulación tanto de la propia competencia de los capitales en el mercado como de los conflictos entre el capital y el trabajo y entre distintas facciones del capital. Solo que, como es obvio, tal regulación dependerá de las características y de la intensidad que asuman esos conflictos y esa competencia,*

*lo cual equivale a decir que es siempre indisociable de una historia concreta y que las soluciones cambiarán según las épocas y los lugares*<sup>36</sup>.

En este sentido, el capital necesita revolucionarse constantemente para remontar la caída tendencial de la tasa de ganancia; para recomponer esta baja entra en competencia con otros capitales y en esa disputa, se impone la explotación cada vez mayor del trabajo. Marx propone, en un nivel de abstracción general, el concepto de ‘crisis’ como constitutivo del movimiento del capital. La crisis recorre el desarrollo del capital mismo y se vincula al proceso que constantemente arroja a éste a su desvalorización.

Sin embargo, estas crisis adquieren una *dimensión histórica* particular en un momento determinado. De tal manera, para entender la mudanza del capital en su actual fase, no es la categoría de ‘crisis’ en abstracto la clave que nos permitirá abordar este proceso y su impacto en la transformación del trabajo, sino la ‘crisis particular’ como momento identificable y situado (atravesada por las múltiples determinaciones de lo concreto), de tal manera de "saber por qué (...) la forma de posibilidad, se convierte de posibilidad en realidad"<sup>37</sup>

### **1.3.1 Crisis estructural del capital: el agotamiento de un régimen social de acumulación**

*“Recomponer la tasa de ganancia requería entonces modificar la hegemonía de la ofensiva en la conflictividad. Debía transferirse el poder acumulado en el campo del trabajo al terreno del capital (...)Ya no alcanzaba con la respuesta keynesiana... Se imponía para el capital el establecimiento de un nuevo orden, diferenciado del que sugería el poder de los trabajadores y los pueblos.”<sup>38</sup>*

---

<sup>36</sup> NUN, José, “Nueva visita a la teoría de la masa marginal”, en Marginalidad y exclusión social, Págs. 280-281

<sup>37</sup> COLLADO, Patricia, op.cit., Pág. 8

<sup>38</sup> GAMBINA, Julio, La crisis y su impacto en el empleo, Pág. 9

Desde fines de los años '60 y comienzos de los '70 presenciamos un proceso de deterioro de las condiciones y relaciones laborales que se remonta a las crisis del capitalismo que se puede sintetizar como el fin del capitalismo de posguerra.

Lo cierto es que este período se presentó como un momento en que el sistema mundial experimentó rupturas y cambios estructurales en los modelos de *producción y acumulación*, que se tradujeron en modificaciones profundas en las *formas de organización y gestión del trabajo y de regulación de las relaciones laborales*.

Luego de un largo período de acumulación de capital, con el apogeo del fordismo y del keynesianismo, el sistema capitalista comenzó a mostrar algunas señales de crisis sobre sus propias bases y a modificarse estructuralmente la dinámica de acumulación capitalista a escala internacional. La caída de las tasas de ganancia de los conglomerados productivos más importantes, los menores niveles de productividad, la efervescencia de luchas obreras y revueltas sociales<sup>39</sup> -que ponían en cuestión las formas de organización del trabajo-, el agotamiento del patrón de acumulación taylorista-fordista de producción y la crisis del “Estado de bienestar social”, marcaban las limitaciones y los puntos de saturación del llamado “pacto capital-trabajo”<sup>40</sup> del período de regulación fordista.

La denominada crisis del fordismo y del keynesianismo fue la expresión fenoménica de un cuadro crítico más complejo: se trataba de una crisis estructural del capital, debido a la *tendencia decreciente de la tasa de ganancia* como consecuencia de los procesos mencionados. Con el desencadenamiento de la crisis estructural, comienzan

---

<sup>39</sup> Este proceso, que empezó durante los años 50, fue madurando y agravándose durante la década del 60, estallando en 1973 a causa del brusco aumento del precio del petróleo.

<sup>40</sup> El “compromiso histórico” entre capital y trabajo, se caracterizaba por la búsqueda de acuerdos y consensos entre trabajadores y empresarios, con el objetivo de una mediación y canalización estatal de la conflictividad laboral. De lo que se trataba era de institucionalizar un sistema de “cooperación” que pudiera equilibrar la tensión entre las partes, a partir de ciertas concesiones hechas por el capital a los trabajadores; concesiones que, claro está, no obstaculizaran la dinámica de acumulación y valorización del capital. Así, el fordismo y su correlato político, el estado de bienestar o estado social, se constituyen como *tecnología política de regulación social*, es decir, como mecanismo de disciplinamiento y normalización de la conflictividad propia del sistema capitalista.

también a desmoronarse los mecanismos de “regulación” que se habían fortalecido durante el período de posguerra en los países capitalistas más avanzados<sup>41</sup>.

Para comprender la crisis del capital es importante aprehenderla como una suma de contradicciones económicas, sociales y políticas que se produjeron en un momento histórico determinado; en síntesis podríamos indicar los siguientes puntos que presentan un consenso generalizado entre diversos analistas<sup>42</sup>:

1. Caída de la tasa de ganancia y productividad, aumento de la inflación, altos niveles de liquidez en la banca financiera que alentaron la especulación financiera y la crisis fiscal por la que atravesaban los Estados que trajo como consecuencia el fin de los acuerdos de Bretton Woods en 1971, la liberalización monetaria y financiera que posicionó a EE. UU. como el centro del ahorro internacional

2. Protagonismo y expansión de grandes corporaciones de capital industrial y financiero a partir del accionar de Empresas Multinacionales, que operaron integrando el proceso productivo en diferentes espacios nacionales.

3. La ‘necesaria’ transformación al interior de los Estados nacionales con el fin de destrabar regulaciones al capital internacional. Desmantelamiento de los instrumentos keynesianos y bismarckianos como barreras a la liberalización del capital y a la flexibilización del trabajo.

4. Crisis en las formas de organización del trabajo taylorista – fordista, con dos consecuencias: límite técnico-económico (disminución de la productividad y la imposibilidad de aumentar la misma bajo el parámetro del fordismo); límite social (las luchas salariales y las huelgas masivas, resistencia a la disciplina fordista, pugna por la homogenización salarial, crisis en el reclutamiento de nueva mano de obra), ambos en mutua interrelación.

Sin embargo, para dimensionar las transformaciones acontecidas es importante dar

---

<sup>41</sup> ANTUNES, Ricardo, Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo, Pág.17

<sup>42</sup> COLLADO, Patricia, op. cit., Pág. 8

cuenta de algunas características del régimen de acumulación vigente en los primeros tres cuartos del SXX. El orden social en este período resultó un "acuerdo" trabajosamente consensuado, que instituyó por un lado un tipo de contrato entre el trabajo y el capital, y por el otro, un remedo de Estado benefactor<sup>43</sup>. Prácticamente no existió Estado que no hubiera asumido un mayor papel tanto en la producción y distribución de bienes y servicios como en la regulación de la dinámica de acumulación económica de la sociedad, junto a la asunción de parte de la seguridad y previsión social<sup>44</sup>.

Debemos tener en cuenta, antes de continuar, que ese modelo que hoy languidece en todo el mundo capitalista, asumió formas diversas en cada país o región. Este modelo no se concretó exactamente de la misma forma en todas partes. Existieron diferencias según se trataba de países desarrollados o subdesarrollados (en estos últimos son muy importantes las particularidades históricas y culturales), o de países agrarios o con algún desarrollo industrial, e incluso entre los países centrales. Sin embargo la mayoría de los países capitalistas adoptaron este régimen cuyos rasgos comunes y esenciales pasaremos a mencionar<sup>45</sup>.

A partir de 1930 y hasta la década del 70', el *fordismo* fue el régimen de acumulación hegemónico de los países capitalistas más avanzados. El fordismo, en articulación con las formas tayloristas de organización del trabajo, tenía como eje de la acumulación de capital, la producción y el consumo de masas. Ello suponía un determinado *sistema de regulación y reproducción de la fuerza de trabajo, montado sobre una estructura jurídica, económica, política y social* que garantizaba la integración y reproducción de los trabajadores a través de la canalización institucional de sus demandas y reivindicaciones<sup>46</sup>.

---

<sup>43</sup> Es cierto que la expresión que remite al 'Estado de Bienestar' tiene sus límites, siendo un término válido en toda su dimensión para la realidad europea occidental, pero que hacemos extensivo a un proceso global.

<sup>44</sup> Para profundizar acerca de esta problemática consultar: ESPING-ANDERSEN, G (1993) Los tres mundos del Estado de Bienestar, Ed. Alfons et Magnanim, Generalitas, Valencia España.

<sup>45</sup> Para un estudio sobre las especificidades que asumió el Estado de Bienestar en América Latina. Ver FLEURY, Sonia (1997) Estado sin Ciudadanos. Seguridad Social en América Latina, Lugar Editorial, Buenos Aires.

<sup>46</sup> El período fordista va acompañado de la conformación del "Estado social" ,que además de favorecer la acumulación de capital, concilia intereses sociales a través de la regulación, la atención de las necesidades

Desde principios del siglo XX el taylorismo se proponía aumentar la productividad del trabajo a partir de la separación entre las tareas de concepción y ejecución: estas últimas quedaban reducidas a un conjunto de movimientos o de gestos establecidos e impuestos por la dirección de la empresa. El propósito de este sistema, según señala Benjamin Coriat, era la expropiación, por parte del capital, del saber del obrero de oficio y con él del control de los tiempos de producción<sup>47</sup>.

Este sistema se consolidó con la introducción posterior, realizada por Ford, de la línea de montaje, mediante la cual se subdividían las tareas de ejecución y los tiempos pasaron a ser establecidos por la empresa, que dominaba al obrero autoritariamente a partir de la propia máquina. Las características de la *organización de la producción*<sup>48</sup>:

- Producción masiva de productos homogéneos de consumo durable.
- Producción integrada verticalmente sin recurrir a la subcontratación. Máxima integración en la utilización de los insumos intermedios, piezas de repuestos y subconjuntos que respondieran exactamente a las medidas y normas predeterminadas.
- Predominio de un funcionamiento continuo de la producción para aumentar la producción de bienes, contar con stock, retener a los trabajadores por medio de salarios altos en búsqueda de la adhesión a la cultura de la empresa.
- Establecimiento de relaciones asimétricas con los clientes a través de intermediarios.

La *organización de las empresas fordianas* se basaba en el gigantismo de los establecimientos; en el comportamiento oligopólico en la relación de la empresa con el mercado, en la centralización de las decisiones e información en las instancias de la

---

sociales, la redistribución del ingreso, la mediación y la negociación entre diferentes sectores sociales organizados, garantizando así la reproducción de las relaciones asalariadas. Aunque es importante tener en cuenta que dicha regulación se da de modo muy diferenciado en los países capitalistas periféricos: el estado social de bienestar se presenta con muchos matices en América Latina. NEFFA, Julio, "La forma institucional de la relación salarial y su evolución en la Argentina desde una perspectiva de largo plazo", en BOYER y NEFFA (Coord.) La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas, Págs. 107 y 108

<sup>47</sup> PAGURA, Nicolás, op. cit., Pág. 36

<sup>48</sup> NEFFA, Julio Cesar, "Clase 2 El taylorismo y el fordismo. Presentación general" Documento interno de la cátedra Debates sobre los Estudios del Trabajo, Aula 592, Campus virtual de CLACSO, Programa de estudios de posgrado formación a distancia 2007. Disponible en [www.clacso.org](http://www.clacso.org)

dirección y en pocas personas; generando una estructura jerárquica, centralizada y una división funcional del trabajo de gestión, siguiendo las pautas tayloristas; en la división territorial del trabajo, es decir, una sede central en las grandes ciudades y los establecimientos fabriles donde se concentraba la producción; y en la secuencia de las funciones empresariales partiendo de la oferta.

Una de las claves de la eficacia histórica del fordismo-taylorismo es que con él, el capital dejó de asentarse sobre la base de un saber preexistente - que le pertenecía al obrero de oficio- para convertirse en el sujeto del proceso a partir del dictado de las reglas de su ejecución. Con la descalificación respecto de las tareas de ejecución del trabajo, el obrero se transformó en una pieza intercambiable en el marco de un gran mecanismo que lo excedía. A la vez que se intensificó y aumentó la productividad del trabajo, se diluyeron también las posibilidades de resistencia implícitas en el control, por parte de los trabajadores, de los ritmos de producción: el fordismo-taylorismo era un dispositivo de dominio a la vez económico y político (...)<sup>49</sup>.

Los procesos de *trabajo taylorista y fordista* no pueden ser comprendidos como meras tecnologías productivas y organizacionales, se trató también de formas de disciplinamiento y coerción social que buscaron la implicación de los asalariados a partir de estímulos monetarios y el salario indirecto con la finalidad de lograr un aumento de la productividad y un mínimo de conflictividad social.

Sin embargo, la aplicación de estas formas de organización del proceso de trabajo (monótono, repetitivo, poco creativo, etc.) sumadas al deterioro de las condiciones de medio y ambiente de trabajo provocaron un proceso de intensificación de la fuerza de trabajo. Los procesos de trabajo daban lugar no sólo a incidentes y fallas en la calidad de la producción, sino también estimulaban el ausentismo y altas tasas de rotación de personal, por el empobrecimiento de su contenido<sup>50</sup>. Esto no sólo se traducía en

---

<sup>49</sup> PAGURA, Nicolás, op. cit., Pág. 36

<sup>50</sup> NEFFA, Julio, op. cit. Pág. 12

<sup>50</sup> NEFFA, Julio, "Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos", en DE LA GARZA, Enrique (Comp.) Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI, disponible en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cyg/trabajo/neffa.rtf>, en [www.biblioteca.clacso.edu.ar](http://www.biblioteca.clacso.edu.ar)

mayores costos para la empresa, también impedía el *involucramiento de los trabajadores* en la marcha de la empresa, y su adhesión a los objetivos empresariales.

Por otra parte, estos métodos y técnicas, condujeron a una extrema división social y técnica del trabajo, que para ser controlada requirió un número importante de supervisores, capataces y mandos intermedios. La excesiva jerarquización de la autoridad empresaria, el escaso reconocimiento de la creatividad, capacidad de autonomía y responsabilidad por parte de los asalariados ocupados en la producción, y la secuencia temporal establecida entre la concepción, el diseño, la programación, y luego la ejecución de las tareas, impedían la rápida adecuación de las empresas a la lógica cambiante del mercado.

La resistencia a la serialización, a la rigidez, a la descalificación y homogeneización del trabajo, así como a las estructuras jerárquicas de control y supervisión, comenzaba a sentirse al interior de los espacios productivos. Las luchas de los trabajadores alcanzaron fuertes puntos de ebullición, al cuestionar los pilares constitutivos del modelo, particularmente en lo que concernía al control social de la producción y contra los métodos de expropiación de los saberes obreros propios del taylorismo-fordismo<sup>51</sup>.

La “crisis de gobierno de la fuerza de trabajo” se dio al interior de la fábrica, pero también la excedió. El boicot y la resistencia al trabajo jerárquico asumía modos diferenciados: desde las formas individualizadas del ausentismo, la denominada “fuga” del trabajo, y ciertas propuestas de control autogestionario de la producción, hasta formas colectivas de acción con vistas a conquistar el poder obrero sobre el control del proceso de trabajo. Lo que estaba en el centro de las acciones obreras, era por lo tanto, la posibilidad efectiva del control social de los trabajadores sobre los medios materiales del proceso productivo.

---

<sup>51</sup> MURILLO, Susana, La interpelación del Banco Mundial a América Latina y el Caribe. La ideología de la inseguridad como condición de posibilidad de la naturalización de la desigualdad y la excepcionalidad. Documento interno de la cátedra, Aula 575, Campus virtual de CLACSO, Programa de estudios de posgrado formación a distancia 2006. Disponible en [www.clacso.org](http://www.clacso.org)



No intentamos aquí realizar una exposición exhaustiva en torno a las descripciones que se realizan de este momento de inflexión, sino exponer la relevancia en la configuración de la crisis del capital como momento decisivo para la reconfiguración del trabajo. En lo que para nuestro tema importa, podemos decir que esta crisis del capitalismo puso en juego y tensión ambas relaciones en él inscriptas: *la competencia entre los Estados Capitalistas y las nuevas formas de extracción del plusvalor* (de disciplinamiento de la clase obrera).

### **1.3.2 Las respuestas del capital frente a la crisis: hacia un paradigma de acumulación flexible**

Como respuesta a su propia crisis, se inició un proceso de reorganización del capital y de su sistema ideológico y político de dominación cuyos contornos más evidentes fueron el advenimiento del neoliberalismo con la privatización de ciertas esferas del Estado y la desregulación de los derechos del trabajo y la desarticulación del sector productivo estatal. A esto le siguió un intenso proceso de reestructuración de la producción y del trabajo con el objeto de dotar al capital de los instrumentos necesarios para intentar restaurar los niveles de expansión anteriores.<sup>52</sup>

El cambio en la dinámica del patrón de acumulación impone una mirada compleja, que explique las estrategias que ensayó el capital para superar la crisis que atravesaba. El neoliberalismo formalizará la respuesta política a la competencia entre capitales (liberalización de las relaciones económicas en un mercado abierto de bienes y capitales, modificación del papel de los Estados nacionales) y al mismo tiempo se impondrá revertir la revuelta obrera y la baja productividad de la fuerza de trabajo (flexibilización de las relaciones laborales, nuevas formas de intensificación del trabajo).

---

<sup>52</sup> ANTUNES, Ricardo, op.cit., Pág. 17

La creciente internacionalización del capital, junto a la preeminencia de las nuevas tecnologías de la información, y la expansión cada vez mayor de las empresas multinacionales y los organismos multilaterales de crédito, como el FMI (Fondo Monetario Internacional), el BM (Banco Mundial) y la OMC (Organización Mundial del Comercio), abrieron un nuevo escenario mundial que, desde el discurso dominante (aunque también fue asumido ampliamente por los sectores críticos) fue conceptualizada como “*Globalización*”.

Esta *estrategia de acumulación de capital* a nivel global<sup>53</sup> fue impuesta en diferentes países de América Latina a partir del terrorismo de Estado, y la aplicación de políticas neoliberales de “ajuste estructural”<sup>54</sup> que liberalizaron los mercados y flexibilizaron la fuerza de trabajo. Las medidas adoptadas formaron parte de lo que se conoció como “*Consenso de Washington*” que consistieron esencialmente en:

- Reducción del déficit fiscal acusado de ser la causa de la inflación, para lo cual se frenó la incorporación de nuevos empleos en el sector público.

- Proceso de privatización de las empresas públicas (aduciendo obsolescencia, su mal desempeño, baja productividad, deficiente competitividad, gestiones económicas fraudulentas, tarifas subsidiadas por debajo del costo).

- Privatización de los servicios públicos encargados de la reproducción de la fuerza de trabajo (educación, salud, vivienda, transporte, recreación) y se adoptaron políticas de “moderación” salarial.

---

<sup>53</sup> HINKELAMMERT, Franz, Hacia una economía para la vida, Pág. 297

<sup>54</sup> Desde comienzos de los años 80, el concepto de “ajuste estructural” pasa a ser un elemento central de las políticas económicas. “Por ajuste estructural se entiende de hecho la forma en que las economías nacionales deben adaptarse a las nuevas condiciones de la economía mundial, caracterizadas tanto por cambios tecnológicos que demandan más flexibilidad dentro de las empresas, y una mayor descentralización de la producción, como por mercados mundiales más competitivos e inestables”, TIRONI y LAGOS, “Actores sociales y ajuste estructural”, Revista de la Cepal N° 44, 1991, pág. 39 . Otra definición encontramos en Calcagno, quien define el “ajuste estructural” como “un proceso de políticas y reformas que apuntaba a crear ciertas condiciones básicas para poner en marcha otra modalidad de desarrollo. El contenido de estas reformas (apertura, privatizaciones, desregulación del sistema financiero, de los mercados de bienes y del régimen laboral) figuraba muchas veces como condición para el apoyo financiero que requirieron los países de la región”, CALCAGNO, Alfredo, “Ajuste estructural, costo social y modalidades de desarrollo en América Latina”, en SADER, Emir (comp.) El ajuste estructural en América Latina. Costos sociales y alternativas, disponible en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/sader/cap04.pdf>, en [www.biblioteca.clacso.edu.ar](http://www.biblioteca.clacso.edu.ar).

- Apertura al comercio internacional y reducción de las barreras aduaneras, políticas que se estimularon para combatir la inflación, frenaron los procesos de sustitución de importaciones y produjeron la reducción del mercado para los productos fabricados en esos países y el cierre de numerosas empresas, esencialmente las de pequeña y mediana dimensión.<sup>55</sup>

Como consecuencia de la crisis emergieron *nuevas formas de organización del trabajo*. La crisis impactó de manera profunda sobre la relación salarial, poniendo en cuestionamiento las formas que históricamente había asumido. En este sentido podemos sintetizar las principales tendencias que se produjeron en la organización de la producción y del trabajo<sup>56</sup>:

-De la organización empresarial concentrada y estructurada verticalmente, se pasa a formas descentralizadas y desconcentradas donde predomina la coordinación horizontal, que permiten adoptar más rápidamente las decisiones para hacer frente a las variaciones del mercado y controlar la calidad.

-De un poder económico y decisonal concentrado jerárquicamente dentro de la empresa, que implicaba la ejecución de gestos productivos en un tiempo dado, se pasa a la *descentralización* y a la *delegación de poder* en la realización de las tareas, y a un mayor margen de autonomía para ejecutarlas, aunque sometiendo al trabajador a un control más severo en cuanto a los resultados.

-Del trabajo prescripto que exige la obediencia para ejecutarlo tal como ha sido concebido, se pasa a la actividad, al *trabajo real*, que para ser eficaz debe hacerse a conciencia y de manera autónoma y responsable por parte de quienes lo ejecutan;

-Del trabajo pensado y asignado a cada individuo por la autoridad jerárquica, se pasa al trabajo concebido como una actividad colectiva, donde predomina la

---

<sup>55</sup> NEFFA, Julio Cesar, "Crisis económica y emergencia de un nuevo paradigma productivo" Documento interno de la cátedra Debates sobre los Estudios del Trabajo, Aula 592, Campus virtual de CLACSO, Programa de estudios de posgrado formación a distancia 2007. Disponible en [www.clacso.org](http://www.clacso.org)

<sup>56</sup> NEFFA, Julio C.,

*cooperación horizontal.*

-El nuevo trabajador tiene un perfil diferente: debe adquirir conocimientos y experiencia, tener una *actitud favorable hacia el trabajo en equipo*, y poseer además competencias para analizar y comprender los problemas, anticipar los incidentes a fin de prevenirlos, ser comunicativo y transferir conocimientos al resto del colectivo de trabajo; ser capaz de adoptar decisiones que aseguren la continuidad del proceso productivo.

-De una organización estable que reposa sobre fuerza de trabajo ya calificada, se pasa a una organización evolutiva que para ser eficaz y competitiva requiere de manera permanente calificar a todo su personal, y movilizar su saber productivo acumulado, adoptando la empresa la forma de un espacio de aprendizaje.

-La relación de empleo se hace cada vez más heterogénea y se multiplican las formas particulares de empleo que no se basan en el trabajo a tiempo completo, con estabilidad y con una duración indeterminada.

-A corto plazo, los trabajadores estarían muy limitados por las exigencias de los empleadores y la responsabilidad directa que se les asigna en cuanto a la coordinación de la eficiencia de la producción, que queda cada vez más en sus manos.

-A largo plazo, las restricciones y límites impuestos al trabajador serían menos inflexibles, pero generarán tensiones a causa de la incertidumbre que pesa sobre la marcha de la empresa, el mercado de trabajo, su lugar y estatuto dentro de la empresa, ante el debilitamiento de la acción sindical, y la dificultad para que emerjan nuevos actores sociales capaces de producir nuevas reglas.

-Los salarios se indexan cada vez menos automáticamente con respecto a la inflación, y tienen cada vez más en cuenta los resultados, individuales y colectivos, procurando implicar y motivar a los trabajadores.

-Dentro del colectivo de trabajo, los salarios personales son cada vez más heterogéneos dentro de la economía nacional y dependen de las condiciones locales, de la rama de actividad y de la empresa; además, en momento de crisis no se duda en negociar y aceptar su reducción, para asegurar la permanencia del empleo.

-Los *riesgos* de la incertidumbre sobre la marcha de la economía *se traslada desde los empresarios hacia los asalariados*, introduciendo la flexibilidad laboral para ajustar el uso de la fuerza de trabajo en función del nivel de actividad, y una parte de los salarios pasa a estar condicionada por los resultados pasados o previstos de la empresa.

En este sentido, los elementos mencionados configuran lo que autores como Harvey y Antunes denominan '*patrón de acumulación flexible*'. Sin embargo, debe ser comprendido como una combinación específica de aspectos nuevos con elementos antiguos dentro de la lógica general de acumulación de capital.

Los procesos mencionados, lejos están de ser homogéneos de país en país, se puede hablar, no obstante, a escala mundial de *posfordismo*, como aquella etapa en la cual se produce una convivencia de diferentes estilos productivos<sup>57</sup>: tayloristas, fordistas hasta pretayloristas (en el caso del trabajo tercerizado y precarizado). En este sentido, junto a las nuevas formas de gestión y de organización del trabajo, también aparecen o mejor dicho reaparecen, métodos viejos, arcaicos, de explotación de la mano de obra, como por ejemplo el trabajo a domicilio, el trabajo a destajo, los contratos de corta duración, y

---

<sup>57</sup> En este sentido y para América Latina, no se puede apreciar al "*nuevo modelo de acumulación flexible*" aplicado en todos sus rasgos en nuestra región, se conforma a partir de la implementación alterna de un conjunto de rasgos novedosos unidos a otros pertenecientes a tipos anteriores (fordista-taylorista). De allí la expectativa, de algunos investigadores de encontramos frente a una etapa de transición donde se superponen estilos productivos que adoptan características diferenciales según la formación socio económica que se trate a la espera que se cristalice un modelo de orden superior.

Al respecto son iluminadores los análisis sobre los modelos productivos del Dr. E De la Garza: "La utilización de sufijos (pre, proto, neo, seudo) que denominan generalmente un periodo de transición o escasa maduración, algo semejante al antiguo concepto de subdesarrollo, el concepto de equivalentes funcionales y el de hibridación". Según este autor es más acertado hablar de 'configuración productiva', que según las necesidades de desarrollo de capital y de la formación social de la que se trate, conjuga diferentes elementos, conjuntos de características o formas productivas de distintos tipos." DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (comp.) "Epistemología de las Teorías sobre Modelos de Producción" en Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. Pág. 54

otras formas de trabajo precario, característicos del capitalismo primitivo y que ahora resurgen en aquellos lugares y circunstancias que resulten convenientes.

Por otro lado, no se puede concebir la etapa neoliberal del capitalismo sin advertir que su implantación y expansión durante estas décadas dependió de la presencia e intervención fundamental del Estado. En este período, el *mismo fue el principal agente desestructurador de aquel tipo de regulación* y de la gestión de la fuerza de trabajo. A través de legislaciones y reformas laborales y sociales, promovió su desreglamentación y consiguiente flexibilización, estimulando el incremento de la explotación de la fuerza de trabajo y de la productividad. De esta manera, la reestructuración neoliberal se propuso reajustar y reorientar determinadas modalidades y prácticas de regulación social propias del Estado de bienestar, que según el discurso dominante se habían vuelto muy rígidas para las necesidades de acumulación.

De esta manera, los capitalistas levantaron la consigna de la '*flexibilidad*'. Los fuertes lazos sociales y las identidades colectivas, se convertían en un obstáculo a la flexibilidad y fluidez que el nuevo capitalismo mundial exigía. En ese sentido, la adecuación del Estado al neoliberalismo, generó un reajuste en las tecnologías de control del trabajo asalariado, así como del control del flujo de masas, mostrando la necesidad política de una nueva gestión de la fuerza de trabajo, que adoptara la flexibilidad como principio de organización del trabajo y la producción.

En ese contexto, la acción combinada del Estado y el capital durante las dos últimas décadas del siglo XX modificó el mundo del trabajo mediante reformas institucionales que lo volvieron flexible, polivalente y precario, absolutamente moldeable y funcional a las necesidades de compra y venta de fuerza de trabajo, y a la lógica de reproducción del capital<sup>58</sup>.

La flexibilidad laboral, además de contribuir a la precarización de las condiciones de vida de los trabajadores, facilitó la consolidación de la dominación del capital sobre la

---

<sup>58</sup> SOTELO VALENCIA, La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo, Pág. 44

fuerza de trabajo. Esta política pretendió obtener de los trabajadores una conducta laboral que se ajustara a los objetivos estratégicos de la empresa, para lo cual se diseñaron y ejecutaron una serie de mecanismos que se caracterizaron por la adecuación del sistema normativo a las nuevas pautas de flexibilidad. En este sentido, el capital pretendió liberar toda regulación estatal para expandir sus fronteras, del mismo modo buscó la liberación del mercado laboral, eliminando todas aquellas normas y medidas que fueran un obstáculo a la *libre explotación de la fuerza de trabajo*.

En síntesis esta fase de acumulación flexible propició la combinación de procesos productivos, permitiéndole a los empresarios seleccionar sistemas de trabajos ya sea ligados al fordismo, artesanales, tradicionales, pero la más importante consecuencia de este proceso respecta al mundo del trabajo, es que el trabajo organizado fue socavado.

Las transformaciones que actualmente se manifiestan en el trabajo tuvieron repercusiones teóricas que abrevaron en la tesis sobre el '*Fin del Trabajo*'. Estas variadas interpretaciones fueron esgrimidas fundamentalmente por pensadores de los países centrales que, desde finales de los años 80, percibían una pérdida más que importante en los niveles de empleo, un aumento exponencial del desempleo abierto, conjuntamente con el predominio de los que denominamos 'empleo atípico' y con ello la desaparición de los trabajadores como sujetos de acción colectiva.

El trabajo lejos de desaparecer, se ha metaformoseado, se ha vuelto polisémico, involucrando, en su caótico conjunto, los más disímiles trabajos y trabajadores.(...) Así la "nueva morfología del trabajo comprende desde el operario industrial y rural clásicos, en relativo proceso de retracción hasta los asalariados de servicios, los nuevos contingentes de hombres y mujeres tercerizados, subcontractados, temporarios que se amplían<sup>59</sup>."

---

<sup>59</sup> ANTUNES, Ricardo, "Diez tesis sobre el trabajo del presente y una hipótesis sobre el futuro del trabajo" citado por COLLADO, Patricia, Avatares del trabajo y los trabajadores en el nuevo siglo. Una lectura sociológica de los procesos de transformación laboral desde y para América Latina, Pág.9-10

### **1.3.3 Reconfiguración de la “cadena de valorización”: desterritorialización/ reterritorialización**

Asimismo es importante indicar que estas transformaciones responden a una *reconfiguración espacial de la producción a escala global*, donde se produce una convivencia o coexistencia de diversos modelos productivos y cuya repercusión se manifiesta en profundas asimetrías regionales. Es decir, la incorporación de innovaciones tecnológicas no es un fenómeno homogéneo, ni universal, sino que es un proceso que irá prefigurando diferentes conformaciones de espacio y tiempo, generando brechas marcadas entre las distintas formaciones socioeconómicas. ¿Cómo se produjo este proceso y qué características asumió?

Tal como señalamos, para subsistir el capital en un contexto de baja tendencial de la tasa de ganancia, entró en guerra con capitales subalternos y con el trabajo. En cuanto a esta primera cuestión necesitó fagocitarse a los capitales menores (pequeñas y medianas empresas), retraerse a los segmentos más rentables y abandonar los menos rentables (cierres de empresas), licuando sus ganancias hacia la valorización financiera.<sup>60</sup>

Para la periferia, estos cambios significaron el desmantelamiento del tejido industrial, la devastación del grueso de las actividades económicas y la apertura del juego nacional al gran capital. Sin embargo, aún en este marco el capital no pudo rehacerse (es decir valorizarse y mantenerse) sólo a partir de otros capitales. Para avanzar más allá necesitó formas más eficientes de hacer más productiva a la mano de obra, crear nuevas formas de producir más valor, encontrar nuevas actividades para subsumirlas a la lógica del mercado. Esta ofensiva del capital se apoyó sobre derrotas claves de las clases subalternas (derrota de la clase obrera en Europa, norteamericana, reflujo de los movimientos revolucionarios latinoamericanos, implosión de la URSS, etc.)

---

<sup>60</sup> Ibidem, Pág. 5



El capital aprovechó-construyó ‘circuitos integrados’ de producción mundial. Es decir, a partir de la globalización y su revolución tecnológica se produjo un pasaje de la empresa integrada o articulada en un mismo espacio a un ‘proceso de producción que se desarrolla en diversos espacios nacionales y (...) la mercancía es producida para su realización y venta en el mercado mundial. Esto significó la ruptura de la ligazón entre el gran capital productivo y el mercado interno de su país de origen. El mercado era ahora el mundo y los ingresos de los asalariados solamente un costo, y no ya, como en las economías cerradas, donde el proceso de acumulación tenía como eje el mercado interno, un componente relevante de la demanda<sup>61</sup>.

Las empresas articulan en múltiples espacios la cadena de producción según la lógica costo / beneficio. De esta manera, en los territorios ricos en recursos se implementan fases de extracción de materias primas; éstas se transformarán o industrializarán en aquellos donde el margen de ganancias sea mayor (por vía impositiva, de desregulación de costos laborales, etc.); mientras que los diseños, las innovaciones se harán en los lugares donde se ubique la ‘mano de obra inteligente’, profesional, sofisticada; para terminar con el empaquetamiento en los centros neurálgicos de comercialización y venta del mercado mundial en condiciones de consumir. La empresa no deja de existir, sino que se transforma en un espacio inasible, mundializado, relocalizado e integrando puntos diversos del planeta aprovechando a su paso las ventajas materiales y contextuales de cada región<sup>62</sup>.

Frente a las posturas apologistas de la ‘desaparición’ del trabajo, éste en realidad muta en una actividad, que bien enlazada a nivel internacional, liga los más disímiles puestos de trabajo en la misma línea de producción, aumentando beneficios para el capital, según cada lugar en que instala diferentes momentos de la producción y circulación de las mercancías. A la ‘periferia’, en general, le toca la parte más vulnerable de esta cadena, el de los trabajos más precarizados, menos resguardados, peor pagados y también el de la explotación irrestricta de sus recursos naturales.

---

<sup>61</sup> ARCEO, Enrique, “ALCA. Neoliberalismo y nuevo pacto colonial” citado por COLLADO, Patricia, op. cit., Pág. 6

<sup>62</sup> Ibidem, Pág. 6

De esta manera los Estados, cada vez menos poderosos, entran en una desenfadada competencia por "anclar" capital en el territorio, para lo cual se deben cumplir con las condiciones de "governabilidad" mínimas. Se trata, entonces, de asegurar al capital los niveles de flexibilidad necesaria, no sólo de la fuerza de trabajo, sino de su propio compromiso jurídico: "...la única esperanza que tienen los gobiernos de que los capitales se queden, radica en lograr convencerlos, más allá de toda duda, de que tienen la libertad de irse cuando quieran y sin previo aviso"<sup>63</sup>

En este contexto, las nociones de "*centro*" y "*periferia*" ya no son conceptos ligados de manera unívoca a distribuciones espaciales. La complejidad de los modos de interdependencia, el nuevo mapa de distribución de las formas de dominio y control y la imbricada malla de poderes decisorios vigentes, exceden holgadamente los términos tradicionales sobre los límites nacionales<sup>64</sup>.

La descentralización productiva, externalizando aquellas fases del proceso que no resultan rentables, es parte constitutiva del proceso de desmontaje de la empresa al estilo fordista: los sistemas de producción flexible implican una dispersión geográfica inusitada (la "cadena de montaje invisible").

Se instala en el centro de la escena el fenómeno de "concentración sin centralización" contrariando la estructura piramidal propia de la integración vertical u horizontal del capitalismo industrial, los complejos acuerdos de subcontratación actuales configuran una intrincada red de islotes productivos ("desagregación vertical").

Por otro lado, la reestructuración productiva y funcional remite a una segmentación creciente del mercado laboral: un núcleo estable y calificado frente a un universo de temporarios, subcontratados, precarizados e informales. Como hemos adelantado, creemos que existe una segmentación creciente del mercado laboral, que implica la consolidación de un núcleo de trabajadores estables -aún cuando también flexibilizados

---

<sup>63</sup> HERMO, J y WYDLER, A., Transformaciones del trabajo en la era de la "modernidad líquida" y el trabajo "inmaterial", Pág. 58. Disponible en [www.herramienta.com.ar](http://www.herramienta.com.ar)

<sup>64</sup> Ibidem, Pág. 59

y con tendencia a la inestabilidad-, rodeado de un sector precarizado -cada vez más informal- en constante aumento.

Con un capital internacionalizado, cuya "movilidad" se torna un factor de poder frente al "anclaje local" del trabajo, y un patrón de organización industrial profundamente modificado, el cuadro se completa, pintando de cuerpo entero la problemática: las empresas de mayor innovación tecnológica (capital diferenciado tecnológicamente) organizan redes de proveedores cuya producción se terceriza, librando al capital de la pesada carga de la contratación de la mano de obra. Si durante el fordismo los trabajadores de las empresas tercerizadas formaban parte de la empresa concentrada, la realidad posfordista diluye el "conflicto salarial" hacia una negociación entre la empresa principal y las tercerizadas, encargadas de "ajustar" reduciendo salarios o reduciendo personal<sup>65</sup>.

### **1.3.4 Hacia un nuevo paradigma socio-técnico. ¿Trabajo inmaterial?**

Para comprender las configuraciones actuales del trabajo, es importante señalar los cambios profundos que implicaron el auge e impulso de las nuevas *Tecnologías de la Información y la Comunicación*, las denominadas TICs. Se trata de modificaciones en el *paradigma socio-técnico*<sup>66</sup> vigente que incluye nuevos medios de trabajo y nuevas formas de organización del proceso productivo a escala mundial, generando una transformación sin precedentes en los patrones de producción y acumulación.

---

<sup>65</sup> Ibidem, Pág. 59

<sup>66</sup> Por *paradigma socio-técnico* entendemos a un modelo de desarrollo que incluye un conjunto de procesos tecno-productivos y una organización del trabajo, pero además un régimen de acumulación y regulación. El paradigma no es sólo técnico, sino que incluye la totalidad de las relaciones sociales, pero también determinadas relaciones territoriales. El paradigma involucra no sólo la esfera productiva, comercial, financiera, de consumo, sino también a la institucional, en tanto la regulación, no está determinada por los adelantos tecnológicos, sino que es un proceso socio-político de raíz nacional e internacional. MURILLO, Susana, La interpelación del Banco Mundial a América Latina y el Caribe. La ideología de la inseguridad como condición de posibilidad de la naturalización de la desigualdad y la excepcionalidad. Documento interno de la cátedra, Aula 575, Campus virtual de CLACSO, Programa de estudios de posgrado formación a distancia 2006. Disponible en [www.clacso.org](http://www.clacso.org)

La incorporación de las TICs en los procesos productivos, con la consiguiente informatización, automatización y transformación de las tecnologías organizacionales, ha provocado una transformación cualitativa en las condiciones y en la composición de la fuerza de trabajo<sup>67</sup>, así como una *desterritorialización* creciente de la producción. En ese contexto se comprende el crecimiento cada vez mayor del *sector servicios*, tanto en términos absolutos como relativos, y la importancia creciente que adquieren diversas formas de trabajo basadas en el uso intensivo de la información y la comunicación; como ejemplo de ello, se destaca la dimensión creciente que ha adquirido el sector de telecomunicaciones en el conjunto de las economías mundiales

Como producto de estas transformaciones surgen nuevas conceptualizaciones acerca de la tendencia de que la fuerza de trabajo presenta cada vez más un carácter “*inmaterial*”, refiriéndose con ello a una fuerza laboral “*intelectual, material y comunicativa*”<sup>68</sup>. En el marco de esta perspectiva, autores como Paolo Virno, Maurizio Lazzarato y Antonio Negri, en una caracterización del posfordismo, plantean que existen tres aspectos primarios del trabajo inmaterial: la labor comunicativa de la producción industrial, la labor interactiva de los análisis simbólicos y la resolución de problemas y la labor de la producción y manipulación de afectos<sup>69</sup>. Según estos pensadores, la ampliación de formas de trabajo inmaterial es una tendencia del sistema de producción contemporáneo que caracteriza una nueva relación entre la producción y el consumo en el período posfordista. Es el trabajo inmaterial el que activa y organiza la relación producción-consumo, a partir del auge de la publicidad, el marketing y el uso del lenguaje<sup>70</sup>.

---

<sup>67</sup> Ibidem, pág. 52

<sup>68</sup> HERMO, Javier y WYDLER, Agustín, op. cit., pág. 56. En los últimos años, el ejemplo más palpable de formas de “trabajo inmaterial” en Argentina se ha dado con la proliferación y expansión creciente de lo que Virno llama “las fábricas de la charla”, refiriéndose a las empresas de Call Centers (Centros de llamados). Fundamentalmente, la expansión de los mismos responde a las políticas de externalización y deslocalización productiva generadas por las grandes empresas extranjeras. Ello se debe asimismo, a la ventaja competitiva que obtienen a partir de los bajos costos de la mano de obra.

<sup>69</sup> VIRNO, Paolo, *Gramática de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas*, Págs. 107-129

<sup>70</sup> “El trabajo inmaterial no solo produce mercancías, sino también refuerza la propia relación capitalista, produciendo al mismo tiempo subjetividad y valor económico; lo cual demuestra cómo la producción capitalista ha invadido toda la vida, rompiendo todas las oposiciones entre economía, poder y conocimiento”, LAZZARATO, Maurizio, “Le cycle de la production inmatérielle”, citado en ANTUNES, Ricardo, op. cit., pág. 118

Así, el capitalismo contemporáneo toma como recurso productivo las *actitudes lingüísticas, relacionales y el conjunto de facultades comunicativas y cognoscitivas del ser humano*. La comunicación, el diálogo y la producción de sentido se instalan en el corazón mismo del sistema capitalista, siendo componentes fundamentales de la actual etapa de acumulación<sup>71</sup>. Los afectos y el deseo adquieren renovado valor de cambio, propiciando nuevas segmentaciones en la producción de realidad; esto no quiere decir que no haya sido capitalizado antes, sino que más bien para los autores se trata de una “reterritorialización” distinta. La flexibilidad, la innovación permanente y la integración productiva se hacen parte fundamental del proceso de acumulación como nunca antes.

Sin embargo, afirmar la tendencia creciente del trabajo comunicativo e inmaterial, no significa conferirle centralidad a la esfera comunicacional, como si ésta se ubicara desvinculada del mundo productivo. Por el contrario, el trabajo inmaterial, incluso cuando está centrado en la esfera de la comunicación y el lenguaje, interactúa en su propio movimiento con la producción material y se encuentra determinado por dicha relación. Es decir, lo que nos interesa marcar es que si bien la paulatina incorporación de un nuevo paradigma productivo ligado a la capacidad de generar conocimiento y procesar información, ha implicado transformaciones en términos de la composición de la fuerza de trabajo (teniendo en cuenta que el contenido de las actividades laborales ha ido asumiendo un carácter cada vez más comunicativo), éstas transformaciones han estado sustentadas en el plano de lo material productivo. De ese modo, la supuesta “inmaterialidad” del trabajo se sostiene sobre la base objetiva y material del proceso de producción. El capital se libera de la necesidad de contratar directamente mano de obra que será excedente durante períodos de baja demanda.

Con la incorporación de nuevas tecnologías, la crisis de las formas de organización fordistas y tayloristas, puertas adentro de la fábrica, tuvo dos respuestas organizativas: el *Toyotismo*<sup>72</sup> y los denominados ‘*Círculos de Calidad*’. Ambas intentaron resolverla

---

<sup>71</sup> Ibidem, Págs. 117-120

<sup>72</sup> Algunas de sus principales características son: la producción en lotes con venta asegurada, la eliminación de stocks (stock cero), establecimientos productivos pequeños (no más de 200 empleados) que funcionan en red con empresas contratistas, instauración de Controles de Calidad Total, etc.

mediante el pasaje de un gobierno centrado en tecnologías disciplinarias a un gobierno basado en la autonomía relativa del obrero y el trabajo en equipo.

Más allá de las particularidades y especificidades de cada una de estas respuestas se pueden reconocer algunos elementos comunes. Los ‘equipos de trabajo’ suponen que la producción de un producto se divide en grupos pequeños que realizan la totalidad del mismo. Las tareas son intercambiables y los trabajadores comparten el ‘savoir faire’, esto supone la reunificación de tareas que el taylorismo había dividido. Se apuesta a la innovación constante surgida de los equipos.

En relación con el *tipo de trabajador* que se requiere, ya no se trata de producir –en palabras de Taylor- ‘monos adiestrados’ sino obreros multifuncionales y polivalentes. La flexibilidad, como paradigma subyacente, permite que, de acuerdo a las oscilaciones de la demanda<sup>73</sup>, la estructura del personal puede organizarse en la readaptación de los trabajadores a nuevas tareas. Los obreros son formados, desde su entrada a la fábrica, como obreros polifuncionales capacitados para responder activamente y autónomamente ante distintos problemas. Ahora se les exige no un adiestramiento sino responsabilidad, autonomía, reflexividad, creatividad y capacidad de innovación. La gestión empresarial inicia un proceso de valoración de aspectos de la fuerza de trabajo hasta entonces relativamente indiferentes al capital tales como la afectividad, las capacidades comunicacionales y relacionales. En el plano subjetivo, esta libertad que propone el capital es una ‘libertad cooptada’. (‘Sé creativo en tanto no afecte mi producción’) Estas cualidades se hacen fundamentales como parte de un paradigma sociotécnico productivo donde el conocimiento y los saberes son insumos fundamentales.<sup>74</sup>

---

<sup>73</sup> El método just in time es un método de programación de la producción que parte de la demanda real atendiendo a su heterogeneidad, partiendo de los productos ya vendidos.

<sup>74</sup> “La invención y la innovación no son ya patrimonio del emprendedor schumpeteriano, sino prerrogativas del trabajo vivo. Para el capitalista es necesario apropiarse de la innovación a posteriori, seleccionando en ella los aspectos afines a la acumulación y eliminando todo lo que puede dar lugar a libres instituciones de la multitud. En cierto sentido, hay un retorno desde la “subsunción real” del trabajo hacia la “subsunción formal”. O, dicho de otra manera y dejando de lado la jerga marxiana, hay un pasaje desde formas de dominio basadas en la negación de toda autonomía de la fuerza de trabajo hacia formas de dominio que impulsan a la fuerza-trabajo a producir innovación, cooperación inteligente, etc. Es necesario añadir: la “sociedad de control”, con su modernísima “subsunción formal”, requiere más, y no menos, violencia represiva. Y se entiende el por qué: la valorización capitalista del trabajo vivo en cuanto general intellect, si por un lado exige que el trabajo vivo goce de una cierta autonomía, por el otro debe impedir que ésta se transforme en conflicto político. Y lo impide con una ferocidad de la que el fordismo no tenía necesidad.” VIRNO, Paolo, “La madurez de los tiempos: la actualidad de la multitud. Entrevista

Esa forma de producción flexibilizada busca la adhesión de fondo por parte de los trabajadores, que deben asumir el proyecto del capital. Se procura una forma de *involucramiento manipulatorio* llevado al límite, donde el capital busca el consentimiento y la adhesión de los trabajadores en el interior de la empresa para viabilizar un proyecto concebido y diseñado según los fundamentos exclusivos del capital. Se trata de una forma de alineación o extrañamiento que, diferenciándose del despotismo fordista, lleva a una interiorización aun más profunda del ideario capitalista, avanzando en una expropiación de los saberes del trabajo<sup>75</sup>.

Uno de los rasgos ya destacados por Marx como característica del proceso productivo capitalista es el rol de la cooperación como parte constitutiva de su movimiento de constante "valorización del valor". En esta línea conceptual, pueden reconocerse las distintas tecnologías de "management" y de organización del trabajo como dispositivos para incrementar la productividad y, por tanto, las tasas de ganancia. En dicho proceso, se ha registrado una creciente importancia de la cooperación, en el que destacamos una evolución constante por parte del capital para perfeccionar la extracción de lo social en lo productivo y de lo productivo en lo social. Este proceso necesita, entonces, de un constante incremento de la "implicación" de los trabajadores, del cual han sido parte los dispositivos disciplinarios y las tecnologías de gestión propios del modelo fabril, pero que ahora requiere avanzar más allá.

La producción en red, la cada vez mayor necesidad de intervención del conocimiento en la producción misma, así como la misma naturaleza del trabajo inmaterial demanda ya no sólo de dispositivos de control (aún cuando persistan y perfeccionados), sino de la cooperación "voluntaria" en grado creciente. Si la base de lo productivo resulta ser -de modo prevaleciente- lo social mismo, la disputa que cobrará mayor sentido, serán los

---

con el Colectivo Situaciones”, en Ambivalencia de la multitud: entre la innovación y la negatividad, disponible en [http://caosmosis.acracia.net/wp2pdf/texto\\_de\\_caosmosis.pdf](http://caosmosis.acracia.net/wp2pdf/texto_de_caosmosis.pdf), en [www.caosmosis.acracia.net](http://www.caosmosis.acracia.net)

<sup>75</sup> ANTUNES, R, op.cit., Pág. 184

conflictos entablados por la capacidad de controlar y apropiarse, de la materialidad de lo social enraizado en los procesos de trabajo<sup>76</sup>.

#### 1.4 Subsunción de la vida social al capital

En los años 1970, desde el autonomismo italiano se abrió una perspectiva de análisis que buscaba ampliar la noción de subsunción real para enfatizar que la valorización del capital no era solamente un proceso económico que se daba al interior de las fábricas, sino un proceso más complejo de *subordinación política de toda la sociedad*<sup>77</sup>. Con la subsunción real se consideraba que toda la sociedad era subordinada al movimiento expansivo e ilimitado del capital; afirmación que tenía importantes consecuencias porque permitía discutir el papel de aquellos sectores no involucrados *aparentemente* en el proceso productivo, pero que estaban de todas formas subsumidos en la lógica expansiva del capital. Esta capacidad de subsunción y dominio la describió Félix Guattari como una fuerza simplificadora y reductora: *“El capital no querría conocer más que dos categorías de explotados: aquellos que dependen del trabajo asalariado y aquellos que dependen de la asistencia. Su objetivo consiste en borrar, neutralizar y suprimir todas las categorizaciones fundadas en otra cosa que no sea su axiomática de poder y sus imperativos tecnológicos. Cuando, al final de la cadena, ‘encuentra’ hombres, mujeres, niños, viejos, ricos, pobres, intelectuales, trabajadores manuales,*

<sup>76</sup> HERMO, J y WYDLER, A., op. cit., Pág. 58. Disponible en [www.herramienta.com.ar](http://www.herramienta.com.ar)

<sup>77</sup> Nos referimos a la corriente teórica que nace en Italia ligada al autonomismo obrero, cuyos referentes principales son Paolo Virno, Maurizio Lazzarato y Antonio Negri, a partir de quienes se abre una nueva perspectiva de análisis y de interpretación de la obra de Marx que ha producido fuertes polémicas en el marxismo y en el ámbito académico de las Ciencias Sociales. Para dar cuenta de estas transformaciones, toda esta tradición de pensamiento se basa, por un lado, en el “Fragmento sobre las máquinas” de los *Grundrisse*, y por otro en el concepto de *General Intellect de Marx*.

Si bien compartimos las críticas fundamentales que se les realizan a dichos autores, desde nuestro punto de vista, esta tradición teórica ha aportado a relacionar la dinámica económica con las transformaciones sociales y culturales en el capitalismo actual, abriéndose así la posibilidad de dilucidar en forma conjunta las transformaciones objetivas y subjetivas de la fuerza de trabajo, así como las formas de subordinación que se dan en el capitalismo neoliberal. Sin embargo, cabe remarcar adherimos a las críticas que se le han realizado a dichos autores por su visión apologetica respecto al trabajo inmaterial, como por la negación que realizan de la teoría del valor a partir de su adhesión al paradigma informacional y comunicacional, lo que se refleja en sus textos de la última década, como en *Imperio* de Hardt y Negri. Ver YARZA, Claudia, “La rehabilitación de la filosofía política en el contexto pospolítico del capitalismo global: ¿Retorno de lo reprimido?”, Maestría en Ciencias Sociales, FLACSO, pág. 27



*etc., el capital trata de recrearlos por sí mismo, de redefinirlos con arreglo a sus propios criterios*<sup>78</sup>”.

Algunos autores han visto los cambios acontecidos en las relaciones laborales como aspectos potencialmente liberadores<sup>79</sup> (Hardt y Negri en *Imperio*, por mencionar algunos), que favorecen la autonomía, la iniciativa y la cualificación de los trabajadores.

Frente a este optimismo, conviene hacer precisiones conceptuales, ya que es importante señalar que ninguna de las nuevas formas de gestionar el trabajo implica la desaparición del trabajo abstracto en cuanto tal porque en el capitalismo todo trabajo concreto es a su vez abstracto en la medida en que su fin último es la producción de plusvalía y no de valores de uso.

Esto alcanza de por sí para captar la gravedad imbricada en el hecho de que la nueva empresa capitalista solicite, en medida creciente, el compromiso activo, la cooperación y la autonomía de los trabajadores, porque significa que *estas capacidades y actitudes no sólo físicas sino ante todo mentales y afectivas son ahora subsumidas por el capital*. Por eso afirma correctamente Virno que si tal como señala Marx la fuerza de trabajo se define como el conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporalidad, entonces sólo hoy, en la época posfordista, la realidad de la fuerza de trabajo está plenamente a la altura de su concepto<sup>80</sup>.

Hoy tanto las nuevas modalidades de contratación como la extensión de las nuevas tecnologías junto con la *ideología de la nueva empresa*, que se presenta como una familia, tienden a desdibujar progresivamente los límites que separan el tiempo de vida (o de no trabajo) del tiempo de trabajo. Estos procesos que se consolidan mediante la

---

<sup>78</sup> GUATTARI, Félix, *Plan sobre el Planeta. Capitalismo Mundial Integrado y revoluciones moleculares*, pág. 96

<sup>79</sup> Wydler indica que los autores de *Imperio*, desde un optimismo muchas veces exagerado, comprenden la crisis del fordismo como una respuesta a las luchas obreras – cuyo epicentro pasó del Mayo Francés a la insubordinación del trabajo de la década del '70- y no como un triunfo del capital a partir de la primacía del “consumo”. Si el diagnóstico de Bauman está teñido de pesimismo, el de Hardt y Negri se torna optimista en tanto la situación es paradójal: la subsunción absoluta de la vida en la esfera del capital viene de la mano del incremento de la cooperación en el marco de un trabajo ya *inmaterial*, por lo cual, al mismo tiempo, la potencialidad de emancipación es máxima. WYDLER, Agustín, op. cit., Pág. 14

<sup>80</sup> VIRNO, Paolo, *Gramática de la multitud: para un análisis de las formas de la vida contemporánea*, Pág. 85.

construcción de imágenes y la proliferación de prácticas asociadas a esta ideología se irán desgranando a lo largo de este trabajo, pero consideramos pertinente esbozar aquí las nuevas formas de subsunción del trabajo que se producen actualmente para ir completando con otras perspectivas de análisis e identificar qué procesos concretos posibilitaron estas nuevas formas de extorsión de la población que vive del trabajo.

Paradójicamente, la crisis del trabajo abstracto trae aparejada *la subsunción de la totalidad de la persona al capital, multiplicando las formas de dependencia y servidumbre personal*. Para trabajar no alcanza ya con producir un objeto material, aislable de sí, para su venta; además hay que *saber venderse a sí mismo*<sup>81</sup>. De este modo siguiendo los planteos de Nicolás Pagura, surgen los siguientes interrogantes: *¿Cómo el capital consigue subsumir la totalidad de la persona? ¿Es esta subsunción sólo formal, en el sentido de que las nuevas capacidades puestas en práctica en la producción preexisten al capital?*

Para dar respuesta a estos interrogantes es necesario salir del espacio donde tradicionalmente se desarrolla el trabajo (la fábrica o la empresa) para considerar la denominada “*Subsunción real de la vida al capital*”<sup>82</sup>.

Tal fin presupone una ampliación respecto de la formulación marxista original, pero que no obstante están implícitos en la lógica de su pensamiento. A partir de ciertas nociones del pensamiento de Negri puede hablarse de *elementos intensivos y extensivos en relación con las formas de subsunción*. Los primeros aspectos fueron los más observados por Marx, hacen referencia a la subordinación del trabajo en el proceso de producción dentro del taller. Los segundos implican una mirada más amplia a la totalidad del proceso, incluyendo la circulación del capital y la reproducción de la fuerza de trabajo. Estos elementos no están ausentes en la formulación marxiana, al menos de modo implícito<sup>83</sup>.

---

<sup>81</sup> PAGURA, Nicolás, op.cit., Págs. 39-40

<sup>82</sup> Ibidem, Pág. 39

<sup>83</sup> Ibidem, Pág. 34. “Con la subsunción real, por ejemplo, la *ciencia* es subsumida como capital fijo; se modifican las pautas de consumo obrero y por lo tanto, el capital pasa a controlar también la reproducción de la fuerza de trabajo, más allá incluso de los trabajadores que emplea en forma directa”. “La centralidad de la clase obrera no sólo como sujeto de trabajo sino también como sujeto de consumo es un paso más

Por “Subsunción de la vida al capital”, no estamos sugiriendo simplemente que al capital le interesa la vida, ya que este interés no es patrimonio exclusivo de estos tiempos. Sin embargo, observamos que actualmente esta apreciación por la vida cobra matices novedosos y se vuelve cada vez más extorsiva.

Con la llegada del posfordismo, la subsunción del trabajo al capital, mucho más que en los tiempos de Marx, implica introducción de la propia vida en la “valorización del valor”: el trabajo muta, en las sociedades “pos-industriales” – donde tiende a realizarse la “disutopía marxiana” (transformación del trabajo mismo) – y la cooperación, pensada por Marx como “puesta en acción” por el capital, aparece ahora como presupuesto. Con la crisis del fordismo, dirán Negri y Hardt, el biopoder funciona como “agente de producción”: *la reproducción de la vida misma es incluida bajo el dominio capitalista*<sup>84</sup>.

Si bien durante el auge del fordismo y la aplicación de políticas propias del Estado de Bienestar, la abstracción alienante del espacio de trabajo era balanceada por una serie de prestaciones que aseguraban la reproducción de la vida de los trabajadores, era aún clara la distinción entre: tiempo de trabajo y tiempo de vida; es en el tiempo de ocio donde el hombre se realiza como humano, en oposición al fatigoso tiempo de trabajo.

Pero cuando el capital comienza a demandar la *totalidad de la fuerza de trabajo*, la ecuación se transforma. Para ingresar en la esfera laboral cada vez es más necesario mostrar una humanidad formada y desarrollada: capacidad de comunicación, iniciativa propia, cooperación con los otros. Esto quiere decir que tampoco desaparece la animalidad de la que habla Marx, si bien cambia de forma: detrás de la ideología de una empresa más humana, *se ocultan los nuevos dispositivos que buscan generar la servidumbre voluntaria del trabajador*<sup>85</sup>. Cuando hablamos de subsunción de la vida al capital, queremos indicar ante todo la aludida situación por la cual al tiempo que el

---

hacia la subsunción en un sentido extensivo, que sin embargo no debe ser interpretada en un sentido meramente lineal y unilateral (como imposición progresiva del capital) sino también como resultante de una determinada configuración del estado de la lucha de fuerzas entre capital y trabajo. Ibidem, Pág. 37

<sup>84</sup> WYDLER, Agustín. op. cit., Pág. 14

<sup>85</sup> PAGURA, Nicolás, op.cit., Pág. 41

capital demanda al conjunto de la personalidad del trabajador, se tornan cada vez más borrosos los límites que separan tiempo de vida y tiempo de trabajo. En este caso, *vida y trabajo tenderían a confundirse*<sup>86</sup>.

En este escenario, aquellos trabajadores que no pueden demostrar o no poseen las capacidades que demanda el capital, se encuentran relegados a la posibilidad de ser sobreexplotados, situación que se agrava para el Tercer Mundo donde abunda la mano de obra barata para la inserción de establecimientos productivos de grandes empresas que trasladan sus producciones a estos países, un claro ejemplo de ellos son las maquilas. Este cuadro se completa con aquellas poblaciones que ni siquiera son consideradas fuerza de trabajo a emplear, las cuales son llevadas a una marginalidad creciente, para las cuales se ensayan respuestas provenientes de políticas sociales neoliberales focalizadas, personalizadas y en cuanto tales estigmatizantes.

Siendo el objetivo último del capital la producción de plusvalía, la tendencia actual es que dicha producción ya no se limite al espacio cerrado de la fábrica sino que se extienda al conjunto de la vida social, abarcando los espacios tradicionalmente conceptuados como de reproducción y consumo; es precisamente cuando la totalidad de la vida social se hace potencialmente productora de plusvalía que vida y trabajo se convierten prácticamente en sinónimos y se realiza la subsunción real de la vida al capital. La actualización del concepto marxiano requiere, en esta línea, de su ampliación para la consideración de una subsunción que sobrepasa con mucho el espacio cercado de la fábrica. Como señala Ana Dinerstein: *“El término subsunción real no denomina simplemente la subordinación de determinados trabajadores por el capital que los utiliza. Se trata de un proceso complejo de progresiva expansión y subordinación política de toda la sociedad en el capital (...) que ahora ha devenido o aparece como el sujeto de la sociedad capitalista*<sup>87</sup>.”

En la actual fase de acumulación se puede observar como la tercerización invade todas las esferas productivas no sólo los servicios, marcando una tendencia, que desarrollaremos en este trabajo: la progresiva mercantilización de todas las actividades

---

<sup>86</sup> Ibidem, Pág. 41

<sup>87</sup> Ibidem, Pág. 42

humanas. Ocupaciones tradicionalmente relegadas al ámbito de la familia, como el cuidado de los hijos y de la casa, son ahora desarrolladas también como actividades mercantiles; este proceso se desarrolla al mismo tiempo que la mujer se libera del espacio doméstico para ingresar en la esfera laboral. Esto significa que la vida familiar es ahora también subsumida en el proceso de producción.

La subsunción real de la vida al capital se hace presente, entonces, en este proceso por el cual el capital se apropia del plusvalor producido socialmente por estas facultades que se ejercen tanto fuera como dentro del espacio de trabajo propiamente dicho<sup>88</sup>.

Es ésta la realización completa del proceso descrito por Marx como subsunción real. Por lo demás, dada esta situación en la que el conjunto de la vida produce al capital, tienden a yuxtaponerse en un mismo plano los *aspectos intensivos y extensivos de la subsunción*.

En la medida en que la totalidad de la vida es subsumida por el capital, no existen ya *a priori* espacios liberados de la dominación. Pero tampoco condenados a ella. La principal consecuencia política de la subsunción real, en el sentido expuesto, es que la alternativa o la salida ya no pueden encontrarse *afuera*.

Todos aquellos que están integrados imperfectamente (los denominados “excluidos”) a la esfera laboral e incluso los desocupados permanentes siguen estando sometidos, bajo diferentes modalidades, al capital, dado que la subsunción real se ejerce sobre el conjunto de la vida, independientemente de la situación de cada persona respecto del empleo. La subsunción al capital se revela en el hecho simple de que, individualmente, incluso el desempleado vive su situación como una falta respecto de la que *debería ser* su condición social (asalariado). Dado que la subsunción real implica la construcción de sujetos acordes con las necesidades de reproducción del capital y que ya no hay ningún *afuera*, toda resistencia implica un proceso de desobjetivación. (Dinerstein)

---

<sup>88</sup> Ibidem, Pág. 44

Para Marx el pasaje a la subsunción real implicaba un desarrollo más profundo del fetichismo de la mercancía, en la medida en que con él las fuerzas productivas del trabajo socializado, merced a la aplicación de la ciencia y la tecnología, aparecían como fuerzas productivas del capital, opuestas a las fuerzas de los individuos aislados. Esta tendencia, como ya se ha insinuado, tiende a progresar con la subsunción real de la vida al capital, en tanto son colocadas en el centro de la producción un conjunto de facultades comunicativas y cooperativas que son inmediatamente sociales y además se desarrollan tanto dentro como fuera del espacio de trabajo. El capital puede, entonces, darse el lujo de dejar desocupada o subocupada a gran parte de la fuerza de trabajo.

Se crea, entonces, la ilusión fetichista que está en el núcleo de todas las teorías recientes sobre el fin del trabajo de que el capital se reproduce de modo independiente del trabajo. Justamente, con el concepto de subsunción logramos dar una explicación tanto del origen de esta ilusión como de su falsedad. Su origen es la impotencia del trabajo individual frente a las fuerzas sociales del trabajo desarrolladas como fuerzas del capital; su falsedad radica en que de ningún modo con esto se elimina la dependencia del capital respecto al trabajo en su forma socializada y cooperativa.

Como cierre del presente capítulo nos parece valioso dejar sentada las bases a partir de las cuales se fue configurando un nuevo modelo de acumulación flexible, que evidenció una ofensiva del capital en detrimento del trabajo organizado. En este sentido, delineamos la voracidad del capital, que no sólo fagocitó a otros capitales, sino buscó profundizar las formas de subsunción. Sin embargo, esta subordinación adquirió matices renovados, se intensificó, amplió su esfera de dominio a nuevas áreas, a nuevas capacidades. Dar cuenta de este proceso, de sus características, de las modalidades que asumió, qué actores involucró, qué consecuencias acarreó es una de las apuestas que recorre este trabajo. Como esta tarea no es menor, incorporaremos en forma articulada otros marcos interpretativos iluminadores, para finalizar con el análisis de casos, que permita un acercamiento empírico y la necesaria e imprescindible articulación entre teoría y praxis.

## CAPÍTULO 2

### MECANISMOS GENERALES DE DOMINACIÓN SOBRE EL TRABAJO: DISCIPLINA Y CONTROL

En el capítulo anterior describimos algunos lineamientos de los fundamentos del conflicto de la relación capital- trabajo y de las nuevas formas de subsunción del trabajo, de esta manera, consideramos pertinente para enriquecer esta propuesta articular con herramientas de análisis del pensamiento foucaultiano en cuanto a la microfísica del poder y las diferentes tecnologías y dispositivos que operan en la cristalización de los conflictos y las luchas; en el sentido que las relaciones de poder se expresan y canalizan de diversos modos, bajo diferentes instancias de control, jerarquías y sujeciones. Estas categorías se imponen como nociones mediadoras que nos permiten un acercamiento a lo concreto y a sus manifestaciones múltiplemente determinadas.

La constante en el modelo de reproducción capitalista, es la transformación de la humanidad trabajadora en fuerza de trabajo, en un factor de producción, en un instrumento del capital. Se trata de un proceso incesante y sin fin que supone la adaptación de los trabajadores asalariados al modo capitalista, lo cual implica que debe ser renovado con cada generación.<sup>89</sup>

La simple desposesión de los trabajadores preindustriales, de un lado, y la posesión de los medios de producción por parte de los patronos, no permitió garantizar el control efectivo del proceso de trabajo en el corto y largo plazo. Ese desajuste pone en entredicho permanentemente el proceso concreto de extracción de plusvalía y de

---

<sup>89</sup>BRAVERMAN, H, citado por MONTES CATÓ, Juan, Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control, Pág. 3

acumulación de capital. El capitalista desde los orígenes mismo se enfrenta con un problema ineluctable, tal como indicamos en el capítulo anterior: lograr gestionar las incertidumbres del trabajo humano; o dicho de otro modo, buscar las técnicas y dispositivos que permita establecer las relaciones de trabajo bajo parámetros tales que los trabajadores hagan –rápida y correctamente- lo que los organizadores de la producción estiman necesario para aumentar la rentabilidad empresarial. *De ahí la importancia de la dominación, la disciplina y el control en los espacios de trabajo.*

El empresario capitalista busca en forma permanente aumentar la productividad de sus asalariados. Para eso necesita reforzar su dominio. El trabajador es siempre un factor rebelde dentro de la producción. Para lograr este objetivo es necesaria la aplicación de un conjunto de dispositivos y técnicas disciplinarias para garantizar un orden en la producción.

Como señalamos a partir de 1970 se produjo un proceso de cambio en el ‘*diagrama de poder*’, tal como lo denomina Foucault. Como consecuencia de la crisis estructural del capital, el mismo se vio obligado a buscar nuevas estrategias de producción y reproducción del sistema capitalista, que tuvieron profundas implicancias en el conjunto de la sociedad. Sin embargo, antes de abordar las particularidades de este diagrama es preciso dar cuenta las características específicas del modelo anterior, con el fin de identificar las mutaciones producidas.

El *diagrama de poder* precedente es el llamado ‘*disciplinario*’. Éste se caracterizó por una expansión de técnicas disciplinarias sobre la totalidad del tejido social. De esta manera se buscó garantizar un ‘bienestar general’ basado en la integración social y la readaptación de los que no lograban adecuarse a los parámetros de la normalidad. La *normalización* de estos individuos tenía como objetivo prevenir los posibles desvíos y los desequilibrios sociales que éstos provocarían. En dicho diagrama, el poder era ejercido, en forma simultánea, sobre el conjunto de la población –*biopolítica*- y sobre cada individuo en particular: *anatomo-política*.

El tipo de diagrama disciplinario presentó una distribución del *espacio y el tiempo* perfectamente calculados, buscando extraer de los sujetos el mayor provecho posible.



La creación de cuerpos dóciles constituyó la condición necesaria para lograr ese objetivo. De esta manera, el tiempo era mensurable, ordenable y evolutivo: se dividía en segmentos definidos, distribuidos analíticamente, que se sucedían unos a otros. Se trataba del tiempo concebido como lineal. Dicha concepción permitía a su vez tener previsibilidad sobre el futuro, era posible proyectar y planificar. Este cuadro de situación brindaba al sujeto cierta estabilidad y certeza a través de un marco de referencia normativo que guiaba sus acciones, la de un '*sujeto disciplinado*'.

Con respecto al espacio, se observaba una distribución meticulosa del mismo: “a cada uno su sitio”; cada obrero en su puesto en la cinta de montaje, cada alumno en su banco y cada preso en su celda.

Es decir, la disciplina industrial debía construir y dar continuidad a un determinado orden productivo, a un sistema de autoridad, dominio y jerarquía aplicado a la producción. Todo ello hacía que la producción y la disciplina se articularan dentro de una estrategia global de desarrollo, expresada en una determinada manera de moldear tanto el espacio como el tiempo.

Para Foucault, la disciplina funciona de un modo compacto, actuando sobre los cuerpos y los tiempos, provocando un encuadramiento de los gestos, de las conductas, en el marco de un sistema de autoridad y poder que busca una utilización y control de dichas fuerzas. Las disciplinas que organizan el espacio deben ser comprendidas también como aparatos para sumar y capitalizar el tiempo<sup>90</sup>. El poder se articula directamente sobre el tiempo, al asegurar su control y garantizar su uso, su utilidad continua. Así, la integración de una dimensión temporal, unitaria, continua y

---

<sup>90</sup> Respecto al espacio: “La fábrica explícitamente se asemeja al convento, a la fortaleza, a una ciudad cerrada (...) Se trata, a medida que se concentran las fuerzas de producción, de obtener de ellas el máximo de ventajas y de neutralizar sus inconvenientes (...) A cada individuo su lugar; y en cada emplazamiento un individuo. Evitar las distribuciones por grupos, descomponer las implantaciones colectivas; analizar las pluralidades confusas, masivas o huidizas (...) Se trata a la vez de distribuir a los individuos en un espacio en el que es posible aislarlos y localizarlos; pero también de articular esta distribución sobre un aparato de producción que tiene sus exigencias propias”. Respecto al tiempo: “El tiempo medido y pagado debe ser también un tiempo sin impureza ni defectos, un tiempo de buena calidad, a lo largo de todo el cual permanezca el cuerpo aplicado a su ejercicio (...) A cada movimiento le están asignadas una dirección, una amplitud, una duración (...) El tiempo penetra el cuerpo, y con él todos los controles minuciosos del poder”, FOUCAULT, Michel, Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión, Págs. 154 y 156.

acumulativa en el ejercicio de los controles y la práctica de las dominaciones, está vinculada a un modo específico de funcionamiento del poder. Tanto el *'taylorismo'* como el *'fordismo'* son la expresión histórica de esta articulación entre tiempo y espacio en el ámbito de trabajo.

Para comprender los mecanismos de dominación en el trabajo nos parece adecuado consolidar un marco analítico crítico que dé cuenta de la complejidad de estos fenómenos. La preocupación foucaultiana acerca de la relación que se entabla entre la *producción de plusvalía* y la *existencia de un subpoder* que la garantice y genere, es puesta en correlación con las *técnicas y mecanismos que procuran valorizar al extremo la fuerza de trabajo*. Para que haya plusvalía es necesario que, a nivel mismo de la existencia del hombre, una trama de poder microscópico, capilar, se haya establecido fijando a los hombres al aparato de producción, haciendo de ellos agentes de la producción, trabajadores. *La conexión del hombre con el trabajo es sintética, política; es una conexión operada por el poder. No hay plusvalía sin subpoder*. Hablo de subpoder ya que se trata del poder que acabo de describir y no del que se llama, tradicionalmente, poder político; no se trata de un aparato de Estado ni de la clase en el poder, sino del conjunto de pequeños poderes, de pequeñas instituciones situadas en un nivel más bajo. Lo que yo pretendí hacer es el análisis del subpoder como condición de posibilidad de la plusvalía”.<sup>91</sup>

En este capítulo daremos cuenta de las características que asumen los diversos diagramas de poder y su correlato societal, es decir, buscamos otorgar elementos que nos acerquen a la problemática del control social. En este sentido, describiremos las especificidades de las *'sociedades disciplinarias'* y *'sociedades de control'*, no sólo desde una perspectiva foucaultiana sino que incorporaremos otras explicaciones provenientes de diversas corrientes teóricas que permitan ampliar la mirada sobre un proceso de tales magnitudes.

---

<sup>91</sup> FOUCAULT, Michel, "La vérité et les formes juridiques" citado por PIERBATTISTI, Damián, La reconversión productiva. La innovación tecnológica y la construcción de nuevos cuerpos para el trabajo. Pág. 2. Ponencia presentada XXVII Congreso ALAS. UBA. Buenos Aires.

## 2.1 El diagrama disciplinario: acercamiento desde la perspectiva foucaultiana

El problema del control y la dominación se encuentra relacionado con la exigencia de las sociedades burguesas de configurar un orden económico, social y político que garantice y legitime las necesidades de acumulación y reproducción del capital en un momento dado. En este sentido, es fundamental para el mismo montar y sostener *mecanismos de poder* que actúen legitimando dicha acumulación. La disciplina se vuelve condición necesaria el funcionamiento del proceso de trabajo, como principal forma de control patronal.

El centro del análisis de Foucault consiste en abandonar la idea de que el poder es una propiedad, por el contrario, es una estrategia, se trata de disposiciones, maniobras, tácticas, técnicas, modos, de funcionamiento. El poder no es algo que la clase dominante “posea”, si no una relación que surge como efecto de conjunto de sus aparatos y posiciones estratégicas.

Los análisis de Foucault no identifican la dominación del Estado o del capital como “fuente” de los dispositivos de poder, por el contrario, su enfoque se dirige hacia la “microfísica” donde las diferentes relaciones de fuerzas implican diferentes sometimientos, controles, dominios. Se trata de relaciones de fuerzas que tienen un carácter inmanente al cuerpo social: toda relación social está atravesada por relaciones de poder. El poder no es atributo sino relación: la relación de poder es el conjunto de las relaciones de fuerzas, que pasa tanto por las fuerzas dominadas como por las dominantes: las dos constituyen singularidades. Los *dispositivos de poder* son irreductibles a un aparato de Estado; consisten en una multiplicidad difusa, heterogénea, de micro-dispositivos que nos remiten a un *diagrama*<sup>92</sup>, a una especie de máquina abstracta inmanente a todo el campo social.

---

<sup>92</sup> Se denomina diagrama a una máquina abstracta coextensiva a todo el campo social, una arquitectura construida de modo tal que permite los despliegues de los dispositivos disciplinarios. El diagrama es el mapa de las relaciones de fuerzas. No tiene que ver con una superestructura ideológica, ni con una idea

### 2.1.1. Dispositivos de poder

Nos detendremos un instante en definir la noción de *dispositivo*, ya que la misma no sólo es de importancia central en el pensamiento de Foucault sino que cobra relevancia metodológica en nuestra propuesta como categoría de análisis y comprensión de los procesos en estudio<sup>93</sup>.

Un dispositivo es un “conjunto decididamente heterogéneo que comprende discursos, instituciones, disposiciones arquitectónicas, decisiones reglamentarias, leyes, medidas administrativas, enunciados científicos, proposiciones filosóficas, morales, filantrópicas, en resumen: lo dicho como lo no-dicho, he aquí los elementos del dispositivo. Éste es la red que se puede establecer entre estos elementos<sup>94</sup>”.

Un aspecto a destacar, además del entramado de elementos que lo conforman, es la naturaleza del lazo que existe entre elementos heterogéneos. Entre ellos, discursivos o no, hay como un juego, cambios de posición, modificaciones de funciones, que pueden ser muy diferentes. En segundo lugar, el dispositivo es una suerte de formación que, en un momento dado por función mayor responde a una urgencia. Tiene por lo tanto una función estratégica dominante. (...) esto supone que se trata de una cierta manipulación de relaciones de fuerza, de una intervención racional y concertada en estas relaciones de fuerzas, ya sea para desarrollarlas en una dirección o para bloquearlas, estabilizarlas, utilizarlas. El dispositivo siempre está inscripto en un juego de poder, pero también siempre está ligado a los límites del saber, que nacen de allí tanto como lo condicionan.

---

trascendente; pero no por ello deja de actuar como una causa immanente. A su vez, toda sociedad tiene sus diagramas, éstos están en un devenir constante. DELEUZE, Gilles, Foucault. Pág. 102

<sup>93</sup> En el Capítulo 4 retomaremos dicha categoría con el fin de analizar el dispositivo de poder que operó en la Argentina luego de las privatizaciones de empresas públicas.

<sup>94</sup> Foucault definió la función metodológica de los dispositivos en una entrevista realizada para una revista francesa en el año 1977. AGAMBEN, Giorgio. ¿Qué es un dispositivo?. Disponible en <http://deleuzefilosofia.blogspot.com/2008/11/qu-es-un-dispositivo-giorgio-agamben.html>

Esto es el dispositivo: estrategias de relaciones de fuerzas que soportan tipos de saber y que son soportados por ellos<sup>95</sup>.

Foucault rechazó ocuparse de categorías generales o entes de razón que llama “los universales”, como el Estado, la Soberanía, la Ley, el Poder. Sin embargo, no significa que existan, en su pensamiento, conceptos operativos de carácter general. Los dispositivos son, precisamente, lo que en la estrategia foucaultiana ocupa el lugar de los Universales: no simplemente tal o cual medida de policía, tal o cual tecnología de poder y tampoco una mayoría conseguida por abstracción; sino, más bien, como sostuvo en la entrevista de 1977, “la red, el reseau, que se establece entre estos elementos.”<sup>96</sup>

La importancia del dispositivo es la posibilidad de describir la dispersión del poder a través de la realidad de una multiplicidad de elementos (la vigilancia, el castigo, el examen para el caso de los dispositivos disciplinarios) y asimismo hace referencia a la producción de modos de subjetivación del individuo a partir de determinadas técnicas (por ejemplo el examen).

En “¿Qué es un dispositivo?”, Deleuze sostiene que se trata de un conjunto multilineal y bidimensional, de una máquina para hacer ver y para hacer hablar. Los dispositivos están compuestos por líneas de visibilidad, enunciación, fuerza, subjetivación, ruptura, fisura, fractura, etc., que al entrecruzarse y mezclarse tienen capacidad de suscitar otras mediante variaciones de disposición.

---

<sup>95</sup> PIERBATTISTI, Damián, La Privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001, Pág. 155-156. Es importante recordar la mutua implicación de la relación poder- saber en el pensamiento de Foucault “El ejercicio del poder crea procedimientos de saber, e inversamente el saber conlleva efectos de poder; ejercer el poder crea objetos de saber, permitiendo la circulación y el funcionamiento de los discursos: *“No hay ejercicio del poder posible sin una cierta economía de los discursos de verdad (...) Estamos sometidos a la producción de la verdad desde el poder y no podemos ejercitar el poder más que a través de la producción de la verdad (...) Después de todo somos juzgados, condenados, clasificados, obligados a competir, destinados a vivir de un cierto modo o a morir en función de discursos verdaderos que conllevan efectos específicos de poder”*. FOUCAULT, Michel, Microfísica del poder, Pág. 107

<sup>96</sup> AGAMBEN, Giorgio, op.cit. Disponible en <http://deleuzefilosofia.blogspot.com/2008/11/qu-es-un-dispositivo-giorgio-agamben.html>

La teoría de los dispositivos desdeña los universales porque ellos no explican nada, sino que obligan a explicarlos. Para Foucault el todo, lo uno, el objeto, lo verdadero, el sujeto, no son universales sino procesos singulares de totalización, unificación, objetivación, verificación y subjetivación; todos procesos específicos de un determinado dispositivo. En cada uno debemos distinguir las líneas del pasado reciente y las líneas del futuro próximo, la parte del archivo y la parte de lo actual, la parte de la historia y la parte del acontecer, la parte de la analítica y la parte del diagnóstico. *Los dispositivos tienen como característica apartarse de lo eterno para aprehender lo nuevo.* Deleuze sostiene que: "Lo nuevo no designa la supuesta moda, sino que por el contrario se refiere a la creatividad variable según los dispositivos"<sup>97</sup>.

Según Susana Murillo, en Foucault el '*Diagrama de poder*' es una articulación *estratégica de dispositivos* que cualifican a los cuerpos en su calidad de trabajadores, estudiantes, padres, ciudadanos. La idea de diagrama remite a algo así como al mapa de correlación de fuerzas en un territorio social que transcurre en un proceso histórico determinado.

“¿Por qué nos parece importante y pertinente este concepto? Porque el mismo permite hacer visible al cuerpo en su potencialidad y en sus enigmas. Todo poder se ejerce sobre los cuerpos, sin ellos no habría relación de fuerzas. El mismo es móvil y cambiante, se trata del cómo se ejerce el poder en cierto momento, sin que esto implique una unidad monolítica de formas de actuar. Todo orden social ha poseído, al menos hasta ahora, un carácter profundamente contradictorio, que viene dado por una situación de desigualdad/ dominación. Esta relación de desigualdad/ dominación se sustenta, en cierta medida, en los efectos constitutivos que la ideología dominante tiene sobre la carne a la que hominiza. Ahora bien, estos efectos no se imponen como una especie de “espíritu de época”, sino que se realizan en “dispositivos ideológicos”. Digo “dispositivos” en el sentido que Foucault ha dado a ese término, e “ideológicos”, pues

---

<sup>97</sup> NÚÑEZ ARTOLA, M. G., Dispositivo y dominación en el modelo panóptico. Disponible en <http://www.feeve.uncu.edu.ar/web/epistemologia/Lineadetiempo/Documentos/Foucault/Dispositivo%20y%20dominaci%C3%B3n%20en%20el%20modelo%20pan%C3%B3ptico/antro-articulo.php.htm>

pienso que Foucault no reconoce, en su crítica al concepto de *ideología*, la riqueza del término<sup>98</sup>.

A continuación analizaremos el surgimiento, características y funcionamiento de los dispositivos disciplinarios, para finalmente, acercarnos al abordaje de los mismos en los espacios de trabajo concretos.

### 2.1.2 Los diagramas de poder: la aparición de la disciplina como tecnología de poder

En el texto “*Las redes de poder*” (1991), Foucault parte de un análisis del poder que busca trascender una simple concepción jurídica y negativa del mismo<sup>99</sup>, orientada hacia una *concepción positiva de la tecnología del poder*. Plantea que a través de la primera conceptualización llevaba a una sociología jurídica del poder<sup>100</sup> y fue necesario esperar para que el poder como tecnología se emancipara del primado de la regla y la prohibición. Foucault propone un análisis del poder no desde su representación (la ley, el soberano) sino desde su funcionamiento.

---

<sup>98</sup> MURILLO, Susana, Colonizar el dolor. La interpelación ideológica del Banco Mundial en América Latina. El caso argentino desde Blumberg a Cromañón, Pág. 34. Murillo toma el análisis que realiza Žižek sobre la categoría de ideología: “Hay una equivalencia entre los Aparatos Ideológicos de Estado y los procedimientos disciplinarios que operan en el micropoder y designan el punto en el que el poder se inscribe directamente en el cuerpo pasando por alto la ideología: por esa precisa razón, Foucault nunca utiliza el término ideología para referirse a esos mecanismos de micropoder. Este abandono de la problemática de la ideología produce una debilidad fatal en Foucault. Foucault nunca se cansa de repetir cómo el poder se constituye a sí mismo “desde abajo”, cómo no emana de una cúspide: esta apariencia secundaria de una cúspide [...] emerge como el efecto secundario de la pluralidad de microprácticas [...] Sin embargo, cuando se ve obligado a exponer el mecanismo concreto de esta emergencia, Foucault recurre a la muy sospechosa retórica de la complejidad, evocando la intrincada red de vínculos [...] Está claro que Foucault está tratando de tapar agujeros, ya que nunca se puede llegar al poder de esta manera [...] La ventaja de Althusser sobre Foucault parece evidente; Althusser avanza en la dirección contraria: desde el principio, concibe estos microprocedimientos como parte de los AIE; es decir como mecanismos que, para ser operativos para apropiarse del individuo, suponen siempre ya la presencia masiva del Estado [...] o –en términos de Althusser– con el gran Otro ideológico en el que se origina la interpelación. ŽIŽEK, Slavov citado por MURILLO, Susana, op. cit., Pág. 35

<sup>99</sup> Definida por Foucault como la concepción tradicional del poder, el poder como mecanismo esencialmente jurídico, lo que dice la ley, lo que prohíbe, lo que no dice. Ver FOUCAULT, Michel, Las redes de poder (1991), Editorial Almagesto, Colección Mínima, Buenos Aires.

<sup>100</sup> Menciona como casos paradigmáticos de esta concepción los estudios realizados por Durkheim y Levi-Strauss: el problema de la prohibición, especialmente el incesto.

Frente al interrogante de cómo analizar el poder en sus mecanismos positivos, menciona dos puntos de anclaje: Bentham, teórico del poder burgués y Marx, en el libro II de El Capital. Allí sostiene “en el fondo no existe *un* poder, sino varios poderes. Poderes, quiere decir, formas de dominación, formas de sujeción que operan localmente, por ejemplo, en una *oficina*, en el ejército, en una propiedad de tipo esclavista, o en una propiedad donde existen relaciones serviles. Se trata siempre de formas locales, regionales de poder, que poseen su propia modalidad de funcionamiento, procedimiento y técnica. Todas estas formas de poder son heterogéneas. No podemos entonces hablar de poder, si queremos hacer un análisis del poder, sino que debemos hablar de los poderes e intentar localizarlos en sus especificidades históricas y geográficas<sup>101</sup>.” Es decir, es importante comprender que los tramos de poder estarán cruzados por diversos *diagramas de poder*, a los cuales ya definimos como *esquemas móviles de relaciones sociales que se dan en un territorio histórico determinado*<sup>102</sup>.

A propósito de la historización de los mecanismos de poder en Occidente, Foucault define el *diagrama de poder monárquico* como una unidad desde un eje central, propio de las monarquías absolutas que se caracterizaba por la marca sobre los cuerpos: dividía entre los cuerpos de los rebeldes, los útiles de los inútiles, los que poseían razón de los que carecían de ella. Las sociedades soberanas eran aquellas en las que el poder era absoluto e incuestionable, avalado por lo divino. Estas sociedades se asentaban en una mecánica del ejercicio del poder sumamente primaria, y el control en ellas estaba dado por la aceptación pasiva de sus miembros a ese Poder incuestionado e incuestionable.

Este tipo de poder monárquico presentaba dificultades para el desarrollo del capitalismo. El primer inconveniente era que el poder político, tal como se ejercía en el cuerpo social, era un poder muy discontinuo. “Las mallas de la red eran muy grandes,

---

<sup>101</sup> FOUCAULT, Michel, Las redes de poder, Pág. 2

<sup>102</sup> MURILLO, Susana, “Foucault: Saber – Poder” citado por HAEDO, Trinidad y HANCEVICH, Malka, De la marca al molde, del pleno empleo a la flexibilización laboral. Consideraciones acerca de la sociedad disciplinaria y sociedad de control, Pág. 1



un número casi infinito de cosas, de elementos, de conductas, de procesos escapaba al control del Poder<sup>103</sup>.” Esta situación implicaba que, de algún modo, diversos procesos y mecanismos quedaban por fuera del control y exigían la instauración de un “*poder continuo, preciso, atómico*. Pasar así de un poder lagunar, global, a un poder individualizante, que cada uno, que cada individuo, en él mismo, en su cuerpo, en sus gestos, pudiese ser controlado, en vez de esos controles globales y de masa<sup>104</sup>”.

El segundo inconveniente de los mecanismos monárquicos es que eran sistemas excesivamente onerosos. Era un poder recaudador y predatorio. “Entonces aparece una segunda preocupación, una segunda necesidad; encontrar un mecanismo de poder tal que al mismo tiempo que controlase las cosas y las personas hasta en sus más mínimos detalles, no fuese tan oneroso ni esencialmente predatorio, que se ejerciera en el mismo sentido del proceso económico<sup>105</sup>”.

A partir de estos dos objetivos se produjo la gran mutación tecnológica del poder en Occidente sobre todo en los siglos XVII y XVIII y la aparición de dos tecnologías: la “*disciplina*” y la “*biopolítica*”<sup>106</sup>.

1. El surgimiento de las *disciplinas* respondió a una coyuntura histórica, muy conocida, dirá Foucault. “Era de un lado el gran impulso demográfico del siglo XVIII aumento de la población flotante (uno de los primeros objetos de la disciplina era fijar; la disciplina es un procedimiento de antinomadismo); cambio de escala cuantitativa de los grupos que se trataba de controlar o de manipular (de los comienzos del siglo XVII a la víspera de la Revolución Francesa, la población escolar se multiplicó, como sin duda la población hospitalizada(..). El otro aspecto de la coyuntura era el crecimiento del aparato de producción, cada vez más extenso y complejo, cada vez más costoso también y cuya rentabilidad se trataba de hacer crecer. El desarrollo de los procedimientos disciplinarios respondía a estos dos procesos o más bien, sin duda, a la necesidad de

---

<sup>103</sup> FOUCAULT, Michel, op. cit., Pág. 2.

<sup>104</sup> Ibidem, Pág 3

<sup>105</sup> Ibidem, Pág. 3

<sup>106</sup> Cabe aclarar que, si bien Foucault reconoce que los procedimientos disciplinarios ya existían en el diagrama monárquico (como en los conventos, ejércitos e incluso en los talleres), es en este momento cuando se convierten en fórmulas generales de dominación, distintas tanto de la esclavitud, de la domesticidad y del vasallaje. FOUCAULT, Michel, Vigilar y Castigar, Pág. 141

ajustar su correlación. Ni las formas residuales del poder feudal, ni las estructuras de la monarquía administrativa, ni los mecanismos locales de control, ni el entrecruzamiento inestable que formaban entre todos ellos podían garantizar este papel: se lo impedía la extensión llena de lagunas y sin regularidad de su red, su funcionamiento a menudo conflictual, y sobre todo el carácter "dispendioso" del poder que se ejercía<sup>107</sup>”.

“Disciplina es, en el fondo, el mecanismo del poder por el cual alcanzamos a *controlar en el cuerpo social* hasta los elementos más tenues por los cuales llegamos a tocar los propios átomos sociales, eso es, los individuos. Técnicas de individualización del poder. Cómo vigilar a alguien, cómo controlar su conducta, su comportamiento, sus aptitudes, cómo intensificar su rendimiento, como multiplicar sus capacidades, cómo colocarlo en el lugar donde será más útil, esto es lo que es, a mi modo de ver, es la disciplina” .Lo que pasó en el ejército y en los colegios puede ser visto igualmente en las oficinas a lo largo del siglo XIX. La disciplina, como tecnología individualizante del poder, “enfoca a los individuos hasta en sus cuerpos, en sus comportamientos; se trata, a grosso modo, de una especie de anatomía política, de anatomo-política, una política que hace blanco en los individuos hasta anatomizarlos<sup>108</sup>”.

2. La otra tecnología que aparece en la segunda mitad del SXVIII cuyo enfoque no son los individuos, sino la *población, es la biopolítica*. Ésta no implica simplemente un conjunto numeroso de humanos, sino un “grupo de seres vivos que son atravesados, comandados, regidos por procesos de leyes biológicas”. “Se percibe que la relación de poder con el sujeto, o mejor, con el individuo, no debe ser simplemente esa forma de sujeción que permite al poder recaudar bienes sobre el súbdito, riquezas y eventualmente su cuerpo y su sangre, sino que el poder se debe ejercer sobre los individuos en tanto constituyen una especie de entidad biológica que debe ser tomada en consideración si queremos precisamente utilizar esa población como máquina de producir todo, de producir riquezas, de producir bienes, de producir otros individuos, etc. El descubrimiento de la población es, al mismo tiempo que el descubrimiento del individuo y del cuerpo adiestrable, creo yo, otro gran núcleo tecnológico en torno al cual los procedimientos políticos de Occidente se transformaron. Se inventó en ese

---

<sup>107</sup> Ibidem, Pág. 221

<sup>108</sup> FOUCAULT, Michel, op.cit., Pág. 3

momento, en oposición a la anatomo-política que recién mencioné, lo que llamaré biopolítica<sup>109</sup>,

Por lo tanto, existen dos grandes revoluciones en la tecnología del poder: *descubrimiento de la disciplina y descubrimiento de la regulación*, perfeccionamiento de una anatomo-política y perfeccionamiento de una biopolítica.

La vida se hace a partir del siglo XVIII, objeto de poder, la vida y el cuerpo. Antes existían sujetos, sujetos jurídicos a quienes se les podía retirar los bienes, y la vida además. Ahora existen *cuerpos y poblaciones*. El poder se hace materialista. Deja de ser esencialmente jurídico. Ahora debe lidiar con esas cosas reales que son el cuerpo, la vida. *La vida entra en el dominio del poder*, mutación capital, una de las más importante sin duda, en la historia de las sociedades humanas (...) <sup>110</sup>,

En el libro “*Defender la sociedad*”, en el apartado sobre la ‘Genealogía del racismo’, Foucault nos habla de tres tecnologías distintas de poder, que apuntan a distintas superficies y que conviven en la actualidad, a pesar de pertenecer momentos distintos en el tiempo. La primera de ellas, como vimos es el poder de soberanía, en segundo lugar el poder disciplinar que tiene lugar en la revolución industrial y cuenta con el panóptico como modelo de dispositivo de vigilancia. Los cuerpos individualizados producidos por el surgimiento de la disciplina como tecnología de poder es su símbolo y está en íntima conexión con el inicio de la sociedad industrial.

Y por último el *biopoder o biopolítica*<sup>111</sup>, el cual se efectúa mediante la regulación de los procesos vitales, a través de estadísticas, censos, etc. Se genera mediante el control de procesos vitales tales como nacimientos, migraciones, fecundidad, envejecimiento. A diferencia de las sociedades del Antiguo Régimen, ya no es tan necesario el control de los cuerpos mediante el castigo – es decir, mediante el derecho de muerte- como el

---

<sup>109</sup> Ibidem, Pág. 4

<sup>110</sup> Ibidem, Pág. 5

<sup>111</sup> Si bien ambos conceptos no son equiparables, en este trabajo los abordaremos en forma conjunta y articulada. Para ahondar esta distinción ver SANCHEZ, Rubén A. (2007) “Alcances y límites de los conceptos de biopolítica y biopoder en Michel Foucault”, en Sánchez, R. (ed.) Biopolítica y formas de vida. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.

poder sobre la vida, sobre el control de las poblaciones. Las nuevas tecnologías refuerzan y dotan cada vez de mayor sentido este tipo de sociedad de control.

Estas tres tecnologías de poder se dan en forma conjunta, superponiéndose las unas a las otras. Como veremos más adelante, el ejercicio del biopoder es el que pone la vida en tanto motor productivo al servicio del sistema, sostenido mediante el discurso de la seguridad, de garantizar la misma vida que controla, se trata del derecho de hacer vivir y dejar morir, contrariamente al derecho de hacer morir y dejar vivir propio del ejercicio de la soberanía.<sup>112</sup>

## 2.2. Mecanismos y dispositivos disciplinarios

En su famoso libro *“Vigilar y Castigar. Nacimiento de la prisión”* (1975) Foucault inicia el capítulo dedicado a la ‘Disciplina’ describiendo cómo en esta etapa- a mediados del SXVIII- se produce el *descubrimiento del cuerpo* como objeto y blanco de poder, un cuerpo que es necesario *docilizar*. *“Dócil es aquel cuerpo que puede ser sometido, utilizado y perfeccionado. Asimismo este cuerpo debe ser minuciosamente controlado, a este control detallado de sus operaciones, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad es a lo que denomina “disciplinas”. “A estos métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad, es a lo que se puede llamar ‘disciplinas’”<sup>113</sup>.*

Avanzando con la lectura de este texto continúa describiendo:

---

<sup>112</sup> Este texto de 1976 parece premonitorio a la luz del discurso de seguridad que inunda los medios de comunicación masivos. Nunca más pertinente para los debates actuales que se producen en el país en torno a la seguridad. Con la instalación de estos discursos, el otro es percibido como una amenaza para la propia seguridad, como aquello que amenaza la propia vida.

<sup>113</sup> FOUCAULT, Michel, *Vigilar y castigar*, Pág. 141

*“La ‘disciplina’ no puede identificarse ni con una institución ni con un aparato. Es un tipo de poder, una modalidad para ejercerlo, implicando todo un conjunto de instrumentos, de técnicas, de procedimientos, de niveles de aplicación, de metas; es una ‘física’ o una ‘anatomía’ del poder, una tecnología<sup>114</sup>”.*

El momento histórico de las disciplinas es el momento en que nace un arte del cuerpo humano, que no tiende únicamente al aumento de sus habilidades, ni tampoco a hacer más pesada su sujeción, sino a la formación de un vínculo que, en el mismo mecanismo, lo hace tanto más obediente cuanto más útil, y al revés. Formase entonces una política de las coerciones que constituyen un trabajo sobre el cuerpo, una *manipulación calculada de sus elementos, de sus gestos, de sus comportamientos*. El cuerpo humano entra en un mecanismo de poder que lo explora, lo desarticula y lo recompone. Una "anatomía política", que es igualmente una "mecánica del poder", está naciendo; define cómo se puede hacer presa en el cuerpo de los demás, no simplemente para que ellos hagan lo que se desea, sino para que operen como se quiere, con las técnicas, según la rapidez y la eficacia que se determina. *“La disciplina fabrica así cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos ‘dóciles’. La disciplina aumenta las fuerzas del cuerpo (en términos económicos de utilidad) y disminuye esas mismas fuerzas (en términos políticos de obediencia). En una palabra: disocia el poder del cuerpo; de una parte, hace de este poder una "aptitud", una "capacidad" que trata de aumentar, y cambia por otra parte la energía, la potencia que de ello podría resultar, y la convierte en una relación de sujeción estricta. Si la explotación económica separa la fuerza y el producto del trabajo, digamos que la coerción disciplinaria establece en el cuerpo el vínculo de coacción entre una aptitud aumentada y una dominación acrecentada”<sup>115</sup>.*

Por lo tanto, a partir del siglo XVIII se produce una transformación en el diagrama de poder: ya no se tratará a de un cuerpo sumiso o rebelde, útil o inútil, sino un cuerpo capaz de un aprendizaje más, o menos útil. La *vigilancia*, en esta nueva sociedad, es individualizante y totalizante. Es totalizante en tanto la nueva forma de poder que se ejerce sobre los cuerpos es la microfísica - control minucioso de los cuerpos a través de una red de vigilancia de la cual nada puede escapar-. Este poder se vale de una

---

<sup>114</sup> Ibidem, Pág. 218

<sup>115</sup> Ibidem, Pág. 142

biopolítica, en donde las poblaciones serán el blanco de poder. Se controlarán los nacimientos y las muertes para lograr pueblos productivos, más que los cuerpos individualmente, interesa la masa, la especie humana. La biopolítica controla la vida de poblaciones en grandes espacios.

Es individualizante, ya que se vale de un poder caracterizado por la anatomo-política, que define cómo hacer para que los cuerpos operen como se quiere, con las técnicas según la rapidez y la eficacia que se determina, donde los cuerpos son el blanco de poder contruidos en dispositivos en un espacio y número determinado. Se trata de aplicar el poder en un espacio delimitado y *"...las substancias a las que se aplicará, serán escolares, presos, trabajadores; la función será educar, castigar, hacer producir las materias a las que se impondrá serán cuerpos, a los que les construirá un alma desde donde el poder actuará sin necesidad de cadenas físicas"* <sup>116</sup> *"... esta nueva anatomía política(...) como una multiplicidad de procesos con frecuencia menores, de origen diferente de localización diseminada, que coinciden, se repiten o se imitan, se apoyan unos sobre otros, se distinguen según su dominio de aplicación, entran en convergencia y dibujan poco a poco el diseño de un método general."* <sup>117</sup>

Habrá que organizar alrededor del cuerpo social dispositivos para asegurar el incremento de utilidad y su sometimiento. Los dispositivos concretan o efectúan las relaciones de fuerza valiéndose de técnicas específicas para actuar sobre los cuerpos y encauzar las conductas.

La idea de formar cuerpos dóciles permite pensar al cuerpo sometido, utilizado, transformado y perfeccionado para una sociedad que requiere mano de obra eficaz y rápida, una mano de obra sumisa que no oponga resistencia.

*La disciplina, como dispositivo de poder, moldea estos cuerpos dóciles, permitiendo un control minucioso del cuerpo y garantizando la sujeción constante de sus fuerzas. De esta manera, la disciplina, por medio de técnicas, al establecer una relación entre*

---

<sup>116</sup> MURILLO, Susana, "Foucault: Saber - Poder", Pág. 139

<sup>117</sup> FOUCAULT, Michel, op.cit., Pág. 142

*docilidad y utilidad, se caracteriza como una anatomía política del detalle, para el control y la utilización de los hombres, distribuyendo a los individuos en el espacio y asignándoles lugares en un sistema.* Establece una división por zonas donde se asigna a cada individuo su lugar y en cada emplazamiento un individuo. El espacio disciplinario tiende a dividirse en tantas parcelas como cuerpos o elementos haya que repartir. Es así como la disciplina organiza un espacio analítico de manera de conocer, dominar y utilizar los cuerpos.

El lugar que van a ocupar los individuos es asignado por medio de distintos mecanismos: la clausura como lugar cerrado; la división por zonas en donde a cada individuo se le asigna un lugar; por medio de la regla de los emplazamientos funcionales, se codifica el espacio, dando además de un lugar, una función determinada a los cuerpos.

En el caso de las fábricas, Foucault sostiene que el principio de la división de zonas individualizantes se complejiza, ya que se trata de distribuir a los individuos en un espacio en el que es posible aislarlos y localizarlos; y también de articular esta distribución sobre un aparato de producción que tiene sus propias exigencias.

Se busca asegurar la calidad del tiempo empleado por medio del control ininterrumpido, la presión de los vigilantes, la supresión de todo cuanto pueda turbar y distraer; se trata de constituir un tiempo integralmente útil. El tiempo penetra el cuerpo y con él, todos los controles minuciosos de poder en el buen empleo del cuerpo, que a su vez permite un buen empleo del tiempo. Ya nada debe permanecer ocioso o inútil. Se trata del tiempo en donde existen cada vez más instantes disponibles y de cada instante se intenta extraer cada vez más fuerzas productivas.

El poder disciplinario, establece una relación entre utilidad y docilidad, y se vale de diferentes medios para encauzar las conductas desviadas o para evitarlas, ya que una de las funciones principales del poder disciplinario, además de formar cuerpos productivos, es ‘enderezar conductas’. La clave de su éxito, según Foucault, es la utilización de elementos simples tales como: *la vigilancia jerárquica, la sanción normalizadora y el examen.*

1. El primero de estos elementos se relaciona con el hecho de que el poder se ejerce de forma continua por medio del juego de las miradas. Este poder es múltiple, automático y anónimo, permitiendo el control y la transformación de los individuos. El ejemplo más acabado es el Panóptico de Bentham. Foucault sostiene que al aumentar la cantidad de obreros en el aparato productivo, el control se vuelve imprescindible para obtener una mayor productividad. Entonces, la vigilancia se vuelve un operador económico decisivo; por un lado, se establece como pieza del sistema para alcanzar un nivel de producción óptimo y, al mismo tiempo, es un lugar más donde se ejerce el poder disciplinario. Pese a su capacidad de vigilar constantemente, el poder disciplinador es un poder discreto que opera en silencio<sup>118</sup>. Podríamos decir entonces, que los cambios fundamentales que se dan de la sociedad monárquica a la sociedad de normalización o disciplinaria tienen que ver con las características de una sociedad de vigilancia donde se estudia a los individuos en los diferentes lugares a los que pertenecen.

Al ser la vigilancia parte fundante de esta nueva sociedad se tiene en cuenta no sólo a los cuerpos individualmente sino al conjunto de la población, basándose en la anatomopolítica y en la biopolítica, como característica individualizante y totalizante de poder.

Este es un cambio novedoso e importante en la escala de control ya que *"...no estamos en el caso de tratar el cuerpo, en masa, en líneas generales, como si fuera una unidad indisociable, sino de trabajarlo en sus partes, de ejercer sobre él una coerción débil, de asegurar presas al nivel mismo de la mecánica; movimientos, gestos, actitudes, rapidez poder infinitesimal sobre el cuerpo activo"*<sup>119</sup>

---

<sup>118</sup> "(...) lo cual permite al poder disciplinario a la vez ser absolutamente indiscreto, ya que está por doquier y siempre alerta, no deja en principio ninguna zona de sombra y controla sin cesar a aquellos mismos que están encargados de controlarlo; y absolutamente 'discreto' ya que funciona permanentemente y en una buena parte en silencio. Ibidem, Pág. 182

<sup>119</sup> Ibidem, Pág. 140



Se generalizan las disciplinas con un poder más puntilloso; la microfísica del poder no deja espacios para que escapen ilegalismos. La vigilancia jerárquica es continua y funcional. El panóptico sirve para hacerse dueño de los hombres sin utilizar la fuerza.

2. Otro elemento del que se vale el poder de las sociedades disciplinarias para encauzar las conductas es la *sanción normalizadora*. Ésta reprime aquellas conductas que no se ajustan a las reglas y permite ejercer sobre todos los individuos un poder homogeneizante, dentro del cual se someten a un mismo modelo. Se basa en un sistema de castigos y recompensas, corrigiendo a través del ejercicio, las conductas desviadas. Dentro de esta lógica, las instituciones disciplinarias comparan, diferencian, jerarquizan, homogeneizan y excluyen las diferentes conductas. En una palabra, normalizan<sup>120</sup>.

Asimismo, la disciplina no sólo es un modo de observación y orientación de las conductas, sino también un modo de individualización que busca fijar los individuos a diferentes aparatos disciplinarios<sup>121</sup>. Esta forma del poder, a la vez individualizante y totalizante, es para Foucault la característica fundamental del poder moderno; en la fábrica moderna ello se corresponde con una cierta *normalización* de los cuerpos, a fin de que operen como valorizadores del capital<sup>122</sup>. La norma construye una clara y tajante división entre aquellos que son juzgados en tanto que “capaces”, “aptos”, “normales” y

---

<sup>120</sup> Ibidem, Pág. 187

<sup>121</sup> “Las disciplinas marcan el momento en que se efectúa lo que se podría llamar la inversión del eje político de la individualización (...) A medida que el poder se vuelve más anónimo y más funcional, aquellos sobre los que se ejerce tienden a estar más fuertemente individualizados (...) en un sistema de disciplina, el niño está más individualizado que el adulto, el enfermo más que el hombre sano, el loco y el delincuente más que el normal y el no delincuente”, Ibidem, pág. 197. En la misma línea y retomando el planteo de Foucault, Pierbattisti plantea: “La escuela fija al individuo a un aparato que se ocupa de transmitir un saber establecido, la fábrica fija los cuerpos a un aparato productivo, el hospital psiquiátrico los pone bajo la tutela de un dispositivo de cura”. Ver PIERBATTISTI, Damián, “Mecanismos disciplinarios, dispositivos de poder y neoliberalismo: formas de intervención sobre la fuerza de trabajo”, en Revista Herramienta, N° 34, 2006, disponible en <http://www.herramienta.com.ar/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=448> en [www.herramienta.com.ar](http://www.herramienta.com.ar).

<sup>122</sup> “Que en nuestros días el poder se ejerza a través de este derecho y de estas técnicas (disciplinarias), que estas técnicas y estos discursos invadan el derecho, que los procedimientos de normalización colonicen cada día más a los de la ley, todo esto, creo, puede explicar el funcionamiento global de lo que querría llamar *sociedad de normalización*”, FOUCAULT, Michel, *Microfísica del poder*, pág. 151. Asimismo, para el autor, la norma se expresa en el examen: “El examen combina las técnicas de la jerarquía que vigila y las de la sanción que normaliza. Es una mirada normalizadora, una vigilancia que permite calificar, clasificar y castigar. Establece sobre los individuos una visibilidad a través de la cual se los diferencia y sanciona (...) La penalidad perfecta que atraviesa todos los puntos, y controla todos los instantes de las instituciones disciplinarias, compara, diferencia, jerarquiza, homogeniza, excluye. En una palabra, *normaliza*”, FOUCAULT, Michel, *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*, Pág. 188 y 187.

los que, por la razón que fuese, son considerados como sus contrarios exactos. En relación a ello, el papel de las disciplinas es transformar a las multitudes confusas, inútiles o peligrosas en “clases ordenadas”<sup>123</sup>.

3. Por último, el *examen* es el mecanismo por medio del cual se combinan las técnicas de vigilancia jerárquica y la sanción normalizadora, ya que permite la comparación permanente de todos con todos. Asigna a los individuos una nota - jerarquiza - y un lugar como “caso” - un emplazamiento.

El examen es una mirada normalizadora, una vigilancia que permite calificar, clasificar y castigar. Establece una visibilidad a través de la cual se los diferencia y se los sanciona. En este sentido, el examen es una instancia en la que se produce una superposición de las relaciones de poder y saber que se produce con gran notoriedad.

### **2.2.1 El panóptico un sistema disciplinario**

El ejercicio de la disciplina en las diversas instituciones supone un dispositivo que coacciona por el juego de una mirada totalizante capaz de ejercer la dominación y la vigilancia. Foucault retomará el ejemplo del *panóptico* diseñado por Bentham, para ilustrar el ejercicio de una tecnología de dominación que funciona a través de una visibilidad total de los cuerpos, de los individuos, de las cosas, bajo una mirada centralizada y jerárquica capaz de ejercer una vigilancia global e individualizante al mismo tiempo.

*"El panóptico era un sitio en forma de anillo en medio del cual había un patio con una torre en el centro. El anillo estaba dividido en pequeñas celdas que daban al interior y al exterior y en cada una de esas pequeñas celdas había, según los objetivos*

---

<sup>123</sup> “La primera de las grandes operaciones de la disciplina es, pues, la constitución de “cuadros vivos” que transforman las multitudes confusas, inútiles o peligrosas, en multiplicidades ordenadas (...) se trata de organizar lo múltiple, de procurarse un instrumento para recorrerlo y dominarlo; se trata de imponerle un “orden”. Ibidem, pág. 152

*de la institución, un niño aprendiendo a escribir, un obrero trabajando, un prisionero expiando sus culpas, un loco actualizando su locura, etc. En la torre central había un vigilante y como cada celda daba al mismo tiempo al exterior y al interior, la mirada del vigilante podía atravesar toda la celda, en ella no había ningún punto de sombra y por consiguiente, todo lo que el individuo hacía estaba expuesto a la mirada de un vigilante que observaba..."*<sup>124</sup>. El panóptico de Bentham es la figura arquitectónica de un dispositivo carcelario que tiene como efectos inducir en los detenidos un estado consciente y permanente de visibilidad, es una fórmula política general para resolver los problemas de la vigilancia y control de los individuos.

Con el panóptico, los reglamentos penetran hasta los más finos detalles de la existencia, por intermedio de una jerarquía completa que garantiza el funcionamiento capilar del poder<sup>125</sup>; un microscopio de la conducta; un aparato de observación, de registro y de encauzamiento de la misma, de modo tal que su multiplicidad calculada resulte un poder homogéneo y continuo: *"(...) no es necesario recurrir a medios de fuerza para obligar al condenado a la buena conducta, el loco a la tranquilidad, el obrero al trabajo, el escolar a la aplicación, el enfermo a la observación de las prescripciones (...) El que está sometido a un campo de visibilidad, y que lo sabe, reproduce por su cuenta las coacciones del poder (...) se convierte en principio de su propio sometimiento. Por ello, el poder externo puede aligerar su peso físico; tiende a lo incorpóreo; y cuanto más se acerca a este límite, más constantes, profundos, adquiridos de una vez para siempre e incesantemente prolongados serán sus efectos: perpetua victoria que evita todo enfrentamiento físico y que siempre se juega de antemano"*<sup>126</sup>.

En efecto, en "Vigilar y Castigar" demuestra como el "panoptismo" propio de la arquitectura carcelaria no solamente opera en ese espacio para observar los movimientos de los presos desde cualquier ángulo sino que fundamentalmente el panoptismo es una arquitectura de control social que se reproduce no solo en la planta de producción sino en una progresiva cuadrícula y compartimentación de los

---

<sup>124</sup> FOUCAULT, Michel, La Verdad y Las Formas Jurídicas, Pág. 46

<sup>125</sup> FOUCAULT, Michel, Vigilar y castigar, Pág. 201

<sup>126</sup> Ibidem, pág. 206

espacios sociales. La disposición de los lugares al interior de la planta de producción capitalista devela el campo de observación sobre los operarios cuyo máximo rendimiento estará marcado por la introducción de la banda "*taylorista*" que somete el cuerpo a los tiempos y ritmos de la banda, por esta vía la "economía del poder" encuentra la forma para disminuir al punto cero los "tiempos muertos" del obrero al interior de la planta".

### **2.3. Estudios sobre el control y la disciplina**

Tal como señalamos previamente, no es intención de este estudio realizar una descripción exhaustiva de la obra de Foucault, ya que excede ampliamente los objetivos de este trabajo, simplemente lo que intentamos realizar es una acotada revisión de conceptos que consideramos básicos e insoslayable para un estudio que pretenda dar cuenta de la disciplina y el control social. Asimismo, a continuación, reseñaremos brevemente los lineamientos de algunos autores seleccionados que han tratado la problemática del control para acercarnos desde esta categoría a elaborar una aproximación sobre el estado del arte de esta temática.

#### **2.3.1 Gaudemar: la articulación Marx - Foucault. Noción de ciclo disciplinario**

La obra de Gaudemar da cuenta de las formas cómo el capital busca adecuar la fuerza de trabajo a sus objetivos procesuales de valorización, acumulación y reproducción. El autor sitúa la cuestión del *poder* en el centro de su reflexión, evidenciando como lo político constituye la gestión económica del trabajo como rasgo sustantivo a tener presente para su adecuada comprensión y explicación.

En sintonía con nuestros objetivos, este pensador francés, desde los fundamentos teórico-metodológicos y problemáticos que le aportan Marx y Foucault, aborda la indagación concreta sobre los modos de construcción y transformación de las estrategias disciplinarias del capital.

Desde la orientación del *modelo de subsunción*, el tratamiento del *control* en el trabajo adquiere perfiles diferentes en tanto mecanismos necesarios para la producción y reproducción de la realidad social capitalista.

La historia de la regulación capitalista de la fuerza de trabajo se concibe como la búsqueda de técnicas disciplinarias que vienen junto a la constitución misma del proceso productivo, sobre el eje estratégico del principio de productividad. El surgimiento de la disciplina en el contexto del capitalismo industrial, se entiende como una estrategia múltiple y compleja dirigida a conseguir la adecuación productiva del comportamiento de los trabajadores<sup>127</sup>.

Una historización del nacimiento de las disciplinas en la modernidad permite observar cómo las mismas se innovan - en tanto inauguran un control determinado sobre el modo de producción de la mercancía- y reproducen formas de control y tecnologías de dominación que se ejercen en otros espacios sociales, encontrando siempre nuevos modos de actualizar sus formas de dominación.

En relación con ello, nos parece pertinente abordar la noción de "*ciclo disciplinario*"<sup>128</sup>, desde la cual comprender que el asentamiento de un determinado modelo de acumulación no implica automáticamente el establecimiento de las disciplinas adecuadas para satisfacer sus objetivos, sino que en su interior se produce un complejo y contradictorio proceso en el que se buscan las formas óptimas de disciplina

---

<sup>127</sup> CASTILLO MENDOZA, Carlos Alberto, "Estudio Introductorio", en GAUDEMAR, Jean Paul, op. cit., Págs. 9-27

<sup>128</sup> La noción de ciclo disciplinario remite al período durante el cual se produciría un acrecentamiento de un índice de adecuación (puesta a punto y perfeccionamiento de nuevas formas de disciplina en el marco de un nuevo modo de acumulación) y después una inflexión de este índice (cuando comienzan a manifestarse los signos de un nuevo modo de acumulación) hasta revelar una inadecuación total y la necesidad de descubrir otras formas de disciplina. Ibidem, pág. 53

que faciliten su dinamismo. De esta manera, la noción de ciclo disciplinario, no presupone que para cada modo de acumulación exista sólo un diagrama de poder posible. Se trata más bien de la articulación entre formas diversas, una de las cuales podría ser dominante, desempeñando un papel motor en una determinada coyuntura, pero no necesariamente en otra.

El análisis de las formas de disciplina laboral, en relación con cada una de las fases del capitalismo y con los procesos productivos en las que son aplicadas, permite poner de manifiesto un conjunto de *ciclos disciplinarios cuyo desarrollo se lleva a cabo en una combinatoria compleja y contradictoria*.

Los contenidos de los ciclos constituyen las condiciones políticas que permiten comprender los procesos del capital pues implica prestar atención, no solo a su estricta tecnicidad, sino sobre todo a las relaciones de supra y subordinación que los constituyen a la vez que resultan exigidas por las particularidades de su materialidad y dinamismo. Aquí el Estado jugará un rol fundamental como garante y regulador de lo político que constituye tales realidades económicas.

La disciplina, según Gaudemar como forma histórica determinada del control patronal sobre el proceso de trabajo no sería ni *una* ni universal, sino que habría que referirla a las transformaciones de la propia relación social capitalista. Y si es verdad que la disciplina constituye en punto nodal de la relación de subordinación del trabajo al capital, el análisis de la evolución de las formas de esta disciplina (como ejemplo de las formas del control del proceso de trabajo) puede proporcionar un indicador fundamental de la evolución de la relación social de conjunto<sup>129</sup>.

Si bien pueden rastrearse "ciclos disciplinarios" o rasgos constitutivos propios de cada modo de producción, en los centros de trabajo se produce un complejo y contradictorio proceso tendiente a encontrar las formas "óptimas" de disciplina y control que posibilitan una "eficiente" dinámica de extracción de plusvalía. Ciertamente este proceso contradictorio de constitución de formas disciplinarias estará sujeto a crisis

---

<sup>129</sup> Ibidem, Pág. 45

económicas, experiencias de reestructuración productiva, estrategias de flexibilidad y al papel jugado por los trabajadores en la generación de instancias de resistencia. Esta capacidad estará sujeta, a su vez, a las combinaciones singulares asociadas con la rama de actividad, los tipos de empresa, según los modos de valorización del capital y según la composición social, política e ideológica de los trabajadores<sup>130</sup>. Pero la búsqueda de nuevas formas de disciplina no sólo se basa en el principio de la innovación, sino que también bucea en experiencias pasadas para indagar allí fórmulas remozadas que permitan adecuar la fuerza de trabajo a las exigencias del capital.

Por lo tanto, el estudio de la disciplina y de forma articulada la del control, permiten evidenciar las complejas relaciones sociales que constituyen y conforman el proceso de trabajo como instancia de valorización; y de tal manera explican los específicos supuestos que subyacen al diseño de su estructura y funcionamiento. La disciplina comprende "una estrategia reguladora de su configuración y operatividad, estrategia múltiple y compleja dirigida a conseguir la adecuación productiva del comportamiento de los trabajadores<sup>131</sup>". La disciplina es siempre codificación explícita destinada a establecer o reproducir un determinado orden. De ahí que suponga desarrollar y aplicar normas que regulen el uso de los objetos, medios y fuerza de trabajo; además de configurar el poder sobre los ejes de una división del trabajo jerárquicamente mediada<sup>132</sup>

La disciplina ilumina el proceso por el cual se pretende construir y dar continuidad a un determinado orden productivo, a un sistema de autoridad, dominio y jerarquía aplicado a la producción. Por ello el cuerpo mismo -en sentido foucaultiano- se constituye como un terreno de contienda para el control del trabajo en la medida que se buscan cuerpos productivos y a la vez dóciles<sup>133</sup>.

Retomando la preocupación por las diferentes formas de disciplina, Gaudemar desarrollada varios modelos en función a los ciclos económicos, o más específicamente, vincula las transformaciones de las formas disciplinarias con el cambio de las

<sup>130</sup> CASTILLO MENDOZA, Carlos Alberto, "Estudio Introductorio", en GAUDEMAR, Jean Paul, op. cit., Págs 25- 26

<sup>131</sup> Ibidem, Pág. 85

<sup>132</sup> Ibidem, Pág. 19

<sup>133</sup> GAUDEMAR, Jean Paul citado por MONTES CATÓ, Juan, op. cit., Pág. 13

estratégicas productivas de la clase capitalista. Estas transformaciones estarían asociadas con diferentes fases de la expansión capitalista. En una primera etapa la disciplina estaría basada en modelos sociales anteriores como la familia y el ejército. La idea central es que existía una relación de dominación por sujeción directa. Esta primera fase estaría constituida por el principio “panóptico”, la disciplina sería mas bien una técnica de vigilancia que una técnica del uso del cuerpo en el trabajo. En este sentido, la clave sería que el patrón pudiese observar al trabajador en su puesto de trabajo, careciendo de capacidad para imponer ritmos, tiempos y modos de producción<sup>134</sup>.

A este ciclo le sigue la segunda etapa que estuvo vinculada con las necesidades surgidas a la luz del aumento de la competencia capitalista. Comenzaba a ser necesario incidir en la manera en que los trabajadores hacían uso de la fuerza de trabajo básicamente mediante una forma disciplinaria que posibilitase mantener un *poder continuo*, con *efecto productivo máximo*, con *costos mínimos* y que se ejerza sobre un *número importante de trabajadores*. Si la segunda fase se caracteriza por la evidencia de que era necesario buscar nuevas formas de disciplina, al comenzar a manifestarse una crisis en las formas disciplinarias basada en la vigilancia, en la tercera etapa se consolidan diversos modos: a) el control obrero fuera del espacio de la fábrica, a través de la construcción de ciudades obreras, organización de la enseñanza, etc. La clave era modelar al trabajador dentro y fuera de la fábrica (fábrica – ciudad) ; b) La objetivación de la disciplina mediante el uso de las máquinas. Lo que el patrón no pudo lograr a través de su mirada -por ejemplo, disminuir la porosidad de la jornada gracias al *saber hacer* obrero- lo obtuvo por medio de la cadena de montaje y especialmente por medio del taylorismo (fábrica-máquina); c) Una tendencia orientada hacia la interiorización de la disciplina mediante una cierta delegación del poder en los propios trabajadores. (Fábrica democrática).

Esta última forma de disciplina contribuyó a la consolidación de las instituciones obreras en relación con el papel regulador de las relaciones laborales. Es interesante señalar que esta forma de disciplina "reflejaría una voluntad de promover en todas sus dimensiones sociales la noción de contrato colectivo y necesitaría por tanto de formas

---

<sup>134</sup> MONTES CATÓ, Juan, op. cit., Pág. 132



específicas de disciplina<sup>135</sup> Para los empresarios implicaba utilizar el principio de delegación con el fin de afianzar la disciplina; para las organizaciones de trabajadores significaba utilizar este mecanismo como medio de lucha y de expresión de sus intereses.

En esta línea, algunos elementos del sistema categorial de Gaudemar constituyen una importante propuesta para investigaciones históricas, socioeconómicas o políticas sobre los perfiles del orden productivo de los distintos países. Es decir, sus aportes contribuyen a la explicación de los usos que hace el capital de la fuerza de trabajo para favorecer sus necesarios procesos de valorización, acumulación y reproducción.

### **2.3.2 Otros aportes a los estudios de la disciplina y el control**

La teoría del control sobre el proceso de trabajo ha sido objeto de discusiones en la Sociología del Trabajo desde la década de los 60' y los 70' por autores como Braverman, Hyman, Friedman, Burawoy, Edwards y Touraine, para quienes el conflicto laboral tiene como punto de partida las disputas por el control del proceso de trabajo. Este debate se inicia con la idea de que todo proceso productivo implica ámbitos de incertidumbre e indeterminación que dan un margen de control a los trabajadores, ya que los límites del control gerencial están en construcción y sujetos a negociaciones explícitas o implícitas; entendiendo por control la capacidad de decidir sobre el proceso, la calidad o los trabajadores, lo que incluye tanto el control sobre las decisiones técnicas y organizativas de la producción, como la imposición o negociación de los comportamientos de los trabajadores.<sup>136</sup>

Uno de los pioneros en dar pistas sobre estas cuestiones fue Harry Braverman (*Trabajo y capital monopolista*). La tesis de Braverman señala que los trabajadores experimentan en el capitalismo un arduo *proceso de descalificación* que les priva de los

---

<sup>135</sup> GAUDEMAR, Jean Paul, op. cit., Pág. 57

<sup>136</sup> DE LA GARZA, Enrique, Estrategias de modernización empresarial en México, flexibilidad y control sobre el proceso de trabajo, Pág. 47

saberes técnicos heredados de la época artesanal. Con la Organización científica del trabajo (OCT) se afianza la utilización de la cadena de montaje, la parcialización y el cronometraje de las tareas y la meticulosa adaptación de los trabajadores del esfuerzo de los trabajadores a los ritmos de la producción. El método taylorista exigía debilitar a los operarios, reduciendo la comprensión del contenido de sus labores, separando el pensar y el hacer y concentrando todos los conocimientos en manos de la gerencia. De estas ideas de Braverman se desprende un debate sobre el control patronal. *“Esta fase del debate sirvió, entre otras cosas, para precisar el mismo concepto de control (...) Así se habla ahora de dimensiones del control, de la calificación, con una ampliación del concepto para dar entrada al control por consenso y no reducirlo a la coerción”*<sup>137</sup>

El debate que había predominado durante la posguerra en EE. UU. e Inglaterra giraba en que el desarrollo tecnológico tendría consecuencias positivas en las relaciones de trabajo en la medida que dicha evolución facilitaría a la dirección empresarial estructurar la organización de trabajo y por ende, mejoraría los sistemas de control al disminuir la necesidad de una supervisión directa y aumentaría la armonía en los espacios laborales.

La hipótesis de Braverman se coloca en un lugar diametralmente diferente al plantear que no se trata de la naturaleza de las tecnologías la que determina las relaciones entre los trabajadores y los administradores de las empresas, sino aspectos vinculados con el *control y el poder de clase*. De ahí que estudie el modo en que se lleva a cabo el dominio del capital porque que constituye una de las claves para comprender el proceso de valorización. *No alcanza con contratar a los trabajadores, es necesario también controlar la capacidad muscular y cerebral de los mismos*<sup>138</sup>.

Por otra parte, el rasgo que nos interesa remarcar por las implicancias para nuestro estudio de la teoría del control patronal propuesta por Braverman, es el hecho que critica a la sociología laboral antecesora que negaba las relaciones de explotación bajo el capitalismo. Esta perspectiva teórica estaba relacionada con las corrientes neoclásicas

---

<sup>137</sup> DE LA GARZA, Enrique, “La formación socioeconómica neoliberal. Debates teóricos acerca de la reestructuración de la producción y evidencia empírica para América Latina” citado por BARRIOS GRAZIANI, Letizia, El debate sobre el proceso de trabajo: balance de una discusión, Pág. 69

<sup>138</sup> MONTES CATÓ, Juan, op. cit., Pág. 8

que consideraban al trabajador como un sujeto con libertad para elegir dónde y cómo trabajar, que obtiene ingresos acorde a su productividad y que transmite sus conocimientos a las empresas cumpliendo un contrato libremente pactado.

El enfoque de degradación y descalificación del trabajo en Braverman va a recibir numerosas críticas y va a ser superado, tanto desde dentro del propio marxismo como desde otras corrientes teóricas. Se le cuestiona el hecho de que tome la tesis marxista de homologación y degradación del trabajo como causales de la formación de la clase obrera, al mismo tiempo que no explique la conexión entre los cambios en el proceso de trabajo y sus consecuencias en las acciones y comportamientos de los trabajadores. Asimismo, se pone en discusión el determinismo entre cambio tecnológico y degradación del trabajo, ya que se trata de un determinismo estructuralista que no sólo no da cuenta de la diversidad de formas de poder en el proceso de trabajo, sino que fundamentalmente niega la importancia de la dimensión subjetiva en el análisis de las relaciones laborales, y por lo tanto niega a los sujetos como agentes capaces de crear y producir dichas relaciones<sup>139</sup>. Así, se considera que en Braverman el concepto de trabajo queda muy ligado al concepto de control y de coerción, dejando de lado la generación y construcción de consensos, lo que no permite dar cuenta de los procesos de negociación del orden, procesos no reductibles a la formalidad de la contratación colectiva, ya que involucran la incertidumbre y el juego de relaciones cotidianas en los procesos de trabajo.

En los análisis de Andrew Friedman (1977) propone dos tipos de estrategia de control que mantienen una relación de complementariedad y tensión. Por un lado, el *control directo*, en cuanto prevalecía un uso extensivo de la supervisión y una reducida responsabilidad de los trabajadores en la toma de decisiones, control basado en amenazas coercitivas; la segunda estrategia denominada *autonomía responsable*, operaba bajo la lógica de un principio diferente; pues buscaba la adaptabilidad de la fuerza de trabajo concediendo libertad a los trabajadores y alentándolos a situaciones cambiantes de una forma beneficiosa para la empresa. Se busca potenciar la identificación con los objetivos de la empresa mediante el status y la responsabilidad.

---

<sup>139</sup> En esta línea son un aporte los trabajos de Edwards, 1979; Burawoy, 1985 y de De la Garza, 2001.

En este orden, la distinción de estrategias que plantea este autor nos permiten visibilizar el juego continuo que realizan las empresas entre ambas modalidades, particularmente, este aspecto será abordado en los capítulos precedentes. Para Friedman no existe una tendencia estructural que tienda hacia la subordinación y la descualificación, se trata más bien de un proceso desigual y complejo en negociaciones y acomodamientos tanto por parte del capital como del trabajo.

En una línea similar en cuanto a detectar tipos o formas de control, el importante estudio de Richard Edwards<sup>140</sup> incorpora el tema de la *resistencia* al sostener que el control se define como la capacidad de los capitalistas para conseguir de los trabajadores la conducta laboral deseada dependiendo del poder relativo de los trabajadores y de sus patronos. Desarrolla una perspectiva histórica que introduce sistemáticamente la resistencia de los trabajadores en el análisis del ámbito productivo, entendido éste como un “terreno disputado”.

Edwards basa su planteo en los diversos mecanismos de autoridad empresaria. El control, en este sentido quedará supeditado a la coordinación de tres elementos: a) dirección, constituye el método por el cual el empleador especifica las tareas que deben realizarse, el orden, el modo y el tiempo; b) evaluación, alcanza la supervisión y evaluación del trabajo efectuado marcando errores y corrigiéndolos; c) disciplina, o sea “un aparato que usa el premiar a los trabajadores, para conseguir la cooperación e imponer el acatamiento de la dirección del proceso de trabajo por parte del capitalista”.<sup>141</sup>

Este autor plantea que los modelos de control han variado según la correlación de fuerzas entre trabajadores y patronos. Indica tres tipos de modelos de control: el control simple, el control técnico y el control burocrático.

---

<sup>140</sup> Richard Edwards es uno de los exponentes de la corriente denominada radicals. Esta línea de pensamiento tuvo un fuerte arraigo en el plano de la economía política, donde ha buscado articular algunas de las premisas del marxismo con ideas del institucionalismo. Se trata de una perspectiva que posee puntos de contacto con las teorías keynesianas y regulacionistas, pero su originalidad reside en que aborda las relaciones asimétricas de poder en la microeconomía.

<sup>141</sup> MONTES CATÓ, JUAN, op. cit., Pág.11

El primero de éstos es el que se llevó a cabo en los orígenes del capitalismo en las pequeñas empresas donde el poder patronal se ejercía directamente intimidando o amenazando y premiando a los trabajadores leales. Los constantes conflictos con esta figura de un déspota benévolo dieron paso al segundo tipo de control. Surgido en los inicios del siglo XX la instauración de la cadena de montaje otorgó a los empresarios un mayor grado de poder, pero las reacciones en la década del treinta mostraron los primeros rasgos de agotamiento de este tipo de control. Esto derivó, según Edwards, en el *control burocrático* basado en el principio de insertar el control dentro de las relaciones sociales existente en el lugar de trabajo y cuyo rasgo principal es la institucionalización del poder jerárquico. La institucionalización consiste en reemplazar el mandato del supervisor por el mandato de la ley en la empresa<sup>142</sup>.

Edwards plantea que en la empresa moderna el control es técnico y burocrático y se aplica de un modo sutil e impersonal. Los trabajadores modernos pueden ser controlados por las mismas tecnologías con las que trabajan, ello es palpable con la cadena de montaje, pero en las actuales empresas se aprecia una situación similar, las computadoras pueden registrar con exactitud cuánto trabaja un empleado<sup>143</sup>.

Una de las críticas a estas perspectivas teóricas se orientan a discutir la composición de una imagen gracias de los capitalistas como poseedores de un poder integral a la hora de controlar los procesos de trabajo, no atienden a cuestiones tales como la necesidad de los empresarios de “fabricar el consentimiento”. Los trabajadores no son meros espectadores pasivos ante las políticas de control.

En esta línea el trabajo *El consentimiento en la producción* de Michael Burawoy (1979) será un texto de gran influencia. En este estudio no sólo enfatiza en la variedad de estrategias de control y en la importancia de la resistencia de los trabajadores, sino también en la contribución de los mismos en la conformación del proceso productivo a partir del consentimiento de éstos con las reglas de la producción. Esto se lleva adelante gracias a una secuencia en la cual los trabajadores internalizan los dictámenes de la

---

<sup>142</sup> Ibidem, Pág. 12

<sup>143</sup> En el capítulo 3 y 4 se aportarán elementos del impacto de las nuevas tecnologías como dispositivo de control de los trabajadores en los segmentos donde ha sido mayor el desarrollo de la informática.

empresa, adquieren acciones individualistas, no perciben la opresión de la gerencia y los éxitos de la empresa son vividos como propios. El gran mérito de esta interpretación para la comprensión del modo en que se entablan y desarrollan las relaciones de trabajo y en particular *la articulación de dispositivos disciplinarios es que introduce el tema de la subjetividad y retoma un tema clásico de la sociología como es el de la construcción de la legitimidad al diferenciar los “pequeños actos de resistencia silenciosa” y la “impotencia ante la opresión” del consentimiento*<sup>144</sup>.

Para Burawoy, las relaciones laborales deben analizarse como relaciones complejas y tensas en las que existen fuerza y persuasión, coacción y consentimiento; en ese sentido, antes que hablar de control prefiere hablar de hegemonía, ya que entiende que el ámbito de trabajo no sólo está atravesado por relaciones de control y dominación, sino también de consentimiento y consenso con las actividades de la producción y las relaciones que allí se dan siendo los “juegos” en los que participan todos los actores involucrados, los que permiten la construcción de la hegemonía en la esfera de la producción<sup>145</sup>.

La revisión de todas estas perspectivas teóricas se convierten en elementos que no podemos pasar por alto en el análisis de las formas de disciplina que se modulan en los espacios de trabajo. Reconsiderando los debates que se abren con las teorías del proceso de trabajo, y la pertinencia de analizar las relaciones laborales como relaciones en las que están involucradas tanto el poder como el control, creemos que las coacciones y/o posibilidades estructurales por sí mismas no son suficientes para explicar los procesos y relaciones sociales, y que por lo tanto es necesario relacionar estas problematizaciones con teorías sociales más amplias que den cuenta de la relación entre estructuras, subjetividades y acciones, recuperando el lugar de los sujetos y las subjetividades en la construcción de sentidos. En ese sentido, creemos que es fundamental preguntarnos por los aspectos subjetivos involucrados en dichos procesos, entendiendo que se trata de procesos dinámicos en los que se juegan relaciones de poder, conflictos, contradicciones, rupturas, pero también consensos, negociaciones, mutuo reconocimiento entre los trabajadores, la empresa y los clientes. Esto implica pensar en

---

<sup>144</sup> MONTES CATÓ, Juan, op. cit., Pág. 12

<sup>145</sup> BUROWAY, Michael, El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista, Págs. 1-11

el carácter dinámico y contradictorio de las relaciones laborales, donde las regulaciones y el control sobre el proceso de trabajo no sólo se imponen, sino también se aceptan, se recrean, se resignifican: los trabajadores no sólo reciben el control, sino que en esas relaciones pueden coexistir en tensión elementos como el goce, el placer, el miedo, el dolor, el reconocimiento, el mérito y la competencia.

A continuación analizaremos las características de las sociedades de control, en donde se conjugan y exacerban diversos mecanismos de control y disciplinamiento sobre la población que vive del trabajo y pondremos en juego algunas de las categorías aquí esbozadas para posibilitar un marco interpretativo más complejo.

#### **2.4 Acerca de las sociedades de control: mercantilización de la vida.**

Frente a la mencionada crisis estructural del capital (Capítulo 1) a mediados de los '60 y principios de los '70, fue necesario encontrar *nuevas formas de disciplinamiento* y control que anclaran en la *subjetividad* misma del trabajador con el fin de aumentar la extracción de plusvalor. Esto implicó una mutación de las llamadas *sociedades disciplinarias* del SXIX y parte del siglo XX. Los tradicionales espacios de encierro entraban en crisis y hacían su aparición las denominadas *sociedades de control*.

Foucault, ya hacia fines de los '70 y comienzos de los años '80, empezó a delinear la emergencia de una nueva formación social, que se distinguían de las denominadas sociedades disciplinarias, determinadas por el surgimiento de nuevas formas de control social y dominación. Será Gilles Deleuze<sup>146</sup> quien las definirá de tal modo.

A continuación realizaremos un recorrido sobre la categoría de '*sociedades de control*' que nos propone dicho autor y otros aportes provenientes de las investigaciones de M. Hardt y A. Negri. La exposición de dicha conceptualización no implica que

---

<sup>146</sup> Foucault no realiza importantes escritos sobre el nuevo concepto de poder, sin embargo vislumbra el cambio de escenario en la sociedad y es retomado por otros autores como es el caso de Deleuze.

acordemos in toto con la formulación que efectúan dichos pensadores. Nuestra búsqueda pretende no ser ciega a que la actual configuración productiva y su desigual y combinada distribución en América Latina, o en las periferias en general, prefiguran diferentes conformaciones de espacio y tiempo. Es decir, no desconocemos que la fase actual del capitalismo provoca asimetrías, no sólo entre países centrales y periferias, sino al interior de estas últimas, produciendo una inserción que no responde a una lógica unívoca. Específicamente, en lo que respecta al mundo del trabajo esta heterogeneidad impacta en una dualización del trabajo, por un lado, encontramos los trabajadores ‘formalmente incluidos’ que se emplean en los nichos tecnológicamente más desarrollados y por otro lado los ‘informalmente incluidos’, precarizados. Ambos conviven en estas formaciones sociales en forma interconectada pero desigualmente insertos.

En síntesis, esta aclaración previa nos permite indicar que el desarrollo del capital y su correlato societal no son homogéneos, en este sentido, queremos dar cuenta de los aspectos más novedosos que introdujo el capital con la implementación de un nuevo régimen de acumulación flexible y su impacto en el retejido de relaciones de fuerza.

Asimismo no queremos plantear un pasaje automático de las sociedades disciplinarias a las de control, es decir, despejamos cualquier lectura etapista en relación a esta cuestión, simplemente marcaremos en forma analítica ciertos aspectos que las diferencian en cuanto tecnologías de poder. Con el neoliberalismo se han producido transformaciones en los esquemas disciplinarios, esto no implica que existan rupturas totales, los tránsitos o la permanente sofisticación de dichas tecnologías bajo ningún modo suponen momentos históricos que puedan cortarse arbitrariamente en los cuales se encuentran tal o cual modelo; por el contrario se trata de tendencias que se dan en forma simultánea y contradictoria. Por lo tanto nos encontramos con una mixtura y convivencia de tecnologías aplicadas; por la propia dinámica del capital coexisten un conjunto heterogéneo de espacios laborales, donde incluso la esclavitud y la explotación más tradicional no cesan de aparecer como formas de dominio articuladas con modalidades más sutiles pero no por eso menos extorsivas.



En este orden es importante recalcar que el tránsito a dichas sociedades *no significa en modo alguno el fin de la disciplina*. Por el contrario, las técnicas de sometimiento actuales la reactualizan, tornándose ésta cada vez más invasiva, más intensa, aunque menos visible, más inasible. A los sistemas tradicionales de *coerción directa*, el poder capitalista no cesa de agregar *dispositivos de control* que requieren, sino la complicidad de cada individuo, al menos su consentimiento. Ahora bien, esta extensión de sus medios de acción no es posible sino a condición de que ellos descansen sobre los resortes mismos de la vida y de la actividad humana. Los mecanismos de las mismas se tornan inmanentes al campo social, distribuidos a través de los cuerpos y las mentes, cada vez más interiorizados en de los propios sujetos.

De todos modos cabe aclarar que los cambios no se dan de manera drástica, sino que aún hoy permanecen presentes elementos de lo que fueron las sociedades disciplinarias y que conviven en la nueva sociedad. Pablo de Marinis muestra como Foucault marca esta tensión entre “...*unas prácticas heredadas del pasado unas racionalidades políticas que ya no le resultan armónicas o al revés, unas racionalidades políticas que ya no encuentran encarnaciones en unas prácticas.*”<sup>147</sup>

Hardt y Negri entienden a las *sociedades del control* como aquellas en las cuales los mecanismos de comando se tornan aún más ‘democráticos’, aún más inmanentes al campo social, distribuidos a través de los cuerpos y las mentes de los ciudadanos. Los comportamientos de inclusión y exclusión social adecuados para gobernar son, por ello, cada vez más interiorizados dentro de los propios sujetos.

Este tipo de sociedad puede ser caracterizada por una intensificación y generalización de los aparatos normalizadores del disciplinamiento, que animan internamente nuestras prácticas comunes y cotidianas, pero ese control se extiende muy por fuera de los sitios estructuradores de las instituciones sociales, por medio de redes flexibles y fluctuantes.

---

<sup>147</sup> DE MARINIS, Pablo, “Gobierno, gubernamentalidad, Foucault y los anglofoucaultianos (o un ensayo sobre la racionalidad política del neoliberalismo)”, citado por HAEDO, Trinidad y HANCEVICH, Malka, op. cit., Pág. 4

Hoy coexisten estos dos últimos tipos de sociedades: la internalización que de ellas hacen los actores sociales, da lugar al *desarrollo de la cultura de la empresa y de la competencia como clave del nuevo desarrollo social*.

Deleuze plantea que en la sociedad disciplinaria los individuos pasaban de un encierro a otro con un final aparente y un comienzo desde cero, mientras que en las sociedades de control los individuos permanecen en estados “metastables” donde no hay un fin<sup>148</sup>.

“Los encierros son moldes, módulos distintos, pero los controles son modulaciones, como un molde autodeformante que cambiaría continuamente, de un momento al otro, o como un tamiz cuya malla cambiaría de un punto al otro. Esto se ve bien en la cuestión de los salarios: la fábrica era un cuerpo que llevaba a sus fuerzas interiores a un punto de equilibrio: lo más alto posible para la producción, lo más bajo posible para los salarios; pero, en una sociedad de control, *la empresa ha reemplazado a la fábrica, y la empresa es un alma, un gas*.(...) La fábrica constituía a los individuos en cuerpos, por la doble ventaja del patrón que vigilaba a cada elemento en la masa, y de los sindicatos que movilizaban una masa de resistencia; pero la empresa no cesa de introducir una rivalidad inexplicable como sana emulación, excelente motivación que opone a los individuos entre ellos y atraviesa a cada uno, dividiéndolo en sí mismo. El principio modular del “salario al mérito” no ha dejado de tentar a la propia educación nacional: en efecto, así como *la empresa reemplaza a la fábrica, la formación permanente tiende a reemplazar a la escuela, y la evaluación continua al examen*. Lo cual constituye el medio más seguro para librar la escuela a la empresa<sup>149</sup>.

La evolución tecnológica que existe hoy, según Deleuze, es una mutación del capitalismo, para demostrarlo realiza una comparación entre las distintas máquinas que,

---

<sup>148</sup> DELEUZE, Gilles, “Postdata sobre las sociedades de control”, en FERRER, Christian Ferrer, El lenguaje libertario: antología del pensamiento anarquista contemporáneo, Pág. 117 “En las sociedades de disciplina siempre se estaba empezando de nuevo (de la escuela al cuartel, del cuartel a la fábrica), mientras que en las sociedades de control nunca se termina nada: la empresa, la formación, el servicio son los estados metastables y coexistentes de una misma modulación, como un deformador universal. El marketing es ahora el instrumento del control social, y forma la raza impúdica de nuestros amos. El control es a corto plazo y de rotación rápida, pero también continuo e ilimitado, mientras que la disciplina era de larga duración, infinita y discontinua”

<sup>149</sup> Ibidem, Pág. 116

según él, se corresponden con las formaciones sociales que las han originado y que las utilizan. Relaciona la sociedad de soberanía con máquinas simples, la sociedad disciplinaria con máquinas energéticas y las sociedades de control con máquinas informáticas y computadoras. En estas últimas ya no hay lugar para la concentración de la producción y la propiedad. La fábrica ya no es un lugar de encierro. Es un capitalismo de superproducción, que quiere vender servicios, productos terminados y comprar acciones.

Al investigar como actúa el poder en la sociedad de control, Deleuze la diferencia de la sociedad disciplinaria, en donde se asignaba un lugar a cada individuo y un número de manera de identificarlos en la masa, generando una vigilancia constante y continua sin pérdida de ningún detalle. Dentro de esta lógica, las instituciones se encargaban de encauzar a los individuos que se desviaban de los parámetros de la norma, el poder era al mismo tiempo masificador e individualizante, es decir, forma un cuerpo con aquellos sobre quienes se ejerce al mismo tiempo que moldea la individualidad de cada uno de los miembros. Todos los individuos se encuentran vigilados en todo momento, estén donde estén, la disciplina busca que nadie escape a este poder.

En las sociedades de control, no se le asigna un lugar y número a cada individuo, sino que la posición de éstos está dada por la posesión de la clave de acceso a la sociedad, en donde se define la pertenencia o no a las nuevas modalidades de acción. Se está dentro o se está fuera, los términos preponderantes pasan a ser incluido/ excluido, integrado/ no integrado.

La idea de generar un hábito mediante el ejercicio, de clasificar según un rango, de asegurar la utilidad de un tiempo (tiempo productivo), de crear cuerpos dóciles, útiles y posibles de someter, propio de la sociedad disciplinaria, parece desfigurarse en esta realidad.

Actualmente, excluido es, no el enfermo (hospital), no el loco (manicomio), sino el que no tiene opción de participar en el circuito productivo: no es un loco que se lo reconoce, que se lo clasifica y se lo ubica en una institución acorde a él, no hay

posibilidad de asignarlo a ninguna institución que lo acapare y lo “normalice”. No se busca encauzarlo porque ya no se lo tiene en cuenta.

*“El hombre ya no es el hombre encerrado, sino el hombre endeudado. Es cierto que el capitalismo ha guardado como constante la extrema miseria de tres cuartas partes de la humanidad: demasiado pobres para la deuda, demasiado numerosos para el encierro: el control no sólo tendrá que enfrentarse con la disipación de las fronteras, sino también con las explosiones de villas-miseria y guetos<sup>150</sup>.”*

Deleuze sostiene que en estas sociedades queda una escasa posibilidad para las resistencias, intenta demostrar que hasta en la sociedad disciplinaria existen posibilidades de rebelión en las minorías y que esto se pierde en la nueva sociedad. Al estar determinada la participación por obtener la clave de acceso, grandes sectores quedan al margen de los cambios producidos. Lo que antes permitía la participación – las instituciones - es mercantilizado o despedazado.

Frente a tan taxativa afirmación consideramos importante deslizar un distanciamiento de este pensador, ya que de algún modo su reflexión se encuentra revestida de un cierto fatalismo histórico. Ya que si bien estamos siendo testigos de un proceso objetivante que se encuentra orientado a la cancelación de la memoria obrera y a la asfixia de los procesos de resistencia. Esta cancelación de la memoria es funcional al ocultamiento de un pasado de luchas contra estos modos sociales de producción, de intercambio y de consumo, que en conjunto conforman un modo general de vida<sup>151</sup>. Y en esta línea, muchos de los procesos y modulaciones de las actuales formas de control se van configurando y mutando al calor de las luchas y los procesos que se ponen en juego en la disputa por la construcción de hegemonía. Aquí aparece y cobra renovada vigencia, la tantas veces, citada frase de Foucault: el poder existe en relación con múltiples puntos de resistencia en la sociedad, con lo cual donde hay poder hay resistencia, la cual nunca está ‘fuera’ del poder.

---

<sup>150</sup> Ibidem, Pág. 119

<sup>151</sup> TRONTI, Mario, “Obreros y capital” citado por MONTES CATÓ, Juan, Dominación y resistencia en los espacios de trabajo, Pág. 220.

Siguiendo a Foucault “el análisis de los mecanismos de poder no tiene como finalidad mostrar que el poder es anónimo y a la vez victorioso siempre. Se trata, por el contrario, de señalar las posiciones y los modos de acción de cada uno, las posibilidades de resistencia y de contra-ataque de unos y otros”<sup>152</sup>.

Teniendo en cuenta estas consideraciones previas, nuestro foco de atención se encuentra dirigido a poner de relieve las iniciativas del capital, su ofensiva, sin negar las revulsiones del trabajo y otras limitaciones de carácter técnico, económico, social que ponen en cuestionamiento su desarrollo y expansión.

#### **2.4.1 El neoliberalismo como paradigma de la totalización del mercado y el ‘repliegue del Estado’**

La obra de Foucault nos permite reconocer la naturaleza biopolítica de este nuevo paradigma de poder. El biopoder es una forma de poder que regula la vida social desde su interior, siguiéndola, interpretándola, absorbiéndola y rearticulándola. El poder puede lograr un comando efectivo sobre toda la vida de la población sólo cuando se torna una función integral, vital, que cada individuo incorpora y reactiva con su acuerdo. Como dijo Foucault: *‘La vida se ha vuelto ahora... un objeto del poder’*. La más alta función de este poder es infiltrar cada vez más la vida, y su objetivo primario es administrar la vida. El biopoder, pues, se refiere a una situación en la cual el objetivo del poder es la producción y reproducción de la misma vida.

La profundización de estas tecnologías de poder se enmarca en la crisis del ‘70 que provocó la necesidad de nuevas tecnologías de producción y que trajo aparejado una reconfiguración de los roles del mercado y del Estado. De esta manera, surge un nuevo tipo de ‘gubernamentalidad’ específica conocida como neoliberalismo<sup>153</sup>. Es decir, las

---

<sup>152</sup> FOUCAULT, Michel, “El ojo en el poder” en Bentham, J., *El Panóptico*, Pág. 25

<sup>153</sup> Foucault entiende por *gubernamentalidad* tres cosas: en primer término, una forma de poder presente en una pluralidad de instancias (instituciones, aparatos, reflexiones, técnicas) caracterizada por su blanco u objeto que es la población, sus medios que son los mecanismos de seguridad, y un saber predominante

transformaciones en la relación capital-trabajo impactaron en los patrones de producción, socialización y consumo los cuales se traducen en una nueva configuración histórica social: *la sociedad neoliberal*.

El modelo neoliberal adquiere el carácter de pensamiento único, proyectando una gran eficacia, erigiéndose en el sentido común universal, en el “signo de los tiempos”. El neoliberalismo sintetiza y agudiza los supuestos y valores básicos del liberalismo económico, siendo un dispositivo muy eficaz para la naturalización de las relaciones sociales. Este modelo proyecta al capital en toda su desnudez, de manera nítida y transparente, erigiendo un programa de destrucción metódica de toda referencia colectiva; y ello de una manera no abiertamente política, sino encubriendo su política como técnica, como un dispositivo neutral o natural.

En su despliegue, el capitalismo mundial encuentra un discurso, una propuesta organizativa que articula su teoría y su práctica. En el marco de la actual gestión capitalista de la crisis, el pensamiento único imperante resulta de una confrontación de poder, de una correlación de fuerzas favorable al capital, que a través de diferentes mecanismos ha logrado revertir, en fuerte grado, las capacidades de negociación, de mediación y de actuación de una buena parte de la clase trabajadora.

El neoliberalismo como doctrina obtuvo logros inéditos mediante la proliferación de un cuerpo argumentativo relativamente coherente que generó una cierta legitimidad en sectores de la población respecto a la necesidad de producir cambios estructurales en el corto plazo. Pero fundamentalmente, su victoria se alcanzó mediante la violencia, el terror y la puesta en juego de un genocidio económico, social, político, cultural, llevado a cabo por las elites dominantes

---

(mayor) que es la economía política y que Foucault analizará detenidamente en “*Nacimiento de la biopolítica*”. En segundo lugar, Foucault entiende una tendencia histórica que hizo primar a este tipo de poder sobre los poderes de disciplina y soberanía. Finalmente, gubernamentalidad refiere a un proceso de transformación de las formas Estatales. Ver FOUCAULT, Michel (2006) Seguridad, territorio, población. Curso en el Collège de France (1977-1978), Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires; y FOUCAULT, Michel (2007) El nacimiento de la biopolítica: Curso en el Collège de France, 1978-1979, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

Es en esa relación de fuerzas donde la racionalidad económica neoliberal se consolida como pensamiento hegemónico, imponiendo la producción de un saber “autorizado”, es decir, sostenido por un orden discursivo legitimado a través de diversas instituciones y prácticas sociales. En los próximos apartados nos acercaremos a conocer en qué consiste y sobre qué bases se sustenta el “*nuevo*” *discurso empresarial*, que debido a la mercantilización totalizadora de las relaciones sociales se instaure como la práctica hegemónica de la estatalidad y gubernamentalidad.

Hinkelammert plantea el surgimiento de una nueva ideología del “mercado total” con la instauración del neoliberalismo. El mercado es presentado como una institución perfecta, frente a crisis se responde con más mercado. Sin embargo, el mismo no se puede transformar en mecanismo exclusivo de socialización porque siempre restan actividades no sometidas al mercado. Continuamente se puede responsabilizar a estos elementos distraídos del mercado por el hecho de que el automatismo del mercado todavía no logra funcionar. Como no funcionará jamás y como jamás toda la sociedad le puede ser sometida, el lema agresivo de más mercado se transforma en un principio de movimiento infinito de la sociedad capitalista. De esta manera surge la ideología del anti-intervencionismo. Este es un proceso sin fin. Se trata de una política del mercado total que hace el intento de extender el mercado ilimitadamente a todos los ámbitos de la vida. Se reduce al sujeto a sus funciones mercantiles solamente, sometiendo todas las relaciones sociales a las relaciones del mercado<sup>154</sup>.

Susana Murillo, en una articulación filosófica y psicoanalítica, plantea que el orden simbólico en el modo de producción capitalista puede leerse como “*mercado*”. “(...) Este término confuso y esquivo alude a unas relaciones materiales de fuerza que tienden a subsumir, y por ende a totalizar, siempre fallidamente, la multiplicidad de acontecimientos. (...) *El mercado es la imago* que se constituye en la experiencia social del capitalismo. La forma social capitalista es una experiencia histórica del orden regida por los significantes del mercado. Ellos constituyen una estructura simbólica, que no termina nunca de investir lo real siempre aludido/ elidido en él: las relaciones de desigualdad/ dominación. Los significantes del mercado interpelan materialmente a los

---

<sup>154</sup> HINKELAMMERT, Franz, Democracia y totalitarismo, 2 ed DEI Ediciones, Pág. 57

sujetos en dispositivos concretos. Pero la articulación dominante de esos significantes, así como el diagrama de poder en el que se subsumen, ha cambiado dentro del orden-mercado<sup>155</sup>.”

Esta autora continúa su argumentación planteando que el orden mercado no es inmutable, sino que se encuentra atravesado por cortes y rupturas. Estos quiebres “no se efectúan por gracia divina, ni por decreto. Esas mutaciones no se concretan de modo tajante. Es un movimiento constante al interior del mismo orden, mutaciones necesarias para que algo del orden permanezca. Mutaciones lentas, producto de luchas contra el orden y de los enfrentamientos de quienes lo hegemonizan. Dichas mutaciones dentro del mismo orden son las que llevaron a constituir lo que a partir de los trabajos de Foucault conocemos como “diagrama de poder soberano”, el cual mutó hacia el diagrama normalizador propio de la sociedad disciplinaria. Ahora bien, la sociedad disciplinaria está mutando hacia otro diagrama para el cual existen diversos nombres: postsocial, sociedad de control, posmodernidad<sup>156</sup>”.

En el libro el “*Nacimiento de la biopolítica*”, Foucault nos abre múltiples pistas para comprender el pasaje del liberalismo al neoliberalismo como forma de gobierno de las poblaciones<sup>157</sup>. En este texto de 1979 aparece plasmada la nueva concepción de tratamiento de lo social y por tanto de la fuerza de trabajo, aquí muestra, a las claras, la privatización de lo social y el surgimiento del hombre empresario de sí mismo.

En este sentido señala la postura de una de las escuelas neoliberales que analizará: “la política social no puede fijarse la igualdad como objetivo. Debe dejar actuar la desigualdad. La desigualdad es la misma para todos. La política social neoliberal plantea que lo único que puede hacer es tomar de los ingresos más elevados una parte que, de todas formas, se dedicaría al consumo o al sobreconsumo y transferirla a

---

<sup>155</sup> MURILLO, Susana, Colonizar el dolor. La interpelación ideológica del Banco Mundial en América Latina. El caso argentino desde Blumberg a Cromaion, Pág. 40

<sup>156</sup> Ibidem, Págs. 41-42

<sup>157</sup> En este libro de 1979 analiza las tres grandes escuelas neoliberales: el ordoliberalismo (neoliberalismo alemán), el neoliberalismo francés y la Escuela de Chicago. Para profundizar las diferencias entre dichas corrientes, consultar los Seminarios del 7, 14 y 21 de febrero.



aquellos que están en una situación de subconsumo. Pero nada más. Es la transferencia marginal de un máximo a un mínimo”<sup>158</sup>.

El instrumento de esta política social, no será la socialización del consumo y los ingresos, sólo puede ser la *privatización*. Simplemente se pedirá a la sociedad o mejor, a la economía, que procure que cada individuo tenga los ingresos bastante altos para poder para poder *autoasegurarse*. Es decir, la política social deberá ser una política cuyo instrumento no será la transferencia de una parte de los ingresos de un sector a otro, sino la *capitalización* más generalizada posible para todas las clases sociales, cuyo instrumento será el seguro individual y mutuo. Es una política social individual.

La sociedad regulada según el mercado es una sociedad en la cual el principio regulador no debe ser tanto el intercambio de mercancías como los mecanismos de competencia. Estos mecanismos deben tener la mayor superficie y espesor posibles y también ocupar el mayor volumen posible en la sociedad. Es decir que, lo que se procura obtener no es una sociedad sometida al efecto de la mercancía, sino una sociedad sometida a la dinámica competitiva. No una sociedad de supermercado: *una sociedad de empresa*. El homo economicus que se intenta reconstruir no es el hombre del intercambio, no es el hombre consumidor. Es el hombre de empresa y la producción<sup>159</sup>.

En el neoliberalismo, se encuentra como en el liberalismo un homo economicus, pero éste ya no será un socio del intercambio, ahora aparece el homo economicus como empresario de sí mismo, siendo él su propio capital, siendo para el mismo su propio productor y siendo para él mismo la fuente de sus ingresos<sup>160</sup>.

El nombre que recibirá esta política es la de *Vitalpolitik*, la política de la vida<sup>161</sup>. Esta busca que las unidades básicas de la trama social tengan precisamente la forma de

---

<sup>158</sup> FOUCAULT, Michel, El nacimiento de la biopolítica, Pág. 177

<sup>159</sup> Ibidem, Pág. 182

<sup>160</sup> Ibidem, Págs. 232-233

<sup>161</sup> Foucault toma la definición que utiliza Rüstow “una política de la vida que no esté esencialmente orientada, como la política social tradicional, hacia el aumento de los salarios y la reducción del tiempo de trabajo, sino que tome conciencia de la situación vital de conjunto del trabajador, su situación real, de la mañana a la noche y de la noche a la mañana.” Ibidem, Pág. 185

empresa. Esta multiplicación de la forma “empresa” dentro del cuerpo social constituye el objetivo de la política neoliberal. Se trata de hacer del mercado, de la competencia y por consiguiente, de la empresa, lo que podríamos llamar el poder informante de la sociedad. Por lo tanto, esta política no debe anular los efectos antisociales de la competencia, sino los mecanismos anticompetitivos que pueda suscitar la sociedad o que puedan surgir en ella.

Este modelo empresarial fue posible gracias a una reconfiguración del papel del Estado. En un contexto de crisis, era necesario economizar el ejercicio del poder por lo que el Estado se ‘desligará’ de ámbitos de la vida social en los que antes intervenía de manera directa. Se produce lo que Foucault llamó “un repliegue aparente del poder”. En palabras de dicho autor:

“ () se trataría de una especie de desinversión (...) Actualmente el Estado se halla ante una situación tal que no puede permitirse ni económicamente, ni socialmente, el lujo de ejercer un poder omnipresente, puntilloso y costoso. Está obligado a economizar su propio ejercicio del poder. Y esta economización va a traducirse, justamente, en ese cambio del estilo y de la forma del orden interior”<sup>162</sup>. El Estado revelará cierta miopía para algunos fenómenos que no le interesan o los pasará por alto.

La construcción del Estado se orienta a que el mismo ya no tenga las mismas posibilidades de gestionar los conflictos tal como operaban los ‘tradicionales’ Estados Benefactores. El Estado de Bienestar veía como objeto de intervención fundamental lo social, donde el ciudadano era un ciudadano con una sociedad en común y en esta nueva formación social el individuo es su propio responsable y la comunidad se entiende como autogobernada.

Este ‘repliegue’ aparente del poder del Estado supone que la responsabilidad de las elecciones y las acciones de los individuos recaen sobre ellos mismos. Los conflictos se

---

<sup>162</sup> FOUCAULT, Michel citado por BRUNO, D y LUCHTENBERG, E, Sociedad pos-disciplinaria y construcción de una nueva subjetividad. Un análisis de los discursos de “autoayuda” y del nuevo management desde la perspectiva de Michel Foucault, Pág. 3

resuelven entre los mismos interlocutores. *La responsabilidad es de los individuos.* Como sostiene Nikolas Rose, son individuos activos que buscan realizarse a sí mismos, maximizar su calidad de vida mediante actos de elección. Esta lógica supone a un ‘yo’ activamente responsable y lee las vidas como el resultado de las elecciones hechas o de opciones por tomar<sup>163</sup>.

Siguiendo con la reconfiguración del sujeto como responsable de sí mismo, se conforma una nueva gestión del riesgo, en donde el seguro frente al futuro pasa a ser una obligación privada lo que antes era provisto por el Estado, ahora es responsabilidad del sujeto privado.

*“Aquellos sujetos excluidos de los beneficios de una vida de elección y autorrealización ya no son ahora simplemente el soporte pasivo de un conjunto de determinaciones sociales, sino que son gente cuyas aspiraciones de autorresponsabilidad y autorrealización han sido deformadas por la dependencia cultural, gente cuyos esfuerzos de autoperfeccionamiento se han visto frustrados durante todo el tiempo que ha durado su “incapacidad aprendida”, son en fin, gentes cuyas autoestimas han sido destruidas.”*<sup>164</sup>

La relación espacio temporal tal cual existía en el diagrama anterior se desdibuja y esto impacta directamente en la subjetividad. El creciente individualismo y la pérdida de previsibilidad provocan en el sujeto un sentimiento de angustia e inseguridad cada vez mayores. Teniendo en cuenta la comparación realizada por De Marinis sobre ambos diagramas de poder, observamos que el binomio ‘disciplinamiento-inclusión’ es desplazado por el trío ‘modulación-control-exclusión’. Este diagrama de poder obliga a los sujetos a autorregularse con el fin de no convertirse en excluidos. El ejercicio de poder no se sustenta ahora en dispositivos de poder externos, tales como la fábrica o la cárcel, sino que será el mismo individuo, en carácter de ‘sujeto activo’ el que se autorregulará a sí mismo. De este nuevo diagrama emergerán una serie de discursos que

---

<sup>163</sup> Ibidem, Pág. 10

<sup>164</sup> ROSE, Nicolás citado por HAEDO, Trinidad y HANCEVICH, Malka, op. cit., Pág. 5

tienen como finalidad la adaptación del sujeto a los cambios constantes y la autorresolución de los conflictos<sup>165</sup>.

En el caso del empleo ahora los sujetos pasan por el empleo pero no permanecen en él: los sujetos se encuentran frente a empleos que son oportunidades provisionales de las cuales no surge ninguna certidumbre para el mañana. De esta manera se establece una nueva cultura en la población: la cultura de lo aleatorio, cultura que exige vivir al día, con la conciencia de que los nuevos empleos no pueden servir para la proyección de un futuro manejable.<sup>166</sup>

Frente a la crisis de las ideologías totalizantes que quisieron dar respuestas al mundo o a la vida y a las incertidumbres generadas por los fracasos del cuestionamiento esencial de los '60, los años '80 irrumpen con un nuevo modelo real y simbólico: el mundo empresarial.

En este sentido los cambios sociales y los avances tecnológicos que han revolucionado las formas de organización del trabajo han cercenado el accionar de los representantes colectivos que mediaban en los espacios de trabajo para dejar paso una vez más a la mano invisible del mercado, que acorrala a la fuerza de trabajo, esta vez enfrentada individualmente a la metamorfosis de la empresa.

La “Empresa”, como paradigma de este fin de siglo, desarrolla su propia lógica y su propia episteme: “La Empresa exige, impone, gratifica, consuela, premia, expulsa, otorga, no otorga, resuelve, absorbe, despidе. Es madre dadora de goce, continente afectivo, y da la ilusión de “la gran familia”. Eleva a sus hijos obedientes con sus Premios Estímulos o se transforma en la Mala Madre: exigente, rígida, dura,

---

<sup>165</sup> Un ejemplo claro de la proliferación de estos discursos es la masividad y divulgación creciente de libros de “autoayuda” y del nuevo management, donde se evidencia estas nuevas formas de gestión de lo social, hacia un repliegue de lo individual, donde cada sujeto es responsable y debe hacerse cargo de su porvenir. Ver BRUNO, D y LUCHTENBERG, E (2006) Sociedad pos-disciplinaria y construcción de una nueva subjetividad. Un análisis de los discursos de “autoayuda” y del nuevo management desde la perspectiva de Michel Foucault, Revista Nómadas, Enero-junio, número 013, Universidad Complutense de Madrid, España.

<sup>166</sup> HAEDO, Trinidad y HANCEVICH, Malka, op.cit., Pág. 5

imperturbable, expulsora. Y los niños obedecen, se esfuerzan y luchan desde ella, en ella y con ella. Solos, en esta nueva lucha de lugares<sup>167</sup>.

Para finalizar nos gustaría terminar con dos metáforas que nos parecen ilustrativas del funcionamiento del capital, donde se ponen en evidencia su voracidad y la consecuente destrucción de la vida. La primera imagen que queremos dejar es la idea de la construcción de sociedades semejantes a cronos, aquel primer dios griego que devoraba sus propios hijos, en su insaciable hambre de poderío y reino en los albores de lo prehumano.

En sintonía con esta, la segunda de ellas es planteada por Hinkelammert en torno al funcionamiento de racionalidad y la eficiencia económica. Él nos plantea que estamos como dos competidores sentados cada uno sobre la rama de un árbol, cortándola. El más eficiente será aquel que logre cortar la rama sobre la cual se halla sentado con más rapidez. Caerá primero, morirá. No obstante habrá ganado la carrera por la eficiencia<sup>168</sup>. Esta es la racionalidad irracional económica. Lo que parece progreso se está convirtiendo en un salto al vacío. Celebramos la racionalidad y la eficiencia, sin embargo, estamos destruyendo las bases de nuestra vida.

Este capitalismo salvaje corta la rama sobre la cual todos estamos sentados. El capitalismo omnipotente se revela como una maquina autodestructora, un monstruo que se devora a sí mismo. La mano invisible del automatismo omnipotente del mercado indica el camino hacia la muerte<sup>169</sup>.

Si bien estas expresiones podrían mostrar cierto pesimismo y presentarse como un ‘callejón sin salida’, no es nuestra intención presentar un fatalismo histórico inexorable sino la apuesta es poner en evidencia los cambios del capital y del trabajo. La búsqueda de este modo es visibilizar la profundidad y heterogeneidad de los dispositivos de control y de disciplina sobre los que se asienta la dominación en el trabajo. Aunque

---

<sup>167</sup> ARAUJO, Ana María, Desde el lado oscuro de la excelencia empresarial, hacia una posible utopía de la vida. Disponible en <http://www.centroadleriano.org/publicaciones/SocAnaAraujo.pdf>.

<sup>168</sup> HINKELAMMERT, Franz, Cultura de la espera y sociedad sin exclusión, Pág. 31

<sup>169</sup> Ibidem, Pág. 17

dichas técnicas están comandadas por fuerzas poderosas y soportadas por formas debilitadas de representación existen y pueden configurarse actos de resistencia y oposición que abran la posibilidad a la expresión del conflicto y conformarse nuevas relaciones de fuerza.

En este sentido, los sujetos no son seres inertes digitados acríticamente por la empresa, ni son una caja vacía donde se imprime el sello del mercado. Sin embargo, recapitulando podemos sostener que con la emergencia de las sociedades de control, los disciplinamientos y las formas de sujeción se han vuelto cada vez más intensivos, que ejercen no sólo una coerción directa sobre los cuerpos, sino también incorporando mecanismos más sutiles sobre las emociones, los deseos, las subjetividades. En este orden, con la instauración de este régimen social de acumulación flexible se ha producido un debilitamiento de las barreras colectivas, de las mediaciones y representaciones sociales donde descansaban las subjetividades. Ahora el individuo padece corporalmente, sin mediaciones, solitariamente, este padecimiento es social responde a la dinámica de extorsión del capital. Este cuerpo que se derrumba y resiste es la más clara expresión del cambio político, es el anclaje de las nuevas formas de subsunción.

En el capítulo siguiente veremos cómo se conjugan y que características asumen estas formas de gestionar lo social al interior de los espacios de trabajo y su articulación con algunos lineamientos de la corriente de la sociología del cuerpo y las emociones.

### CAPÍTULO 3

## LOS DISPOSITIVOS DISCIPLINARIOS Y DE PODER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO: ACERCA DE LOS CUERPOS EXHAUSTOS O DESESPERADOS POR TRABAJO

*“No hay mundo más que a través del cuerpo”<sup>170</sup>.*

En nuestro recorrido hemos identificado y determinado la profundidad de las mutaciones que atravesó el mundo del trabajo, a partir de los procesos de reestructuración productiva y del repliegue que sufrió el accionar de los trabajadores frente al avance del capital mediante el cambio en las formas de organizar el trabajo. La imposición de una ‘*nueva cultura organizacional*’ siguió un derrotero sinuoso y particularmente sofisticado. No obstante, es imprescindible señalar que aquella no se limitó a la suplantación de la fuerza de trabajo considerada obsoleta (por el capital), por una nueva. El fenómeno es mucho más amplio y alcanza los modos en los cuales el capital resignificó los vínculos humanos dentro de su territorialidad social (o al menos, una de ellas, a saber, la empresa).

Particularmente centraremos nuestra mirada en comprender el entramado de dispositivos de control que se pusieron en marcha en empresas que toman *los nichos tecnológicamente más desarrollados* de la economía y los mercados más competitivos, los que disponen, efectivamente de la oferta de bienes y saberes. Es decir, la pretensión

---

<sup>170</sup> MAZZAFERRO, Alina. Todo lo que está en el mundo pasa por el cuerpo Entrevista realizada a David Le Breton en Diario Página 12, Buenos Aires, 4 Mayo de 2009, Suplemento Cultura & Espectáculos. Disponible en: [www.pagina12.com.ar](http://www.pagina12.com.ar)

de nuestra investigación no busca dar cuenta de los disciplinamientos que han operado sobre el conjunto de la fuerza de trabajo, si no que parte de un recorte explícito sin negar la multiplicidad de relaciones y dispositivos en juego en otras áreas económicas que posibilitan la extracción de plusvalor de los trabajadores.

Con este fin llevaremos acabo un rastreo bibliográfico de una multiplicidad de estudios que han analizado y procurado poner en evidencia lo novedoso de estos disciplinamientos, las estrategias del capital y sus implicancias sobre dicho segmento de trabajadores insertos en el sector servicio, generalmente, en grandes empresas.

En la actualidad se perfila un *nuevo disciplinamiento* en un doble sentido: al interior de los ámbitos de trabajo, adaptando la subjetividad a los designios de la nueva empresa, interesada no sólo en la capacidad de ‘hacer’, de producir, sino modulando una forma de ‘ser’ acorde a la imagen de la empresa la que, es aceptada, incorporada por los trabajadores debido a la segunda consecuencia planteada desde el contexto social: la aceptación de los condicionamientos actuales de precarización y vulnerabilidad, de cooperación e implicancia del asalariado, por la presión ejercida en vistas a la cada vez más generalizada y extensiva carencia de puestos de trabajo *y de la paulatina, pero incesante incorporación de valores empresariales.*

De este modo, el principio de la flexibilidad laboral supone una nueva forma de gestionar y controlar la fuerza de trabajo, *una nueva forma de disciplinamiento y domesticación, el consentimiento ya no se logra sólo con la amenaza del desempleo sino con formas de deterioro y degradación de las condiciones laborales dentro y fuera de los espacios de trabajo.* Dentro, a través de la temporalidad contractual, las variaciones salariales, de jornada, la rotación del mismo trabajador en diferentes puestos laborales; fuera, disminuyendo los servicios y prestaciones sociales ligados al salario indirecto que afecta a la seguridad personal y familiar del trabajador.

Si durante mucho tiempo el objetivo del sistema de producción capitalista bajo el paradigma de la organización fordista fue fijar y retener al obrero a través de la cadena de montaje y el cronómetro (para lo que se lo incentivó con mejoras salariales y



contraprestaciones sociales), actualmente se trata de retener al trabajador, no sólo a través de su cuerpo y sujeción material a un puesto de trabajo, *sino de retenerlo en cuerpo y alma las veinticuatro horas del día*, buscando su absoluta maleabilidad y adaptabilidad a las “demandas del mercado”, eufemismo de la gestión empresarial para referirse simple y llanamente a las demandas del capital. *Se trata no sólo de doblegar los cuerpos sino también los sentimientos, las emociones, las representaciones del mundo y del lugar que ocupamos, el lenguaje con el que nos expresamos y damos sentido a nuestras experiencias y vivencias.*

“La taylorización del trabajo consiste en tratar a los seres humanos como máquinas. Pero el carácter rudimentario de los métodos empleados, no permite poner directamente al servicio de la obtención de beneficios las propiedades más humanas de las personas: sus afectos, su sentido moral, su capacidad de invención. Al contrario, los nuevos dispositivos que reclaman un compromiso total y que se apoyan en una ergonomía más sofisticada, penetran también más profundamente en el interior de las personas, de las que se esperan que se entreguen a su trabajo haciendo posible una instrumentación de los seres humanos precisamente en aquello que los hace propiamente humanos<sup>171</sup>”

Las nuevas estrategias empresariales plantearán la necesidad de reorganizar las formas tradicionales de gestión de los espacios de trabajo, basados en la flexibilidad laboral y en la productividad. De esta manera, buscan explotar las capacidades creativas del “aspecto humano”, dentro de la empresa, incluyendo diversas técnicas de involucramiento de la mano de obra: círculos de calidad, polivalencia funcional, empowerment, equipos de trabajo, mejora continua y formación de personal; aspectos que desarrollaremos a lo largo de este capítulo.

Estas transformaciones posibilitan la interiorización de los valores y la “ética” empresarial, sostenidas bajo la retórica del “hombre empresario de sí mismo”, permitiendo una introyección de una moral que se presenta contradictoria con las identidades laborales previas (asociadas al colectivo de trabajo, solidaridades y

---

<sup>171</sup> BOLTANSKI Y CHIAPELLO citado por RIVAS, Ana María, El empleo o la vida: perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo. ¿De qué conciliación hablamos?, Pág. 364

fraternidades entre compañeros). En esta dirección, se erigen una serie de dispositivos que intentan el desmonte y la inhibición de estas identidades fuertes, relegando al trabajador a una gestión individual y de profunda soledad e indefensión en el desenvolvimiento de las relaciones laborales.

Uno de los supuestos que guía esta investigación sostiene que la hegemonía de una nueva cultura del trabajo permea las acciones conflictivas de los sujetos y organizaciones dejando marcas que, en su dimensión política, colaboran a disminuir el potencial colectivo de los trabajadores en el planteo de sus demandas y al mismo tiempo redireccionan sus conflictos hacia la esfera individual; ocluyen el ámbito del trabajo como lugar de la práctica política e impactan en la vida de los trabajadores en términos de padecimiento individual.

En este contexto, los trabajadores vivencian de un modo lacerante la extorsión de sus capacidades. El trabajador, continuamente, debe demostrar y poseer comportamientos y emociones adecuadas propias de un trabajador competente.

En este sentido, el sujeto se ‘anestesia’ para soportar situaciones “normalmente” insoportables, paga el precio por un sufrimiento cuyo origen social es negado con facilidad. Las múltiples expresiones de este padecer (enfermedades, adicciones, etc.) se cargan a la cuenta de la psicología individual, las cuales deben ser resueltas en el fuero íntimo.

Por ende, consideramos importante para comprender estos procesos en su complejidad complementar este análisis con aportes provenientes de la ‘*sociología del cuerpo y las emociones*’. Esta corriente disciplinar es relativamente nueva y heterogénea, por lo cual sólo abordaremos algunos conceptos que nos parecen relevantes y apropiados para nuestro estudio, sin desconocer que se trata de un campo poco explorado y de mayor envergadura de lo que aquí se planteará. Simplemente buscamos abrir el debate e incorporar nuevas dimensiones que enriquezcan los estudios del trabajo y dar ciertas pistas en la importancia de las emociones y los cuerpos para la investigación sociológica.

Asimismo consideramos que muchas de las cuestiones y aspectos que describiremos en este capítulo vienen a complementar y ponen en tensión el proceso de subsunción de la vida al capital, tal como delineamos en la primera sección.

### 3.1 Aportes de la sociología de los cuerpos y las emociones

Mientras escribía este texto, recordé el pasaje de una entrevista realizada unos años antes, que considero relevante e ilustrativa de lo que aquí queremos contar. En dicha oportunidad preguntábamos acerca de la trayectoria laboral de las personas, cómo se percibían laboralmente en el futuro inmediato, sobre cuál era su horizonte laboral y sus expectativas en relación con el trabajo. Una de las respuestas obtenidas en aquel momento fue la siguiente:

*“Y seguir trabajando hasta que el cuerpo aguante como es el dicho. Una vez que físicamente, no pueda hacerlo más, no lo voy hacer más (...) pero eso funciona así al físico de la persona porque en la noche estar sin dormir es a lo que te aguante el cuerpo”<sup>172</sup> (Médico del Servicio de Emergencia)*

Este relato revela con toda crudeza y pone en evidencia una de las hipótesis que esgrimimos en esta investigación, como el trabajador al poner la subjetividad en acto y transformarla en mercancía, la barrera última de resistencia es su cuerpo que coloca al servicio del capital capacidades que antes dirimía en los espacios de ocio, familiares, personales. Con el debilitamiento de los ‘muros de contención colectivos’ ahora el cuerpo individual se encuentra ‘cara a cara’ con la explotación, desprovisto de las mediaciones históricas; el cuerpo es la expresión manifiesta del cambio político en las relaciones de fuerza entre el trabajo y el capital.

---

<sup>172</sup> Entrevista realizada en el año 2005 a personal médico de un servicio de emergencia privado, de más 50 años de edad en el marco del Proyecto bienal de investigación de la SeCTyP de la UNC (2005-2007) “Crecimiento económico, mercado de trabajo y construcción de subjetividades” dirigido por la Lic. Azucena Reyes.

Frente a la pregunta sobre la percepción de futuro, expectativas laborales, horizontes, la respuesta no traduce anhelos, deseos sino que desnuda un cuerpo a explotar hasta el límite, hasta “*lo que aguante*”.

En relación a lo mencionado surgen interrogantes insoslayables: ¿Por qué los sujetos soportan la situación descrita? ¿Por qué reaccionan frente a tanta extenuación? ¿Por qué pareciera aceptarla sin resistirse?

La simple formulación de estas cuestiones habilita a subrayar la importancia de una ‘*Sociología de las emociones y el cuerpo*’ en el marco de un intento de explicación de algunas de las situaciones que implican las formas actuales de dominación.

Si bien no desconocemos que se trata de una corriente que comprende una gama amplia de pensadores y perspectivas teóricas abordaremos, algunos autores que consideramos pertinentes para nuestro estudio.

En este sentido y frente a los interrogantes planteados recientemente, nos parece apropiado poner en la mesa las principales categorías de *Adrián Scribano*, siendo uno de los pioneros en trabajar esta temática en nuestro país.

Este investigador realiza un análisis del cuerpo y de la formación de las emociones y los sentimientos poniendo en evidencia –develando– el sistema dominante en la determinación de la estructura emocional y mental de sujetos. Las emociones se ajustan a un entramado muy eficiente para el control de las subjetividades, de los deseos y pasiones de los individuos. La esfera emocional de los individuos aparece como un engranaje más en el andamiaje que el sistema capitalista dominante instaura para ejercer el control y el dominio sobre la voluntad de los individuos.

Sitúa la esfera emocional como parte de los mecanismos de reproducción del *status quo*. Lo político y lo social aparecen como una realidad aplastante para el sujeto, le permite sólo observar la “inevitabilidad” de lo existente, naturalizando el omnipresente

sistema de dominio. La realidad que conduce a la “soportabilidad” individual y social, aplastando al nivel individual la opción de rebeldía ante las injusticias sociales, ante la operatividad del sistema de control político concretizado en la vida cotidiana, es decir, el cómo el individuo in-corpora, ajusta sus sentimientos y emociones para que concuerden con el establishment -cuerpo social- que permite la reproducción de y forja la formación de los cuerpos individuales dominados y sojuzgados<sup>173</sup>.

Sin embargo, cuando se comienza un acercamiento progresivo a estas formas sociales de dominación, se encuentran un conjunto de “*dispositivos de regulación de las sensaciones*” y “*mecanismos de soportabilidad social*” cuya tarea es volver natural la expropiación en tanto objeto de la dominación. En una primera aproximación, se puede afirmar que estos fenómenos de aceptabilidad social de lo dado se constituyen a través de una serie de procesos de “cooptación” de la naturalización del mundo; posteriormente daremos cuenta de la definición de dichos dispositivos y mecanismos.

Aunque es cierto que el disciplinamiento corporal opera en la dimensión de las subjetividades y de las emociones, también debe reconocerse que éstas son el trampolín de nuevas y radicales subjetividades. De este modo, Scribano nos advierte que es prudente reconocer que pueden identificarse una serie de prácticas colectivas que se oponen a las lógicas de dominación y secuestro corporal desafiando el conjunto de dispositivos de regulación de las sensaciones y los mecanismos de soportabilidad social. Con marchas y contramarchas, articulaciones y desmembramientos, las acciones colectivas son posibles de ser leídas como prácticas contra-expropiatorias que muestran los antagonismos contra la dominación capitalista.

Dado la complejidad de los fenómenos analizados nos parece pertinente la incorporación de otras claves heurísticas que nos acercan a la problemática del registro y padecimiento de los trabajadores, frente a un mundo de trabajo que se ha vuelto cada vez más extorsivo.

---

<sup>173</sup> LUNA, Rogelio y SCRIBANO, Adrián, Contigo Aprendí...Estudios Sociales de las Emociones, Pág. 2

Uno de los exponentes a nivel mundial de la denominada “Sociología del Cuerpo” es el psicólogo y sociólogo francés, *David Le Breton*<sup>174</sup>. El mismo entiende la corporalidad humana no como mera biología sino “como fenómeno social y cultural, materia simbólica, objeto de representaciones y de imaginarios”. Para él no hay nada natural en el cuerpo: los gestos y posturas corporales, el modo en que cada uno ve, oye y percibe el mundo que lo rodea, las maneras en que se sufre y se goza, las formas de relacionarse y comunicarse con los otros, hasta las emociones y todo el conjunto de las expresiones corporales son modelados por el contexto social y cultural en el que cada actor se encuentra sumergido.

En el cuerpo no sólo se han hecho evidentes nexos sociales sino que desde él se han generado sujeciones colectivas en las que se han entretendido interpretaciones del mundo y universos de sentido; ha sido pues una cartografía de contenidos socialmente fundados. Se podría decir lo mismo de muchas maneras, no obstante Le Breton ha allanado el camino y lo ha sintetizado muy bellamente: *“El cuerpo es el lugar y el tiempo en el que el mundo se hace hombre inmerso en la singularidad de su historia personal, en un terreno social y cultural en el que se abreva lo simbólico de su relación con los demás y con el mundo”*<sup>175</sup>.

Con el fin de acercarnos a la problemática de las emociones en nuestra área de conocimiento seguiremos los planteos que realiza Eduardo Bericat Alastuey en el texto *“La sociología de la emoción y la emoción en la sociología”*<sup>176</sup>. En una historización sobre los orígenes de esta perspectiva sociológica señala que teorías sociológicas de la emoción, explícitamente concebidas como tales, no pueden encontrarse antes de la década de los ochenta del SXX. “La sociología, hasta ahora inmersa en la principal corriente cultural de la modernidad, caracterizada por un racionalismo, un cognitivismo

---

<sup>174</sup> Si bien es cierto es que el abordaje de Le Breton se encuentra en los antípodas de la obra de Foucault, Bourdieu o de autores post-marxistas que han encarado el estudio del cuerpo a partir de su situación de clase, es un autor que en la caracterización de esta corriente no puede estar ausente. Le Breton desconfía de la microfísica del poder que supondría un control invisible y diseminado en todos los ámbitos de lo social de las acciones corporales; tampoco cree en la existencia de un habitus de clase

<sup>175</sup> LE BRETON, David citado por ARBOLEDA GÓMEZ, Rubiela, *Miedos viscerales: metáforas para el conjuro*, Pág. 2

<sup>176</sup> Dicho autor es investigador de la Universidad de Málaga de España. El texto a analizar fue publicado en el año 2000.

y un positivismo a ultranza, tan sólo había incorporado tratamientos residuales o circunstanciales de la emoción. La impronta del positivismo barrió del pensamiento sociológico cualquier referencia emocional<sup>177</sup>”.

Ahora bien, resulta inconcebible un actor social cuyo universo simbólico esté exclusivamente compuesto de ideas o cogniciones. En este universo podemos encontrar también valores. Y en este universo también encontramos, sin duda, emociones. Emociones que son reflejo, condición y substrato último de toda reflexividad humana y social. Tanto la descripción como la explicación y comprensión sociológica de la realidad será incompleta, por tanto falsa, si no se incorpora al *actor sentiente* en los juegos humanos de interactividad e intercomunicación<sup>178</sup>.

Continúa diciendo: “sólo ahora, sólo desde nuestro horizonte posmoderno, ahora que el velo de la modernidad empieza a rasgarse y el sistema muestra ya algunas de sus más queridas y sagradas coherencias, podemos preguntarnos cómo y por qué la sociología, ciencia del estudio de las lógicas de acción social y de las estructuras sociales, ha prescindido durante casi doscientos años de una dimensión humana tan íntimamente vinculada a la sociabilidad como la constituida por los afectos, las pasiones, los sentimientos o las emociones”<sup>179</sup>.

Rogelio Luna Zamora, otro exponente de los estudios sociales sobre las emociones y los cuerpos, menciona que en la sociología clásica si bien las emociones no fueron del todo ajenas, su abordaje fue tangencial e implícito en la mayoría de los casos. Es decir, las emociones aparecen como un elemento importante, pero la esfera emocional en sí misma parece jugar un papel secundario, dependiente y aún oculto e instrumental, no aparece como objeto de estudio propiamente, sino como arena en la que se expresan y depositan los cambios globales de la sociedad. Para este autor, es importante -desde una perspectiva constructivista- que la sociología de las emociones se constituya como una respuesta crítica a la tradición de los clásicos, no sólo en tanto que “rescata” la vida

---

<sup>177</sup> BERICAT ALASTUEY, Eduardo, La sociología de la emoción y la emoción en la sociología, Pág. 145

<sup>178</sup> Ibidem. Pág. 145

<sup>179</sup> Ibidem, Pág. 146

emocional o la sitúa en el centro de la reflexión sociológica, sino que, sobre todo, se sitúa señalando que los sentimientos y las emociones forman parte de un proceso constructivo, mostrando que la esfera emocional está permanentemente atravesada por una enorme racionalidad que es “activada”, no sólo por el individuo como actor social, sino por los grandes aparatos donde descansa el orden social.<sup>180</sup>

Existen también obras sociológicas que incorporan en mayor medida o tratan directamente, incluso a veces sin nombrarlo, el mundo social de los sentimientos. Una referencia clave, en este sentido, es la obra de Norbert Elias ‘*El proceso de la civilización*’, donde narra procesos psico y sociogenéticos asociados al autocontrol de los impulsos emocionales y a modificaciones de la estructura emotiva de las sociedades en la modernidad. Gran parte de los análisis de Goffman muestran, asimismo, las conductas externas de los encuentros sociales desde la perspectiva del reconocimiento o negación del estatus de los participantes en la interacción social, proceso directamente asociado a los sentimientos de deferencia o respeto en unos casos, y de turbación o vergüenza en otros. Richard Sennett y Jonathan Cobb, en *The Hidden Injuries of Class*, retratan el contenido emocional de los trabajadores de cuello azul de Boston, mostrando las heridas ocultas de la dignidad de hombres que ocupan posiciones sociales inferiores en una sociedad meritocrática que proclama la identidad entre capacidad y posición social<sup>181</sup>.

Como señalamos anteriormente, recién en la década de los ‘80 puede mencionarse el inicio de perspectivas que abordan desde la sociología la problemática de las emociones. El nacimiento de la sociología, siguiendo la periodización que realiza Bericat Alastuey, se remonta al año 1975 con la aparición en la sociología norteamericana de algunas obras pioneras. Este autor indica el caso paradigmático de tres autores: Thomas J. Scheff, Theodore K. Kemper y Arlie R. Hochschild. Más adelante retomaremos algunos análisis de esta última autora quien esboza una articulación de esta corriente con espacios de trabajo específicos, siendo uno de los pocos estudios que hemos hallado que vinculan emociones y trabajo.

---

<sup>180</sup> LUNA ZAMORA, Rogelio, Emociones y subjetividades. Continuidades y discontinuidades en los modelos culturales, Pág. 9

<sup>181</sup> BERICAT ALASTUEY, Eduardo, op. cit., Pág. 148



En sentido estricto, la sociología ‘de’ la emoción tiene como fin el estudio de las emociones haciendo uso del aparato conceptual y teórico de la sociología. Se trata de una sociología aplicada a la amplísima variedad de afectos, emociones, sentimientos o pasiones presentes en la realidad social. La fundamentación capital para este campo de estudio se encuentra en el hecho, señalado adecuadamente por la teoría interrelacional de Kemper, que la mayor parte de las emociones humanas se nutren y tienen sentido en el marco de nuestras relaciones sociales. Esto es, la naturaleza de las emociones está condicionada por la naturaleza de la situación social en la que los hombres sienten. Son expresión, en el cuerpo de los individuos, del riquísimo abanico de formas de relación social. Soledad, envidia, odio, miedo, vergüenza, orgullo, resentimiento, venganza, nostalgia, tristeza, satisfacción, alegría, rabia, frustración y otro sinfín de emociones, corresponden a situaciones sociales específicas. Éste es el objeto propio de la sociología de la emoción, estudiar las relaciones entre la dimensión social y la dimensión emocional del ser humano<sup>182</sup>.

McCarthy (1989) sostiene que las emociones son procesos eminentemente sociales, de suerte tal que ni siquiera cabría la posibilidad teórica de preguntarse acerca de cualquier emoción que no sea socialmente construida, conformada, orquestada. En este sentido, la sociología debe explicar las emociones en función de aspectos sociales y no desde ninguna otra perspectiva<sup>183</sup>.

Por ende, nos parece pertinente la incorporación de las emociones como un elemento que puede contribuir decididamente al descubrimiento, entendimiento y definición de procesos y fenómenos sociales.

En el mejor de los casos, esta inclusión le puede abrir la puerta a nuevas perspectivas, nuevas visiones de la realidad social que hubieran pasado desapercibidas de no atender a la estructura y a los procesos emocionales implicados en un determinado fenómeno.

*“Seguir prescindiendo de las emociones no constituye sólo un lamentable olvido,*

---

<sup>182</sup> Ibidem, Pág. 150

<sup>183</sup> LUNA ZAMORA, Rogelio, op.cit., Pág. 55

*constituye un verdadero suicidio, una renuncia deliberada a la legítima aspiración por lograr explicaciones completas de la realidad y de los procesos sociales*<sup>184</sup>.”

### **3.2. Los nuevos contenidos del trabajo y sus tensiones en la conformación de un nuevo orden en el trabajo**

Las formas que asumen los mecanismos de control en el trabajo y su registro por parte de los trabajadores se presentan de manera compleja, ya que los mismos no operan sólo en forma opresiva -como una pata que aplasta- sino que coexisten otros elementos de igual importancia tales como el goce, la satisfacción, el reconocimiento en el trabajo, etc. En esta dirección, concebimos a la *empresa* como un espacio que “estimula, emociona, premia, recompensa y también castiga, construyendo un espacio de mutuo reconocimiento en torno a objetivos impuestos; investidos libidinalmente de una energía que fácilmente descarta explicaciones unívocas como fuente de adhesión o rechazo. De la misma forma que no hay identidad sin el Otro, frente al cual cada sujeto se determina, no hay identificación sin afecto. Negar o pasar por alto estos núcleos teóricos, supone menospreciar un dato relevante del que se vale el funcionamiento del poder desde sus fibras más íntimas”<sup>185</sup>.

Nuestro estudio procura complejizar este análisis desde una mirada que no explique mecánicamente la aceptación y/o adaptación de los sujetos a los objetivos o intereses del capital, si no que intenta revelar en su profundidad las múltiples *tensiones* que se dan entorno a la construcción de un nuevo orden laboral. Buscamos -desde los aportes teóricos de la sociología de los cuerpos y las emociones- describir el impacto de estos nuevos contenidos del trabajo en tanto huella inscrita en los *cuerpos exhaustos por el trabajo o en los cuerpos ‘desesperados’ por trabajo*.

---

<sup>184</sup> BERICAT ALASTUEY, Eduardo, op.cit., Pág. 151

<sup>185</sup>PIERBATTISTI, Damián, “Mecanismos disciplinarios, dispositivos de poder y neoliberalismo: formas de intervención sobre la fuerza de trabajo”, en Revista Herramienta, N° 34, 2006, disponible en <http://www.herramienta.com.ar/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=448> en [www.herramienta.com.ar](http://www.herramienta.com.ar).

### 3.2.1 De la coacción al consenso y el consentimiento: la oclusión del conflicto

En el capítulo anterior -siguiendo los lineamientos del pensamiento foucaultiano- planteábamos que la disciplina busca el aumento de la utilidad en términos económicos y la disminución de las fuerzas del cuerpo en un sentido político, en la búsqueda de la obediencia. La producción de estas subjetividades altamente productivas y dóciles se muestra a las claras en los actuales discursos empresariales y en las *teorías del management*<sup>186</sup>.

Tal como sostuvimos en el capítulo 1, el capital y el trabajo son dos polos que se vinculan entre sí de manera contradictoria; la identidad de cada uno no puede abstraerse de la existencia del otro. Sin embargo, resaltar el carácter contradictorio de esta relación no implica automáticamente que ésta adquiera una forma de disputa manifiesta. La forma de expresión que toma este conflicto pueden asumir acciones colectivas, pero en otros casos estas acciones no logran manifestarse; cabría preguntarse para cada caso qué elementos favorecen o restringen su expresión y los repertorios de acción utilizados por los sujetos a fin de canalizar el conflicto<sup>187</sup>.

Analíticamente, la complejidad que posee la cuestión del conflicto puede ser comprendida a través de diversos niveles de análisis. El primero remite al nivel básico, denominado antagonismo estructurado: existe un antagonismo de estas características en todas las organizaciones de trabajo en las que la fuerza de trabajo de los trabajadores se materializa en la creación de un excedente (plusvalía) que pasa a manos de otro grupo. Un segundo nivel refiere al conflicto en la propia organización de las relaciones laborales en el centro de trabajo. En este plano "(...) aparece la cooperación, pues los empleadores necesitan persuadir a los trabajadores de que trabajen, para lo cual no les

---

<sup>186</sup> “El management es esa oscura ciencia de la explotación del cuerpo en tanto que fuerza de trabajo” PIERBATTISTI, Damián, La Privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001, Pág. 185.

<sup>187</sup> MONTES CATÓ, Juan, Las ficciones del capital: acerca del lugar del conflicto en la constitución de los vínculos laborales, Pág. 1

basta con la coacción; análogamente los trabajadores no se enfrentan totalmente a sus empleadores". Finalmente, está el nivel del comportamiento concreto: qué formas de comportamiento son viables, hasta qué punto reflejan el conflicto y hasta qué punto representan formas de adaptación a la situación motivadas por el carácter de las relaciones laborales en el centro de trabajo en que se producen.<sup>188</sup>

En este sentido, compartimos los interrogantes que sostiene Montes Cató: ¿Por qué las contradicciones que aparecen en las relaciones laborales logran manifestarse en algunas ocasiones y no en otras? A continuación intentaremos brindar algunos elementos que posibiliten un acercamiento a dicho interrogante; con el fin de comprender las construcciones ideológicas que se plantean en las empresas, tendientes a instalar nuevas representaciones que buscan ‘desproblematizar’ el conflicto.

El discurso empresarial pretende revestirse de un acento normativo que invisibiliza el conflicto político de la relación salarial y lo hace emerger como un problema de ‘ética’, de ‘moral’, negando que ambas concepciones son construcciones sociales que se definen en las relaciones de poder. Dicho efecto de ocultamiento, sostenido sobre una base material de cambios profundos en las formas de organización del trabajo, inhabilita -de cierto modo- la capacidad política de crítica y enfrentamiento, naturalizando las relaciones sociales y un cierto orden laboral.

Estos nuevos enfoques y modelos de gestión se ven acompañados de la expansión cada vez mayores de las *teorías del management*<sup>189</sup> y de las áreas de *Recursos Humanos* (RR. HH), las cuales surgen y se consolidan en un intento de construir relaciones armónicas dentro de los espacios de trabajo. Ello va a dar lugar a la difusión de un discurso en el que el capital y trabajo diluyen sus diferencias, comprendiéndose éstas como dos entes en igualdad de condiciones; invisibilizándose así la base objetiva de desigualdad sobre la que se asienta el trabajo asalariado.

---

<sup>188</sup> Ibidem, Pág. 2

<sup>189</sup> Boltanski y Chiapello describen los lineamientos centrales del nuevo espíritu del capitalismo, señalan los rasgos centrales que marcan el tránsito del management de los años 60 al de los 90. Tanto bajo un modelo de gestión de la fuerza de trabajo como en el otro, la literatura que reúne el management empresarial presenta un rasgo común que atraviesa las diversas formas del capitalismo de los últimos 40 años: la formalización de una doctrina que sistematiza ciertas reglas de conducta, de obligatoria observancia en el ámbito laboral. PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 119

En éste se sostiene la cooperación mutua entre trabajo y capital, en una relación no hostil y de aparente igualdad, apelando a nociones como consenso, satisfacción en el trabajo, etc. Lo que se silencia detrás de estas estrategias es que dentro del marco de las relaciones capitalistas de producción, el trabajo no puede ser fuente de realización humana y que por lo tanto cuando se habla de “compromiso”, “cooperación”, lo que lisa y llanamente se está expresando *es colocar al servicio de la acumulación del capital todas las capacidades físicas, intelectuales y emocionales existentes en la corporalidad de los trabajadores.*

De este modo, queda expuesta la dimensión capilar del poder que señalaba Foucault; las nuevas exigencias empresariales se imprimen en los cuerpos de los trabajadores, siendo *en* el cuerpo y *por* el cuerpo donde se realiza la verdadera política del capital. En términos de Scribano, el “*cuerpo es el locus de la conflictividad y el orden. Es el lugar y topos de la conflictividad por donde pasan (buena parte) de las lógicas de los antagonismos contemporáneos*”<sup>190</sup>.

Para lograr la imposición de estos nuevos sentidos se buscó deliberadamente debilitar el poder de maniobra y de acción de los trabajadores. El capital trabajó sobre sus sensibilidades y reorganizó las formas de dominación social. En este plano, se pusieron en marcha *dispositivos de regulación de sensaciones y mecanismos de soportabilidad social* mediante los cuales los sujetos incorporaron, tensionadamente, las nuevas formas de extorsión y expropiación del capital.

Siguiendo los lineamientos de Scribano, los *mecanismos de soportabilidad social* se estructuran alrededor de un conjunto de prácticas hechas cuerpo que se orientan hacia a la evitación, fragmentación y la naturalización sistemática del conflicto social. Estos mecanismos provocan la aceptación acrítica del orden con un conjunto de frustraciones elaboradas y depuradas en las prácticas cotidianas. En tanto, los dispositivos de regulación de las sensaciones generan procesos de selección, clasificación y elaboración de las percepciones socialmente determinadas y distribuidas que repercuten en las

---

<sup>190</sup> SCRIBANO, Adrián, Fantasmas y fantasías sociales: Notas para un homenaje a T.W. Adorno desde Argentina, Pág. 90

visiones y di-visiones del mundo, es decir, afectan las maneras de “apreciarse en el mundo” de los sujetos<sup>191</sup>. De esta manera, estos dispositivos (tales como el desempleo, la educación, las nuevas culturas organizacionales, las lógicas de consumo) regulan las percepciones, los sentimientos y las emociones, provocando sensibilidades preparadas para las lógicas de la acumulación capitalista.

En este sentido, las prácticas gerenciales se orientan a aumentar la productividad a través del consentimiento activo de los trabajadores; con el objetivo no sólo de posibilitar la reproducción del capital, sino también de generar un proceso de despolitización que asiente las relaciones conflictivas sobre nuevas bases, logrando que “*la resistencia se convierta en aportación activa*”<sup>192</sup>. Sin embargo, es necesario aclarar que este efecto de aparente despolitización que se produce en el ámbito de producción, es en sí mismo un hecho político: como vimos anteriormente, tanto la fábrica como la empresa son espacios constitutivos de la dimensión política del capital. En relación a ello, Paolo Virno va a decir: “*Hay ya demasiada política en el trabajo asalariado (en cuanto trabajo asalariado) para que la política como tal pueda gozar aún de una dignidad autónoma*”<sup>193</sup>. En esta misma línea, las competencias que se les requiere a los trabajadores, no son neutrales ni ingenuas, sino eminentemente “políticas”: la consigna de la cooperación y motivación continua exige una disposición de “olvido” y “renuncia”, ya sea de sus propias condiciones de clase como de sus espacios colectivos de pertenencia.

Las transformaciones que sufre la empresa capitalista, tal como indicamos, conducen a complementar el *control directo* con un control basado en la “*autonomía responsable*”. Con esta estrategia se suavizan las amenazas coactivas y se trata de potenciar la *adaptabilidad de la fuerza de trabajo*, alentando las iniciativas personales que le permitan ajustarse a las situaciones cambiantes. Esto busca lograr la

---

<sup>191</sup> SCRIBANO, Adrián, ¡Vete tristeza... Viene con pereza y no me deja pensar!... Hacia una sociología del sentimiento de impotencia, Pág. 2. Estas categorías serán retomadas en el próximo capítulo; son nociones que brindan elementos para comprender los procesos de los padecimientos individuales que sufren los trabajadores en articulación con diversas formas de acción colectiva.

<sup>192</sup> MC GREGOR, Douglas, “Mando y motivación” citado por MONTARCÉ, Inés, Disciplinamiento y control de los trabajadores en el neoliberalismo: las teorías del management empresarial, Tesina de grado de la licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNC, Mendoza, Pág. 78

<sup>193</sup> VIRNO, Paolo, “Gramática de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas” citado por MONTARCÉ, op. cit., Pág. 78

identificación con los objetivos de la empresa, exige una supervisión mínima, otorgándole al trabajador status, autoridad y responsabilidad.

De este modo, se plantea el debate entorno a la articulación del conflicto y la cooperación en el proceso de trabajo. Las estrategias de *autonomía responsable* demandan un elaborado aparato de control ideológico, capaz de lograr la cooptación de los trabajadores. En este orden, los aportes de Burawoy cobran importancia, es decir, permite dimensionar el proceso de trabajo como una conjunción concreta de coacción y consentimiento que induce a los trabajadores a colaborar en la búsqueda del beneficio empresarial.

En este sentido, el capital 'relaja' los métodos coercitivos para ejercer su dominio, ya que puede lograr el control a través de la internalización de un individualismo competitivo que, en definitiva, es más eficaz para lograr la adhesión a la empresa. La competencia en el mercado exterior se internaliza bajo la forma de una ideología individualista y competitiva. De ahí que, desde la concepción de las empresas, el problema de la dominación no se resuelva solo a través de un mayor control directo de las acciones de los trabajadores, sino que necesita apelar a un conjunto de normas y creencias que contribuirán a desplegar un complejo abanico de comportamientos y actitudes en función de los esquemas interpretativos que poseen las direcciones empresariales<sup>194</sup>.

Recordamos que estamos dando cuenta de tendencias que se producen en ciertos sectores económicos. El capital no tiene siempre esa sutileza. De acuerdo a las necesidades de producir ganancia neta, se diversifica, cambia sus estrategias y combina históricas formas de explotación con otras renovadas.

En esta dirección es importante estudiar algunas de las respuestas de los trabajadores frente a las nuevas formas de control empresarial. Siguiendo el análisis propuesto por diversos autores se evidencian que dentro de las formas de recepción se pueden señalar las siguientes tendencias: *pasividad y adaptación, cooperación e*

---

<sup>194</sup> MONTES CATÓ, Juan, Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión, Pág. 13

*involucramiento, cosificación y autoexplotación*, las cuales desarrollaremos oportunamente.

La introducción de la flexibilización y el aumento del desempleo lejos de generar, una respuesta conflictiva en los trabajadores<sup>195</sup>, operaron como un potente mecanismo de disciplinamiento que indujo en éstos una actitud pasiva para asegurar su puesto de trabajo. De este modo, el predominio de la adaptación sobre el conflicto se monta sobre un sistema de disciplina y control despótico, que va configurando nuevos órdenes de sentido. Se fortalece la ideología gerencialista, la cual promulga que el enemigo no está en la gerencia sino en el mercado, esto representa una *nueva cultura laboral* en la que el trabajador se identifica con su trabajo y con la empresa. Estos discursos y prácticas empresariales suponen también la *implicación* psicológica del empleado, estimulando su *creatividad y trabajo en equipo*.

El control está asociado a una batería de elementos simbólicos que sostiene esta prédica empresaria. Se incluye una campaña propagandística<sup>196</sup> para sostener la imbricación de intereses entre trabajadores y empresarios. Estos entramados de recreación de la dominación, tienen por destino avanzar sobre la organización del trabajo, para articularlo con procesos más amplios de acumulación del capital.

De este modo es importante pensar que el debilitamiento del mundo obrero no se explica por motivos que se reducen únicamente a la dimensión económica, se justifica también por transformaciones importantes en las *imágenes* que se elaboran de ese mundo, en las formas en que se entablan las relaciones entre los trabajadores, con las empresas y con sus organismos de representación<sup>197</sup>. Precisamente, las gerencias en su

---

<sup>195</sup> Con esto no pretendemos ignorar las luchas que han tenido lugar en estos últimos años, sin embargo sostenemos que la iniciativa política continúa en manos del capital y los respectivos gobiernos. No desconocemos experiencias que resistieron estas improntas, tales como los movimientos de desocupados en nuestro país, pero sin dudas la ofensiva del capital asestó un duro golpe contra los trabajadores.

<sup>196</sup> Bajo este concepto se incluye todo tipo de actividad de la gerencia realizada con la intención evidente de inculcar en el personal determinadas ideas e inducir ciertas conductas. Asume las más variadas modalidades desde cursos de formación, correspondencia, carteleros, boletines, afiches/carteles, folletos, entre otros. Los contenidos de esa propaganda también son múltiples orientados tanto a la atención cliente, la calidad, la productividad, la imagen de la empresa, el cambio cultural o nueva "filosofía", etc.

<sup>197</sup> MONTES CATÓ, Juan y PIERBATTISTI, Damián, Las relaciones de trabajo y la cuestión del poder: apuntes para la comprensión de la dominación y la resistencia en los espacios laborales, Pág. 2. El



búsqueda por imponer un determinado esquema de dominación en los espacios de trabajo apelan tanto a *factores materiales como simbólicos*. Cuanto más afianzados estén ambos en las relaciones laborales, más dificultad encontrarán los trabajadores para expresar sus intereses de manera colectiva.

En este sentido, nos parece fundamental mencionar la creciente importancia que adquiere el departamento de *Recursos Humanos* en las grandes empresas (principalmente) como una nueva forma de control, que opera a través de dispositivos morales sobre los afectos y las emociones, buscando la invisibilización de los conflictos y la consolidación de relaciones de trabajo “armónicas”<sup>198</sup>.

La proliferación de oficinas de Recursos Humanos dentro de las empresas, constituye una nueva institucionalización del disciplinamiento laboral. Estas conformarían un “aparato” normativo de difusión de relaciones de poder y un dispositivo de instalación difusa de relaciones jeraquizadas y estatuidas en los espacios de ejercicio de las actividades laborales.<sup>199</sup>

Ahora bien, las nuevas formas de disciplinamiento, no hubieran sido posibles sino en el contexto de desarticulación productiva y flexibilización laboral, con la consecuente sobreexplotación y precarización de las condiciones de trabajo, el debilitamiento de las organizaciones sindicales, las reducciones de personal, los despidos en masa, las nuevas formas de contratación individualizadas, y la creciente dispersión y fragmentación laboral: *“Una vez desarticulada la capacidad de respuesta de los trabajadores y desarmados sus colectivos, la modernización, la armonización de las relaciones laborales y la paz social se tornaron tareas posibles. En ese momento, y sólo en ese momento, fue posible la inauguración de lo que hoy conocemos como oficinas de gestión de los RRHH y que se ocupa, ahora sí, del aspecto cultural, antropocéntrico, evaluativo, participativo, polivalente, flexible y humano del trabajo”*<sup>200</sup>.

---

discurso gerencial apela a imágenes como “gran familia”, en la que si la empresa mantiene sus niveles de rentabilidad y ganancias, todos conservan sus puestos de trabajo.

<sup>198</sup> DROLAS, Ana, MONTES CATÓ, Juan y PICCHETTI, Valentina, “Las nuevas relaciones de poder en los espacios de trabajo”, en FERNÁNDEZ, Arturo (comp.) Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas, Pág. 105

<sup>199</sup> Ibidem, Pág., 104

<sup>200</sup> Ibidem, Pág. 110

Las políticas de Recursos Humanos abiertamente individualizantes han logrado cercar y obstaculizar procesos de colectivización. La cooperación también tiene lugar debido a la inestabilidad que genera la contratación flexible. Es lógico que aquellos empleados con modalidades de contrataciones temporarias o inestables pongan más esfuerzo en el desarrollo de las tareas. La práctica de subcontratación o tercerización tiene como fin individualizar a los trabajadores, esto permite segmentar al máximo a los trabajadores. En tanto, los trabajadores pueden compartir espacios de trabajo sin pertenecer a la misma empresa, debilitando cualquier atisbo de organización y de solidaridad entre compañeros.

Desde el punto de vista de la racionalidad empresarial se busca la individualización y la interiorización de la disciplina en la medida en que ellas permiten hegemonizar el espacio de trabajo reduciendo la resistencia a su expresión más individualizante. Estos elementos buscan crear una representación simbólica que proyecta un trabajador aislado de toda construcción colectiva y a su vez, tiende a socializar a los trabajadores sobre esquemas disciplinarios que permitan crear un *orden en la producción* acorde a las exigencias de rentabilidad, productividad y control del proceso de trabajo<sup>201</sup>.

Tales afirmaciones expresan la necesidad empresarial de construir imágenes del mundo en las que se privilegie el equilibrio y el consenso, por sobre la idea de conflicto. En este sentido, compartimos con Linhart que uno de los objetivos de las nuevas formas de sociabilidad implementadas por las empresas es “*operar una suerte de metamorfosis de identidad en los trabajadores (...) se trata de realizar un verdadero trabajo sobre la mentalidad de los asalariados de la empresa, para extirpar toda tendencia al cuestionamiento o a la confrontación*”<sup>202</sup>.

Asimismo, los mecanismos mencionados funcionan como estrategias de poder que se ejercen sobre los trabajadores con el objetivo de construir una disposición de “cooperación voluntaria” que, residiendo en el plano de las emociones y los deseos, penetre en los detalles más hondos y finos de la conciencia humana. Ello queda

---

<sup>201</sup> MONTES CATÓ, Juan y PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 2

<sup>202</sup> LINHART, Daniele, La modernización de las empresas, Pág. 89

evidenciado en su propia retórica: *“Si la gente no está convencida, de un modo profundo y total, de que va a poder satisfacer sus necesidades con el trabajo, no estará dispuesta a trabajar para nosotros voluntariamente. Lo hará por miedo, pero no voluntariamente<sup>203</sup>”,* o bien: *“si lográsemos que la mayoría de los que trabajan en una organización lo hiciesen para alcanzar los objetivos de la misma porque así lo desearan, la tarea de la gerencia sería muy diferente<sup>204</sup>”.* El efecto político que se pretende lograr con dichos discursos es que los trabajadores estén dispuestos a “dejar” su vida *“para y por la empresa”*.

En sintonía con lo planteado compartimos lo que sostiene Gaudemar: *“Prácticamente no queda campo de la vida que no sea susceptible de ser incorporado como valioso por esta mirada disciplinaria sobre la fuerza de trabajo. La regulación de la vida social de los trabajadores es incorporada como un índice de reflexión permanente. Los tentáculos de este sutil dispositivo aparecen cubriendo todo un espectro que tiende a normalizar, regular y a volver predecible, fundamentalmente, el funcionamiento de una fuerza de trabajo altamente productiva. En definitiva, la sofisticación de tales mecanismos de control reposan sobre la inocultable necesidad del capital de volver lo más productivos posible a los cuerpos que ocupa”.*<sup>205</sup>

### **3.2.1.1 La guerra de palabras**

No queremos finalizar este apartado sin mencionar la importancia de la construcción de nuevos sentidos en el trabajo mediante el uso del lenguaje, ya sea por cooptación o demonización de términos como mecanismo de legitimación de los cambios en curso. ¿Qué queremos decir con esto? Esta reflexión se direcciona a pensar que las transformaciones acontecidas, necesariamente, se encuentran acompañadas de un renovado aparato conceptual que enmascara, de algún modo, los entramados de

---

<sup>203</sup> MC GREGOR, Douglas, citado por MONTARCÉ, Inés, op. cit., Pág. 79

<sup>204</sup> CHIAVENATO, Idalberto, citado por MONTARCÉ, Inés, op. cit., Pág. 79

<sup>205</sup> GAUDEMAR, Jean Paul, “El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica”. citado por MONTES CATÓ, Juan y PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 5

dominación. En el capítulo 4, nos centraremos en describir algunas de las mutaciones semánticas que operan en ciertos espacios de trabajo en la Argentina.

Siguiendo con este punto, Beaud y Pialoux elaboran una descripción sobre las nuevas formas de dominación laboral y la destrucción de los antiguos resortes de la solidaridad obrera, destacando la importancia del *lenguaje como mecanismo de naturalización de la actual organización del trabajo*, impuesta por el capitalismo flexible. “Si las palabras definen las cosas, deshacer esas palabras (a la vez categorías de representación e instrumentos de movilización) contribuyen a desmovilizar a lo que antaño se llamaba “clase obrera”, cuando el concepto de “obrero” ha sido sustituido por el de ‘operario’ ”<sup>206</sup>.

El filósofo Franz Hinkelammert, va a plantear lo que el mismo denomina la “*guerra de las palabras*”, ésta consiste en una constante subversión de los sentidos por parte del poder. “Hoy las palabras claves de los movimientos populares han sido transformadas en palabras claves de aquellos que -a sangre y fuego- las destruyeron. Se ha producido una expropiación del lenguaje propio de los sectores populares. Hoy el discurso opresor se estructura alrededor de estas mismas palabras, para no dejar rastro de lo que le ha antecedido<sup>207</sup>”.

Tal como sostiene Ana Maria Rivas: “Cada periodo histórico tiene sus palabras fetiches que son generadas desde las estructuras de poder sirven para justificar nuevas situaciones de control y disciplinamiento y dominación. Son palabras que van ganando legitimidad en la medida que son refrendadas por las autoridades científicas, sociales, políticas y económicas. Este ha sido el caso de términos como desregulación, desterritorialización, adaptabilidad, competitividad, empleabilidad, competitividad, polivalencia, autonomía, implicación, creatividad, participación referidos unos a las condiciones estructurales de la producción y el mercado de trabajo, y otros a las condiciones laborales de los trabajadores resultados del paradigma de la flexibilización

---

<sup>206</sup> BEAUD, S y PIALOUX, M, “Obreros sin clase social en Trabajadores precarios. El proletariado del Siglo XXI” citado por RIVAS, Ana María, El empleo o la vida: perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo. ¿De qué conciliación hablamos?, Pág. 362

<sup>207</sup> HINKELAMMERT, Franz, op. cit., Pág. 147

y el método de producción “justo a tiempo”. Palabras difundidas y vulgarizadas desde la literatura de la gestión empresarial de los años 90 que han servido para dotar al discurso neoliberal de un pretendido mensaje universalista de liberación, velando la progresiva eliminación de las condiciones reales en las que es posible ejercer la libertad de elección<sup>208</sup>.

Los términos del intercambio, las demandas del mercado, las presiones de la competencia, la eficiencia, la productividad han sustituidos en los *esquemas explicativos y de interpretación de la realidad* a los términos explotación, dominación, injusticia, opresión, miseria, desplazando la culpabilidad de la situación actual de las estructuras a los individuos en un proceso de naturalización, por el que “*cada uno tiene lo que se merece*”, incluyendo a perdedores y triunfadores.

Si bien las nuevas denominaciones son aceptadas por los jóvenes trabajadores, el término obrero es objeto de rechazo, de descalificación. Se trata de una *derrota simbólica cargada de sentido*, señal y síntoma de una relación de fuerzas en el espacio social. Esta pérdida del vocabulario antiguo lleva consigo la crisis de creencia en el lenguaje político: para un buen número de jóvenes el discurso que hace referencia a la clase parece haber sido relegado al almacén de los ‘despojos’.

A continuación daremos cuenta de las transformaciones en los contenidos que asume el trabajo cuando se transmutan los sentidos al imponer nuevos: al ‘control’ se lo denomina ‘participación’; ‘compromiso’ a la ‘subordinación’; ‘autonomía’, a la ‘explotación’; ‘ponerse la camiseta’, ‘empleo de por vida’ a la ‘empleabilidad’ y a la ‘precarización’ se la llama ‘flexibilización’ entre otros.

### **3.2.2 Cuando el control se enmascara detrás del involucramiento y la participación**

---

<sup>208</sup> RIVAS, Ana María., op. cit., Págs. 361-362

Con la expansión de formas organizacionales asociadas con la *Calidad total*<sup>209</sup> y *Gestión participativa*, *team working*, *subcontratación*, *autonomía responsable*, el discurso dominante indica que estos modelos promueven un aumento de la autonomía de los trabajadores y una *mayor participación* que rompe con las rígidas divisiones del trabajo y ‘humaniza’ el proceso de trabajo. En principio, estas modalidades tienden a explotar al máximo las capacidades individuales de los trabajadores en la medida en que el aumento de la productividad se logra gracias a una utilización de la creatividad<sup>210</sup> y los saberes puestos al servicio de la eficacia. Se trata de enfoques “participativos” que buscan obtener excelencia en la calidad de los productos y los servicios a través del compromiso de los empleados.

La clave para los empresarios reside en que se reconoce la experiencia laboral y el conocimiento de los trabajadores como un recurso que puede tener un valor productivo significativo y, por ello, es necesario que sea movilizado. De esta interpretación emergerá la necesidad de *mayor implicancia y participación* como uno de los principios más relevantes al momento de determinar los estrechos vínculos de estos nuevos conceptos con el problema de la disciplina y el control<sup>211</sup>.

De ese modo, y en relación a las teorías tradicionales de administración, el discurso va a sufrir una suerte de reconfiguración en la que se plantea la necesidad de flexibilizar la organización jerárquica y piramidal, para hacerla compatible con la participación y el *empowerment* de los trabajadores<sup>212</sup>. En relación a ello, las empresas utilizan técnicas y

---

<sup>209</sup> Entendemos por Calidad Total a una estrategia empresarial de organización de la producción y de gestión del personal que según sus principales divulgadores consistiría en un conjunto de *principios* (aumentar la productividad sin necesidad de que aumente la producción; maximización en el aprovechamiento de los recursos; flexibilidad para una rápida adaptación a las variaciones de la demanda) y de *herramientas* (polivalencia; calidad como responsabilidad de todos; involucramiento del trabajador; Just In Time; Círculos de Calidad; Trabajo en Equipo; etc.) en MARTINEZ, Oscar, Los trabajadores frente a la Calidad Total, Pág. 5

<sup>210</sup> Para poner en funcionamiento la extracción de la creatividad de los empleados se aplican múltiples estrategias podemos mencionar entre ellas a los ‘Programas de Sugerencias’, siendo la más elemental y menos novedosa que han ideado las empresas para obtener aportes y soluciones de los empleados. Asimismo aparecen los ‘Círculos de Calidad’ que implican un mayor desarrollo conceptual y organizativo. Los círculos cumplen un papel en la capacitación; constituyen un mecanismo de canalización de la creatividad obrera hacia la gerencia; y cumplen una función integradora del personal con “su” empresa. Su implementación es compleja y demanda un tiempo prolongado. Ver XIMENEZ SAEZ, Daniel y MARTINEZ, Oscar, Reconversión en las Empresas: Su repercusión laboral. Disponible en <http://www.tel.org.ar/lectura/reconvempl.html>

<sup>211</sup> MONTES CATO, Juan, Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control, Pág. 18

<sup>212</sup> El empowerment tiene varias acepciones, por un lado significa autorizar formalmente a un sujeto, otorgándole poder o autoridad para la realización de un fin; por otro lado refiere al acto de posibilitar,

herramientas de *management* que les permitan delegar la autoridad y dispersar la responsabilidad en todos los niveles por medio de la creación de equipos participativos para alcanzar el compromiso de los trabajadores.

Para el capitalista la búsqueda de formas de subordinación es permanente si pretende responder a la lógica de expropiación generada en el proceso de trabajo. De ahí que las políticas con pretensión de participación de los trabajadores representan un estilo de administración antes que un cambio genuino para los trabajadores, *la “bondadosa libertad en permitir que el obrero se adapte a la máquina, (...) tenga la ilusión de tomar decisiones al escoger entre alternativas fijas y limitadas diseñadas por una gerencia que deliberadamente deja abiertas cuestiones insignificantes para escoger”*<sup>213</sup>

Muchas de estas políticas de participación quedan reducidas al ámbito de la aplicación, sin capacidad de incidir en la planificación o selección en las formas en que se lleva a cabo, las materias o la intensidad de esa participación, es decir encorsetadas en aspectos secundarios con el objetivo de crear una ilusión de autonomía que evite las reivindicaciones de los trabajadores y desarticule el conflicto. *El empowerment más que significar un verdadero aumento de los ámbitos de injerencia para los trabajadores es, en palabras de Yates, Lewchuck y Steward (2001) un Caballo de Troya en el que se ocultan las políticas de control de las compañías*<sup>214</sup>.

A la cuestión de la búsqueda del consenso por parte del empresario, que mencionamos recientemente, se le agrega la necesidad de una mayor participación del trabajador en los vínculos entre los que se mueva la empresa y una contribución activa de aquél en el logro de los objetivos empresariales. La *implicación* entendida como un alto nivel de participación e involucramiento, puede generar un fuerte sentido de responsabilidad en los empleados y de allí un mayor compromiso con la empresa y una menor necesidad de técnicas de control directo. El trabajador *implicado* es el que de

---

potenciar o hacer competente a los sujetos con los recursos y medios para obtener ese objetivo. En el discurso managerial se lo utiliza en ambos sentidos pues enfatiza la idea de otorgamiento por parte de la gerencia hacia los trabajadores de determinados recursos para cumplimentar los objetivos empresariales. LAHERA SANCHEZ, A “La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo” citado por MONTES CATÓ, Juan, op. cit., Pág. 18

<sup>213</sup> BRAVERMAN, H. citado por MONTES CATÓ, Juan, op. cit., Pág. 21

<sup>214</sup> MONTES CATÓ, Juan, op cit., Pág. 22

forma directa o indirecta se encuentra identificado y fidelizado con la empresa en la que se desempeña. Lo que se espera es un compromiso subjetivo, una implicación asumida como normalidad. En este sentido la dominación en los espacios laborales opera en base a la utilización permanente de la creatividad y de la subjetividad del trabajador, lo cual permite el establecimiento de estructuras participativas.<sup>215</sup>

La búsqueda de integración de los trabajadores con los objetivos de la empresa no es un fenómeno contemporáneo como lo demuestra la historia del paternalismo en las relaciones laborales. Sin embargo, la implicación de los trabajadores constituye una obsesión creciente de diversos círculos académicos y de negocios interesados en la retórica y la filosofía de la Gerencia de Recursos Humanos.

En este sentido la participación pregonada por los empresarios entiende que los trabajadores deben implicarse en los valores y normas de la nueva cultura organizativa. Para lograrlo resulta vital la “implicación entusiasta” con los valores que determina la organización de manera que se tienda a la autodisciplina y el autocontrol. “ *La concreción de esta nueva forma disciplinaria de autogestión individual para lograr los fines organizativos, los trabajadores se convierten en participantes de la colonización de otro aspecto de su dimensión afectiva, en este caso, de sus almas.*”<sup>216</sup>

### **3.2.3 Gestión individualizada de las relaciones laborales: el ‘hombre empresario de si mismo’**

Las relaciones laborales son actualmente llevadas al plano individual reconociendo el conflicto sólo en tanto ‘dificultades’ personales de trabajadores particulares. De esta manera, el carácter supraindividual de las relaciones laborales tiende a ser negado u ocultado por la promoción del individuo como actor privilegiado de la negociación y en beneficio de la producción del control social y la disciplina en el trabajo. Esto ha posibilitado una fragmentación del tejido de relaciones sociales, poniendo en marcha un

---

<sup>215</sup> Ibidem, Pág. 20

<sup>216</sup> ELMES, M. y SMITH, C citado por MONTES CATÓ, Juan, op.cit., Pág. 19



sinnúmero de técnicas de individualización, en donde el sujeto es colocado como responsable exclusivo de su porvenir.

Boltanski y Chiapello (2002) parten de una concepción de “individuo ligero” formado por la condición volátil del capital. Este individuo sacrifica cierta interioridad para poder ajustarse mejor con las personas que entra en contacto y a las situaciones cambiantes que le toca vivir. La “ipsidad”, la empresa de sí mismo, se constituye en único elemento de permanencia en una vida cuya norma es la discontinuidad de proyectos con fecha de caducidad. El capital convierte a cada individuo en empresario de sí mismo, cuya vida acaba reduciéndose a su repertorio personal de competencias acumuladas y para el que cualquier atisbo de vida extralaboral acaba convirtiéndose en una rigidez temporal y geográfica más del mercado laboral<sup>217</sup>.

Desde la concepción de las empresas el problema de la dominación no se resuelve solo a través de un mayor control directo de los trabajadores sino que necesita apelar a la *interiorización de ciertos valores*, normas y creencias que contribuirán a desplegar un complejo abanico de comportamientos y actitudes en función de los esquemas interpretativos que poseen las direcciones de las empresas. El objetivo es conformar nuevos patrones de influencia y legitimidad que permitan que los trabajadores hagan propios los objetivos y valores de la empresa sin experimentar coerción y así reproducir las condiciones bajo las cuales es posible extraer el plusvalor sin excesivas dificultades.

La *gestión individualizada de las relaciones de trabajo*, dará tratamiento a los conflictos, como vía para el buen “clima laboral” - en lenguaje empresario-, y en definitiva, para crear y sostener legitimidad. Es también a partir del “autocontrol” o de la “confianza” buscada, que abreva el impulso empresario orientado a descolectivizar, llevando adelante una gestión individualizada de las relaciones de trabajo. En este escenario, se espera que el individuo defina, con sus jefes inmediatos, la “vigilancia” de la “paz social”. El enmascaramiento del conflicto inherente a las relaciones desiguales

---

<sup>217</sup> BOLTANSKI, L y CHIAPELLO, E., citado por RIVAS, Ana, op cit., Pág. 6

que da base de sustento al propio proceso de trabajo capitalista se sirve del mito “igualador” para ganar en eficacia normativa<sup>218</sup>.

Beaud y Pialoux (2003) argumentan que los asalariados están en una situación de vulnerabilidad objetiva y subjetiva, desde el momento en que la relación de dominación se asienta sobre el miedo, sobre la amenaza al desempleo y la precariedad.

La fragmentación del colectivo de trabajo y la instauración de un “*paradigma de miedo*”<sup>219</sup>, cobra múltiples facetas: miedo al desempleo, al despedido y fundamentalmente, miedo al “otro”. El *otro* que se construye desde el campo discursivo y que verá su correlato epistemológico en la figura de la “competencia” reduce al individuo a una pertenencia no solo identitaria, sino también afectiva que imposibilita, o tiende a bloquear, la capacidad de volver inteligible el enfrentamiento entre el capital y el trabajo<sup>220</sup>.

En este sentido, el capital busca imponer el miedo y la sospecha hacia el otro como modo de ejercicio de su dominación. “El otro es vivenciado, como un sospechoso. La otredad es siempre una amenaza. La ultraindividualización (autonomía focalizada en el cuerpo individual y no en la colectividad propia de esta sociedad neoliberal, que cercena las posibilidades de identificación con el colectivo al ser concebido como abstracto y alejado de la cotidianeidad) convierte a la subjetividad en una experiencia de miedo, puesto que la otredad en un mundo capitalista siempre será percibida como un lugar inadecuado”<sup>221</sup>.

---

<sup>218</sup> FIGARI, Claudia, Formas de disciplinamiento y nuevas selectividades en la modernización empresaria: Modalidades del control técnico y social en los 90, Págs. 2-8

<sup>219</sup> La autora mexicana Rossana Reguillo define al miedo como una fuerza o una experiencia *individualmente experimentada, socialmente construida y culturalmente compartida*. El uso del miedo como proyecto político es, por ejemplo, lo que sucedió en Estados Unidos "a raíz del 11 de septiembre de 2001 y de la guerras preventivas contra el terrorismo". Reguillo retoma de Norbert Lechner la idea de "la apropiación autoritaria de los miedos", de la que la política exterior norteamericana no es el único ejemplo. Muchos de los discursos y propuestas amparados en el reclamo de "seguridad" están relacionados a una apropiación/aprovechamiento del miedo colectivo para legitimar propuestas autoritarias. Ver BADENES, Julio. “El discurso sobre la juventud en Juan Carlos Blumberg”. Disponible en [www.lafogata.com.ar](http://www.lafogata.com.ar)

<sup>220</sup> MONTES CATO, Juan y PIERBATTISTI, Damián, op cit., Pág. 4

<sup>221</sup> GIL RODRIGUEZ, Eva, Ultraindividualismo y simulacro en el Nuevo Orden Mundial: reflexiones sobre la sujeción y la subjetividad, Pág. 148

Las nuevas formas de gestión de la mano de obra llevan impresa su intencionalidad política en la fragmentación y segmentación de intereses, mientras que refuerzan la imposición de una nueva cultura de empresa, que exacerba la competencia entre trabajadores, quienes se vuelven enemigos entre sí en función de hacer carrera dentro de la empresa. *“Al requerimiento de sujetos competitivos, autónomos y evaluados en su esfuerzo por producir, se le suman nuevas formas del “saber hacer”, que deben traducir docilidad, armonía y el ocultamiento del conflicto. La participación junto al disciplinamiento y al control y la autonomía, junto a la profunda disponibilidad del trabajo humano, transparentan los propósitos de las intervenciones empresariales y la relación de fuerzas obrero-patronales, pero también expresa el posicionamiento de los actores individuales y colectivos en el alineamiento hacia determinadas políticas<sup>222</sup>”*

Estas directrices permitieron instaurar un *nuevo perfil de trabajador* y una nueva cultura empresarial. Este sujeto está socializado en la *competencia*, sus pautas de comportamiento están signadas por el desbarranque de los colectivos de representación, la pauperización generalizada. Su identidad se construye para y por la empresa: del yo como trabajador al yo como *empresario de sí mismo*.

El desplazamiento tendiente a incrementar la responsabilidad de la fuerza de trabajo en el destino de la empresa, a partir de la “iniciativa personal”, presupone el ejercicio de lo que el capital designará como “autocontrol”, dado que se procura trasladar la función de observación y de control, propia de los cuadros jerárquicos, al ámbito de la creciente interiorización de aquella mirada. Es decir, el aumento de la autonomía es directamente proporcional al incremento del autocontrol preciso para ejercer la iniciativa personal. Esto no significa, en absoluto, que se diluya en el aire la mirada externa que gratifica o sanciona, antes señala la eficacia del control externo sobre el espacio de la interioridad, que lo refuerza.

---

<sup>222</sup> FIGARI, Claudia, “Formas de disciplinamiento y nuevas selectividades en la modernización empresarial: modalidades de control técnico y social en los ’90” citado por COLLADO, Patricia, op. cit., Págs. 10-11

### 3.2.4 La “autonomía”, trabajo en equipo y liderazgo: reforzando ‘otras’ jerarquías

De una manera general, el conjunto de los dispositivos empleados abre la posibilidad de introducir un juego totalmente nuevo en la gestión de la fuerza de trabajo. Es allí donde van a volverse funcionales las prácticas y los discursos vinculados a la búsqueda de autonomía obrera, puesto que una de las estrategias empresariales principales para dar respuesta a la crisis del trabajo va a ser la de “pensar al revés”: donde las estructuras tradicionales del fordismo habían establecido heteronomía, individualización y parcelación en cargos y funciones, se buscará ahora autonomía relativa, trabajo en equipos y flexibilidad en la asignación de tareas. Como tendencia, se observa entonces la reducción de las jerarquías internas, eliminando la compleja estructura de administración intermedia de las empresas fordistas y la creación de equipos de trabajo de carácter multifuncional y polivalente, que permitieron mayor adecuación frente a la flexibilidad, el cambio y la innovación<sup>223</sup>.

Para el discurso gerencial, el *trabajo en equipo* se basa fundamentalmente en la participación activa de los trabajadores, lo que trae como efectos bajos niveles de ausentismo, mayor aceptación de los cambios y mejores actitudes hacia el puesto y la organización. Una de las búsquedas de las nuevas estrategias de *empowerment* es que las “duras” jerarquías se invisibilicen en un “espíritu grupal”, que por cierto es enteramente ficticio e ilusorio. Es ahí donde se evidencia el cinismo de un discurso que, haciendo alusión al nacimiento de una nueva “fraternidad” en la que “*todos son para uno y uno para la empresa*”, genera la invisibilización de las jerarquías y las cadenas de mando tradicionales, y su reordenamiento en función de nuevos dispositivos que promueven redes informales de comunicación y de apropiación del conocimiento.

De ese modo, con la promoción del trabajo en equipo, el énfasis *horizontal* en los procesos de mando está ocupando el lugar de las jerarquías verticales, reduciendo y

---

<sup>223</sup> MONTARCÉ, Inés, op. cit., Pág. 88

difuminando por tejidos más finos (aunque no eliminando) las unidades de mando. Por el contrario, la fórmula de “equipos” propuesta por el *management*, no sólo no supone diluir la jerarquía, sino que refuerza aún más las líneas y cadenas de mando hacia el interior de la empresa; de un modo que aparenta ser imperceptible, pero que opera con la misma firmeza y tenacidad que la mirada del capataz. Los artificios colectivos de la empresa no aluden a una solidaridad de clase cuando se busca formar grupo, por el contrario se trata tan sólo de crear un imaginario colectivo de pertenencia en relación a su sistema de valores. En ese sentido, observamos que, bajo el supuesto principio de la horizontalidad se desplegarán un conjunto de mecanismos que buscarán en su forma extrema la eliminación, en el plano simbólico, del carácter conflictivo de las relaciones laborales, reemplazándolas por otras figuras donde predomina una supuesta “fraternidad” en los espacios de trabajo<sup>224</sup>.

En ese sentido, el discurso empresarial plantea que la clave para lograr que un grupo sea talentoso, productivo y satisfactorio, es la búsqueda de la “armonía social”. De ese mismo modo, argumentan que las habilidades básicas de la “inteligencia emocional<sup>225</sup>” serán cada vez más importantes en los equipos de trabajo, en la cooperación, en “*ayudar a las personas a aprender juntas cómo trabajar con mayor eficacia*”. Sin embargo, como vemos, se trata nuevamente de un dispositivo moral, que opera sobre el cuerpo y alma de los trabajadores a fin de que cuando éstos actúen bajo el patrón de comportamiento deseado por la empresa, sientan que lo hacen para “ayudarse a sí mismos”.

Dado que las nuevas normalizaciones requieren fusiones individuales con la empresa, el grupo se convierte en una mediación fundamental, en tanto usina de “competencia y colaboración” que permite el establecimiento de un “personal de confianza”. Los equipos de trabajo se constituyen en materia de gestión específica ya que aportan estructuras claves tanto para desestructurar los colectivos de trabajo históricamente constituidos, como para configurarlos en relación a las nuevas metas empresarias. Como vimos anteriormente, el entramado de prácticas y discursos que se

---

<sup>224</sup> MONTES CATÓ, Juan, op. cit., Pág. 20

<sup>225</sup> Ver GOLEMAN, Daniel (1996), *La inteligencia emocional*, Javier Vergara Editor, Buenos Aires.

despliegan al interior de la empresa, busca la creación de una identidad y una cultura que se contraponga con las formas de solidaridad obrera experimentadas en otras décadas. En ese sentido, mediante la construcción de “un nuevo clima laboral”, se busca el olvido y la pérdida de toda referencia colectiva que signifique o haya significado un momento de lucha, confrontación y resistencia a la lógica del capital.

A su vez, la idea de “colaboración” y “cooperación” dentro de los equipos de trabajo, no deja de estar atravesada por la lógica de la competencia y la maximización de beneficios. Los dispositivos de poder mencionados presentan los intereses de trabajadores y empresarios unidos y en todo caso enfrentados a los intereses de otros trabajadores. Con ello se promueve, en última instancia, la competencia entre trabajadores de empresas diferentes. De esta manera, al competir entre sí los trabajadores tienden a atomizarse y fortalecen paralelamente el vínculo “imaginario” que los liga a la empresa. Como señala Deleuze (acerca de las diversas mediaciones que adopta la puja entre los trabajadores), la empresa instituye entre los individuos una rivalidad interminable a modo de *sana competición*, como una motivación excelente que contrapone unos individuos a otros y atraviesa a cada uno de ellos, dividiéndolos interiormente. La dinámica que se genera produce una desconfianza recíproca que hace del trabajador un individuo no solamente sometido sino aislado en su subordinación, tanto más sometido cuanto tentado de aislarse de toda forma de articulación<sup>226</sup>.

Un rol fundamental en este proceso de construcción de una imagen de horizontalidad estará en manos de los “*team leaders*”<sup>227</sup>, es decir, los líderes de equipo. En algún sentido, la figura del “team leader” es la de quien enseña las reglas del juego

---

<sup>226</sup> MONTES CATÓ, Juan y PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 11

<sup>227</sup> “La creación de esta figura se produce conjuntamente con cambios organizativos. Mientras, antes de la implementación de dicha modalidad, una sala de tráfico era controlada por cuatro supervisores, ella será dividida en grupos de veinte operadores, con un *team leader* a cargo. Gran parte de sus tareas son similares a las de los supervisores: controlar los horarios, completar planillas con horarios de entrada y salida; chequear francos y guardias; recibir llamados de casos de difícil resolución. A su vez, las escuchas, en muchos casos, recaen entre las tareas que deben llevar a cabo, además de la evaluación del rendimiento personal. De este modo, algunas de las tareas están relacionadas con la resolución de problemas organizativos, pero lo interesante para nuestro análisis es el aumento en el número de grupos con pocos teleoperadores, lo cual permite un mayor grado de conocimiento de cada trabajador y, de esa manera, los dispositivos de disciplina y control adoptan un carácter personalizado”, en MONTES CATÓ, Juan, “Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones”, en BATTISTINI (comp) El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores, Pág. 188.

que hay que saber para “ser parte” de la empresa. Su origen común, su paso por puestos similares, contribuye a crear una sensación de igualdad; por ser la figura más cercana a cada trabajador dentro de cada grupo, no se presenta como alguien absolutamente diferente y distanciado de ellos, sino por el contrario como la imagen de “uno mismo”<sup>228</sup>. No es ya el supervisor (aunque cumpla tareas similares), sino un trabajador conocedor de las problemáticas de todos los trabajadores; en definitiva, un líder que obtiene su certificación sobre la base del carisma y de su supuesta capacidad como conductor.

De esa manera, una vez más, la solidaridad que pregonan se reduce a la expresión mínima representada por cada equipo que tiende a competir con otros equipos. Los mecanismos de identificación que actúan en la empresa dejan poco espacio para que los delegados sindicales puedan convertirse en representantes relevantes para el grupo de trabajadores, ya sea para afrontar los problemas laborales como para pensarse colectivamente. En ese sentido, la figura del “team leader” potencia la ofensiva de la empresa sobre el sindicato al volver difuso el rol de los delegados, que ven cuestionado su lugar con la aparición de estas nuevas formas organizativas. De ese modo podemos decir que la tendencia a la conformación de equipos de trabajos coordinados en base a un cierto tipo de “*liderazgo afectivo*”, ha sido un elemento más a tener en cuenta para comprender la compleja crisis y debilitamiento de los espacios gremiales y de representatividad sindical dentro de las empresas.

El liderazgo es una función de gran importancia para la interiorización de los valores empresariales, aún cuando los trabajadores deban comprometerse con la filosofía general de la empresa y no con el líder en sí mismo. Liderar significa moldear una organización de manera tal que sus valores, normas e ideales tengan un gran atractivo para todos sus miembros, a la vez que hacen de la compañía una fuerte competidora; la intención de estas medidas es que la coerción simbólica sea ejercida por la empresa y también por los propios pares y por el líder del equipo. *El liderazgo actúa entonces, como un eslabón más dentro del aparato disciplinario elaborado por la empresa, que ya no se basa únicamente en una coerción directa sobre el cuerpo (la figura del capataz*

---

<sup>228</sup> BATTISTINI, Osvaldo, “De la familia Falcon a la familia Toyota”, en BATTISTINI (comp) op. cit., Pág. 160

*con el látigo), sino que implica mecanismos más “discretos” de sujeción y control: la creación de un “espacio afectivo” y de “contención” basado en relaciones supuestamente horizontales, aunque por lo demás enteramente ficticias, donde la lógica de competitividad y productividad capitalista no deja de penetrar en el espesor de los cuerpos de los trabajadores<sup>229</sup>.*

Con ello se logra que las relaciones entre superiores y trabajadores se establezcan como intercambios destinados a la “mejora continua” de los resultados; relación que queda despojada de tensiones que podrían delatar el conflicto de intereses. El líder del equipo es comprendido como un “pariente cercano” al que hay que emular, más que al que se enfrenta y hay que enfrentar. En este sentido, la actuación del “team leader” es la demostración más palpable de que la empresa evita producir figuras conflictivas, sino por el contrario, espacios de identificación y reconocimiento<sup>230</sup>.

Sin embargo, es importante mencionar que aún cuando el líder de equipo pueda ser un trabajador con condiciones laborales objetivas mejores que el resto de los trabajadores (fundamentalmente la existencia de un salario más alto y la posibilidad de obtener premios y remuneraciones por el hecho de ser un “trabajador de confianza”), la excesiva personalización que adopta su vínculo con la gerencia, y el carácter paradójico del rol en el que lo coloca la empresa (y que él asume con un consentimiento pasivo), lo expone, en muchos casos, en un lugar de fragilidad y debilidad mayor. Incluso que le signifique la pérdida de trabajo y la consecuente desmoralización del trabajador. Con esto queremos remarcar que la figura del “team leader” no se da como parte de un proceso de “evolución natural” de las formas que históricamente ha asumido el liderazgo en las luchas obreras, sino que es un dispositivo, una estrategia creada por la empresa para profundizar la precarización de los vínculos y generar segmentaciones y selectividades hacia dentro de la fuerza laboral, así como producir efectos de “desclasamiento” y de invisibilización de los mecanismos de poder implícitos en toda relación salarial.

---

<sup>229</sup> MONTARCÉ, Inés, op. cit., Pág. 93

<sup>230</sup> BATTISTINI, Osvaldo, “De la familia Falcón a la familia Toyota”, en BATTISTINI (comp), op. cit., Pág. 161



### 3.2.5 Del saber hacer al saber ser: entre las calificaciones y la competencia

En el comienzo de la producción de manufacturas, la fuerza de trabajo contaba con un *saber específico* ligado a la transformación de los productos y los procesos de trabajo. Como vimos con el paso de la *subsunción formal a la real*, el maquinismo fue paulatinamente reemplazando las destrezas y habilidades artesanales, formadas en el seno de las corporaciones de oficios, por nuevos saberes ligados al manejo de las máquinas. La tendencia creciente a la separación del trabajo manual del intelectual y del de ejecución del de concepción, como expresiones de la división detallada del trabajo fueron una constante durante el siglo XX. El taylorismo – fordismo implicó la experiencia más extendida y paradigmática de separación de la fuerza y el sentido de la persona del trabajador.

En este sentido, el capital percibe que la expropiación de los saberes adquiridos -que se transfieren bajo la forma de identidades laborales contestatarias- presupone la posibilidad de docilizar a la fuerza de trabajo para eliminar toda arista de posible resistencia a la imposición pasiva y mecánica de la cultura empresarial. La disputa por el saber obrero remite, invariablemente, a la estrategia del capital por reducir el margen de autonomía que pueda desprenderse del campo de los trabajadores. El capital vive como una afrenta el saber obrero por fuera de los límites que éste marca, propios de toda estrategia de normalización. De este modo, este último concepto no refleja más que la iniciativa capitalista por regularizar, predecir y homogeneizar las conductas y los comportamientos sociales, al interior del espacio de trabajo, para construir cuerpos capaces de producir plusvalía obstaculizando toda posibilidad de manifestación de la potencialidad política que tales cuerpos puedan albergar<sup>231</sup>.

Con la incorporación de formas flexibles de producción y de nuevas tecnologías se produce una *nueva demanda de calificaciones* a los trabajadores en consonancia con la

---

<sup>231</sup> MONTES CATÓ, Juan y PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 5

necesidad empresarial de gestionar los saberes de la fuerza de trabajo. Se observa un desplazamiento de un sistema de clasificación y movilidad cerrado en el mercado interno (antigüedad, experiencia en el puesto, etc.) a otro abierto, en el cual los diplomas y certificaciones que se obtienen ‘externamente’ son claves para el ingreso y egreso de los puestos de trabajo. Actualmente, se identifica una elevación general de la escolaridad de la fuerza de trabajo y se modifica la forma de análisis y medición de las calificaciones, es decir, se da un *pasaje de la noción de calificación a la de competencia*.

La primera de ellas, la calificación, se asocia principalmente a una lógica técnica<sup>232</sup>, dando lugar a un tipo de relación colectiva; la competencia potencia el lugar de la lógica comportamental<sup>233</sup>, siendo ésta por definición individual tanto en su expresión como en la forma de adquisición y permanencia.

De este modo, el *saber en relación con el trabajo* se sitúa en el centro de la gestión del personal. La posibilidad de ser empleado, promovido o degradado en el puesto de trabajo o de conservar el empleo, ya no es resultado de un derecho o de un acuerdo colectivo, sino el fruto de una evaluación individual que realiza la empresa de los saberes (competencia) que la persona es capaz de poner a disposición de las necesidades del proceso de trabajo<sup>234</sup>. En este sentido, la adquisición de saberes, la carrera por la obtención de certificaciones se convierte en una responsabilidad, no ya de la empresa, sino del individuo, debiendo gestionar su propia empleabilidad.

En ese contexto, y frente a la crisis que atraviesa la educación formal para ofrecer modelos de movilidad social ascendentes, la lógica de “competencias” está

---

<sup>232</sup> Mounier define a las *calificaciones* a partir de tres componentes: desde una *lógica técnica*, que enfatiza la vinculación entre la organización técnica del trabajo y los puestos; una *lógica comportamental* desde de la cual se definen capacidades y aptitudes que deben cumplir las personas en su función laboral y una *lógica cognitiva* que da cuenta de la forma en que se adquiere el saber hacer, cómo se construyen los conocimientos técnicos o comportamentales que se requieren en el proceso de trabajo ver en SPINOSA, Martín, “Del saber al “saber ser”. Las calificaciones en el nuevo escenario de las relaciones de trabajo”, en FERNANDEZ, Arturo (comp.), op. cit., Pág. 159

<sup>233</sup> La dimensión comportamental no es un invento de estos tiempos, los esfuerzos del taylorismo – fordismo por forjar la docilidad de la fuerza de trabajo son cuantiosos y evidentes. Lo novedoso es la primacía que adquiere en el presente, bajo el justificativo de la existencia de una nueva racionalidad en el trabajo y del fin de la alineación por vías de la nueva autonomía y responsabilidad compartida.

<sup>234</sup> Ibidem, Pág. 157

estrechamente ligada a la necesidad de motivar a los trabajadores: *“El problema a resolver era cómo conservar la moral alta de los grupos residuales y motivarlos, mientras la promoción, a lo largo de una jerarquía de posiciones, sólo podía ofrecer perspectivas limitadas de carrera. Un cambio radical era requerido. La solución fue inspirada por los gurúes de la administración de personal: los trabajadores deben ser calificados antes que los puestos”<sup>235</sup>*.

Actualmente se evidencia una alteración fundamental en las formas de considerar a los saberes, y principalmente, en las dimensiones de las calificaciones que son priorizadas. Lo actitudinal por sobre las calificaciones técnicas y el *“saber ser”* sobre el *‘saber hacer’* parece ser el nuevo lema que asegura la productividad y la buena gestión de las relaciones de trabajo.

La exacerbación de la validez de las credenciales aunado a esta primacía de actitudes *“favorables”* al trabajo, profundizan la mencionada individualización de las relaciones laborales. Esta situación genera un proceso de *“devaluación educativa”<sup>236</sup>*, se produce una inflación de diplomas y, la consecuente, desvalorización de los mismos.

El sobredimensionamiento de lo comportamental se evidencia en forma diáfana en los avisos de solicitud de empleo, donde predominan demandas tales como proactividad, dinamismo, creatividad, motivación, espíritu de grupo, etc. En esta dirección señala: *“Cuando los empresarios no pudieron transformar a los trabajadores en máquinas genuinas, trataron de asociarlos, esto es transformarlos en sub-empleados, haciéndolos partícipes de los riesgos y la responsabilidad sobre el resultado”<sup>237</sup>*.

De ese modo, podemos decir que la política empresarial ya no califica solamente según el puesto que se ocupe, sino según la actitud que asuman los trabajadores respecto

---

<sup>235</sup> MOUNIER citado por SPINOSA, Martín, op. cit., Pág. 159

<sup>236</sup> " (...)los empleadores pueden requerir más credenciales educativas para el mismo puesto de trabajo", a este proceso se alude como "devaluación educativa". Por ejemplo, si en los años 80 un repositor de supermercado debía acreditar instrucción primaria completa, ahora debe haber completado el nivel secundario" BECCARIA, Luis, "Hay que crear empleos de calidad". Disponible en: [www.cambiocultural.com.ar](http://www.cambiocultural.com.ar)

<sup>237</sup> SPINOSA, Martín, op. cit., Pág. 161

al trabajo, es decir que ya no se evalúan solamente las habilidades manuales o cognitivas, sino también “*la inteligencia emocional*”<sup>238</sup> que evidencia las actitudes personales y sociales: “*Las reglas del trabajo están cambiando, ahora se nos juzga según normas nuevas: ya no importan sólo la sagacidad, la preparación y la experiencia, sino cómo nos manejamos con nosotros mismos y con los demás (...) se concentra en ciertas cualidades personales, como la iniciativa y la empatía, la adaptabilidad y la persuasión. Esta norma se aplica cada vez más para decidir quién será contratado y quién no, a quién se retiene y a quién se deja ir, a quién se asciende y a quién se pasa por alto*”<sup>239</sup>.

De ese modo, la evaluación y el control de los trabajadores pasa por la observación de sus conductas, sus modos de reaccionar y actuar frente a hechos reales: ya no alcanza saber si el empleado sabe hacer tal o cual cosa, sino que interesa evaluar cómo se comportó, cómo resolvió tal o cual situación en un hecho concreto y con qué disponibilidad lo hizo: de ese modo, no sólo se evalúa el “*saber hacer*” sino el “*saber ser*” en relación a los valores afectivos que propone la empresa.

Lo que se busca con ello es la incorporación de modelos de comportamiento humano que se correspondan con el orden normativo propuesto por la empresa, a la vez que la disposición de nuevas exigencias de innovación y creatividad que requieren del involucramiento afectivo y emocional por parte de los trabajadores.

Ahora bien, recordando que estamos hablando no sólo de trabajo asalariado, sino de la particularidad que éste asume en el contexto neoliberal, donde las condiciones laborales son extremadamente precarias, inestables, vulnerables, y en las que la amenaza del despido está siempre presente (como una forma de extorsión y coacción para precarizar y flexibilizar aún más la fuerza de trabajo), vemos cómo la “*exploración de las capacidades creativas*” de la que habla el discurso empresarial, se convierte en

---

<sup>238</sup> Por inteligencia emocional se consideran habilidades tales como ser capaz de motivarse y persistir frente a las decepciones; controlar el impulso y evitar que los trastornos disminuyan, la capacidad de pensar; ser optimistas, mostrar empatía y abrigar esperanzas. Se considera existen aspectos principales en los que opera la inteligencia emocional: el conocimiento y manejo de las propias emociones, la automotivación, el reconocimiento de las emociones en los demás y el manejo de las relaciones interpersonales. GOLEMAN, Daniel, op. cit., pág. 54

<sup>239</sup> Ibidem, Pág. 55

una forma brutal de alienación e intensificación del trabajo. Bajo esta nueva premisa, los trabajadores deben estar dispuestos a poner no sólo su cuerpo, sino también su alma e inteligencia en la empresa, lo que trae como efecto *“la invención permanente de una cadena de montaje en la cabeza”*<sup>240</sup>.

Antunes citando a Joao Bernardo sostiene que la explotación del componente intelectual del trabajo en el sector servicios “no es una revolución de los servicios sino de los cerebros, en la cual el valor es aumentado no por manos calificadas sino por inteligencias calificadas (...) Hoy cuanto mayor sea la componente intelectual de la actividad de los trabajadores y cuanto más se desarrolla intelectualmente la fuerza de trabajo, tanto más considerables son las posibilidades de acumular plusvalía”<sup>241</sup>.

Con esto volvemos a la problemática planteada al inicio de esta reflexión, y es el problema de la apropiación de la vida por parte del capital; justamente lo que va a afianzar el neoliberalismo es la capacidad política de explotación de la fuerza laboral, y ello lo va a hacer por un lado debilitando las fuerzas colectivas de resistencia y por otro, introduciendo nuevos mecanismos de extracción de plusvalor que incorporan la totalidad de las facultades vitales al proceso de producción, ya sea la capacidad del lenguaje, la aptitud de la conversación, la disponibilidad a prestar atención, a preguntar, a estar presente, a gestionar los afectos, los gestos, o bien la facultad de producir imágenes y relaciones: *“No es nuevo que el capitalismo esclaviza. Lo nuevo es que lo esclavizado ya no sea sólo cuerpo mudo, repetición muscular (...) Ahora se agrega la esclavitud del alma: la potencia de vínculo, de innovación, de charla, de percepción, de invención cotidiana, de memoria, de habla. Todas aquellas aptitudes creativas que ponemos en juego a lo largo de nuestras vidas, en cualquier situación, en las más cotidianas, son ahora puestas a trabajar, puestas a obedecer”*<sup>242</sup>.

---

<sup>240</sup> LINHART, Daniele, *La modernización de las empresas*, Pág. 37

<sup>241</sup> ANTUNES, Ricardo, *El caracol y su concha: Ensayo sobre la nueva morfología del trabajo*, Pág. 10

<sup>242</sup> COLECTIVO SITUACIONES, *¿Quién habla? Sobre la esclavitud del alma en los Call Centers*, Pág. 133

### 3.2.6 Emociones disciplinadas: la inhibición de lo político.

#### 3.2.6.1 La ‘captura’ de la sonrisa

En sintonía con lo recientemente planteado, las reflexiones de Hochschild adquieren una importante relevancia. Según esta investigadora, las emociones están cargadas de significados, de sentidos anclados en unos específicos contextos socio-históricos, contextos entre cuyos dimensiones merece la pena señalar la dimensión *normativa*, la dimensión *expresiva* y la dimensión *política*<sup>243</sup>.

En su dimensión política, las emociones están vinculadas a sanciones sociales, así como al entramado de la estructura social. Esta relación entre emociones y estructura social se expresa en sus estudios, donde avanza desde la lógica del orden emocional en el ámbito del mundo privado, hasta su institucionalización en el ámbito socioeconómico del trabajo.

Bericat Alastuey menciona una investigación acerca de los requerimientos profesionales y emocionales de las azafatas de compañías de vuelo. Estos análisis son extensibles, en cierto sentido, al sector servicios en donde se evidencia que el trabajador no vende sólo y esencialmente fuerza física, como en los orígenes de la industrialización, ni vende conocimiento o capacidad racional, como en una fase posterior, sino que vende también sus emociones. *“Existe por ello riesgo de alienación y extrañamiento, como bien señaló C. Wright Mills al sostener que cuando ‘vendemos nuestra personalidad al vender bienes o servicios nos implicamos en un grave proceso de autoextrañamiento, proceso cada vez más común entre los trabajadores de los sistemas capitalistas avanzados”*<sup>244</sup>

---

<sup>243</sup> Para profundizar sobre cada una de estas dimensiones consultar “Arlie R. Hochschild: normas sociales y estructura social” en BERICAT ALASTUEY, E, op. cit., Págs. 159 -166

<sup>244</sup> HOCHSCHILD A. R, “The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling” citado por BERICAT ALASTUEY, E, op. cit., Pág. 162-163

En esta línea, Hochschild explica la creciente difuminación de los límites entre lo público y lo privado en relación con la gestión de las emociones. Con el fin de arrojar luz sobre estas cuestiones expondremos una extensa cita:

“El *sistema emocional* que opera en el trabajo no es ya el mismo conjunto de normas emocionales, modos de gestión emocional e intercambio social que aplicamos en nuestra vida privada. El sistema sufre en sus tres elementos una *transmutación* condicionada por los imperativos de la lógica económico- productiva, en este caso. En primer lugar, ‘la gestión de las emociones deja de ser un acto privado y pasa a ser un acto público, comprado en un lado y vendido en el otro’. Ya no es un intento espontáneo de modificación (emotion work), sino un plan predeterminado y coactivo (emotion labor); deja de ser una gestión emocional privada, y pasa a ser *un trabajo emocional* público. En segundo lugar, ‘las normas emocionales ya no cuentan con la discrecionalidad propia de la negociación con los otros en un ámbito privado, sino que están formalmente publicadas’ en manuales de la compañía, en guías profesionales, en programas de entrenamiento, así como en la misma publicidad. Una señorita guapa, amable y sonriente es el modelo de relación emocional que se transmite como estereotipo y como norma de trabajo. En tercer lugar, el sistema se caracteriza por un intercambio social que circula por canales estrechos; puede haber lugares escondidos a lo largo del pasillo, pero hay mucho menor margen para la navegación individual por las aguas emocionales”<sup>245</sup>. El trabajo emocional público predomina sobre el privado, que circula ahora por una corriente subterránea. El trabajador debe controlar sus emociones, pero las compañías le piden, además, no sólo una actuación superficial, sino una profunda, no sólo que sonrían, sino que sientan la amabilidad que ofrecen y que disfruten con la sonrisa.

En su análisis de dichos trabajadores muestra cómo los mismos deben aprender a comportarse personalmente en relaciones de por sí impersonales. También menciona que deben soportar los enojos, bromas e incluso maltratos de los clientes, aparece aquí nuevamente la idea de soportabilidad. En esta línea, necesariamente tienen que reprimir sus propias iras y presentarse amables y serviciales y por qué no, felices.

---

<sup>245</sup> Ibidem, Pág. 163

La sonrisa, que en el ámbito privado y en el marco de la autenticidad es una señal de placer, alegría, divertimento, amistad, etc., es separada de su función habitual de expresar un sentimiento personal y vincularnos al otro, y pasa a ser la expresión del *sentimiento de la empresa*. El trabajador se enfrenta al dilema de la “falsa sonrisa”, oponiéndose también a los planes de la compañía en una especie de *guerra de la sonrisa*. En todo caso, parece evidente que el trabajo emocional es un componente básico de los requerimientos laborales de muchos puestos de trabajo en las sociedades de servicios, un esfuerzo y un trabajo donde, a diferencia de la vida privada, impera la norma de la inautenticidad, configurando personalidades alienadas que entran en conflicto consigo mismas<sup>246</sup>.

No encontramos caso más ilustrativo de la falsa sonrisa que el de los trabajadores de Mc Donald’s, este ejemplo pone en cuestionamiento el mito posmoderno de la libertad y de los usos flexibles del tiempo y las potencias creativas de la especie humana. En contraposición a esto, se despliega una “línea dura” que gestiona el alma con las mismas técnicas de subordinación utilizadas para el cuerpo; la apariencia de la libre creación convive con la gestión esclavizante de las facultades vitales: “*Y lo cierto es que dentro de la misma zona “espiritualizada” del capital se desarrollan fenómenos hipercrudos de explotación del trabajo: la gestión de las almas es un fenómeno completamente visible (los buenos modales y la sonrisa de los que atienden en Mc.Donald’s) y audible (la sonrisa telefónica de los chicos/as de los call centers)*”<sup>247</sup>.

Finalmente cuando aludimos al concepto de *captura*, en este caso, de la sonrisa, de las emociones, de las capacidades humanas, queremos indicar lo que Paolo Virno plantea. La captura tiene que ver con una “inversión”, una apropiación de determinadas fuerzas productivas por parte del capital: “Contrarrevolución significa precisamente la captura de las fuerzas sociales y políticas que se manifestaron antes como subversivas. No se trata sólo de represión de la revolución, no se trata nunca sólo de eso, se trata más bien de una inversión, una apropiación como fuerza productiva –y por fuerzas

---

<sup>246</sup> Ibidem, Pág. 163

<sup>247</sup> COLECTIVO SITUACIONES, op. cit., Pág. 134



productivas entiendo fuerzas que son puestas a generar plusvalía- de relaciones subversivas y capacidades políticas”<sup>248</sup>.

### **3.2.6.2 Colonizando el ámbito privado: lo difuso entre el tiempo de trabajo y tiempo de vida.**

“Quizás es que el panóptico ya no es necesario en una sociedad que no precisa tanto la disciplina, que sirve para forjar el espíritu de un trabajador, como el control, que permite continuamente captar nuevos perfiles de consumidores. ¿Y qué se necesita para que el control sea efectivo? Pues entrar en el espacio que se vive como más personal, propio e intransferible: *nuestro ámbito privado*”<sup>249</sup>.

En este sentido se manifiesta que en muchas empresas, se organizan eventos dirigidos al personal: reuniones, fiestas, comidas, programas deportivos, turismo, regalos, otras. En algunas de estas actividades se invita a participar a la familia del trabajador. Aunque este aspecto parezca ajeno a la producción constituye un componente infaltable en estas nuevas estrategias de gestión. El objetivo es lograr en el trabajador una identificación total con la empresa que lo lleve a asumir los objetivos y necesidades de aquella como propios. Las actividades "sociales" apuntan, como la propaganda, a lograr que la empresa aparezca como el ámbito de resolución y contención de los problemas cotidianos del trabajador y su familia, desplazando paulatinamente de esa función social a los sindicatos, e incluso hasta al propio Estado en algunos casos.

Estudios realizados en el sector de telecomunicaciones dan cuenta de ello: “*se organizan eventos fuera del horario de trabajo, en general en espacios apartados dedicados a la recreación, donde asisten los gerentes, se practican deportes, todos*

---

<sup>248</sup> VIRNO, Paolo, op. cit., Pág. 151

<sup>249</sup> GIL RODRIGUEZ, Eva, op. cit., Pág. 138. Con esto no queremos decir que el control haya reemplazado a la disciplina, como bien señalamos en el capítulo 2 ambas tecnologías pueden coexistir y operan en forma conjunta.

*almuerzan en una misma mesa y consumen los mismos alimentos. Gestos que denotan la igualdad entre unos y otros<sup>250</sup>”. Otro ejemplo se expresa en las palabras de una trabajadora de un Call Center: “Cada uno de nosotros es pensado, cotidianamente, por un conglomerado de “amigos” preocupados por nuestras necesidades y deseos. Nos viven ofreciendo lo que precisamos, incluso antes de precisarlo. Piensan en nosotros. Nos hablan en primera persona. Nos conocen mejor que nosotros mismos (...) Investigan nuestros hábitos para diseñar productos más cómodos y efectivos. ¿Qué otro “amigo” piensa tanto en nosotros?<sup>251</sup>”.*

En el análisis de las construcciones identitarias dentro de la empresa Toyota, Osvaldo Battistini evidencia como la filosofía empresaria (en este caso cómo opera la empresa japonesa) permea la vida fuera del trabajo. El trabajo trasciende los límites de la misma empresa para pasar a ocupar otros espacios. En este sentido, la casa y las tareas se transforman en ámbitos invadidos por lo que se hace en Toyota y lo que se aprende trabajando en ella.

*“(...) unas cuantas veces yo me llevé trabajo a mi casa, yo sé que no lo tengo que hacer, pero por ciertos objetivos que vos querés superar. (...) No sólo adquirirís experiencia laboral que te podes llevar en otro momento de la vida, sino lo que vos te estás llevando fundamentalmente es ciertos conocimientos que vos podes implementar en tu casa, el tema de la seguridad, la comunicación, el buen trato (...) son cosas que vos te llevás y lo implementás en tu casa fundamentalmente” (Trabajador de Toyota, 25 años)<sup>252</sup>*

Como parte de esta estrategia, la familia juega un rol fundamental para mejorar la relación entre los trabajadores y la empresa, por lo tanto los valores familiares deben estar integrados como parte de la “misión” de la misma. Para los gerentes del capital, se trata de “una inversión en calidad humana”: *“Nuevos tiempos corren en al ámbito empresarial. La familia ya no puede ser vista como un ente casi antagónico con la*

---

<sup>250</sup> MONTES CATÓ, Juan, Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión, Pág. 16

<sup>251</sup> COLECTIVO SITUACIONES, op. cit., Pág. 135

<sup>252</sup> BATTISTINI, Osvaldo, op. cit., Págs. 165-166

*productividad de la empresa, sino por el contrario, como uno de los mayores valores agregados. Trabajador que está feliz junto a su familia, sus índices de productividad aumentarán significativamente, y doble será por cierto, la satisfacción de la empresa*<sup>253</sup>”. La relación que la empresa pretende establecer con las familias de los trabajadores, es otro aspecto más de la mercantilización y subsunción creciente de los diferentes aspectos de la vida, a la que hacíamos referencia anteriormente<sup>254</sup>. Así, se vuelve posible aplicar herramientas de *management* no sólo al trabajo, sino también al hogar, al círculo de amigos y conocidos. Para ello, las empresas se informan sobre las necesidades familiares y sociales de los trabajadores, a través de estudios de mercado y estadísticas tendientes a analizar las formas de vida, de consumo y de socialización, ya no sólo de sus empleados sino también de su familia y su círculo cercano de amigos.

Pero así como la moral de la empresa busca interiorizarse acerca de los modos de vida y prácticas de las familias, también hacia dentro la empresa, buscará construir una imagen de la “gran familia”, en la que los trabajadores se tendrán que reconocer: *“Todos somos Wal-Mart (...) Si nos vemos como miembros de una gran familia maravillosa, ¡entonces no habrá límites para nuestro éxito!*<sup>255</sup>” (en la guía de asociados de Wal-Mart). Ello evidencia la puesta en ejercicio de un dispositivo de poder que apelando a ciertos valores propios de la institución familiar (fidelidad, identidad, pertenencia, reconocimiento, hermandad, lealtad, separación de un adentro afectivo y un afuera hostil) oculta las diferencias materiales, de clase, entre los diferentes puestos y niveles de la jerarquía empresarial. *“En esencia, se busca gente con valores, gente ética. Es aquí donde juega su partido la familia en favor de la empresa. Si en la empresa la generación de valor económico añadido es lo esencial, para la familia lo es*

---

<sup>253</sup> VEGA, Gerardo C, “Familia y empresa”, en MARCHANT RAMIREZ, Loreto, Aprendizaje organizacional como estrategia para el desarrollo, en Seminario de Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional, Viña del Mar, Chile, disponible en: [www.eumed.net/libros/2005/lmr/](http://www.eumed.net/libros/2005/lmr/), en [www.eumed.net](http://www.eumed.net), Pág. 179

<sup>254</sup> “El capitalismo no sólo explota al asalariado más allá de su tiempo de trabajo, durante su tiempo de “ocio”, sino que además se vale de él como relevo para explotar a aquellos que somete en su esfera de acción propia: sus subalternos, sus allegados no asalariados, las mujeres, los viejos, los niños, los asistidos de toda índole. Volveremos siempre a esta idea central: a través del sistema del trabajo asalariado, el capitalismo apunta ante todo al control del «conjunto de la sociedad”, GUATTARI, Félix, op. cit., pág. 88

<sup>255</sup> ABAL MEDINA, Paula, “Los dispositivos de control como mecanismos inhibidores de la identidad colectiva. Un estudio de casos en grandes cadenas de supermercados” en Battistini, O (comp.), op. cit., Pág. 123

*la generación de valor humano añadido (...) sólo así se podrá optar a una relación óptima, empresarialmente responsable, con un clima laboral siempre favorable y por sobre todo, con trabajadores dispuestos a “ponerse la camiseta” por la empresa, pues es esta misma la que protege su micromundo familiar, más allá de su salario, sino de su salud mental, lo que se trasuntará en mayor productividad para la empresa<sup>256</sup>”.*

Si bien realizar un examen acabado sobre la relación tiempo de trabajo y familia excede los límites de este trabajo, consideramos importante dar ciertas pinceladas sobre esta problemática, ya que las consecuencias en la paulatina intromisión del capital en todas las áreas de nuestras vidas no son menores. En este sentido y para finalizar esta sección, Hochschild tiene algo más para decir: “Este ‘tercer turno’, el de atención a los niños, se impone agotando casi en su totalidad el ‘tiempo de familia’, es decir, transmuta este tiempo en un tiempo de estrés, de trabajo emocional, de planificación de tareas, asemejándose cada vez más al tiempo de trabajo productivo. Si la imagen emocional típica del hogar es dulce y relajante, el antiguo descanso del guerrero, en estas familias al menos ‘casa’ y ‘trabajo’ invierten su sentido emocional. Ahora es en la *empresa* donde las personas obtienen reconocimiento, donde se estimula y se recompensa, donde se mantienen las relaciones sociales más ricas y enriquecedoras. (...) El tiempo de familia, y su lugar social correspondiente, la casa, están dejando de ser un mundo emocional atractivo<sup>257</sup>”.

### **3.2.6.3 La disponibilidad permanente: la motivación**

Otro eje fundamental que caracteriza este trabajo emocional –apuntado desde las políticas de Recursos Humanos- es la *motivación* constante de los trabajadores<sup>258</sup>: “*la*

---

<sup>256</sup> VEGA, Gerardo C, op. cit., Págs. 186 y 189

<sup>257</sup> HOCHSCHILD, A.R., “The Time Bind. When work becomes homes and home becomes work” citado por BERICAT ALASTUEY, E, op. cit., Pág. 165

<sup>258</sup> Por motivación se comprende, en la jerga empresarial, “la voluntad para hacer un gran esfuerzo por alcanzar las metas de la organización, condicionado por la capacidad del esfuerzo para satisfacer alguna necesidad personal (...) siendo los tres elementos clave, esfuerzo, metas de la organización y

*motivación es un estado de espíritu relacionado con la emoción. Si la emoción no existe en una organización, no existirá compromiso personal de las personas*<sup>259</sup>. De ese modo, y en relación a lo mencionado anteriormente, la “motivación” va a ser uno de los pilares sobre los que se va a asentar la disciplina en el ámbito laboral; a través de la motivación se intenta sensibilizar, conmover y al mismo tiempo amenazar, culpar, engañar y advertir sobre aquellos hábitos que no responden a las prácticas deseadas por la empresa. La motivación se convierte así en una orden, una regla, un dispositivo que opera sobre los sentimientos, afectos, dolores y placeres, a partir de mecanismos aparentemente más sutiles, como la seducción, la persuasión y el chantaje, pero donde el control y sometimiento de los cuerpos se efectúa con la misma tenacidad y agresividad que el látigo y la “mano dura”.

Asimismo, desde la óptica de RRHH se considera que evaluar el desempeño de los trabajadores solo desde la lógica de una recompensa económica (salarial), genera un “clima negativo” para las relaciones laborales, deteriorando la relación entre los jefes y los trabajadores. En consonancia con ello, las gerencias modernas consideran que los sistemas de incentivos externos probados por el taylorismo generan, como máximo, el cumplimiento con las tareas, pero en mercados volátiles y globalizados la sumisión no alcanza para tener “éxito”, es necesaria la creatividad y la pasión de “*gente dispuesta a asumir riesgos*”. Por lo tanto, la estrategia del *management* va a ser apuntar no sólo a recompensas de tipo económico, sino a la ya mencionada búsqueda de motivación “interna”<sup>260</sup>.

---

necesidades”. Cuando hablamos de motivar, hablamos de inducir a las personas a realizar las acciones necesarias para lograr determinadas metas y objetivos concretos, desencadenando la fuerza interior que las impulsa a la acción. MC GREGOR, Douglas, citado por MONTARCÉ, Inés, op. cit., Pág.74

<sup>259</sup> CHIAVENATO, Idalberto, “Introducción a la Teoría general de la Administración”, citado por MONTARCÉ, Inés, op. cit., Pág. 74

<sup>260</sup> El hecho de infundir un objetivo que se ubica más allá de la mera retribución material por el trabajo realizado, no sólo es acorde con la política de trabajar por objetivos, proyectos, etc sino que da cuenta de un dispositivo que releva la preocupación por hacer funcionar los cuerpos desde el renovable entusiasmo que otorga lo novedoso, susceptible de reproducirse al ritmo que imponen las innovaciones tecnológicas. Por ese motivo, no existe nada más peligroso que la “apatía” y la “indiferencia” porque así se corre el riesgo de que aparezca cristalizado el nexo objetivo que encierra a un cuerpo en una oficina: reproducir materialmente su existencia social. PIERBATTISTI, Damián, La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001, Pág. 120

Así, la literatura empresarial plantea formas de “compensación simbólica” de los trabajadores: se premia el esfuerzo, la disponibilidad, la actitud de colaboración, la responsabilidad y el “darlo todo” por la empresa. De ese modo, el discurso del *management* presenta al trabajo como una actividad deseable, interesante, excitante e innovadora para los trabajadores; éstos deben sentir “orgullo” y “satisfacción” por el hecho de aportar a que la empresa crezca y sea competitiva: el “premio” (salario emocional) que les da la empresa es la posibilidad de “sentirse parte” de ella. Ahora bien, justamente porque es cierto que una actitud de responsabilidad y esfuerzo continuo, mejora el clima laboral y la calidad del trabajo realizado, es que el discurso empresarial tiene eficacia y adquiere legitimidad. Es decir, si este tipo de discursos tiene peso argumentativo es porque ha podido apoyarse en representaciones sociales compartidas, como por ejemplo, el deseo de pertenencia y reconocimiento social.

Representaciones sociales que cabe decir, se comprenden en el marco de un escenario laboral extremadamente precario: que el trabajador desee trabajar en una empresa líder y “sentirse parte” de ella (con el prestigio social que ello significa), se explica en parte por la terrible amenaza de ser un trabajador desocupado, un trabajador despedido, con la consiguiente humillación por parte de la empresa, de la familia, y de la sociedad en general. En ese sentido, es el mismo capitalismo quien pone a los trabajadores “entre la espada y la pared”: ante la amenaza de la exclusión, se opta por el sacrificio de la sobreexplotación, el silencio frente al gerente, la sumisión y el acatamiento a las prerrogativas de las oficinas de RRHH. Es este escenario de exclusión creciente el que vuelve “atractivas” y “deseables” las compensaciones simbólicas ejercidas por la empresa. En ese sentido, podemos decir que el discurso moviliza algo que “ya está ahí”, algo cuya legitimidad se encuentra ya garantizada, y a lo cual dará un nuevo sentido asociándolo a la exigencia de acumulación de capital<sup>261</sup>.

A su vez, en esta propuesta del “salario emocional” se articulan una serie de elementos que operan a favor de una estrategia de valorización y acumulación de

---

<sup>261</sup> BOLTANSKI, Luc y CHIAPELLO, Ève, El nuevo espíritu del capitalismo, Pág. 61

beneficios por parte de la empresa<sup>262</sup>. Lo que aparece detrás de estas nuevas formas de compensación, es una mutación extraordinaria en la manera de concebir las relaciones laborales: el salario se presenta como un “premio”, como una retribución “afectiva” que la empresa da a los trabajadores por los “esfuerzos” realizados. Es ahí donde vemos el carácter perverso y maniqueo de ciertos juegos discursivos que no sólo ocultan que el salario como tal implica una relación (política) desigual, sino también contribuyen a una mayor “extorsión” de los trabajadores, en la medida en que, como vimos, las políticas de “premios” en las empresas responden a una lógica de flexibilización y descomposición salarial, que redundan en una pérdida de derechos para los trabajadores.

La tendencia hacia el involucramiento promovido por las direcciones encuentra en el *status* otro factor que permite la dominación. El orgullo de trabajar en una empresa de punta, redundan en un signo de distinción y se pretende que actúe de manera positiva, elevando la autoestima del trabajador. El "salario emocional" es una manera de compensar al trabajador no por medio de ingresos remunerativos sino por una compensación simbólica. Los trabajadores deben sentirse, bajo esta concepción, recompensados emocionalmente por estar en una empresa de punta, un privilegio al que solo pocos trabajadores pueden acceder<sup>263</sup>.

En la propuesta de "salario emocional" se articulan dos órdenes de cosas que si bien son distinguibles analíticamente, operan articuladamente a favor de una estrategia de valorización. Por un lado, se desprende el carácter ideológico de las políticas de involucramiento tendientes a generar en el trabajador el mayor grado de compromiso posible. Por otro, al imponer este concepto, se logra compensar simbólicamente al trabajador reemplazando la compensación monetaria que deriva de un mayor esfuerzo productivo. Así, las estrategias tendientes a crear una mayor fidelización de los trabajadores ocultan las *tramas de la dominación* que se entablan en los ámbitos de trabajo<sup>264</sup>.

---

<sup>262</sup> MONTES CATÓ, Juan, “Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones”, en BATTISTINI (comp) op. cit., Pág. 187

<sup>263</sup> MONTES CATÓ, Juan y PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 10

<sup>264</sup> MONTES CATÓ, Juan, Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en empresas de telecomunicaciones, Pág. 254

Si bien las bases materiales y simbólicas sobre la que se sustentan estas premisas, son manifestaciones con asidero (es cierto e innegable que en ámbitos participativos las personas trabajan con mayor compromiso y por lo tanto mayor es la “satisfacción” que obtienen), lo que nos interesa cuestionar es la capacidad (política) de dichos discursos de, por un lado, invisibilizar las condiciones reales de precarización que se viven en los espacios laborales en el marco de los procesos de flexibilización descritos (como por ejemplo, las exigencias que conlleva la polivalencia de la mano de obra, la intensificación de las presiones debido a la competencia, las amenazas de despido y las diferentes formas de extorsión salarial a partir de la aplicación de premios y bonificaciones por productividad, etc), y por otro, negar el carácter coactivo de dichas relaciones.

### **3.2.7 Entre la satisfacción personal y las enfermedades laborales: cuerpos extenuados**

La empresa busca que los trabajadores sientan *satisfacción y realización personal* en el trabajo, para lo cual como hemos visto despliega un abanico de estrategias. Sin embargo, este pseudo bienestar puede acarrear graves consecuencias en la salud de los trabajadores, ya que la satisfacción se emparenta cada vez más con la intensificación del trabajo.

En este orden, podemos determinar que las actividades orientadas a la prestación de un servicio, obligan a los trabajadores a poner en juego un conjunto de capacidades subjetivas, que se relacionan con la propia actividad y que se valoran en su desempeño diario: capacidades como las de relacionarse, comunicarse, comprender, adaptarse e involucrarse. Estos puestos de trabajo son territorio fértil para la emergencia de *nuevas enfermedades laborales* ya que son los contenidos subjetivos, centralmente emocionales, los que se extorsionan en cada acto de trabajo. Estas patologías cuyo origen se atribuye frecuentemente, al individuo, son el emergente del uso de nuevas capacidades y potencialidades de los trabajadores.



Paralelamente, se extienden y generalizan en las prácticas laborales los discursos de calidad, responsabilidad y necesidad de adaptación/ readaptación de las capacidades y perfiles laborales, a los que siguen, como sombra, la autorresponsabilización de cada sujeto en situación de trabajo acerca de su desempeño individual y en general del servicio que presta.

La aparente satisfacción en el espacio laboral trae consigo una importante demanda y exigencias tales como la polivalencia, la multifuncionalidad de la mano de obra y la rotación de puestos, que se plantean como formas de “enriquecimiento de las tareas”, sin embargo, significan una demanda de atención continua, mayores tensiones y presiones, un agotamiento y una sobreexigencia física y mental, que algunos casos se traducen en una multiplicidad de enfermedades laborales, desde tensiones musculares, pérdida de capacidades sensoriales o enfermedades de tipo psicológico, como el stress, trastornos, histerias, todo tipo de patologías neuróticas, o como el moobing (acoso laboral) o el denominado síndrome del “*burn-out*”(stress crónico)<sup>265</sup>. El ‘estar quemado’ remite a una patología severa relacionada con las condiciones laborales y el stress que sufren los trabajadores, producto de las crecientes exigencias y presiones a los que están sometidos en el ámbito laboral. Según estudios, el “*burn-out*” es un trastorno emocional que conlleva graves consecuencias físicas y psicológicas. Se caracteriza por un agotamiento emocional (disminución y pérdida de energía, fatiga, etc) y por procesos de despersonalización psicológica (desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad, y de baja de autoestima). Según diversos autores, el Síndrome de Burnout: “es el estado de agotamiento mental, físico y emocional producido por la involucración crónica con el trabajo en situaciones con demandas emocionales<sup>266</sup>”.

Si dimensionamos la impronta de esta nuevas enfermedades laborales y la relación que surge inmediatamente entre cuerpo y trabajo, y la incorporación de mecanismos

---

<sup>265</sup> Burnout queda definido por tres dimensiones: agotamiento emocional, *la* Despersonalización y la reducida realización Personal. Ésta conlleva a la pérdida de confianza en la realización personal y la presencia de un negativo auto concepto como resultado, muchas veces inadvertido, de las situaciones ingratas. Este síndrome se define como una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado. COLLADO, Sandra, Quemarse hasta las cenizas... El caso del Burnout en los trabajadores de telecomunicaciones de la Provincia de Mendoza. Ponencia presentada XXVII Congreso ALAS 2009, Buenos Aires, Pág. 6.

<sup>266</sup> Ibidem, Pág. 5

sociales hechos cuerpos, aparece el interrogante de por qué se producen estas situaciones, por qué el trabajador soporta esta exposición hasta el límite de enfermarse.

En este sentido, en las últimas décadas se han configurados sociedades cada vez más excluyente, en las cuales se han cercenado los tradicionales espacios de canalización de los conflictos sociales, obturándose espacios colectivos de encuentro. En estas sociedades se produce una lucha de lugares que ‘exacerba individualismos descarnados en detrimento del individuo’

“Parecería que en los comienzos de este siglo, las sociedades no explotan al modo de manifestaciones o acciones colectivas sino que se produce un desmoronamiento interno, una “implosión”. “(...) Baudrillard hablaría del ser humano en implosión. Explotamos por dentro, vamos quemando nuestras energías y nuestro cuerpo<sup>267</sup>”.

Para cerrar es importante mencionar que si bien la empresa y sus lógicas han cobrado una relevancia excepcional, con esto nos queremos decir que sea un “callejón sin salida”, hay intersticios, líneas de fuga por donde canalizar experiencias colectivas, que le posibiliten de esta manera al trabajo ser re-concebido como dotado de autonomía, autocontrol y auto comando, cuyo goce sea pautado por el tiempo disponible para la sociedad, al contrario de la heteronomía, sujeción y alienación, regidas por el tiempo excedente orientado a la acumulación privada del excedente, típica de la sociedad fetichizada que hoy vivimos<sup>268</sup>.

En el próximo capítulo nos centraremos en estudiar las transformaciones que se produjeron en nuestro país como consecuencia de los cambios que se produjeron en las formas de organización de la producción y del trabajo y discutiremos sobre la puesta en marcha de muchas de las tendencias y dispositivos que hemos caracterizado en este capítulo.

---

<sup>267</sup> ARAUJO, A., op. cit., Disponible en <http://www.centroadleriano.org/publicaciones/SocAnaAraujo.pdf>.

<sup>268</sup> ANTUNES, Ricardo, El caracol y su concha: Ensayo sobre la Nueva Morfología del trabajo, Pág. 12

## CAPÍTULO 4

### LA “ARGENTINA DISCIPLINADA”: CUERPOS APTOS PARA EL TRABAJO

*“(…) durante la dictadura militar nos jugábamos la vida para organizar una huelga, luchando contra un despido injustificado, para hacer una manifestación, por más pequeña que fuera. Pero ahora no somos capaces ni de luchar por las ocho horas del Convenio Colectivo de Trabajo. Y decime ¿qué haré si pierdo este trabajo a los cuarenta años, divorciada y siendo una ex – ENTEL?”<sup>269</sup> (Delegada de Telefónica de Argentina)*

El presente capítulo intenta describir los dispositivos de poder que se instrumentaron en la Argentina neoliberal para posibilitar la construcción de cuerpos extraordinariamente productivos. Es decir, busca identificar lineamientos sobre las transformaciones y elementos que permitieron la instrumentación de un nuevo orden laboral y de un sujeto que se requiere acorde. La connotación de ‘nuevo’ hace alusión a que gran parte de las transformaciones que se produjeron en nuestro país tuvieron un sentido fundacional, en tanto corte y ruptura con las formas que asumía un modelo que había regido por casi medio siglo, sin desconocer los matices y las especificidades al interior de este orden.

---

<sup>269</sup> PIERBATTISTI, Damián, La Privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001, Pág. 16. Creemos que esta narración es muy elocuente y gráfica de lo acontecido en el país durante los últimos 40 años. Se pone en evidencia la fragmentación del tejido social, la individualización y estigmatización alcanzadas. Y pone de manifiesto sintéticamente el triunfo y eficacia de los mecanismos de disciplinamiento que operaron sobre los trabajadores argentinos.

Con el objetivo estratégico de aumentar el plusvalor, se diseñó en los centros de trabajo un variado conjunto de mecanismos (de distinta intensidad y dimensión), que incluyeron cambios tecnológicos, organizacionales, y transformaciones en las políticas de ingreso y en las normas internas. Lo que nos interesa de estos mecanismos es que la específica y variable instrumentación de ellos estuvo y está orientada a quebrar la red de relaciones sociales construida por los trabajadores, como sustento de una cultura laboral de resistencia y oposición, para sustituirla por un conjunto de prácticas más favorables a los intereses de las empresas.

En coherencia, con el desarrollo de este trabajo, el centro de nuestro análisis se encuentra orientado a describir las transformaciones en aquellos sectores –que producto de las privatizaciones de empresas estatales- incorporaron en forma acelerada un desarrollo tecnológico de envergadura. Es en estos espacios donde se han plasmado con mayor vigor y visibilidad las pautas que impone esta nueva cultura gerencial.

Aquí cobra importancia la noción de *dispositivo*<sup>270</sup> ya que en la Argentina se configuró –en estas últimas décadas- un dispositivo de poder complejo, en el cual analíticamente podemos distinguir elementos tanto de *orden material* como *simbólico*. En esta investigación, cuyos límites no restringen la posibilidad de futuros avances, procuramos describir el despliegue de este dispositivo que involucra diferentes dimensiones de lo social, a partir de cuya articulación estratégica busca volver productivos los cuerpos.

Algunas innovaciones, desde el punto de vista de la racionalidad empresarial, estuvieron orientadas a instaurar formas contractuales que llevaron los vínculos de trabajo hacia un plano individualización laboral (nuevas formas de contratación promovida, pasantías, locación de servicio) y simultáneamente a la instauración de formas organizativas que estuvieron orientadas hacia la interiorización de nuevos patrones de comportamiento e interpretación de la situación trabajo. Ello ha estado en sintonía con un amplio abanico de dispositivos de control y disciplina que responden a tres principios rectores: desestructuración del oponente, expansión de la disciplina

---

<sup>270</sup> Este concepto fue abordado en el capítulo dos.

directa e interiorización el control<sup>271</sup>. En gran medida, la eficacia de estos principios se orienta a lograr hegemonizar el espacio de trabajo reduciendo la resistencia a su expresión mínima e individual.

El rápido crecimiento del desempleo obró como un factor de fuerte disciplinamiento de los trabajadores de la misma forma que la expropiación de la retaguardia jurídica del movimiento obrero<sup>272</sup>. La articulación de ambas dimensiones (la económica y la jurídica) permiten empezar a delinear elementos que componen este complejo “dispositivo de poder”. Si bien ambas dimensiones fueron factores que redujeron significativamente los márgenes de maniobra de los empleados no explican completamente la adhesión que la empresa suscitó en una porción importante de los trabajadores<sup>273</sup>. Así como la bibliografía local ha planteado reiteradamente la imposibilidad de explicar en forma aislada o determinista la base material, para culparla de los profundos procesos de precarización y desempleo en la Argentina, consideramos que la apuesta también requiere considerar las habilitaciones que formulan al inscribirse en políticas manageriales y a la búsqueda de constituir un nuevo sujeto para un nuevo orden social y técnico. Éste se basa en un movimiento recurrente, que se sustenta en la tensión entre homogeneizar y diferenciar a la fuerza laboral.

En este sentido, los aportes derivados de los *estudios de caso* han puesto en evidencia los efectos de las políticas de gestión del trabajo implementadas y de qué forma se han visto afectadas las relaciones laborales subsumidas en estas nuevas doctrinas que dan centralidad a las áreas de recursos humanos.

Siguiendo el *diseño metodológico* propuesto, el trabajo se completará con la indagación de casos provenientes de fuentes secundarias, analizadas y resignificadas según los intereses de la investigación bajo una técnica de construcción teórica del mismo. Para tal fin se considerarán como casos señeros las investigaciones realizadas

---

<sup>271</sup> MONTES CATÓ, Juan, Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en empresas de telecomunicaciones, Pág. 18

<sup>272</sup> PIERBATTISTI, Damián, *op. cit.*, Pág. 20

<sup>273</sup> *Ibidem*, Pág. 22

por Damián Pierbattisti<sup>274</sup>, Juan Montes Cató<sup>275</sup> y Andrea del Bono<sup>276</sup> en el sector de telecomunicaciones. Debido a la heterogeneidad de la propia producción del conocimiento, uno de los objetos más tratados, por su impacto e innovación, fue el de las empresas de telefonía, que además de su transnacionalización fueron actividades pioneras en la imposición de las nuevas formas de gestionar el trabajo. La combinación de privatización, nueva cultura gerencial, disminución radical de la plantilla de trabajadores, desarrollo tecnológico constituyen sólo algunos aspectos que prefiguraron un escenario sumamente complejo para el desarrollo de las demandas de los trabajadores. En este sentido representa un *caso testigo y paradigmático de cómo se configuraron las relaciones del trabajo en Argentina*.

Asimismo tomaremos como referencia los estudios realizados por Claudia Figari<sup>277</sup> quien ha desarrollado un estudio de casos múltiples en grandes empresas entre 1995-2000: sector alimentación-cervecería; productos electrónicos; farmacéutica, hilatura, neumático y producción de energía eléctrica, en el marco del proceso privatizador de la ex-empresa de servicios eléctricos. Es decir, se busca la interrogación de casos diversos

---

<sup>274</sup> Dicho investigador busca abordar los diversos dispositivos disciplinarios que moldean la forma en que se articula la relación entre trabajadores y empresarios, problematizando la cuestión del poder en los espacios de trabajo, resaltando su vínculo con la dominación y con el andamiaje simbólico y subjetivo sobre el que reposa. En especial, examina la problemática de las relaciones laborales en el sector telecomunicaciones en Argentina tras las privatizaciones de la década de los noventa, detectando estrategias empresariales para imponer nuevas identidades en el trabajo y la construcción de una nueva cultura laboral. Sus planteos cuentan con un sólido marco teórico elaborado a partir de un análisis marxista y foucaultiano. PIERBATTISTI, Damián (2008), La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001, Prometeo.

<sup>275</sup> MONTES CATÓ, Juan (2004) “Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones”, en BATTISTINI, Osvaldo (comp.) El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores y MONTES, CATÓ, Juan (2005) “Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión”, en dichos estudios analiza los dispositivos puestos en marcha en las empresas de telecomunicaciones como mecanismos para imponer la subordinación de sus trabajadores.

<sup>276</sup> Sus trabajos muestran como el trabajo es degradado incluso en las actividades económicas de punta donde la tecnología sirve para la extorsión y deshumanización cada vez mayor de los trabajadores. Si bien su estudio se enmarca en los espacios laborales de la empresa Telefónica en España, encontramos múltiples puntos de convergencia con las estrategias utilizadas en nuestro país. DEL BONO, Andrea (2002) Telefónica. Trabajo degradado en la era de la información, Ed. Miño y Dávila, Bs. As, 2002

<sup>277</sup> La producción de Figari se sustenta en la relación entre trabajo y educación, vinculando las imposiciones de una nueva cultura laboral a partir diferentes trayectos formativos de la fuerza de trabajo. FIGARI, C “Control social y configuraciones sociales emergentes. Efectos de la racionalización en los niveles inferiores del mando”, ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, 2005; Formas de disciplinamiento y nuevas selectividades en la modernización empresarial: Modalidades del control técnico y social en los 90

bajo una línea teórica común que permita el acercamiento a la constatación o refutación de las hipótesis planteadas.

Finalmente es central, en lo teórico-interpretativo, el aporte del estudio realizado por Damián Pierbattisti, en el cual analiza el impacto del proceso de privatización de ENTEL sobre el conjunto de los trabajadores. Este autor, apoyado en una perspectiva foucaultiana<sup>278</sup>, describe los distintos elementos constitutivos del dispositivo de poder para la selección de los cuerpos que requería la fase actual de acumulación del capital. En este sentido, su investigación muestra los aspectos simbólicos y materiales que pretendieron la ‘reconversión’ de los ex - trabajadores estatales a los nuevos diseños empresariales.

#### **4.1 El disciplinamiento social en la Argentina: historización del miedo y el terror**

Antes de avanzar, es preciso realizar una breve historización de ciertos mecanismos y técnicas que posibilitaron construir cuerpos-máquinas, es decir, identificar qué elementos y procesos se pusieron en marcha para la construcción de cuerpos para el trabajo en la Argentina neoliberal.

El estudio sobre la configuración del *mundo del trabajo* en la Argentina de las últimas décadas tiene que enmarcarse, necesariamente, en el proceso de mundialización del capital, ya que las modalidades que asume, responden a dicha dinámica de acumulación, de la cual nuestro país no es ajeno. Gran parte de estas tendencias globales fueron descriptas en nuestro primer capítulo.

---

<sup>278</sup> Los lineamientos generales del programa investigativo que lleva a cabo Damián Pierbattisti, investigador del CONICET, parten de una articulación entre el pensamiento de Michel Foucault y el marxismo, consideramos, junto a él, que ésta es una vía de investigación poco explorada, rica y sugerente para el campo de la Sociología del Trabajo.

En el marco de la crisis abierta en la economía mundial hacia la década de 1970, la intensa pugna entre el capital y el trabajo propició un replanteo profundo de las condiciones de intercambio y producción en el *ámbito nacional*.

Es importante destacar que tomaremos las transformaciones ocurridas en la década del noventa como período de referencia sin ignorar que, las condiciones que permitieron el gran avance del capital sobre el trabajo, se vinculan directamente con los cambios sociales, políticos y económicos productos de la última dictadura militar.

El modelo económico neoliberal desde la mitad de la década del '70 y con mayor empuje en los años '90, implicó una fuerte concentración y centralización del capital, que trajo como consecuencia una distribución regresiva del ingreso, y una precarización creciente de las condiciones de vida de los trabajadores.

Las dictaduras militares y guerras sucias, no sólo en la Argentina sino en varios países de latinoamericana, produjeron una serie de profundas reestructuraciones productivas que impulsaron *la decadencia de la protección del trabajo y el disciplinamiento de la fuerza laboral*.

Para llevar a cabo la fragmentación de la sociedad, se pusieron en marcha mecanismos que posibilitaron aislar a los sujetos en su propia individualidad: poblaciones enteras dispersadas y reorganizadas en una “transversal del miedo”. A través del terror no sólo se llevó a cabo el genocidio, la tortura y la desaparición sistemática de personas, sino que también se destruyó cualquier intento de construcción colectiva del tejido social, generando un profundo corte en la memoria individual y colectiva. El ‘aporte’ fundamental que hace la dictadura a los sectores dominantes es el “aniquilamiento” de buena parte de los cuadros políticos que hacían posible la organización y movilización de los sectores populares, abortando la lucha social por medio del asesinato y el terror<sup>279</sup>. En su libro *‘Sistema político y modelo de*

---

<sup>279</sup> LOZANO, Claudio, “Introducción”, en BASUALDO, Eduardo, Modelo de acumulación y sistema político en Argentina. Notas sobre el transformismo argentino durante la valorización financiera (1976-2001), Pág.126. A partir de la instauración de la dictadura militar que se inicia el 24 de marzo de 1976, las Fuerzas Armadas modifican los elementos centrales de la doctrina vigente. Así, abandonan la concepción de que el crecimiento económico y la inclusión social constituyen pilares básicos para superar



*acumulación en la Argentina'*, Eduardo Basualdo (2001) realizó una caracterización de las estructuras económicas, políticas y sociales en Argentina, recurriendo al concepto gramsciano de "transformismo" para explicar la etapa iniciada en 1976 y claramente en crisis desde el 2001. El patrón de acumulación basado en la "valorización financiera", que generó altísimos niveles de exclusión, fue posible gracias a la instalación del "terror" como clave del disciplinamiento social; primero con la modalidad de la represión (genocidio), luego con la forma explícita de "terror de mercado" y finalmente en el marco de la hiper-recesión y el desempleo<sup>280</sup>.

Durante el denominado Proceso de Reorganización Nacional, el disciplinamiento social funcionó aplicando sin titubeos un control de las poblaciones vía el terror. En este sentido, tomaremos algunas reflexiones de Juan Carlos Marín sobre este proceso; comprender las dimensiones de esta etapa histórica, se convierte en una clave de interpretación básica sobre los procesos actuales. En palabras de dicho autor:

*“La base del terror subjetivo se sustenta en un mecanismo de dominio que el poder ejerció implacablemente sobre los cuerpos (individuales y colectivos) cuestionadores del bloque dominante. Esto implicó un quiebre de la relación que cada uno establece con su propio cuerpo. La dictadura recuerda la pérdida de capacidad para generar efectos sociales, partir del motor que es nuestro propio cuerpo, que es materialidad y conciencia crítica a la vez<sup>281</sup>. La dictadura logró una de sus victorias más importantes: una sociedad disciplinada y una franja considerable de sus intelectuales*

---

los conflictos sociales, y la reemplazan por otra encaminada a disciplinar y controlar a los sectores populares mediante la desindustrialización, la concentración del ingreso y la represión. Además, replantean el contenido y la amplitud de la represión que en la Doctrina de Seguridad Nacional estaba circunscripta a las vanguardias armadas que surgen a partir de la revolución cubana y del “Cordobazo”. Del golpe militar en adelante, la represión ocupa un lugar central y desconocido, aplicando sobre todos los integrantes de las organizaciones populares, el secuestro, la tortura y el asesinato, que en conjunto definen la trágica figura del “desaparecido”. Ibidem, Pág. 34

<sup>280</sup> Los sectores dominantes han procurado recuperar su hegemonía en crisis, mediante la aceptación de ciertas reivindicaciones populares y, simultáneamente, la recreación de liderazgos políticos (por la cooptación de cuadros ajenos o el surgimiento de propios) y la búsqueda de nuevos modos de disciplinamiento social. La centralización de la atención pública en aparentes "olas de inseguridad" apunta a recrear un miedo disciplinante, que constituiría un cuarto tipo de temor, posterior a los miedos generados por la represión ilegal, la hiperinflación y la hiperdesocupación.

<sup>281</sup> MARIN, Juan Carlos, op. cit., Pág.15

*“desarmados”, acoplados a ella. El efecto del terror subjetivo sobre la sociedad argentina es todavía hoy evidente<sup>282</sup>”.*

Si entre 1976 y 1983, la dictadura implementó un mecanismo de terror en donde el suplicio se combinó con otras formas de control social en gran escala. *¿Qué nuevas configuraciones adquiere el disciplinamiento social desde 1983 a nuestros días?*

Marín, en relación con el desarme de los intelectuales argentinos, plantea que el cuerpo académico es el producto de un cuerpo aterrorizado, la reestructuración de ese ámbito es un campo propicio para el desarme intelectual. Es un ejemplo en pequeña escala de lo que sucedía en gran parte de la sociedad argentina y que se acentuó en los ‘90 cuando los panópticos se refinaron y la sociedad de control puso su impronta. *“Ya no hace falta el ejército en las calles, porque el terror subjetivo es la nervadura que organiza y sostiene el espacio social<sup>283</sup>”.*

La vigencia del terror impuso durante largo tiempo una consigna como clave para pensar lo social. Ésta fue: “cómo evitar lo peor”. Sin duda alguna, el imaginario colectivo que permitió y justificó las interferencias efectuadas por el poder político sobre la justicia para garantizar la impunidad de los represores (obediencia debida, punto final), estuvo signado por la consigna expuesta. Esto era —supuestamente— lo que debía hacerse a los efectos de evitar que una medida justa —enjuiciarlos— promoviera un nuevo genocidio. También legitimó, durante mucho tiempo, el no cuestionamiento al régimen de convertibilidad el temor a que pudiera reeditarse un nuevo fenómeno hiperinflacionario<sup>284</sup>. Del mismo modo, aún hoy se fundamenta la necesidad de precarizar las condiciones laborales como garantía para combatir la desocupación. En suma, y desde esta perspectiva, la coacción, la violencia ejercida

---

<sup>282</sup> Ibidem, Pág.19

<sup>283</sup> Ibidem, Pág. 20

<sup>284</sup> El proceso hiperinflacionario de 1989 constituye el punto de partida para crear las condiciones necesarias que permitan imponer una serie de reformas de carácter neoliberal. Pero las bases sobre las que se apoyaban tales condiciones no pueden comprenderse sino a partir de las radicales transformaciones socio-económicas impuestas por la última dictadura militar (1976-1983) Se trata del reemplazo de un modelo centrado sobre la industrialización sustitutiva por otro de valorización financiera.

política y económicamente por parte de los sectores dominantes, es la clave del disciplinamiento social y la integración económica es la garantía de su reproducción<sup>285</sup>.

En relación a este punto, las categorías de *fantasmas* y *fantasías* provenientes del corpus conceptual de Scribano alcanzan un potencial explicativo. Estas actúan como mecanismos de sujeción, él nos apuntará que la estructura de lo fantasmal, de aquello social hecho cuerpo que regresa como horroroso, es una de las claves del congelamiento de la acción y de la rebeldía de millones de sujetos. Los fantasmas y fantasías sociales hay que entenderlos como mecanismos de soportabilidad social y dispositivos de regulación de las sensaciones. Mientras las fantasías ocuyen el conflicto, invierten (y consagran) el lugar de lo particular como un universal e imposibilitan la inclusión del sujeto en los terrenos fantaseados, los fantasmas repiten la pérdida conflictual, recuerdan el peso de la derrota, desvalorizan la posibilidad de la contra-acción ante la pérdida y la derrota. Una de las astucias más relevantes de estos dispositivos es no tener un carácter estructurado proposicionalmente: no están escritos ni dichos; son prácticas que traban y destraban la potencialidad del conflicto, sea como “sin-razón”, sea como amenaza. Fantasías y Fantasmas nunca cierran, son contingentes pero siempre operan, se hacen prácticas.<sup>286</sup>

En este sentido, el régimen dictatorial preparó el camino que la “democracia” neoliberal necesitaba para la aplicación de las reestructuraciones capitalistas, no sólo a nivel material sino también simbólico. Así, las políticas neoliberales de la década de los 80’ y que cobraron todo su vigor a comienzos de los 90’, tendieron a fortalecer y consolidar un nuevo patrón de acumulación que produjo grandes modificaciones en la relación capital-trabajo, desplegándose una dinámica de predominio del capital sobre el

---

<sup>285</sup> LOZANO, Claudio en BASUALDO, op. cit., Pág.126

<sup>286</sup> SCRIBANO, Adrián, *Fantasmas y fantasías sociales: notas para un homenaje a T. W. Adorno desde argentina*, Pág. 90. Las fantasías y los fantasmas operan donde emerge la oportunidad de exigir trabajo “*porque el país está mejor*”, aparece el fantasma de la “*represión*”; donde surge la posibilidad de pedir aumento salarial “*porque este gobierno es progresista*”, aparece el fantasma del “*cuidado con el regreso de la inflación*”; donde emerge (a través de la palabra del presidente) la fantasía del “*luchen contra las privatizadas*”, aparece el Fantasma del “*si se van las empresas, no habrá trabajo*”. La promesa de la fantasía trae aparejado la amenaza del fantasma. SCRIBANO, Adrián, *La fantasía colonial argentina*. [www.rebelión.com.ar](http://www.rebelión.com.ar)

conjunto de los trabajadores, lo cual se manifestó claramente en un fuerte proceso de concentración del capital, y en una redistribución regresiva del ingreso con altos niveles de desempleo y de exclusión social.

En este marco, se desplazó la intervención estatal desde la protección del trabajo hacia una serie de medidas que pretendían fortalecer al sector empresarial, se propuso reinstaurar la competencia en el mercado de trabajo y focalizar la intervención social del Estado en los indigentes, es decir, restringir la asistencia a los más pobres, dejando en los asalariados la responsabilidad del financiamiento y provisión de su propia seguridad social.

Desde entonces, la lógica del nuevo régimen de acumulación (a pesar del crecimiento del PBI en ciertos períodos), provocó un incremento de la desocupación, la caída de los salarios reales y de la parte de los asalariados en la distribución funcional del ingreso, la eliminación de normas protectoras y cambios en el sistema de relaciones individuales y colectivas de trabajo, que debilitaron el poder y la capacidad de negociación de las organizaciones sindicales.

A continuación, describiremos algunas de las reformas que produjeron profundas modificaciones en las históricas formas de regulación del trabajo en nuestro país. Entender y dar cuenta de estas transformaciones no es un dato menor, ya que las mismas dotaron de un marco legal y jurídico que el capital necesitaba para la implementación de nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo.

## **4.2 La “Argentina flexible”: reformas neoliberales en el ámbito del trabajo**

La sociedad argentina fue testigo y partícipe, durante la década de los noventa, de uno de los procesos de transformaciones económicas y sociales más profundos y acelerados de la historia del país. A partir del año 1991, se instauró un nuevo régimen

macroeconómico sustentado en la Ley de Convertibilidad (Ley 23.928) que implicaba el anclaje del tipo de cambio a través de una paridad fija con el dólar estadounidense.

La vigencia simultánea de la Convertibilidad, que determinó una situación de precios relativos sumamente desfavorable para la producción local, conjuntamente con la aplicación del modo más estricto y violento de las *políticas de ajuste estructural* derivaron en una situación cuyos elementos centrales, pueden sintetizarse del siguiente modo: i) se produjo la culminación del proceso de desindustrialización comenzado con la política de liberalización externa implementada por la última dictadura; ii) se completó el proceso de privatización de los servicios públicos; iii) se profundizó el proceso de liberalización comercial y financiera; iv) se aceleró el proceso de endeudamiento público externo; v) se flexibilizó la legislación laboral, bajando los costos de contratación y aliviando las responsabilidades empresarias frente a los riesgos laborales; vi) se transformó la lógica de las instituciones sociales, deteriorando los componentes universales, privatizando la gestión de los seguros sociales, y guiando, con la lógica de la focalización y descentralización, la política social asistencial.<sup>287</sup>

Los efectos negativos del Plan de Convertibilidad (PDC) sobre el empleo fueron evidentes, la apertura económica y la sobrevaluación de la moneda local produjeron un aumento en la demanda de bienes intermedios importados y de mano de obra calificada. A esto siguió una disminución de la demanda de obra no calificada que se tradujo en aumento del desempleo.

La experiencia argentina (1991-2001) es interesante porque pone a la luz los efectos negativos de la apreciación de la moneda: importante déficit comercial en el sector manufacturero, desaparición de sectores enteros de la industria nacional, reprimarización de la economía, flexibilización del trabajo, evolución de las remuneraciones salariales muy por debajo de la evolución de la productividad del trabajo, informalización del trabajo creciente y, por consiguiente, pérdida de derechos y

---

<sup>287</sup> RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C y REYES, M., La política social en la Argentina post-convertibilidad: las políticas asistenciales como respuesta a los problemas de empleo, Pág. 3 El último punto alude al proceso que Foucault denomina la privatización de las políticas sociales, tal como mencionamos en el capítulo 2.

de las protecciones, criminalizaciones de los conflictos sociales y tendencia a la atomización del mundo del trabajo<sup>288</sup>.

En ese período la estructura, dinámica, y las instituciones reguladoras del mercado de empleo sufrieron cambios importantes. Desde el Estado, tanto la política macroeconómica de tipo de cambio nominal fijo con apertura comercial y financiera, como los cambios en la legislación laboral para “flexibilizar” el mercado de empleo, indujeron y avalaron un proceso de reestructuración empresarial que buscó reducir costos e incrementar la “competitividad” sobre la base de una racionalización de la mano de obra y la precarización de las relaciones laborales<sup>289</sup>.

Así, las transformaciones que sufrió el mercado de trabajo y sus regulaciones, producto de la aplicación de las políticas neoliberales, estuvieron marcadas por el desempleo estructural, y la informalización de los trabajadores. Se trataba de la conformación de un mercado de trabajo segmentado y fragmentado<sup>290</sup>, que a su vez, va a tener como características la tendencia a la subocupación y a la consolidación de múltiples formas de empleo de tiempo parcial, que arrastraron consigo la diversificación e individualización de las relaciones laborales.

En ese sentido, las políticas neoliberales de esta década vinieron a *borrar y aniquilar un sistema de relaciones laborales* que, basado en la negociación a través del convenio colectivo de trabajo, pretendía garantizar la canalización institucional de ciertas demandas relacionadas con el cumplimiento de los derechos laborales básicos. Por el contrario, la política concebida y expresada en las negociaciones a partir de la década de

---

<sup>288</sup> SALAMA, P citado por PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 33

<sup>289</sup> GIOSA ZUAZÚA, Noemí, La estrategia de la administración Kirchner para enfrentar los problemas del mercado de empleo, Pág. 2

<sup>290</sup> “El mercado de trabajo funciona así como una gran bomba aspirante-expelente: los asalariados contratados por tiempo indeterminado que gozaban de estabilidad y protección social son los que en mayor proporción salen despedidos desde las empresas y organizaciones, mientras ingresan a las mismas en gran proporción trabajadores precarios, contratados temporariamente, de manera eventual o por tiempo determinado, por períodos de prueba, o como pasantes. Se refuerza así la estructuración de mercados de trabajo segmentados: primarios y secundarios dentro de las firmas u organizaciones y por otra parte mercados internos y externos.” NEFFA, Julio C, “La forma institucional relación salarial y su evolución en la Argentina” en BOYER, Robert y NEFFA, Julio C. (coords), La economía Argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas, Pág. 3

los '90, concedió amplios márgenes de arbitrariedad a favor del capital en la gestión y organización del proceso de trabajo.

Si la relación laboral por tiempo indeterminado, con una cierta cobertura social y con indemnización, supo ser el horizonte normativo la norma en Argentina<sup>291</sup>, el nuevo escenario laboral mostraba una fuerza de trabajo heterogénea y de morfología compleja, en la que aparecen una gran diversidad de modalidades de contratación.

Durante este período, se adoptaron y reformaron numerosas normas legales y reglamentarias que procedieron a una *nueva regulación en el uso de la fuerza de trabajo* por parte de las empresas y organizaciones, haciendo más “competitivo” el mercado de trabajo, introduciendo la flexibilización externa, abaratando y facilitando los procesos de reclutamiento y despidos.<sup>292</sup>

En paralelo al proceso de re-estructuración empresarial, se fue construyendo el marco legal para la “flexibilización” laboral. La reforma en la legislación laboral fue el marco institucional que permitió desde lo legal, y promovió desde lo extralegal, procesar las estrategias empresariales, es decir, las reglamentaciones y modificaciones contribuyeron a crear un marco regulatorio propicio a las necesidades de acumulación del capital en nuestro país<sup>293</sup>.

Los cambios de las normas e instituciones que regulaban las relaciones laborales se orientaron a restablecer el poder y las atribuciones de control y disciplinamiento de los empresarios privados respecto de sus asalariados en cuanto al proceso de trabajo, y a introducir la flexibilización interna y externa de la fuerza de trabajo, a facilitar la externalización de la fuerza de trabajo, la reducción de los costos laborales directos e

---

<sup>291</sup> La ley de Contrato de Trabajo 20.744 (LCT) promulgada en 1974 establecía la obligación del empleador de registrar la relación laboral, lo que implicaba, desde el inicio, abonar las cargas de seguridad social. Asimismo establecía un régimen restrictivo en cuanto a la suscripción de contratos por tiempo determinado paralelamente a un régimen de indemnización por despido incausado tendiente a incentivar la continuidad de los contratos. Uno de los aspectos esenciales de esta ley es la modalidad de los contratos por tiempo indeterminado.

<sup>292</sup> SOROKIN, Isidoro y GIACOBONE, G. *Violencia estructural del desempleo en los nuevos patrones de acumulación*, ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, Pág12

<sup>293</sup> GIOSA ZUAZÚA, Noemí, op. cit., Pág. 2

indirectos, la reducción de la conflictividad y su apartamiento del derecho laboral, provocaron la privatización de los sistemas de seguridad social y la descentralización de la negociación colectiva, junto con la gestión individualizada de la fuerza de trabajo y la segmentación del colectivo de trabajo<sup>294</sup>.

La política laboral tendió en general a ajustar la normativa legal a las nuevas condiciones del intercambio en el mercado de trabajo y se orientó por el propósito de adaptar la fuerza de trabajo (y a los propios sujetos), a las nuevas condiciones de producción (en cantidad, calidad y disciplina laboral). Se apuntó, prioritariamente, a: disminuir el riesgo empresario y los costos de producción; favorecer la rotación de la mano de obra, eliminando la rigidez de los contratos y los costos del despido; flexibilizar la gestión del tiempo de trabajo (jornada, vacaciones), etc. Se impusieron, de esta manera, formas laxas de contratación, condiciones laborales altamente precarizadas, proliferando ocupaciones transitorias, desvalorizadas y desprotegidas.

Las reformas y en particular la primera *Ley Nacional de Empleo* fue elaborada con el objeto modificar las relaciones laborales y las funciones del Estado en esta materia, de modo de poder amortiguar los impactos que el proceso de apertura económica y la reconversión productiva generarían sobre el nivel de empleo.

La flexibilización fue desde entonces instrumentada de diversas maneras: vía modalidades contractuales de tiempo determinado, actividades laborales que no adoptaron las modalidades de un verdadero empleo (pasantías, becas, planes de empleo de carácter administrativo, etc.), la instauración de un régimen paralelo de contratación laboral, la contratación de trabajos o servicios temporarios o eventuales y por último la modificación del régimen indemnizatorio, para hacerlo más sencillo, menos burocrático y menos oneroso.

Dentro de las reformas que redujeron la protección laboral y flexibilizaron la contratación de trabajadores se encuentra el denominado “*período de prueba*” para

---

<sup>294</sup> NEFFA, Julio, Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el periodo 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo. Disponible en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/ceil/neffa1.pdf>



contratos por tiempo indeterminado, durante el cual el empleador adquirió el derecho de despedir al trabajador sin incurrir en el pago de indemnización, e inclusive se llegó a reducir, o incluso a exceptuar, el pago de algunas contribuciones patronales a la seguridad social.

Además, se incorporaron *nuevas formas que flexibilizaron las contrataciones*: el contrato por tiempo determinado inclusive para tareas no transitorias o estacionales, los contratos por “aprendizaje”, y las “pasantías”.

Estas reformas fueron avanzando durante los años ‘90 con variantes, marchas y contramarchas, en su diseño e implementación. Una característica común a estas nuevas formas contractuales fue la *reducción del costo laboral no salarial*, en comparación con los contratos “típicos” por tiempo indeterminado.

Asimismo se verificó durante este período la *reducción constante en las contribuciones patronales al sistema de seguridad social*, que conllevan a un desfinanciamiento del mismo. De este modo durante la década del noventa se recurrió a la práctica que consistió en desfinanciar al sistema – a pesar de que la misma había mostrado no ser eficaz, para compensar el impacto en los costos empresarios de la sobrevaluación del tipo de cambio. En este caso, además, la rebaja de los impuestos al salario a cargo del empleador pretendió construir una imagen legitimante para el nuevo sistema de previsión social: que el mismo debía financiarse esencialmente con los aportes personales<sup>295</sup>.

Otro aspecto a considerar en este lapso, fue la autorización y el estímulo para instalar legalmente variados sistemas de *terciarización, subcontratación y externalización de la fuerza de trabajo*, estrategias empresariales que disminuyen costos, transfieren los riesgos hacia terceros y facilitan la vulneración del régimen de control de las normas laborales y de la seguridad social.

---

<sup>295</sup> Durante este periodo se sancionó la Ley 24.241/93 *Ley nacional del Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones*, estableciendo un sistema dual en materia de jubilaciones: al lado del sistema “estatal de reparto” tradicional, donde el monto de los haberes de la mayoría de jubilados y pensionados se deterioró en términos reales por no ajustarse periódicamente respecto de la inflación, se instauró el sistema “privado de capitalización” operacionalizado por medio de las AFJP.

La flexibilización del uso de la fuerza de trabajo fue objeto de varias normas entre ellas mencionaremos:

- Ley Nacional de Empleo (24.013) sancionada en el año 1991.
- Ley de Fomento del Empleo (24.465) de 1995.
- Ley de Reforma Laboral (25.013) promulgada en 1998.
- Ley de Reforma Laboral (25.250) sancionada en 2000.
- Ley de Ordenamiento laboral (25.877) del año 2004.

El panorama que hemos expresado no da cuenta de la totalidad de los cambios que acontecieron en estos últimos años, fueron tantos y de tal envergadura que supera los límites de este trabajo, sin embargo, consideramos que el contenido de las mutaciones, el sentido y orientación de las mismas queda esbozado<sup>296</sup>.

### **4.3 El proceso de las privatizaciones: “Nada que deba ser estatal, permanecerá en manos del Estado”<sup>297</sup>”**

Además de las transformaciones mencionadas es necesario tener en cuenta otro cambio sustancial, íntimamente ligado, que influyó directamente en la situación del empleo y desempleo: *las privatizaciones de empresas estatales*.

Las privatizaciones modificaron los patrones sobre los que se basaba la organización laboral y fundamentalmente el vínculo entre el capital y el trabajo, es decir, el nuevo

---

<sup>296</sup> Es abundante la literatura que aborda la impronta de las reformas neoliberales en la Argentina: ver autores como Neffa, estudios del CIEPP, Beccaria, Adriana Marshall, Gambina, TEL, etc.

<sup>297</sup> Esta frase fue pronunciada por el entonces ministro de Obras y Servicios Públicos (¡!) Roberto Dromi. Con la habilitación que propulsaron las leyes de Reforma del Estado y de Urgencia económica, en menos de 4 años en la Argentina se privatizaron más de 90 empresas alcanzando los más disímiles y estratégicos sectores (petróleo, agua, gas, luz, telefonías, aerolíneas, medios de comunicación, sistema previsional, correo postal, ferrocarriles, etc.)

patrón de acumulación facilitó que el capital impusiera nuevos comportamientos sociales y despliegue del capital sobre el conjunto de los trabajadores.

La privatización abarcó empresas productivas y de servicios, activos públicos como las reservas petroleras, actividades de regulación y hasta de control social como la emisión de documentos de identidad. Una de las especificidades de este proceso fue la celeridad con la que se llevó a cabo, es decir, se realizó con una rapidez inusitada bajo la atenta mirada y supervisión de los Organismos multilaterales de Crédito (FMI, Banco Mundial, BID).

En ese momento, existía una puja central al interior del bloque dominante que giraba en torno a la apropiación del excedente social. Por un lado, se encontraban los conglomerados locales que eran los proveedores del Estado y que se habían beneficiado con las políticas oficiales orientadas a reforzar su poder (por medio de promoción industrial, estatización de sus deudas privadas, etc.). Y por otro lado, el otro grupo que estaba conformado por los acreedores externos que tenían títulos de la deuda externa argentina.

El proceso de privatizaciones supuso, de alguna manera, la “*armonización*” de este conflicto, dado que para el primer grupo, conglomerados locales, las empresas públicas (EP) constituían dos posibilidades: reforzar su posición en el mercado y extender sus actividades a otros sectores de la economía. En tanto, para los acreedores externos, las privatizaciones eran la forma de reestablecer los pagos de los servicios de la deuda a través del mecanismo de “capitalización de títulos de la deuda externa” en la transferencia de los activos del Estado<sup>298</sup>.

Particularmente, nos interesa señalar el caso de la privatización de ENTEL (Empresa Nacional de Telecomunicaciones) que se produjo el 8 noviembre de 1990. En este proceso, participaron el “*Citybank*”, banco que aportaba los títulos de la deuda externa; el grupo local “*Technint*”, que formaba parte de la “patria contratista” en tanto que empresa perteneciente a los proveedores del Estado y la operadora internacional

---

<sup>298</sup> PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 29

“Telefónica de España”, empresa encargada de proveer el servicio telefónico<sup>299</sup>. Esta pluralidad de actores demuestra la convergencia de intereses que tenían los diversos agentes sociales. Así como las privatizaciones constituían una forma “armonizar” los intereses divergentes al interior del bloque dominante, se presentaban como una señal inequívoca a los mercados, de cual sería el camino a seguir por la gestión menemista (1989-1999)

La celeridad con la que se transfirieron los activos estatales al sector privado, la taxitud con la que se cumplieron los cronogramas acordados y carácter integral y abarcativo de la desestatización que se llevaría a cabo, eran señales de la decisión del gobierno argentino<sup>300</sup>.

Por mencionar un dato sintomático de la envergadura de este proceso, en la Argentina las empresas telefónicas triplicaron la tasa de rentabilidad de las principales operadoras del mundo. Al momento de la privatización, ENTEL contaba con más de 40.000 empleados. En menos de 10 años dicho plantel se redujo a la mitad. Si se analizan los índices de productividad de ambas compañías, la variación entre noviembre de 1990 y septiembre de 1999 arroja los siguientes resultados<sup>301</sup>:

-Con relación a la *cantidad de líneas en servicio* se produce un aumento del 137.5% durante este periodo

-El *personal ocupado* desciende en un 52.3 %. Al momento de la privatización, ENTEL contaba con unos 42.000 trabajadores mientras que hoy la planta de las empresas telefónicas (TDA y TELECOM) ronda los 20.000 trabajadores.

-*Líneas en servicio por personal ocupado* la variación es de 397.4%.

Principalmente, abordaremos las estrategias que utilizó Telefónica de Argentina (TDA) en la gestión de la fuerza de trabajo. Sin embargo, podemos arriesgar que la privatización de ENTEL permeó, por su centralidad, el resto de las privatizaciones; fundamentalmente, en lo que concierne al management de la fuerza de trabajo, así como

---

<sup>299</sup> Ibidem, Pág. 27

<sup>300</sup> Ibidem, Pág. 44

<sup>301</sup> La fuente de dichos datos es el Área de Economía y Tecnología de FLACSO, Ibidem, Pág. 59

a los cambios culturales que produjo el capital. Es bueno aclarar que excede los límites de esta investigación, las particularidades y especificidades que presentó cada rama de actividad.

Un informe del Taller de Estudios Laborales (TEL) indica la cantidad de personal que fue despedido en las empresas estatales tras el paso a manos privadas:

<b>Empresa</b>	<b>Personal de planta</b>	<b>Personal despedido</b>	<b>Personal resultante</b>	<b>%</b>
OSN	9446	4251	5195	55%
ENTEL	45882	29690	16192	35%
YPF	34870	5700	29170	84%
Aerolíneas Argentinas	10283	4840	5443	53%
<b>Total</b>	<b>131269</b>	<b>55888</b>	<b>75381</b>	<b>57%</b>

Fuente: Elaborado por el Taller de Estudios Laborales en base a diversas fuentes. Informe presentado en Seminario sobre Reforma del Sector Energético en el Mercosur. Instituto Cuesta Duarte - PIT -CNT, Montevideo, 1997.

Una vez caracterizado, aunque en forma apretada, el marco de las transformaciones estructurales que sufrió nuestro país en las últimas décadas, nos centraremos en describir la articulación de estos elementos con otras dimensiones que permiten determinar la complejidad que reviste la comprensión de este nuevo escenario. Si bien este cuadro muestra la gigantesca expulsión de mano de obra, producto de las privatizaciones, sólo indica un resultado: estos números no alcanzan a dar cuenta de los procesos que posibilitaron tamaña empresa. Como hemos expresado con anterioridad, la imposición de este orden laboral requirió no sólo del aumento de la desocupación como mecanismo disciplinante sino que necesitó articular otros factores y dispositivos para imponer las transformaciones en los espacios laborales.

En este sentido, no queremos pasar por alto una cuestión que aparece con cierta nitidez y complejiza el abordaje de estas problemáticas. La misma se relaciona con la

versatilidad que mostró el capital en este trayecto. Nos referimos a los múltiples giros y contragiros en sus estrategias de control; ensayando una variedad de técnicas y tácticas. Esta mutabilidad le permitió al capital inventar y reinventar estrategias para aumentar su dominación, recreó nuevas figuras (ej: retiros voluntarios), cambió el tratamiento de la fuerza de trabajo -lo veremos aplicado especialmente en los jóvenes-, y provocó 'resemantizaciones' de viejas nominaciones dentro de los espacios de trabajo.

#### **4.4 La imposición de un nuevo orden laboral, dispositivos disciplinarios: la imbricación de los órdenes material y simbólico**

Para llevar acabo la instrumentación de un orden laboral, no sólo fue preciso flexibilizar aspectos relativos a la producción y a lo tecnológico sino también flexibilizar la mano de obra. En este sentido, la nueva cultura laboral que se comenzó a gestar requería de un sujeto funcional y adaptable a las necesidades del capital. Es decir, se pusieron en marcha un conjunto de mecanismos disciplinarios y de control que se orientaron a debilitar un tejido de relaciones sociales en detrimento de una cultura laboral de resistencia, para imponer prácticas más favorables a los objetivos empresariales.

En este sentido, para las direcciones de las empresas era necesaria la reconfiguración de aspectos tecnológicos, normativos y elementos simbólicos propios de esa cultura de oposición que había regido durante décadas. Para alcanzar tales fines, se desplegaron una gran multitud de estrategias que buscaron allanar el camino de posibles obstáculos para su libre gestión.

Este proceso engloba una complejidad y heterogeneidad de factores explicativos; dar cuenta de la totalidad de éstos supera holgadamente los objetivos de este trabajo. Sin embargo, mediante la ilustración de casos analizados, daremos cuenta de algunas de las mutaciones que se producen en los espacios de trabajo. Es decir, las tendencias que expresaremos a continuación, no son generalizables al conjunto de las transformaciones

que ocurrieron en las relaciones de trabajo en el país, no obstante, son la expresión de algunas de las modalidades que asumió el capital como respuesta a la crisis que presentó.

Con el fin de ordenar la exposición, describiremos, en primer lugar, la heterogeneización de los vínculos laborales que posibilitó la segmentación del colectivo de trabajo. Este es uno de los aspectos que da cuenta de los cambios que se produjeron en la ‘composición de la fuerza de trabajo’. En esta nueva conformación, los jóvenes cobraron cierto protagonismo como sujeto de interés para el capital, no sólo por su mayor dominio de la tecnología sino también por su menor identificación con los valores de una cultura de trabajo asociada con un activismo sindical.

De este modo, el capital requirió un nuevo perfil de trabajador, generando un proceso de recambio cultural mediante la aplicación de políticas de reclutamiento y de descarte de personal en sintonía con las nuevas prácticas gerenciales. Este recambio cultural no sólo fue producto de políticas de entrada y salida de mano de obra sino también de la aplicación de dispositivos de carácter simbólico que apelaron a la distinción entre los ‘antiguos’ y los ‘nuevos’ trabajadores. La estrategia de la estigmatización y el examen permanente fueron algunos de los mecanismos que abonaron esta discriminación.

Por último, desarrollaremos las diversas mutaciones semánticas que posibilitaron la articulación de discursos que operaron como legitimadores de la obturación del antagonismo en los espacios de trabajo.

En síntesis podemos argumentar que el eje fundamental que orientó dichas acciones tiene como telón de fondo la oclusión del conflicto, el enmascaramiento de la dominación y la fragmentación del colectivo de trabajo. La implantación de diversas técnicas disciplinaria tienden no sólo a actuar inhibiendo contra -discursos que articulen una resistencia colectiva sino que son más eficaces en la medida que borran del horizonte, el mismo hecho de constituir una acción colectiva.

#### **4.4.1 Heterogeneización de los vínculos laborales: la multiplicación de las formas de contratación**

Es importante recordar que la disciplina no aparece en la relación establecida entre capital y trabajo como un fin en si misma, sino que es una manera de posibilitar la extracción de plusvalor de la forma menos accidentada posible, para lo cual se hacen necesarios ciertos dispositivos que dinamicen el proceso<sup>302</sup>. El perfeccionamiento de esta extracción se produce a través de fuertes procesos individualización y de la erosión del rol político y de resistencia de las instancias colectivas institucionalizadas, logrando a partir de la difusión de un discurso en el que el capital y trabajo diluyen sus diferencias y se apersonan uno frente al otro como individualidad en igualdad de condiciones, esto es, desconociendo la base conflictiva, desigual y colectiva sobre la que se asienta esta relación.

Las actuales formas asumidas por las relaciones laborales aparecen sombreadas por esta estrategia que intenta re-individualizar el conflicto y llevarlo al plano personal para deslegitimar y quitar poder de acción e intervención a las instancias colectivas establecidas. Existen en nuestro país dos estrategias individualizadoras complementarias:

1. Las formas de contratación, implicadas con la expulsión del sindicato del manejo y gestión del mercado de trabajo. La división contractual que implica la realización de un mismo oficio o labor dentro del proceso productivo bajo diferentes condiciones.

2. Las formas de gestionar la fuerza de trabajo, a través de dispositivos que inhiben la intervención sindical en la resolución de los conflictos<sup>303</sup>.

---

<sup>302</sup> DROLAS, A, MONTES CATÓ, J y PICCHETTI, V., op. cit., Pág. 98

<sup>303</sup> Ibidem, Pág. 99



Estas consecuencias fueron facilitadas por la nueva legislación que implicó la flexibilización de las normas que incrementaron las prerrogativas empresariales a la vez que profundizaron el deterioro del poder de negociación del trabajo frente al capital. Los imperativos de reducir costos y de adaptar el trabajo a los requerimientos de “competitividad” y “eficacia” aumentaron la tendencia a la subcontratación, a la tercerización y a la reducción del tamaño del plantel de trabajadores efectivos, incrementando la cantidad de contratos por tiempo determinado y a tiempo parcial, por locación de servicios y del empleo precario<sup>304</sup>.

Las *formas promovidas de empleo* fueron denominadas peyorativamente “contratos basura”, por ser un eufemismo que encubría la *institucionalización y legalización de la precariedad y desprotección laboral* y así también por ser conformar una forma de legitimación de la flexibilidad externa como instrumento de políticas activas de empleo. Tal como se sostiene en el capítulo uno, la *flexibilización externa* de la fuerza de trabajo: responde a la necesidad de las empresas de ajustar rápidamente, con procedimientos administrativos simples y ágiles y con bajos costos en materia de despidos, su dotación de personal a las rápidas e impredecibles variaciones de la demanda, proceso que vulnera la anterior estabilidad y promueve una más rápida rotación de la fuerza de trabajo entre las organizaciones y unidades productivas, acelerando el paso por el mercado de trabajo. Se rompe la anterior ecuación de intercambio de estabilidad y salarios crecientes contra disciplina y subordinación.

El tipo de contrato implica una base objetiva desde la cual se ejerce el sometimiento de los trabajadores a la autoridad de la empresa. En este sentido, el factor *miedo al despido* contribuye a potenciar la inclinación a la obediencia. El *trabajador contratado*, a través de la puesta en práctica de figuras legales, entra en el espacio de trabajo en una posición claramente diferenciada respecto al resto de los trabajadores y motivado de alguna manera por valores individuales.

---

<sup>304</sup> La Ley Nacional de Empleo (24013/91) introdujo las “*formas promovidas de empleo*”, todas de carácter precario, en el sentido de que sus titulares no son propiamente asalariados, no tienen derecho a un contrato de duración por tiempo indeterminado ni están protegidos legalmente contra los despidos arbitrarios mediante el preaviso y el pago de la indemnización.

Si bien existen diferencias en las características de los contratados, los elementos comunes permiten suponer que es personal poco propicio a la participación sindical y a la acción colectiva. El término de algunos contratos, dos o tres meses, dificulta cualquier tipo de seguridad, organización o planteo de reivindicación por parte de los contratados.

Otra estrategia de tratamiento diferencial de la fuerza de trabajo fue “sacar fuera de convenio” a los trabajadores que se encuentran encuadrados en esta figura, esto trae como consecuencia el aumento de la sujeción, debido que se entabla una relación laboral de manera individual y no colectiva. Alrededor del 12% del total de la empresa según datos de Telefónica<sup>305</sup> era personal fuera de convenio, este conjunto de trabajadores era uno de los blancos a los cuales apuntaba la empresa como objeto de fidelización y compromiso con los fines de la filosofía empresarial.

La diversificación de la situación jurídico-laboral impactó no sólo el vínculo contractual que rige cada relación sino también en las condiciones de organización del trabajo (jornada de trabajo, intensidad, carga de trabajo, descansos, etc.), en las remuneraciones obtenidas por el trabajo (salario variable, pago por horas extras) y en los beneficios con los que cuenta cada trabajador (licencias por estudio, maternidad, acceso a indemnización por despido, vacaciones pagas, obra social)

De esta manera se produjo un trasvasamiento que transformó la naturaleza de las relaciones jurídicas sobre las que se asentaba el trabajo: de estar regidas por relaciones laborales, muchas de las nuevas figuras se presentaban como relaciones mercantiles o educativas (a continuación describiremos el sistema de pasantías) con lo cual se eliminan los supuestos sobre los que se basan las relaciones de trabajo, es decir, la desigualdad de la relación entre empleador y empleado, interpretando ahora esa relación donde los que pactan se encuentran en un plano de igualdad<sup>306</sup>.

---

<sup>305</sup> PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 209

<sup>306</sup> MONTES CATÓ, Juan, “Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones”, en BATTISTINI (comp), op. cit., Pág. 177

En este sentido, nos parece sintomático mencionar la transferencia de la gestión de los procesos judiciales desde el ámbito laboral hacia el civil y el comercial. Es decir, se produjo un proceso de reprivatización de los derechos adquiridos, originándose un paso de la esfera de lo social, es decir, de una relación jurídica laboral regulada y mediada por el Estado y el sindicalismo, hacia un ámbito civil o comercial.

En este periodo se crearon y se ampliaron nuevos sistemas de registros laborales o con impacto en el trabajo como el CUIL (Código Único de Identidad Laboral), CUIT (Código único Tributario) o diversas formas de facturación como es el sistema de monotributistas, etc.

Esto incrementó fuertemente la cantidad de trabajadores no asalariados que se sometieron a reglas del derecho comercial, facturando por su prestación de servicios, para lo cual debían inscribirse ante la AFIP como trabajadores autónomos, *monotributistas* y pagar la contribución social y los impuestos correspondientes

La evolución de los números de expedientes ingresados ya sea a causas laborales y comerciales muestra la tendencia que estamos esbozando. En el año 1990 ingresaron al fuero comercial 20.261 expedientes, en tanto para el año 1999 se observa un incremento que alcanza 148.256 causas. En lo que respecta a la justicia laboral, las estadísticas indican para el primer año mencionado 63.798 expedientes y para el segundo año señalado alcanzan 16.512<sup>307</sup>.

Precisamente, la máxima flexibilidad laboral tiene lugar cuando se excluye la relación contractual del ámbito propio del derecho del trabajo y, por defecto, pasa a ser sujeto del ordenamiento jurídico común.

#### **4.4.2 Cambios en la composición de la fuerza de trabajo**

---

<sup>307</sup> ZELLER, Norberto, Regulaciones e intervenciones del Estado nacional en el empleo y el mercado de trabajo durante los años noventa, Pág. 56

El impacto combinado de la privatización, las políticas empresariales y la atomización de la acción sindical promovió un escenario que tendió a modificar la configuración adoptada por la fuerza de trabajo. En este período, se registraron etapas de mayor disminución de la plantilla, lo cual se relacionaba con una política empresarial que fomentaba fundamentalmente los retiros voluntarios -en gran medida se trató de despidos encubiertos- y a su vez con una política de tercerización de la mano de obra.

Los casos analizados, en general, muestran una demanda de un nuevo perfil de trabajadores que involucró en su mayoría el requerimiento de personal joven con escasa o nula experiencia sindical y, preferentemente, con altas calificaciones. En particular, analizaremos los cambios que operaron en la composición de la fuerza de trabajos en las ex – empresas estatales. Es importante mencionar que los jóvenes fueron el centro principal de este proceso de selección y reclutamiento de personal, ya que la empresa consideraba que dicha población se encontraba menos permeada y contaminada por el ‘germen estatal’.

En el caso de las empresas de telefonía (Telefónica y Telecom Argentina) si se analizan las modificaciones entre 1989 y el 2001, se observa que la composición de la mano de obra se trataba de un población relativamente joven que no alcanzaba los 40 años, en gran parte consecuencia de los retiros producidos y por la incorporación de personal. Como resultado de la disminución de la edad de los trabajadores se registraba una caída en los años de antigüedad que en el año 2001 no superaba los catorce años. Ambos datos se contraponen a los registrados históricamente en las empresas públicas.<sup>308</sup>

La disminución de la antigüedad estuvo incentivada, por una mayor rotación de la fuerza de trabajo, mientras que la caída en la edad promedio se vio estimulada por una política de incorporación de trabajadores bajo la modalidad de las pasantías y de los programas de jóvenes profesionales.

---

<sup>308</sup> MONTES CATÓ, Juan, “Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones”, en BATTISTINI (comp), op. cit., Pág. 176

Como mencionamos anteriormente, la política de desvinculación de los trabajadores con mayor antigüedad produjo una caída en la dotación; pero la otra faz de este proceso está relacionada con el tipo de trabajador desvinculado. La política apuntó a los trabajadores con mayor experiencia en la empresa no sólo en cuanto a saberes productivos, sino también en relación con saberes gremiales y sindicales. Ambas estrategias afectaron la dinámica de los lugares de trabajo desarticulando las relaciones y los vínculos que sustentaban el accionar sindical. A continuación, analizaremos ambos procesos, la juvenilización de la fuerza de trabajo que se produjo en forma combinada con las políticas de despidos que habilitaron, de algún modo, un recambio cultural dentro de los ámbitos de trabajo.

#### **4.4.2.1 Juvenilización de la fuerza de trabajo**

En relación con el tipo de mano de obra que era incorporada y requerida por las empresas de telefonía, un delegado sindical indicaba lo siguiente:

*“gente joven, con una alta calificación –preferentemente universitarios- que no tengan conciencia social en lo posible, menos gremial, que no tengan inquietudes políticas, que enseguida se pongan la camiseta de la empresa” (Delegado sindical)<sup>309</sup>*

En esta dirección fue muy importante el rol que jugó el *régimen de pasantías*. Este sistema se ha erigido como uno de los modos de contratación más utilizados durante estos quince años. El mismo ha sido objeto de diversas disposiciones y su configuración como forma de empleo ha tenido un fuerte impacto en los modos de inserción laboral de los jóvenes.

El sistema de pasantías fue introducido por el decreto 340/92 (*Sistema de pasantías del Sistema Educativo Nacional*), como un correlato de las distintas medidas de

---

<sup>309</sup> Ibidem, Pág.184

flexibilización laboral. Allí se denomina pasantía a la extensión orgánica del sistema educativo a instituciones de carácter público o privado para la realización por parte de los alumnos y docentes de prácticas relacionadas con su educación y formación, de acuerdo a la especialización que reciben, bajo la organización y control de la institución de enseñanza a la que pertenecen durante un lapso determinado<sup>310</sup>.

Esta modalidad, que se encuentra exenta del pago de toda contribución o aporte, le ha permitido a las empresas, bajo forma velada, cubrir puestos de trabajo de cierta calificación a bajo costo, y bajo relaciones laborales precarias.

Este tipo de contratación lo que hace es fraguar una relación laboral asalariada, utilizada mayormente por grandes empresas para contratar estudiantes próximos a recibirse, pero también es llevada a cabo por el propio Estado. Surge entonces el interrogante: si un pasante realiza tareas, cumple un horario, y se encuentra subordinado a su empleador como cualquier trabajador en relación de dependencia. ¿Por qué negar el carácter laboral de las pasantías? *Llamar "educación" al "trabajo", "asignación de estímulo" al "salario", pasar de "convenios colectivos" a "individuales" y cambiar el derecho a sindicalizarse por la tutela académica no es un juego del lenguaje. La ley de pasantías es un espejo invertido de cualquier sistema de protección laboral. Si el desempleo genera trabajo en negro, las pasantías lo legalizan. Todo este retroceso deja grandes beneficios para empleadores y enseña a las nuevas generaciones a trabajar sin derecho alguno*<sup>311</sup>.

Los beneficios de emplear jóvenes se maximizan para las empresas en función de tres características de los mismos: en su mayoría los jóvenes no son jefes de hogar, por otro lado, son físicamente más sanos que los adultos, por lo que pueden realizar trabajos de fuerte intensidad, y por último, tienden a tener una disponibilidad horaria mucho

<sup>310</sup> La ley 25013 incorpora en 1998 la pasantía de formación profesional como modalidad distinta del decreto mencionado. La pasantía de formación profesional puede ser definida como el contrato celebrado entre un empleador privado y un estudiante de 15 a 26 años que se encuentra desocupado, sin presentar su carácter laboral. En el año 1999, con la ley 25.165 se crea el Sistema de pasantías educativas donde se establece como un año el máximo de duración de una pasantía. Sin embargo, en el año 2000 se vuelve a llevar a cuatro años el máximo de extensión. Finalmente, el año 2001 a través de un decreto nacional se lo estipulara el periodo de duración entre tres meses y dos años. Actualmente este sistema se encuentra en revisión.

<sup>311</sup> Boletín junio del 2004, "[Aprender a trabajar sin derechos](http://www.anred.org)". Disponible en [www.anred.org](http://www.anred.org)

mayor que los adultos, lo que permite que las empresas puedan disponer de mayor flexibilidad para imponer la jornada de trabajo<sup>312</sup>.

Paula Abal Medina, quien realizó un estudio sobre los mecanismos de disciplinamiento sobre jóvenes en grandes cadenas de supermercados<sup>313</sup>, considera que las transformaciones producidas en estos últimos años en las relaciones laborales se descargan con mayor intensidad sobre este grupo. Ahí es donde es importante dar cuenta de la relevancia que tiene la *juvenilización creciente de la fuerza de trabajo*, ya que ello no sólo expresa un cambio en la composición del trabajo sino que también expresa nuevas modalidades de subordinación de los trabajadores.

La fuerza de trabajo juvenil, a partir de la aplicación de las políticas neoliberales, tiende a transformarse en “mano de obra flotante” de las empresas. Los jóvenes representan aquello que el capital busca: “un nuevo trabajador virgen y permeable sobre el cual imprimir la matriz cultural funcional a los criterios de competencia y productividad que exigen los mercados”. Se trata de trabajadores carentes de experiencias laborales previas y por tanto de las prácticas de sociabilidad que se construían en torno a una fuerte cultura del trabajo, ligada al sindicalismo, y a una identidad política construida al calor de las luchas colectivas. Por ello mismo, la distancia que separa a los “nuevos” de los “viejos” trabajadores, es menos una diferencia de edad en el sentido biológico que una diferencia de generación. Por otro lado, se trata de un proceso de diferenciación generacional que opera a través de la estigmatización y la criminalización de lo “viejo”, lo que no sabe adaptarse a las exigencias de competitividad y eficiencia empresarial del capitalismo mundial<sup>314</sup>.

En este sentido, es importante dimensionar- en diversos aspectos- la implicancia que tuvieron estas nuevas formas de contratación de mano de obra joven, no sólo por su carácter laboral precario, sino también porque significaron un cambio y una búsqueda intencional hacia la fragmentación de las identidades y solidaridades colectivas.

---

<sup>312</sup> ABAL MEDINA, Paula, op.cit., Pág. 117

<sup>313</sup> Dicha autora realiza un estudio sobre los dispositivos disciplinarios en las cadenas de supermercados Wal-Mart y Coto en la provincia de Buenos Aires.

<sup>314</sup> Ibidem, Pág. 116

En lo que respecta al caso de TDA, la fuerza de trabajo juvenil no sólo se vio afectada por las modalidades de contratación, sino que existe una condensación de mecanismos de control sobre esta población y su necesaria diferenciación con los trabajadores de mayor antigüedad. Sin dudas, las estrategias utilizadas por capital no siguieron un camino lineal sino que, como expresamos anteriormente, fueron necesarios reajustes tácticos con el fin de lograr fidelizarlos.

En este orden, se pregunta Pierbattisti *¿Cómo hacer para que la nueva fuerza de trabajo, los nuevos elementos de la ansiada cultura neoliberal, pudiera desplegar las potencialidades que albergaban sus cuerpos sin imposición alguna?*<sup>315</sup>

Una de las estrategias utilizadas fue sacarlos de convenio y llevarlos a negociar uno a uno con la empresa: como buen empresario de sí mismo. La táctica de ponerlos por fuera de convenio buscaba evitar la posibilidad de establecer relaciones horizontales de toda índole con el resto de los trabajadores; a la vez que eran super-explotados en términos económicos.

Otro elemento que al que recurrió dicha empresa fue “hincharlos moralmente”, investirlos de cierto aire de superioridad frente a la ‘inoperancia’ de los ex trabajadores estatales. Se buscaba convertirlos en los abanderados del cambio, “agentes del cambio”, encargados de llevar adelante los nuevos valores y comportamientos requeridos por la empresa. En este sentido, la formación y capacitación permanente de estos sujetos fueron clave como mecanismo de incorporación de la nueva cultura que se venía gestando.

Es importante mencionar que no se trató tan sólo de la imposición de un modelo gerencial, si no que este proceso abarca toda una cultura política ligada a la formación en la que los cuerpos se insertaban al mercado de trabajo la que se vio modificada de raíz.<sup>316</sup>

---

<sup>315</sup> PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág.191

<sup>316</sup> Ibidem, Pág. 192



Sin embargo, antes de avanzar consideramos importante señalar que estos mismos jóvenes fueron los que resistieron a los embates impuestos por el capital. En este sentido recordamos que la disciplina se ejerce en los espacios de trabajo, dentro de los cuales se combinan procesos de control y resistencia. Es decir, los mecanismos de disciplina no son unidireccionales, sino que responden a una relación dinámica, no se irradian desde un centro sino que están en una relación de sostén y de condicionamiento recíproco entre quien lo ejerce y quien lo padece, en este sentido, se sostienen mutuamente.

Hacia fines del año 2001, TDA decidió el despido de siete trabajadores pasantes. La respuesta- si bien ya habían comenzado a articular otras acciones reivindicativas- de los trabajadores fue tomar oficinas y el llamado a un paro por tiempo indeterminado. Luego de más de cuatro días de sostener esta medida y hostigados por diversas promesas y amenazas de las gerencias, el conflicto se resuelve a favor de los empleados: los pasantes despedidos fueron efectivizados, se establecieron plazos de reincorporación a la planta de otros pasantes, etc.<sup>317</sup> En este sentido, queremos dejar sentado que si bien toda una cultura política fue modificada, desarticulada, es la construcción de colectivos, la capacidad de construir una “unidad”, lo que puede jaquear y dejar en evidencia que el control y la subordinación tienen límites y potenciales salidas.

#### **4.4.2.2 Recambio cultural: nuevo perfil de los trabajadores y los despidos “voluntarios” e “inducidos”**

Retomando los procedimientos y factores que posibilitaron la instauración de este modelo de fidelización de la fuerza de trabajo fue necesario desprenderse efectivamente de aquellos trabajadores que no obedecían a los nuevos mandatos y perfiles de trabajador.

Para llevar a cabo este objetivo se aplicó una política de *retiros ‘voluntarios’* que puso de manifiesto un acuerdo entre el poder político del gobierno menemista y las

---

<sup>317</sup> MONTES CATÓ, Juan, en BATTISTINI (comp), op. cit., Pág. 195

empresas licenciatarias del servicio básico telefónico. Tanto Telefónica como Telecom no padecían de dificultades económicas para enfrentar eventuales despidos masivos sino limitaciones de orden político para expulsar a miles de trabajadores.

Tales retiros consistían en fuertes sumas de dinero que superaban holgadamente lo que le correspondía por ley a cada trabajador en caso de ser despedido<sup>318</sup>. Los retiros ‘voluntarios’ significaron una transformación y un debilitamiento del colectivo: en primer lugar porque se retiraban trabajadores con años de empresa, con experiencia gremial y sindical, e identificados con la empresa estatal. Significaba además una desarticulación de numerosos lugares de trabajo, recordemos que se retiró alrededor de un 30% del personal<sup>319</sup>.

El caso de las *empresas eléctricas* asumió un proceso similar, las mismas encararon una fuerte reducción de las plantillas de personal, alcanzando en las distribuidoras un 30%, en las centrales térmicas un 45% y en las áreas de transporte una cifra de alrededor del 25%.<sup>320</sup>

Retornando al caso Telefónica, la misma recurrió, originalmente, al principio estratégico de voluntariedad (“*no se está obligando a nadie que se vaya*”) que permitía a los empleados que así lo desearan optar por la baja en la compañía en “condiciones favorables para ellos”. La alusión a las nuevas exigencias impuestas por la transición hacia un nuevo régimen de libre competencia fue el elemento vertebrador del discurso gerencial: “no hay más reglas que las del mercado” y eran estas reglas –y no una decisión arbitraria de la compañía– las que determinaban la necesidad de poner en funcionamiento una política de achicamiento de la planta de personal<sup>321</sup>.

La segunda fase que siguió a los retiros voluntarios, se inició como respuesta al fracaso que mostraron las experiencias de quienes habían cobrado los retiros sumado a

---

<sup>318</sup> PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 135

<sup>319</sup> CIFARELLI, Viviana, COUTO, Carolina y MARTINEZ Oscar A., Privatización y reestructuración en el sector telefónico: una visión global del impacto sobre los trabajadores, Pág. 10

<sup>320</sup> CIFARELLI, Viviana, El proceso de privatización del sector de la energía eléctrica en la argentina 1992-2000 de la privatización a la consolidación de la reforma breve reseña y consecuencias, Pág. 8

<sup>321</sup> DEL BONO, Andrea, Telefónica. Trabajo degradado en la era de la información, Pág. 141

la instalación del desempleo como dato estructural en el escenario laboral. Ambos motivos aferraron a la fuerza de trabajo a sus puestos laborales aun en detrimento de su salud física y mental. De este modo a partir del año 1995, la presión del capital se agudizó notablemente para deshacerse de trabajadores. Aparece una mutación en el discurso empresario: el tránsito de los retiros voluntarios a los *retiros voluntarios inducidos*.

Los trabajadores eran convocados por las gerencias de Recursos Humanos donde se les ofrecía una suma de dinero a cambio de su solicitud de retiro de la empresa y en aquellos casos en que no era aceptado, la empresa emprendía estrategias de persecución o discriminación para inducir a su aceptación.

En el recorrido de las trayectorias laborales de los empleados se pueden constatar casos de destrucción psicológica que derivaron en alcoholismo, destrucción de la familia, e incluso suicidios. Además de los traslados a sectores reconocidos colectivamente como la antesala del despido, también se buscaba la desmoralización de los trabajadores asignándoles tareas para la cuales no habían sido capacitados convenientemente. De esta manera se apuntaba a incidir sobre la autoestima. Esta política tiende a imponer un tipo de dispositivo disciplinario regido por la lógica de la *asechanza y la persecución* en la medida en que incluso se involucraba a las familias mediante llamados telefónicos donde se instaba al grupo familiar a que el empleado aceptara el dinero ofrecido a cambio de la renuncia.<sup>322</sup>

Recordemos que estas políticas luego de socavar la resistencia de los trabajadores reflejan la connivencia del capital y de un estado que propició condiciones favorables para que se produjera esta ofensiva del capital sobre el trabajo. El miedo al desempleo, la corrupción de las cúpulas sindicales, la desestructuración de los marcos de referencia históricos implicaron una necesidad de aferrarse al puesto de trabajo incluso frente a los atropellos físicos y mentales que se realizaban desde las empresas<sup>323</sup>.

---

<sup>322</sup> MONTES CATÓ, Juan, Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en empresas de telecomunicaciones, Pág. 232

<sup>323</sup> El sufrimiento que aquí se analiza no es el sufrimiento ocasionado por situaciones personales o familiares inevitables que todo individuo sufre en algún momento de su vida, sino aquel que es producto de las prescripciones de las normas sociales y los valores culturales. Es decir, lo que queremos indicar es

#### 4.4.3 Mecanismos de diferenciación del ‘otro’: la estigmatización

En las empresas telefónicas, tal como muestran las investigaciones de Montes Cató y Pierbattisti, se buscó obturar la homogeneidad que había caracterizado al colectivo de trabajo anterior a las privatizaciones. A la diversidad de formas contractuales y a las políticas de recambios se añaden, en forma articulada, otros elementos de carácter simbólico que posibilitan la comprensión de este proceso.

Antes de continuar con la descripción de este mecanismo, nos parece pertinente reiterar algunas cuestiones conceptuales que es importante reforzar debido a la complejidad de los procesos puestos en marcha y que explican el tratamiento que realiza el capital en la relación individuo - colectivo. En última instancia, lo que aquí queremos mostrar es la tensión en el procesamiento de los cuerpos, ya que su anclaje opera tanto en las modalidades más generales de homogeneización de la fuerza laboral, como en las estrategias de diferenciación y selectividad posibles. Para ello tomaremos una extensa cita que lo explica:

*“Dos miradas diferentes, dos tipos de observación, ponen en contacto a cada cuerpo con el colectivo al que pertenecen: por un lado, el objeto de la observación es la totalidad de la “población”, es el conjunto y los rasgos que la distinguen. Pero a la vez que totaliza, que la observación cae sobre el conjunto, esta mirada individualiza, aísla,*

---

el uso del miedo a nivel institucional, históricamente ya vimos que fue uno de los pilares de sostenimiento de las dictaduras. El miedo es una de las más grandes herramientas utilizadas por los aparatos de poder para controlar grupos sociales, el cuerpo y la mente. “Aún cuando ciertamente, no hay ser humano en ninguna sociedad ni en ningún período histórico, que haya podido escapar al sufrimiento, también es cierto que cada sociedad o cultura genera una “tipología” propia de eventuales episodios y situaciones de sufrimiento y emociones a partir de la forma en que está estructurado el orden social y de las normas que lo regulan. Cada sociedad posibilita que sus miembros experimenten el sufrimiento y las emociones de acuerdo a la fuerza estructurante de los modelos psicosociales predominantes, las cuales pernean todas las actividades realizadas por sus miembros”. Para profundizar sobre la sociología del miedo y la construcción social del sufrimiento sugerimos la lectura del texto citado. LUNA ZAMORA, Cambio social y cultura de la resignación y el sufrimiento, Pág. 276

*atomiza coloca en un rango y clasifica. Gobierno y poder disciplinario van de la mano, inscribiendo en su caligrafía indeleble el territorio de la disputa, el cuerpo humano*<sup>324</sup>.

En efecto, la distinción de los cuerpos también operó gracias a la diferenciación generacional entre “trabajadores nuevos” y “viejos”. En relación con la construcción de identidades<sup>325</sup>, los “viejos” trabajadores eran interpelados como perezosos, poco afectos al trabajo, corrompidos y habituados a la ineficiencia estatal. Es decir, la *estigmatización* se centró en un eje identitario que se relacionaba con la pertenencia a un tipo de cultura laboral que era necesario borrar, aniquilar para poder darle paso a un nuevo tipo de orden.

El estigma es un acto de atribución identitaria que mediante la reificación de un atributo, juzgado como negativo, pretende construir un cerco en el individuo o grupo social y cuyo objetivo consiste en obstaculizar el ejercicio de expansión de tales cuerpos. El objetivo que persigue la estigmatización de un grupo de individuos o de un grupo social está directamente relacionado con la neutralización política de los cuerpos, efecto directo o al menos pretendido de todo acto de atribución de una identidad negativa.<sup>326</sup> La estigmatización opera, con mayor eficiencia, en la medida en que existe un conjunto de pares que también la ejerce.

Para ello la empresa construyó una imagen que desacreditaba al trabajador que había desarrollado sus actividades en la empresa estatal. Estas construcciones no permiten ver al ‘otro’ en cuanto totalidad reduciéndolo a un ser menoscabado. La dinámica de diferenciación se desarrolló de diversas formas: apartando físicamente a los trabajadores para no permitir el contacto con los trabajadores que ingresaban a la

---

<sup>324</sup> “La noción de gobierno nos permite avanzar en la posibilidad de inteligibilidad a partir de la cual el capital procesa las múltiples heterogeneidades que encuentra en su expansión. Por otra parte, el cuerpo es el índice mismo de la disciplina, cuyo objetivo consiste en corregir y potenciar su dimensión productiva en detrimento de su fuerza política, particularmente. Los diferentes mecanismos y tácticas de las que se valdrá el capital para lograr la construcción de un nuevo cuerpo para el trabajo, articula permanentemente ambas dimensiones a partir de un mismo objetivo: elevar la productividad laboral”. Ibidem, Pág.76

<sup>325</sup> Estos autores abordan la noción de identidad a partir de las contribuciones conceptuales de Claude Dubar. Ver “El trabajo frente al espejo” de Osvaldo Battistini y “La privatización de los cuerpos” de Damián Pierbattisti.

<sup>326</sup> PIERBATTISTI, Damián, op.cit., Pág. 71

empresa y mediante la acción de difusión, a través de cursos de capacitación y divulgación cotidiana.

En otros casos la estigmatización apuntaba a generar imágenes asociadas a la inoperancia e inutilidad de estos trabajadores. Recordemos que toda esta situación se enmarcó dentro de la deliberada política de retiros voluntarios o, sin eufemismos, de los despedidos inducidos, lo cual agravó la situación de estos trabajadores que eran interpelados desde diversos flancos.

Es decir, el “viejo” trabajador era relacionado con el mal ejercicio de sus funciones, con la falta de adaptabilidad y con algo ‘peor’, con la “conflictividad”. En contraposición a este trabajador aparecían los atributos del buen trabajador, quien cumplía con los requisitos de productividad, docilidad, compromiso con los valores de la empresa, con la cooperación, etc.

El complejo proceso social que se ocupó de endosarles a los obsoletos cuerpos estatales atributos negativos, perseguía la finalidad de volverlos extremadamente productivos mediante una “táctica de suposición”. La suposición es el lente con el que el capital observa y otorga potestad para determinar la permanencia o no, en el puesto de trabajo, seleccionar a los que son útiles entre los que no, rasgo que distingue al poder disciplinario y estructura su expansión: el poder se disuelve en una mirada sin rostro<sup>327</sup>.

En este sentido, el capital -en apariencia- deja en manos de cada individuo la aceptación o rechazo de la identidad atribuida. Es decir, era el sujeto quien debía capacitarse, ser obediente, él mismo era responsable de su permanencia o no en la empresa y hasta incluso en el mercado de trabajo.

En palabras de Pierbattisti: “El mecanismo de estigmatización (de los que no quieren reconvertirse), inaugura la perversa responsabilización de la fuerza de trabajo sobre el

---

<sup>327</sup> Ibidem, Pág. 74

aumento del desempleo porque se asocia el despido a la ausencia de una cierta formación y por consiguiente, a la ratificación negativa de la identidad impuesta<sup>328</sup>.

En este sentido, a los ex trabajadores estatales se les demandaba nuevos saberes bajo el ‘modelo de la competencia’, éste requería la permanente capacitación de la fuerza de trabajo, particularmente, en un campo como el de las telecomunicaciones donde las innovaciones tecnológicas son extraordinarias. Sus saberes ‘prácticos’ que, anteriormente, los valorizaban, eran puestos en cuestionamiento frente a los nuevos saberes teóricos que ahora los excluían. Estos trabajadores entraban en una contradicción irresoluta: “saben bien que mientras los jóvenes profesionales terminarán por adquirir la experiencia, ellos no adquirirán jamás los conocimientos teóricos<sup>329</sup>”

Pero el caso de TDA no fue el único donde se implementó una diferenciación de los trabajadores haciendo uso de este ‘paradigma de competencias’. Claudia Figari analiza el pasaje de trabajadores idóneos con importante experiencia acumulada por técnicos en categorías operarias, que se desempeñan en áreas de fabricación directa. Desde esta perspectiva, la preferencia de jóvenes técnicos por sobre los idóneos, mayores, se comprende al aportar la posibilidad de ejercer, casi en un sentido fundacional, el nuevo disciplinamiento industrial<sup>330</sup>.

La preferencia de técnicos por idóneos, sin embargo, no se explica por el requerimiento de funciones técnicas más complejas, ya que las nuevas tecnologías en las industrias analizadas no lo requerían. En este caso, el saber hacer se constituía para la empresa en un escollo a resolver y su reemplazo tendría que ver más con las posibilidades de excluir a los operarios de la estructura de mandos, ya que muchos de los trabajadores idóneos habían sido formados en cultura industrial tributaria del orden tayloriano-fordiano.

---

<sup>328</sup> Ibidem, Pág. 74

<sup>329</sup> Ibidem, Pág. 66.

<sup>330</sup> FIGARI Claudia, Control social y configuraciones sociales emergentes. Efectos de la racionalización en los niveles inferiores del mando, Pág. 17

Esta situación reviste un interés particular para el análisis ya que pone al descubierto las imbricaciones entre la fundación de una nueva cultura del trabajo y la preferencia de incluir jóvenes, a quiénes, se supone, es más fácil formar en los nuevos conceptos que rigen las organizaciones. El reemplazo de idóneos por técnicos se recostaría más en el argumento antes expuesto que en un requerimiento de saberes de mayor complejidad que deberían movilizar los “operadores<sup>331</sup>”.

#### **4.4.4 Las innovaciones tecnológicas como factor objetivo de segregación, examen y autocontrol**

En el capítulo uno, planteamos la importancia que asume la técnica y las tecnologías como formas de control, modalidad que no es nueva, sino que tiene su origen con el propio capitalismo. El carácter social que asumen las innovaciones tecnológicas habilita e incrementa la dominación en los espacios de trabajo.

Con la introducción de nuevas tecnologías informatizadas se produjo una transformación cualitativa en los lugares de trabajo. Una de las consecuencias que genera es la reducción de puestos de trabajo, debido a la automatización de ciertos procesos y la descalificación a la mano de obra.

Los controles informatizados habilitan nuevas y sofisticadas formas de control sobre la mano de obra, ya que le permiten el registro exhaustivo de las tareas y comportamientos de los equipos de trabajo. En este orden, nos parece valioso recordar la siguiente cita: *"A estos métodos que permiten el control minucioso de las operaciones del cuerpo, que garantizan la sujeción constante de sus fuerzas y les imponen una relación de docilidad-utilidad, es a lo que se puede llamar 'disciplinas'".* Los estudios de caso analizados indican al desarrollo tecnológico como un factor que permite ejercer un mayor grado de disciplina sobre los trabajadores.

---

<sup>331</sup> FIGARI, Claudia, Dispositivos de control social en contextos de racionalización laboral: la transposición del “conocimiento oficial, Pág. 5



Pierbattisti señala que la explosión de las PCs, en la década del noventa, en las empresas de telecomunicaciones, operó como fundamento objetivo para volver incuestionable el discurso acerca de la capacitación laboral y las competencias adquiridas, reforzando la idea de ser prescindibles para el mercado de trabajo que ya no los reclamaría como fuerza de trabajo útil.

En este sentido, Figari plantea en el análisis de casos en una empresa farmacéutica, como este desarrollo permitió presentar a las innovaciones tecnológicas como un factor en apariencia neutral que imponía nuevas formas y ritmos de trabajo.

*“Al incorporar la informática en la planta (en el sector de pesada) viene un choque muy grande. La gente que habitualmente trabajaba en forma manual, donde todas las decisiones eran tomadas por ellos, de golpe se vio gobernado por una PC”.*

*“La persona que hacía el trabajo manual por ahí desarrollaba algunos instintos de control, que otro no los necesitaba, también tenía un arma que hoy no tiene: haber desarrollado un arte que sólo el lo ponía en juego. Hoy ya no es así, puede venir Juan o Pedro y mientras sepa manejar el sistema de computadora (...) Hoy hay un instrumento que le dice que el granulado está listo cuando marca 25. No importa si lo hace uno u otro, siempre tiene que llegar a 25. Antes el obrero tenía un arma, que en algún momento fue muy fuerte<sup>332</sup>” (Director técnico de una Empresa farmacéutica)*

“Tenía un arma que hoy no tiene”, “gobernado por una PC”..., estas dos frases son muy elocuentes de lo que aquí venimos argumentando, en primer lugar, la expropiación del saber del obrero, proceso que como hemos visto no es nuevo para el capital, pero exacerbado en la actualidad porque se le aparece al trabajador como algo externo e impersonal que pautó un nuevo posicionamiento de los trabajadores.

---

<sup>332</sup> FIGARI, Claudia, Control social y configuraciones sociales emergentes. Efectos de la racionalización en los niveles inferiores del mando, Pág. 13

Por otro lado, los avances tecnológicos articulan una instancia de *examen*<sup>333</sup> y de *evaluación continua* que permite determinar qué cuerpos continúan en la empresa y cuáles no. Los mecanismos mediante los cuales se construye el examen a partir del cual se reclutará a la fuerza de trabajo, que será capacitada para afrontar este nuevo desafío, están ligados a la decodificación de los cuerpos a partir de una mirada que filtra. El indicio más nimio de observación, los gestos, formas de poner el cuerpo, de hablar, de dirigirse a los compañeros de trabajo y a los superiores, la vestimenta, el tono de voz, ofrecen los observables que requiere la capacidad de las técnicas de examen adecuadas a la selección de aquellos cuerpos aptos para una nueva organización del trabajo<sup>334</sup>.

En efecto, en el sector de las telecomunicaciones adquirió relevancia el dispositivo denominado '*omnipresencia del escucha*'. Por medio del desarrollo de sofisticados software, los supervisores o jefes de área podían escuchar las conversaciones que mantenía un empleado cuando estaba atendiendo los requerimientos de un cliente.

Las posibilidades abiertas por el desarrollo tecnológico, permitió que además de la existencia de un control presencial ejercido por los supervisores se le añadiera otro que expande el límite de la vigilancia al contar con una basta información acerca de las tareas desarrolladas por el teleoperador. De este modo permite un control incesante y minucioso de las acciones realizadas. En efecto, la disciplina abarcó también aspectos vinculados con el tono, el volumen y la velocidad con que un operador debía entablar la comunicación.

También a través del software se lograba controlar los tiempos de atención de una llamada. La capacidad de controlar en tiempo real permitía a los supervisores y gerentes contar con información detallada, individualizada y precisa acerca del desenvolvimiento de cada teleoperador.

---

<sup>333</sup> Tal como señalamos en el capítulo referido a los aportes de Foucault reiteramos: El examen combina las técnicas de la jerarquía que vigila y las de la sanción que normaliza. Es una mirada normalizadora, una vigilancia que permite calificar, clasificar y castigar. Establece sobre los individuos una visibilidad a través de la cual se les diferencia y sanciona. La superposición de las relaciones de poder y de las relaciones de saber adquieren en el examen su visible esplendor”.

<sup>334</sup> PIERBATTISTI, Damián, op.cit., Pág. 78

Argumentando en forma abstracta que el sistema permitía mejorar los estándares de calidad por el estricto seguimiento de la labor de los trabajadores, se trataba en realidad de articular una tecnología de poder específica para resolver el problema de la dominación. A diferencia del panóptico de Bentham, los procedimientos de poder puestos en práctica en las sociedades modernas son mucho más numerosos, diversos y ricos. Se trata de explicitar las diversas técnicas que se articulan con el principio de visibilidad. Retomando la metáfora de Foucault en cuanto al ojo del poder, en nuestro caso prevalece el principio de audición, se trata del oído del poder omnipresente<sup>335</sup>.

En esta dirección, Del Bono indica que la utilización de PCs y sistemas informatizados complejos, alcanzaron al contenido mismo del trabajo pero repercutieron, también, sobre las actitudes, convicciones y comportamientos de las operadoras. Las trabajadoras experimentaron una pérdida sustancial sobre el control del proceso productivo, al mismo tiempo que vieron como las nuevas formas de trabajo barrían con capacidades y habilidades profesionales que, durante años, habían sido considerados como valiosas.

Una operadora testimonia la pérdida de control del ritmo de trabajo, el sentimiento de insignificancia frente al sistema informatizado y el deterioro de identificación con su trabajo. *“No se si es porque hace demasiados años que vengo haciendo lo mismo, pero yo creo que mi trabajo es rutinario y aburrido, es extenuante. Como habrás visto el ritmo de trabajo que tenemos que mantener es muy alto (...). Si un día estoy un poco más lenta, eso se refleja en las estadísticas y luego te preguntan qué es lo que has estado haciendo”<sup>336</sup>.*

Esta autora también analiza como mediante las estadísticas, a partir de sistemas informatizados, se realiza un control minucioso sobre los ritmos de trabajo, la calidad del mismo, la medición de los tiempos entre llamada y llamada. Este mecanismo, en apariencia objetivo, repercutía en una intensificación del trabajo, ya que si bien a las

---

<sup>335</sup> MONTES CATÓ, Juan, Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en empresas de telecomunicaciones., Pág. 242

<sup>336</sup> DEL BONO, Andrea, op. cit., Pág. 169

operadoras no se les presentaban los resultados, ellas vivenciaban este control en forma interiorizada y con el afán de ‘superarse’, incrementaban su carga de trabajo.

La utilización de las estadísticas era “difusa”, con claros objetivos intimidatorios, tendientes a que sintieran, que en caso de no alcanzar los objetivos fijados, su trabajo podía ser realizado externalizado a otras filiales. Es decir, operaba como un factor de presión y de regulación del trabajo, donde cada operadora ponía mas esfuerzo para alcanzar las metas propuestas.

Este tipo de control permite un nivel de seguimiento sobre el personal inusitado, sin mayores costos, sin mayores inversiones en personal o lo que es aun más interesante para el capital, implica el ahorro de mano de obra. No entran en juego supervisores, capataces, no hay intermediarios, sino que es la máquina que controla directamente. Este aspecto es fundamental, porque permite un control que elimina los aspectos irritables, subjetivos, del control: es la máquina, una cosa impersonal, la que vigila. De este modo numerosas situaciones de fricción o enfrentamiento se suavizan, no es el empleador sino la máquina la que hostiga.

En este sentido, los sistemas informáticos puestos al servicio de las tareas de control combinan y articulan el seguimiento personalizado del supervisor al trabajador con formas que han relajado la supervisión cuerpo a cuerpo. Al tiempo que han logrado por una parte transferir esta función a los propios trabajadores, que han internalizado el comportamiento que se espera de ellos. En este orden, las formas de control potencian por un lado el control directo con otras más sutiles orientando el dispositivo a profundizar la individualización de los trabajadores.

En varios fragmentos de este trabajo hemos señalado como se produce una invisibilización de los mecanismos de control, como los mismos comienzan a ser para la mirada de los trabajadores más sutiles, menos coactivos, pero no por eso menos intensivos y extenuantes. En este sentido, la ‘democratización del control’, lo que en realidad trae a cuento es la ‘interiorización del mando’.

En las entrevistas analizadas por Andrea Del Bono en relación con el estilo de mando que había primado en Telefónica de España, se destaca la evolución que había tenido la figura de la supervisora. Una figura que antes generaba terror, autoritarismo ahora cobraba nuevos matices:

*“Antes era mucho peor, esto no tiene nada que ver con aquello. Antes si te demorabas, la ‘vigilanta’<sup>337</sup>, te llamaba la atención: ¿Qué haces que no respondes la llamada? (...)Es que transmitían mucha autoridad y rigidez. Felizmente, eso ya no existe<sup>338</sup>”.*

Figari también señala en sus estudios las mutaciones que sufrió la figura del supervisor en pos de esta nueva cultura que impone el autocontrol y la autorresponsabilización de la fuerza de trabajo:

*“La supervisión era muy importante en cada puesto de trabajo. El área de ingeniería y de control de calidad lograba mantener la eficiencia del proceso (...) estaba la parte de producción y después venía como vigilante el sector de calidad. Hoy en día la filosofía es completamente distinta, hoy es responsable la persona que produce. Hubo un cambio organizativo bastante importante donde el sector productivo es responsable desde que empieza el proceso hasta que lo termina, o sea, es responsable por el producto en todas las fases (...) inculcar el nuevo pensamiento de lo que era prevenir y no corregir errores, que hagan las cosas bien desde un comienzo y no que haya alguien o que ellos mismos tengan que corregirlos, se trata de concientizar a la gente, que ellos son los responsables del trabajo que están haciendo y que no pueden esperar que haya una persona detrás de ellos que los controle (...) la capacitación fue muy importante, se prepararon cursos y para lograr un mayor efecto psicológico participó un psicólogo, quien trabajó activamente con nosotros, el tema era cómo transmitir a la gente lo que queríamos transmitir<sup>339</sup>” (Gerente de fabricación)*

---

<sup>337</sup> Era el nombre del cargo de supervisor.

<sup>338</sup> Ibidem, Pág. 202. Entrevista realizada a Operadora de Telefónica con 35 años de antigüedad.

<sup>339</sup> FIGARI, Claudia, Formas de disciplinamiento y nuevas selectividades en la modernización empresaria: Modalidades del control técnico y social en los 90, Pág. 4

Si bien las innovaciones técnicas podrían aparecer como un simple factor más de la producción, detrás de las mismas se montan diversos dispositivos de control sobre la fuerza de trabajo, mediante el uso de las mismas se fortalece no sólo el discurso de prescindibilidad de los trabajadores frente a la automatización, si no también, se vuelven más sofisticados los controles de la fuerza de trabajo: la máquina aparece como ajena al trabajador, como potencial reemplazante, es la que marca los ritmos, intensifica el trabajo, y además selecciona, examina y vigila. Detrás de ella, se invisibilizan los mandos y aparece el sujeto como empresario de si mismo. La asociación entre la evaluación y la tecnología es la que permite este salto en los dispositivos disciplinarios. Detrás de la fachada pretendidamente imparcial de la tecnología, ésta adquiere un uso ideológico y contribuye a expandir el control sobre los trabajadores. La falsa neutralidad tecnológica encubre el carácter funcional que se encuentra orientado a ampliar los márgenes de dominación.

*“Se busca fundamentalmente gente flexible. Flexible a los cambios, abierta al aprendizaje y al auto-aprendizaje. Es decir, el mensaje es el siguiente: el gerente de desarrollo individual es usted mismo. La empresa (...) invierte mucho en formación, pero el motor del cambio y de actualización deber ser usted mismo. Se busca este tipo de empleado. Pero también buscamos una orientación hacia los resultados. Orientados a la calidad (...). La prioridad es el resultado. Es decir, se busca la pro-actividad (...) Pero también una cuestión de trabajo en equipo.(...) Es necesario que obtenga tales resultados en una buena relación con el grupo en el cual se encuentra. Nosotros cuestionamos mucho el tipo de liderazgo autocrático, autoritario. (...) en definitiva se busca una cultura ‘integrativista’. Ésta es la cultura que deseamos”<sup>340</sup>,*

La nueva organización del trabajo es ampliamente democrática en este sentido los niveles jerárquicos no están exentos de la productividad exigida al resto de los empleados. Ya no se trata sólo de que el capital, observe, clasifique y coloque en el rango correspondiente a cada cuerpo en virtud de los resultados obtenidos, susceptibles de ser medidos en función de las acciones y comportamientos requeridos, es necesario que la fuerza de trabajo interiorice ciertas pautas de competencia. No es suficiente

---

<sup>340</sup> Entrevista realizada a un cuadro del área de RR HH de TDA. PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 123

construir cuerpos que compitan con otros cuerpos: es preciso que los individuos *auto-compitan* para llevar aún más allá, los objetivos impuestos por el capital. El plus de la competencia interiorizada es la “auto-competencia<sup>341</sup>”.

Para finalizar este punto tomaremos una extensa cita de Pierbattisti que retoma a Marx por ser ejemplificadora de lo que venimos señalando:

“El comando capitalista está preocupado en generar consenso y un espacio de cohesión interna que le permita avanzar, sin demasiados obstáculos en la imposición de una nueva cultura laboral. El ámbito de la cooptación voluntaria para enfrentar los nuevos desafíos productivos, la libre adhesión a la filosofía empresaria, la renovada voluntad por formar parte de la Organización difiere de la dirección capitalista despótica. Esto no quiere decir que el despotismo que señala Marx haya desaparecido. Simplemente es una tecnología de poder diferente que privilegia suscitar un controlado ámbito de libertad antes que desnudar el rigor de la coacción. Tanto el despotismo como la coacción mueven sus resortes con extrema sutileza, cedieron su parte en un escenario que hoy requiere de nuevos actores para jugar otros roles. La obra es siempre la misma, aunque el secreto descansa en las diferentes adaptaciones. Una obra cuyo argumento describe los modos a partir de los cuales una porción cada vez más reducida de la especie humana construye sus condiciones materiales de existencia de la aniquilación de una porción cada vez más significativa de la misma especie. El escenario es el mundo entero”<sup>342</sup>.

#### **4.4.5 Mutaciones semánticas: el sustrato simbólico de las transformaciones del trabajo**

La configuración y sostenimiento de la hegemonía empresarial ha demandado la generación de una agencia simbólica, ha sido una batalla por la imposición de una

---

<sup>341</sup> Ibidem, Pág. 124

<sup>342</sup> Ibidem, Pág.79

nueva dirección cultural y política orientada a la búsqueda de consenso, “involucramiento” por parte de los trabajadores<sup>343</sup>.

Dicha agencia requiere la puesta en forma de variados dispositivos con potencialidad para codificar los nuevos sentidos legitimados al amparo del nuevo orden empresario, uno de ellos sería, en palabras de Figari, la búsqueda de una “resemantización” de viejas nominaciones o, agregamos nosotros, la aparición de nuevos significantes que den sustento a los cambios en curso. En el capítulo 3 delineamos algunas de estas mutaciones.

El siguiente apartado continúa los lineamientos que postula Pierbattisti luego de examinar manuales de formación, entrevistas realizadas a cuadros de RR HH y a empleados de la empresa TDA. En este orden se analizarán en primer lugar ciertos desplazamientos semánticos que una vez impuestos y sedimentados en la lógica institucional dieron paso a nuevas categorizaciones identitarias que profundizaron y exacerbaron las tendencias mencionadas.

Pierbattisti señala grandes transformaciones discursivas desde la privatización de las empresas estatales. Dichas mutaciones fueron impuestas en menos de 10 años, hacen referencia a los siguientes tránsitos semánticos: de la noción de ‘*usuario*’ a la de ‘*cliente*’; de ‘*empleo de por vida*’ al de *empleabilidad* y de ‘*trabajador*’ a ‘*colaborador*’.

La figura del *colaborador*, en oposición a la del *trabajador*, sintetiza varios de los aspectos que venimos señalando, es un tipo de empleado que coopera y acompaña la gestión. Detrás de este discurso se presenta al espacio de trabajo, no como un lugar donde se dirimen desigualdades intrínsecas a dicha relación, sino que se trata de sostener un espacio institucional plasmado de relaciones armónicas donde lo que se privilegia, en apariencia es la armonía, la participación y el involucramiento de los trabajadores a los designios de la empresa.

---

<sup>343</sup> FIGARI, Claudia, Dispositivos de control social en contextos de racionalización laboral: la transposición del “conocimiento oficial, Págs. 1-10



El colaborador reúne en su cuerpo la expansión del modelo de las competencias, la voluntad de una permanente formación y la capacidad de tener que gestionar sus habilidades adquiridas como si se tratase de un “empresario de sí mismo”<sup>344</sup>. En suma, el colaborador es la unidad que expresa el resultado de un complejo proceso social que modificó, en un lapso por demás breve, una cultura laboral con una trayectoria de más de 40 años.

En tanto, la irrupción de la figura del ‘cliente’, superadora del *usuario*, es la forma mediante la cual el capital impone una pauta estructural orientada a la redefinición de las relaciones entre los cuerpos. Telefónica realizó una distinción entre ‘cliente externo’ y ‘cliente interno’. Este último se define como la “persona o sectores que reciben trabajos hechos por otra persona o sector de la empresa. Los clientes internos deben recibir el mismo respeto, consideración y calidad de servicio que los clientes externos”<sup>345</sup>. Este modelo desplazó al histórico ‘compañero de trabajo’ tan cercano al discurso sindical que era preciso neutralizar. Es decir, no es menor este pasaje a un discurso de corte económico, donde la lógica de funcionamiento que prima se encuentra ligada a la productividad, al lucro y a la eficiencia, en detrimento de una lógica cimentada en la solidaridad, la horizontalidad y la posibilidad de encuentro entre pares.

Otra mutación fundamental es el paso de la noción de “*empleo de por vida*”<sup>346</sup>, a la noción de “*empleabilidad*”. La actual configuración productiva se monta en el horizonte incierto de la empleabilidad. La estabilidad laboral del empleo asalariado proveía antes un horizonte de desarrollo laboral y profesional; una referencia proyectual de vida basada en la certeza de la inclusión laboral y aseguramiento en el período de inactividad. Ahora las trayectorias de empleo son eclécticas, no capitalizan la experiencia anterior, no aseguran conseguir el trabajo ya que no validan la experiencia

---

<sup>344</sup> PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 21

<sup>345</sup> Ibidem, Pág. 98

<sup>346</sup> Este concepto no refiere a que un trabajador desempeñe su actividad profesional en una sola y única empresa, sino que hace alusión al universo simbólico que produjo la legitimación social que obtuvo el pleno empleo como modelo de inserción social durante una fase del desarrollo capitalista, que se extiende desde la crisis de los años ‘30 hasta 1976 en nuestro país y donde el desempleo aparecía como un factor ampliamente disruptivo. De allí la centralidad del “cambio de paradigma”, tal cual lo describe el capital, que enfrenta un amplio sector de la clase obrera y que permite comprender los efectos traumáticos que tales cambios produjeron colectivamente.

acumulada. La búsqueda se vuelve un fenómeno permanente y estructural reforzado por la precariedad de las relaciones laborales<sup>347</sup>.

Este tránsito operó sobre la base de la desaparición de “pleno empleo” y señala el espacio que fue ganando el “modelo por competencias”, íntimamente ligado a la expansión de las nuevas tecnologías. La reificación de las innovaciones tecnológicas nutrió y consolidó los discursos impersonales sobre la inexorabilidad de los cambios sufridos al interior del espacio de trabajo; y la imposibilidad de evitar la selección de los cuerpos, en virtud de las competencias adquiridas. La empleabilidad es al trabajo, lo que la precariedad laboral al campo jurídico: la empleabilidad es la conciencia de lo precario y su expresión más acabada<sup>348</sup>.

Una vez impuesta estas tipificaciones en el marco de la empresa, TDA buscó imponer nuevas categorizaciones identitarias con una ‘curiosa’ impronta religiosa - militar para definir tanto a clientes como a empleados. Se trataba de enunciados que apelaban a lo “emocional”, al sentimiento despojado de todo sesgo racional; se trataba de suscitar un tipo de afectividad desprovista de toda matriz afectada por la razón. En este sentido, desde el área de RR. HH. se realizó una clasificación de empleados en cuatro tipos: los ‘terroristas’, los ‘rehenes’, los ‘mercenarios’ y los ‘apóstoles’<sup>349</sup>.

El primero de ellos, el *terrorista*, era presentado como aquel empleado que contaba con un bajo nivel de satisfacción y motivación en relación al trabajo que llevaba acabo y por tanto, podía conspirar contra los intereses de la empresa. Este malestar - consideraban desde la empresa- podía traducirse en un daño para la institución. Se muestra, de este modo, el carácter belicista de estos discursos que vivencian como una afrenta el más mínimo corrimiento y gesto de desobediencia.

*“Un empleado terrorista es un verdadero cáncer para una Organización; actúa como una manzana podrida en un cesto de manzanas maduras (...)”*<sup>350</sup>

<sup>347</sup> COLLADO, Patricia, *El trabajo y la postmodernidad, Utopía y praxis latinoamericana*, Pág. 9

<sup>348</sup> PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 84

<sup>349</sup> Esta tipología traducen el modelo de la obra de Luis María Huete denominada “*Servicios y beneficios. La fidelización de clientes y empleados. La inteligencia emocional en los negocios*”. Ibidem, Pág. 201

<sup>350</sup> Ibidem, 202

La ‘manzana podrida’ es para el capital el comportamiento por fuera de la norma, es el elemento de potencial contagio hacia los otros empleados. El efecto epidemiológico de las malas conductas continúa siendo el eje biologicista de una concepción del poder, para la cual evitar el contagio constituye su principal objetivo.<sup>351</sup> Es anormal quien exprese un mínimo de gesto de resistencia de los cambios. Se reduce a lo “emocional” toda forma de rebeldía, ya que el mismo capital pretende llevar al campo de la anormalidad todo vestigio de indocilidad.

En relación a la problemática del terrorismo, si bien excede, los límites de este trabajo, Rubén Sánchez en el texto “*Alcances y límites de los conceptos de biopolítica y biopoder*” dedica unas líneas al análisis de la radicalización de los procedimientos de control sobre las migraciones. Su análisis, sin embargo, se encuentra en sintonía con lo presentado en este apartado, ya que las poblaciones migrantes son consideradas como agentes contaminantes o peligrosos de los distintos territorios. El individuo que es controlado no lo es tanto por su pertenencia a una población, como por su eventual pertenencia a una red o redes que tienen que ser controladas por el peligro que implican para una población.

Para las nuevas formas de poder no estamos ante infractores, delincuentes o anormales sino ante agentes de terror que tienen que ser controlados por lo que podrían llegar a hacer. El terror, entendido como articulador de un conjunto de procedimientos políticos, es el eje que articula la puesta en práctica de un conjunto de procesos que pretenden conjurar el miedo a lo que el otro puede llegar a hacer, a su irrupción dentro de la forma de vida que el sujeto de derechos y deberes goza. Lo que está en juego en varias de las formas de racionalidad política contemporánea es la constitución de una pretendida comunidad sobre la base de un proyecto inmunitario con respecto a la diferencia<sup>352</sup>.

Los mecanismos de control comienzan a intentar capturar proyectos anómalos, no con el fin de eliminarlos sino de incorporarlos hasta donde sea posible dentro de la

---

<sup>351</sup> Ibidem, Pág.203

<sup>352</sup> SANCHEZ, Rubén, op. cit., Pág. 38

producción de los procesos de producción aceptable. En caso de que no sea posible, se genera toda una retórica del terrorismo sobre esos trayectos<sup>353</sup>.

En tanto, la figura del *rehén* concentra a: *“Personas que no están satisfechas con su trabajo pero que no cambian de empresa. (...) es porque estas personas no tienen dónde ir. Cuando una empresa paga a un empleado más de lo que vale en el mercado, se crea una situación que puede dar nacimiento a un rehén. Un rehén es alguien que está herido emocionalmente. (...)”*<sup>354</sup>.

Esta insatisfacción en el trabajo, desde la visión gerencial, trae como consecuencia una baja autoestima y escasos aportes a la empresa, por lo cual, ella misma termina siendo rehén de estos empleados.

*“Para romper este círculo vicioso, es necesario que las empresas cuiden la ‘empleabilidad’ de sus equipos’. Es decir, el valor de una persona en el mercado. (...) Ceder a estas personas es un error que cuesta caro. El objetivo es comprometer a los empleados. Pero no empleados que dependan de la empresa, sino que sean emocionalmente independientes y que no esperen que se les resuelvan los problemas”*<sup>355</sup>

Este fragmento hace alusión aspectos que hemos presentado en este trabajo. Para lograr la construcción de cuerpos productivos, el capital asume una tarea que involucra todas las dimensiones en las que descompone lo humano, donde no estará ausente, por supuesto, el campo de la afectividad y lo “emocional”.<sup>356</sup>

La noción de rehén conduce a un cuerpo capturado contra su propia voluntad por diversos motivos: características del mercado de trabajo restrictivo y expulsor o por condiciones de la misma persona (edad, baja empleabilidad, etc.). El conjunto de estas

---

<sup>353</sup> Ibidem, Pág. 40

<sup>354</sup>PIERBATTISTI, Damián, op.cit., Pág. 204

<sup>355</sup> HUENTE citado por PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág.204

<sup>356</sup> Ibidem, Pág. 205

condiciones hace que el margen de acción del sujeto se reduzca ampliamente y vivencia esta experiencia como un secuestro.

El tercer tipo es el *mercenario*, es señalado como el exactamente contrario del rehén. Es el empleado que se encuentra conforme con su trabajo pero que no siente pertenencia institucional, que incluso podría potencialmente abandonar la empresa para alistarse en las filas de la competencia. Una de las razones de este comportamiento según los manuales gerenciales responde a que las direcciones utilizan el dinero como factor de cohesión al proyecto. Por ende, recomiendan que la retribución económica no sea el fundamento mismo del trabajo y aparece la noción de salario emocional, que describimos en el capítulo anterior.

El mercenario representa el espejo donde se refleja los valores empresariales, concentra los fundamentos de legitimación de la razón capitalista (maximización de las ganancias, encauzar las conductas bajo la lógica de la competencia y el interés individual, etc.). La empresa vivencia el surgimiento de “mercenarios” como una ‘falla’, es el precio que se debe pagar por incentivar permanentemente a una autonomía cuyo extremo puede derivar en una empresa individual y ambulante<sup>357</sup>.

Por último, encontramos la figura del *apóstol* es la representación ideal, es quien reúne en su cuerpo la máxima motivación y satisfacción. “cuando un empleado se siente bien en su trabajo y está emocionalmente ligado a un proyecto, su comportamiento hacia la empresa merece la apelación de ‘apóstol’. El estado emocional de apóstol genera dosis mayores de energía y de iniciativa personal. (...) Cuando los que dirigen la empresa son emocionalmente ignorantes, la posibilidad de crear apóstoles es prácticamente nula. Cuando los que dirigen son emocionalmente inteligentes, la creación de apóstoles es relativamente fácil”.<sup>358</sup> El apóstol concentra la figura más dócil en el repertorio de domesticación de los cuerpos. Es el cuerpo hecho a imagen y semejanza del capital.

---

<sup>357</sup> Ibidem, Pág. 207

<sup>358</sup> HUETE citado por PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 208

En síntesis, estas tipologías presentadas ponen de manifiesto las usinas ideológicas que monta el capital y en este caso en particular, las direcciones empresariales para cimentar su hegemonía. Era necesario para la instrumentación de este nuevo orden poner en marcha un original arsenal simbólico que disputara los históricos sentidos que provenían de una cultura laboral de resistencia. No bastaba simplemente con las innovaciones organizacionales y tecnológicas, era preciso moldear discursivamente las identidades de dichos trabajadores, es decir, poner en cuestionamiento el conjunto de los elementos de una cultura que se pretendía aniquilar. Finalmente, con esto no queremos indicar a la dominación como un sistema cerrado, ya que como señalamos anteriormente los ‘apóstoles’ se rebelan, se organizan y ponen en evidencia que los ámbitos de trabajo no dejan de ser un espacio para la reproducción material del trabajo asalariado<sup>359</sup>.

#### **4.5 La captura de los cuerpos y las emociones: cooptación del tiempo**

Un aspecto relevante a analizar en este trabajo hace referencia al control del tiempo por parte del capitalista. Si bien un análisis pormenorizado de esta problemática excede ampliamente los límites de este estudio, queremos dejar expresadas algunas tendencias por ser una arista de la problemática que estamos delineando. Es importante recordar que partimos del supuesto que todo el tiempo humano, tanto individual como social se encuentra subordinado a la lógica del capital. “Somos tiempo encarnado” sostiene M. Castells<sup>360</sup>.

*“El trabajo, en la época que vivimos, constituye cada vez más una de nuestras principales vías sociales. Puesto a parte el hecho de que nosotros nos ganemos la vida a través de nuestro trabajo. Tenemos relaciones con otras personas, a veces más importantes aún que en otras relaciones fuera del trabajo. Es por que utilizaremos la*

---

<sup>359</sup> Nos estamos refiriendo a la resistencia de los pasantes que se organizaron en forma articulada con el sindicato.

<sup>360</sup> ZUBERO, IMANOL, La sociología y el tiempo de trabajo, Pág. 3

*expresión ‘vida de trabajo’ para referirnos a todas las cosas que tienen lugar en la relación entre las personas en el dominio del trabajo (...)<sup>361</sup>”*

De este modo, es preciso entender que la “vida de trabajo” a la que alude la empresa, se inscribe en un complejo diagrama de cooptación del tiempo de la fuerza de trabajo generación tras generación. La cooptación del tiempo de vida es puesta en correlación con el procesamiento de los cuerpos dentro de instituciones que los someten a una minuciosa observación, registro y clasificación<sup>362</sup>.

La vida de trabajo a la que alude TDA no debe restringirse al tiempo de trabajo, al lapso durante el cual cada individuo le vende su fuerza de trabajo al capital. Las múltiples formas de cooptar el tiempo están subordinadas a la estrategia de involucrar todas las dimensiones de la vida de un individuo para ponerlas al servicio de la Organización. A sangre y fuego, el capital escribió en su bandera la insignia que lo caracteriza “el tiempo debe ser productivo”<sup>363</sup>. Esto se manifiesta a las claras cuando se analizan las técnicas de compromiso y fidelización de la fuerza de trabajo que se realizan fuera de la empresa, tal como hemos señalado en el capítulo 3.

El capital no trata sólo de usufructuar el tiempo productivo de la fuerza de trabajo, sino que produce permanentemente tiempo productivo. La infinidad de técnicas de las que se vale actualmente para comprometer a una porción de la fuerza de trabajo apuntan a no dejar “tiempos muertos” de ningún orden. Un partido de fútbol, un almuerzo, prácticas deportivas o culturales, “cursos de vida” constituyen las precondiciones para lograr un sólido vínculo “emocional” con la empresa.

---

<sup>361</sup> PIERBATTISTI, Damián, op cit., Pág. 94.

<sup>362</sup> Al analizar el funcionamiento de las instituciones, Foucault advierte que uno de los objetivos de tales intervenciones tecnológicas reposa en la fijación de los cuerpos a diferentes aparatos disciplinarios (...) “¿Para qué sirve esta red y estas instituciones? (...) Son por tanto instituciones que se encargan en cierta medida de toda la dimensión temporal de la vida de los individuos. Es preciso que el tiempo de los hombres se ajuste al aparato de producción, que éste pueda utilizar el tiempo de vida, el tiempo de existencia de los hombres. Éste es el sentido y función del control que se ejerce. Dos son las cosas necesarias para la formación de la sociedad industrial: por una parte, es preciso que el tiempo de los hombres sea llevado al mercado y ofrecido a los compradores, quienes, a su vez, lo cambiarán por un salario; y por otra parte, es preciso que se transforme en tiempo de trabajo. A ello se debe que encontremos el problema de las técnicas de explotación máxima del tiempo en toda una serie de instituciones” FOUCAULT, Michel citado por PIERBATTISTI, Damián, op. cit., Pág. 96

<sup>363</sup> Ibidem, Pág. 94

A lo largo de este capítulo y de todo el trabajo, hemos buscado dar cuenta de la importancia que ha asumido la esfera emocional como instancia articulada para el ejercicio del control, problemática que implica la subsunción de la vida al capital.

Para finalizar y en sintonía con lo planteado nos parece sintomático describir brevemente uno de los cursos de TDA dictados en el año 2001 denominado “*Satisfacción y retención del cliente*”<sup>364</sup>. En el mismo se planteaba la necesidad de que los trabajadores controlen sus reacciones afectivas frente a un cliente irritado. Dominar sus reacciones afectivas es sinónimo de domesticar las emociones en función de las necesidades de un trabajador, adaptado, que relegue su ira, su enojo en función de ser capitalizado por la empresa, un empleado que controle sus sensaciones en pro de la eficiencia y la productividad.

*“Cuando usted se encuentra ubicado en su escritorio...¿sostiene la cabeza con ayuda de las manos? Demuestre que le presta atención al cliente, manteniendo una postura erguida. No lo abrume. Esto podría aumentar su irritación. Cuando debe buscar algo para un cliente disgustado...¿Se muestra apático? Mantenga una postura corporal receptiva, no amenazante. ¿se mueve con lentitud? El cliente necesitará que le responda sus necesidades con rapidez. Procure no tocar a la persona. Esto podría irritarlo aún más”*<sup>365</sup>.

La expresión facial, la postura corporal, los movimientos son dimensiones de un cuerpo cuyo conocimiento minucioso está directamente vinculado con la posibilidad de aumentar su productividad. Pero tales dimensiones no pueden poner en juego la lealtad del cliente. Nada librado al azar. La microfísica del poder descompone a un cuerpo en un complejo registro de gestos imprescindibles, ninguno irrelevante.

Frente a un cliente fastidiado “*¿se oye usted fastidiado? (...) ¿suspira? Evite suspirar frente a un cliente disgustado. Si el cliente lo insulta, conserve toda la*

---

<sup>364</sup> Ibidem, Pág. 147

<sup>365</sup> Ibidem, Pág. 152



*serenidad posible. Recuerde que usted es un profesional. Mantener la calma frente a esta situación, es un signo de fortaleza, no de debilidad*<sup>366</sup>.”

Los múltiples atropellos a las que fueron y son, permanentemente, sometidos miles de trabajadores revela la impronta inhumana de una formación social, cuyo desarrollo objetivo se construye, diariamente, sobre el aniquilamiento material de una porción cada vez mayor de la especie humana. La cosificación de los sujetos en virtud de su posible o no, inserción en el mercado de trabajo, deben constituir un alerta significativo del carácter que asume el actual sistema capitalista<sup>367</sup>.

Dirá Pierbattisti: *“La materia viva del cuerpo es la que alimenta el voraz organismo del capital. (...). El insaciable apetito del capital necesita sangre, sudor y músculos y tales elementos se encuentran sólo en el cuerpo humano*<sup>368</sup>”. Y agregamos nosotros, además necesita de las emociones, de las capacidades afectivas, de sus conocimientos todas ellas presentes en la corporalidad vida de los trabajadores para llevar acabo su irrefrenable consumo de fuerza de trabajo.

Iniciábamos el capítulo con la siguiente cita *“(...) durante la dictadura militar nos jugábamos la vida para organizar una huelga, luchando contra un despido injustificado, para hacer una manifestación, por más pequeña que fuera. Pero ahora no somos capaces ni de luchar por las ocho horas del Convenio Colectivo de Trabajo. Y decime ¿qué haré si pierdo este trabajo a los cuarenta años, divorciada y siendo una ex – ENTEL?*

Este fragmento abría múltiples interrogantes, aristas de una problemática compleja, que nos interpelaba a buscar claves explicativas de los cambios ocurridos en nuestro país. ¿Qué procesos posibilitaron debilitar una cultura laboral de resistencia y oposición? ¿Qué mecanismos se pusieron en marcha para la fragmentación de los colectivos de trabajo para imponer un conjunto de prácticas más favorables a los intereses de las empresas? ¿Qué dispositivos se diseñaron y ejecutaron para una mayor

---

<sup>366</sup> Ibidem, Pág. 153

<sup>367</sup> Ibidem, Pág. 193

<sup>368</sup> Ibidem, Pág. 195

extorsión de los cuerpos de los trabajadores? ¿Qué elementos habilitaron la estigmatización y la autorresponsabilización crecientes?

Si bien estos planteos superan holgadamente lo desarrollado en este capítulo, consideramos que este trabajo emprende un camino, da pistas para la comprensión de ciertos dispositivos de poder acerca de la configuración de un nuevo orden laboral.

En este sentido, nuestro trabajo no ha pretendido dar cuenta de la totalidad de los cambios operados en la relaciones de trabajo en nuestro país, ni busca ser generalizable al conjunto de la fuerza de trabajo. Sin embargo, consideramos que es iluminador de una porción de esa totalidad, que manifiesta los aspectos más novedosos de las transformaciones organizacionales y culturales que en definitiva ponen de relieve nuevas formas de subsunción del trabajo.

En síntesis, esta investigación revela ciertas claves para el acercamiento a lo concreto, para explicar procesos que muestran la configuración de una nueva cultura de trabajo inserta y condicionada en un nuevo esquema mundial, de crisis y reestructuraciones de la relación capital – trabajo. La apuesta o aspiración de este trabajo es dar cuenta de la articulación de lo global con lo local, de la estructura y la acción en tensión con un cuerpo que padece y pese a todo...resiste.

## CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo hemos expuesto la ferocidad y voracidad que ha asumido el capitalismo, en estas últimas décadas, en una lógica destructiva de la vida humana. En una lectura abierta e inspirada en Hinkelammert, sugiere que Occidente encontró un método de verter sangre que se lava fácilmente, que no deja manchas. ¿Cómo se produce esta sangre? Se trata de un genocidio limpio, que se impone mediante la exclusión de una porción cada vez mayoritaria de la población, sometida al pago de deudas que no contrajo, expuesta a condiciones laborales extenuantes, expropiada de marcos de referencias colectivos que repercuten en experiencias de derrumbe personal y de implosión.

En esta dirección, la pregunta que nos acompañó y nos develó el recorrido de este estudio fue comprender, parafraseando a Marx, qué produce la condición cada vez más miserable de la vida de los trabajadores. Una respuesta a tamaño interrogante, forzosamente, nos situó en la necesidad de dilucidar las transformaciones actuales del trabajo bajo el comando del capital. Nuestra mirada se focalizó en evidenciar los mecanismos y dispositivos de disciplina y control que utilizó y utiliza el capital en relación al trabajo para favorecer los procesos de valorización, acumulación y reproducción.

Desde esta perspectiva el análisis de la categoría de subsunción cobró una gran relevancia. El proceso de valorización también produjo formas de existencia humana que permitieron al capital expandirse, reproducirse e incluso entrar en crisis. En este sentido, las nuevas formas de subsunción real han permitido la eliminación de externalidades mediadoras entre el capital y el trabajo, recreando de un modo permanente las subjetividades junto a la expansión misma del capital. Estas formas de subordinación, articuladas con la revolución de las formas de organización del trabajo,

han posibilitado cercenar el accionar de las instancias colectivas que mediaban en los ámbitos de trabajo (colectivos de representación sindical, Estado, derechos). El debilitamiento de las mismas colocó a la fuerza de trabajo ‘cara a cara’ frente a la empresa.

Para dar cuenta de estos procesos en niveles de análisis más concretos fue necesaria la articulación de las categorías marxistas con otras provenientes del corpus categorial de Foucault. Desde nuestro horizonte investigativo la vinculación entre ambos pensadores fue una vía fecunda de interpretación, puesto que dicho encuentro posibilitó el acercamiento a los dispositivos de poder en los espacios de trabajo realmente existentes. Es decir, la microfísica del poder y las diferentes tecnologías visibilizan en un nivel más tangible las formas y las mutaciones que asume el capital.

La comprensión de dichas mutaciones en los inicios de la década del setenta indicó que la creación de un nuevo orden mundial hegemónico fue una respuesta del capital frente a los síntomas de crisis que presentaba. En su irrefrenable expansión este sistema se erigió sobre la destrucción y la paulatina deshumanización de los trabajadores en manos de la eficiencia económica, montado sobre esa ‘rama que cede’, sobre ese ‘Cronos’ que nos devora. Este sistema produce muerte, mientras el trabajo debería producir y reproducir vidas.

En oposición a esta dimensión humana, el capital puso en marcha una artillería y artilugios para imponer un nuevo orden laboral, ‘nuevo’, en un sentido casi fundacional, ya que el mismo muestra elementos, características y consecuencias inauditas. Ya no le alcanza al capital con los métodos tradicionales de explotación del cuerpo, necesita -en forma incesante- incorporar, no sólo nuevos mecanismos de control, sino expandir sus esferas, sus tentáculos, bajo una lógica mercantilizada hacia nuevas áreas. Tal como señalamos, el capital apela a la extorsión de nuevas capacidades afectivas, relacionales, comunicativas, no sólo degradando los espacios de trabajo sino mediante la intensificación de la disciplina, permeando los espacios que antes eran reservados al ocio, a la familia, a la intimidad.

Este trabajo se inició delineando las características que asumía el trabajo en las sociedades capitalistas y sus mutaciones al calor de la crisis estructural de los años 70, crisis que trajo aparejada profundas transformaciones en las formas de organización de la producción y el trabajo. Como consecuencia de la misma, se fue configurando un nuevo modelo de acumulación flexible que tuvo fuertes repercusiones en las condiciones laborales, aumento exponencial del desempleo, precarización del trabajo y una desarticulación y fragmentación del colectivo que vive del trabajo.

Para alcanzar tales objetivos, el capital se valió de múltiples estrategias con el fin de producir un claro disciplinamiento de la fuerza de trabajo. El mismo operó mediante una lógica de expropiación material y simbólica cuyo corolario fue la disminución del potencial colectivo de los trabajadores: retracción del marco jurídico histórico, expropiación de los saberes de los trabajadores puestos al servicio de su propio control, individualización e interiorización de la disciplina. Este embargo congeló la idea de un ‘nosotros’ como ámbito de pertenencia y representación, en la cual el antaño compañero de trabajo se convirtió en un sospechoso, en una amenaza, en un enemigo. Somos empresarios de nosotros mismos, privatizados, cautivos, lisa y llanamente un recurso.

Asimismo se congelaron las posibilidades de pensar un horizonte de estabilidad y de certeza, sobre-exigidos bajo los mandatos del ‘saber’ ser, los trabajadores fueron estigmatizados, hostigados si acaso no cumplían las exigencias reactualizadas del capital.

El supuesto “rostro humano” del capitalismo demandó participación, motivación, involucramiento, creatividad, autonomía, cooperación, trabajo en equipo, proactividad todas ellas formas veladas de producir una mayor extracción de plusvalor y una fuerza de trabajo dócil, domesticada, despolitizada. Como indicamos en este estudio, los dispositivos buscaron un consentimiento voluntario, implementando mecanismos más sutiles y discretos, menos coactivos, legitimados e interiorizados por los propios trabajadores. El látigo del patrón le dio paso a las nuevas tecnologías y a los team leaders, la subordinación ahora viste la ‘camiseta de la empresa’.

De este modo, la construcción de unas nuevas culturas laborales se enmarcó en la ampliación de las redes de reproducción del capital, subsumiendo toda relación social a la lógica de acumulación y valorización. La reproducción de la vida misma es incluida en su dominio. Dicha sujeción se imprimió en los cuerpos de los trabajadores siendo *en* el cuerpo y *por* el cuerpo donde se realiza la verdadera política del capital. Es este cuerpo actualmente individualizado, la expresión más nítida del cambio político.

En este sentido no es un dato casual el crecimiento de las enfermedades laborales sino que se impone como un testimonio vívido, como una respuesta a las nuevas exigencias del trabajo. Estas interpelaciones invaden, colonizan, capturan nuestras emociones y nuestras almas, se colocan como un engranaje más que el sistema capitalista insta para ejercer el control y el dominio sobre los trabajadores. De este modo, las estrategias empresariales actualizaron y reforzaron los mecanismos disciplinarios, convirtiendo una vez más a “la vida” en objeto de poder e incorporando todas “las capacidades físicas e intelectuales existentes en la corporalidad” al proceso de explotación del capital.

Las reflexiones que aquí planteamos no son simples elucubraciones teóricas, si no que se plasman con todo vigor en el análisis que realizamos sobre las transformaciones que acontecieron en nuestro país. En la Argentina, con el auge del neoliberalismo y la aplicación de sus políticas a rajatabla, se evidenció un verdadero proceso de cambio que se tradujo en la instrumentación de un nuevo orden laboral. Para que éste lograra toda su plenitud fue necesario la ruptura y el barrido de los elementos propios del ‘modelo’ anterior. Es decir, fue necesario organizar una completa desarticulación del tejido social y laboral preexistente. Este proceso no sólo se alcanzó con reformas laborales vía re-regulación de los marcos normativos y la desocupación como dato estructural, si no que requirió la puesta en marcha de otros dispositivos. Los mismos se orientaron a perfilar un sujeto acorde a los nuevos designios empresariales, fue necesario un recambio generacional y cultural que diera forma a una nueva composición de la fuerza de trabajo. Particularmente nos centramos en el caso de las empresas privatizadas porque fue allí donde se exacerbaban y se tornaron más visibles los mecanismos de control aplicados. Este escenario mostró a las claras muchas de las tendencias descriptas a lo

largo del trabajo, poniendo en evidencia lo que sugerimos al inicio de estas reflexiones finales: la brutalidad de un sistema que provocó la fractura de identidades históricas y la desestructuración de un tejido social que hacían de la sociedad algo distinto del mercado.

Si bien consideramos que muchas de las estrategias empleadas por el capital tuvieron como telón de fondo la canalización de la relación conflictiva entre el capital y el trabajo para su libre acumulación; no queremos esbozar ni un determinismo, ni una digitación absoluta del capital sobre el trabajo. La historia nos da prueba de ello. De que pese a la implacable impronta de una configuración de relaciones de fuerza afín al capital, existen múltiples espacios de resistencia, resquicios donde colar otras lógicas, basadas en la solidaridad, en el compromiso y en el respeto por la vida humana que confrontan y ponen en disputa al neoliberalismo como proyecto hegemónico.

Para finalizar, consideramos que este trabajo deja caminos abiertos, reclama continuaciones y futuras exploraciones. De hecho, la búsqueda del mismo se orientó a ser una primera aproximación teórica, aunque no menor, con un potencial heurístico a la luz de indagaciones empíricas.

Por otro lado, si bien parte de una sistematización teórica general, buscó la contribución a los estudios de una formación social específica intentando establecer las particularidades, acervos culturales y políticos singulares que habilitaron la consolidación de las transformaciones del trabajo en nuestro país. Es decir, pretendimos una necesaria articulación entre lo global y lo local.

Asimismo intentamos, en forma preliminar y exploratoria, enriquecer el campo de los estudios del trabajo mediante la contribución de la sociología del cuerpo y las emociones. Esta articulación teórica cobró cierta originalidad debido a que el rastreo bibliográfico mostró escasos encuentros entre ambas formas de abordaje. Este estudio es un primer aporte que necesita continuidad en aras de la contrastación de aquellos aportes teóricos con las configuraciones actuales del trabajo.

Cuerpo, trabajo y política, creemos así, se presentan como inescindibles a la hora de lograr la visibilización, desnaturalización de un orden dado y la militancia de la incomodidad.



## ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO

- ABAL MEDINA, Paula (2004) “Los dispositivos de control como mecanismos inhibidores de la identidad colectiva. Un estudio de caso en grandes supermercados”, en BATTISTINI, Osvaldo, El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores, Prometeo Libros, Buenos Aires.
- AGAMBEN, Giorgio ¿Que es un dispositivo? Disponible en <http://deleuzefilosofia.blogspot.com/2008/11/qu-es-un-dispositivo-giorgio-agamben.html>
- ARAUJO, Ana María (2009) Desde el lado oscuro de la excelencia empresarial, hacia una posible utopía de la vida. Documentos de sociología e historia social del Uruguay. Universidad de la República. Facultad de Psicología, Montevideo. Disponible en <http://www.centroadleriano.org/publicaciones/SocAnaAraujo.pdf>.
- ANTUNES, Ricardo (2003) ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Ediciones Herramienta. Buenos Aires.
- ANTUNES, Ricardo (2005) Los sentidos del trabajo. Ensayos sobre la afirmación y la negación del trabajo, Ediciones Herramienta y TEL, Buenos Aires.
- ANTUNES, Ricardo (2006) El caracol y su concha: Ensayo sobre la nueva morfología del trabajo. Disponible en [http://www.nodo50.org/congreso06/conf3\\_antunes.pdf](http://www.nodo50.org/congreso06/conf3_antunes.pdf)
- ARBOLEDA GÓMEZ, Rubiela (2009) Miedos viscerales: metáforas para el conjuro. Ponencia presentada XXVII Congreso ALAS. UBA. Buenos Aires.
- BADENES, Daniel (2004) El discurso sobre la juventud en Juan Carlos Blumberg. Disponible en [www.lafogata.com.ar/04arg/arg11/arg\\_meno.htm](http://www.lafogata.com.ar/04arg/arg11/arg_meno.htm)
- BASUALDO, Eduardo (2001) Modelo de acumulación y sistema político en Argentina. Notas sobre el transformismo argentino durante la valorización financiera (1976-2001), Universidad Nacional de Quilmes Ediciones. Buenos Aires.
- BARRIOS GRAZIANI, Leticia (2008) El debate sobre el proceso de trabajo: balance de una discusión. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol 1, Nro 2. Julio-Diciembre de 2008. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- BATTISTINI, Osvaldo (2004) El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores. Prometeo Libros. Buenos Aires.
- BECCARIA, Luis (2002) Hay que crear empleos de calidad. Disponible en [www.cambiocultural.com.ar](http://www.cambiocultural.com.ar)
- BERICAT ALASTUEY, Eduardo (2000) La sociología de la emoción y la emoción en la sociología. Disponible en: <http://raco.cat/index.php/papers/article/viewFile/25603/25437>
- BOLTANSKI, Luc y CHIAPELLO, Ève (2002) El nuevo espíritu del capitalismo, Ediciones Akal. Madrid.

- BRAVERMAN, H. (1980) Trabajo y capital monopolista. Editorial Nuestro Tiempo. México.
- BRUNO, D y LUCHTENBERG, E (2006) Sociedad pos-disciplinaria y construcción de una nueva subjetividad. Un análisis de los discursos de “autoayuda” y del nuevo management desde la perspectiva de Michel Foucault. Revista Nómadas. Enero-junio, número 013. Universidad Complutense de Madrid. España
- BUROWAY, Michel (1989) El consentimiento en la producción. Los cambios del proceso productivo en el capitalismo monopolista Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- CALCAGNO, Alfredo (2001) “Ajuste estructural, costo social y modalidades de desarrollo en América Latina”, en SADER, Emir (comp.) El ajuste estructural en América Latina. Costos sociales y alternativas, Biblioteca Virtual de Clacso, disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/sader/cap04.pdf>, en [www.clacso.org](http://www.clacso.org)
- CASTILLO, Juan José (1984) “Nuevas formas de organización del trabajo, en Revista española de investigaciones sociológicas”. Disponible en [http://reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS\\_026\\_11.pdf](http://reis.cis.es/REISWeb/PDF/REIS_026_11.pdf).
- CASTILLO MENDOZA, Carlos Alberto (1991) “Estudio Introductorio”, en GAUDEMAR, Jean Paul, El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica, Editorial Trotta, Madrid.
- CASTILLO MENDOZA, Carlos Alberto y GARCIA LOPEZ, Jorge (2001) Marx entre el trabajo y empleo. Documento presentado en el VII Congreso Nacional de Sociología .Salamanca. Disponible en <http://eprints.ucm.es/6745/1/0123.pdf>
- CIFARELLI, Viviana, COUTO, Carolina y MARTINEZ Oscar A. (1992) Privatización y reestructuración en el sector telefónico: una visión global del impacto sobre los trabajadores. Ediciones IDEP. Buenos Aires
- CIFARELLI, Viviana El proceso de privatización del sector de la energía eléctrica en la argentina 1992-2000 de la privatización a la consolidación de la reforma breve reseña y consecuencias Disponible en [www.tel.org.ar](http://www.tel.org.ar)
- CHÁVEZ RAMÍREZ, Paula (2001) Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto Aportes: Revista de la Facultad de Economía-Buap. Año VI Núm. 17 México. Disponible en <http://www.aportes.buap.mx/17ap3.pdf>
- COLECTIVO SITUACIONES (2006) ¿Quién habla? La lucha contra la esclavitud del alma en los call centers, Ediciones Tinta Limón. Buenos Aires.
- COLLADO, Patricia (2001) El trabajo y la postmodernidad, Utopía y praxis latinoamericana, Vol. 6, N° 15, Universidad del Zulia, Maracaibo. Venezuela.
- COLLADO, Patricia (2005) ¿Metamorfosis del trabajo o metamorfosis del capital? Revista Herramienta nro 30. Disponible en <http://www.herramienta.com.ar/revista-herramienta-n-30/metamorfosis-del-trabajo-o-metamorfosis-del-capital>
- COLLADO, Patricia (2007) Avatares del trabajo y los trabajadores en el nuevo siglo. Una lectura sociológica de los procesos de transformación laboral desde y para América Latina. Centro de Documentación de Estudios Latinoamericanos. San Juan.
- COLLADO, Sandra (2009) Quemarse hasta las cenizas... El caso del Burnout en los trabajadores de telecomunicaciones de la Provincia de Mendoza. Ponencia presentada XXVII Congreso ALAS 2009, Buenos Aires.
- DELEUZE, Gilles (1999) ¿Qué es un dispositivo?, en Balibar, E; Deleuze y otros: Michel Foucault, filósofo. Gedisa. Madrid.

- DELEUZE, Gilles (2005) “Postdata sobre las sociedades de control”, en FERRER, Christian Ferrer, El lenguaje libertario: antología del pensamiento anarquista contemporáneo, Ediciones La Plata. Buenos Aires.
- DELEUZE Gilles y GUATTARI Félix (1998) Mil Mesetas. Capitalismo y Esquizofrenia, Pre-textos, Valencia, España.
- DELEUZE Gilles, (2003) Foucault. Editorial Paidós, Barcelona, España.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (1993) Reestructuración productiva y respuesta sindical en América Latina, en Revista Sociología del Trabajo, N°19, La Rioja, España.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (Coord.)(1998) Estrategias de modernización empresarial en México, flexibilidad y control sobre el proceso de trabajo, Fundación Friedrich Ebert, México D.F.
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (comp.) (1999) “Epistemología de las Teorías sobre Modelos de Producción” en Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI, CLACSO, Buenos Aires. Disponible en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cyg/trabajo/lgrupo1.html>
- DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (2000) Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Flacso-México, D.F.
- DEL BONO, Andrea (2001) Transformaciones del trabajo en un escenario de reestructuración productiva: el caso de Telefónica de España S.A, ponencia presentada en el 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, disponible en: <http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/DELBONO.PDF>, en [www.aset.org.ar](http://www.aset.org.ar).
- DEL BONO, Andrea (2002) Telefónica. Trabajo degradado en la era de la información, Ediciones Miño y Dávila, Madrid.
- DINERSTEIN, Ana (2001) Desempleo y Exclusión Social. La Subjetividad Invisible del Trabajo (El Desafío Teórico para los Estudios del Trabajo), en 5º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, disponible en [www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/DINERSTEINANA.PDF](http://www.aset.org.ar/congresos/5/aset/PDF/DINERSTEINANA.PDF), en [www.aset.org.ar](http://www.aset.org.ar).
- DINERSTEIN, Ana (2001) “Subjetividad: capital y la materialidad abstracta del poder Foucault y el Marxismo abierto” en Atilio A. Borón (comp.) Teoría y filosofía política : la tradición clásica y las nuevas fronteras. CLACSO. Buenos Aires Disponible en <http://168.96.200.17/ar/libros/teoria1/filopol.html>
- DINERSTEIN, A y NEARY, M. (2009) El trabajo en debate. Una investigación sobre la teoría y la realidad del trabajo capitalista. Ediciones Herramienta. Buenos Aires.
- DROLAS, Ana, MONTES CATÓ, Juan y PICCHETTI, Valentina (2005) “Las nuevas relaciones de poder en los espacios de trabajo”, en FERNÁNDEZ, Arturo, (comp.) Estado y relaciones laborales. Transformaciones y perspectivas, Prometeo Libros, Buenos Aires.
- FERNÁNDEZ, Arturo (comp.) (2005) Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas, Prometeo Libros, Buenos Aires.
- FIGARI, Claudia (2000) Formas de disciplinamiento y nuevas selectividades en la modernización empresarial: modalidades de control técnico y social en los 90, Ponencia presentada en el 3er Congreso Latinoamericano de Sociología del trabajo.
- FIGARI, Claudia (2005) Control social y configuraciones sociales emergentes. Efectos de la racionalización en los niveles inferiores del mando, ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires. Disponible en <http://www.aset.org.ar/congresos/7/11005.pdf>
- FIGARI, Claudia. (2006) Dispositivos de control social en contextos de racionalización laboral: la transposición del “conocimiento oficial” Ponencia presentada

en el III Congreso Nacional de problemáticas sociales organizada por la Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional del Litoral. Santa Fe.

-FOUCAULT, Michel (1973)La verdad y las formas jurídicas. Cinco conferencias dictadas en la universidad de Río de Janeiro entre los días 21 y 25 de mayo de 1973. Disponible en: [www.inicia.es](http://www.inicia.es)

- FOUCAULT, Michel (1979) Microfísica del poder, 2º Ed, Ediciones La Piqueta. Madrid.

- FOUCAULT, Michel (1989) “El ojo en el poder” en Bentham, J., El Panóptico, Ediciones La Piqueta, Madrid

- FOUCAULT, Michel (1991) Las redes de poder. Editorial Almagesto. Colección Mínima. Buenos Aires.

- FOUCAULT, Michel (2002)Vigilar y castigar : nacimiento de la prisión.1ª, ed. Siglo XXI. Buenos Aires.

- FOUCAULT, Michel (2006) Defender la Sociedad. Curso en el Collège de France 1975-1976, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

- FOUCAULT, Michel (2006) Seguridad, territorio, población. Curso en el Collège de France (1977-1978), Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

- FOUCAULT, Michel (2007) El nacimiento de la biopolítica: Curso en el Collège de France, 1978-1979, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

- GAMBINA, Julio (1999) La crisis y su impacto en el empleo. En BORÓN, Atilio et al (comp.) Tiempos violentos; Neoliberalismo, globalización y desigualdad en América Latina. Disponible en <http://168.96.200.17/ar/libros/tiempos/gambina.rtf>

- GANDARILLA SALGADO, José Guadalupe (2003) Globalización, totalidad e historia. Ensayos de interpretación crítica, Ediciones Herramienta, Buenos Aires.

- GAUDEMAR, Jean Paul (1990) “Preliminares para una genealogía de las formas de disciplina en la organización capitalista del trabajo”, en FOUCAULT, Michel, Espacios de poder, La Piqueta, Madrid.

- GAUDEMAR, Jean Paul (1991) El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica, Editorial Trotta, Madrid.

- GIL RIVERO, José (2008) El Trabajo: Enajenación, valorización y subsunción al capital, apuntes sobre la teoría del trabajo asalariado en Marx. Laberinto n° 26-27 / 1er y 2o cuatrimestre de 2008. Disponible en: [http://laberinto.uma.es/index.php?option=com\\_content&view=article&id=241:el-trabajo-enajenacion-valorizacion-y-subsuncion-al-capital-apuntes-sobre-la-teoria-del-trabajo-asalariado-en-marx&catid=94:lab26-27&Itemid=54](http://laberinto.uma.es/index.php?option=com_content&view=article&id=241:el-trabajo-enajenacion-valorizacion-y-subsuncion-al-capital-apuntes-sobre-la-teoria-del-trabajo-asalariado-en-marx&catid=94:lab26-27&Itemid=54)

- GIL RODRIGUEZ, Eva (2004) Ultraindividualismo y simulacro en el Nuevo Orden Mundial: reflexiones sobre la sujeción y la subjetividad. Disponible en [http://www.tesisenxarxa.net/TESIS\\_UAB/AVAILABLE/TDX-0202105-162044//epgr1de1.pdf](http://www.tesisenxarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-0202105-162044//epgr1de1.pdf)

-GIOSA ZUAZÚA, Noemí (2006) La estrategia de la administración Kirchner para enfrentar los problemas del mercado de empleo. Análisis de Coyuntura N° 12. Ciepp. Centro Interdisciplinario Para El Estudio De Políticas Públicas. Buenos Aires. Disponible en <http://www.ciepp.org.ar/coyuntura.htm>

- GIRALDO, F. (1999) Un modelo de flexibilización laboral bajo el terror del mercado. Ponencia presentada en el seminario internacional “Los retos teóricos del Trabajo hacia el Siglo XXI”. CLACSO. Aguascalientes. México.

- GUATTARI, Félix (2004) Plan sobre el Planeta. Capitalismo Mundial Integrado y revoluciones moleculares, Edición Traficantes de Sueños, Madrid.

- HAEDO, Trinidad y HANCEVICH, Malka (2007) De la marca al molde, del pleno empleo a la flexibilización laboral. Consideraciones acerca de la sociedad disciplinaria y sociedad de control, II Congreso de Sociología en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires
- HARDT, Michael y NEGRI, Antonio (2002) Imperio. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- HERMO, Javier y WYDLER, Agustín (2006) Transformaciones del trabajo en la era de la modernidad líquida y el trabajo inmaterial, en Revista Herramienta N° 32, Buenos Aires. Disponible en [www.herramienta.com.ar](http://www.herramienta.com.ar)
- HINKELAMMERT, Franz (1990) Democracia y totalitarismo. 2 ed DEI Ediciones. San José. Costa Rica.
- HINKELAMMERT, F. (1995) Cultura de la espera y sociedad sin exclusión, Editorial Departamento Ecuménico de Investigaciones, San José, Costa Rica.
- HINKELAMMERT, Franz y MORA JIMENEZ, Henry (2005) Hacia una economía para la vida, Editorial Departamento Ecuménico de Investigaciones, San José, Costa Rica.
- LAZZARATO, Maurizio (2006) Por una política menor. Acontecimiento y política en las sociedades de control, Edición Traficantes de Sueños, Madrid.
- LAZZARATO, M y NEGRI, A. (2001): Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad, DP&A Ed. Buenos Aires.
- LUNA ZAMORA (2007) “Emociones y subjetividades. Continuidades y discontinuidades en los modelos culturales” en LUNA ZAMORA Y SCRIBANO, (Comps.) Contigo Aprendí. Estudios Sociales de las Emociones. CEA-Universidad Nacional de Córdoba. –CUSCH- Universidad de Guadalajara.
- LINHART, Daniele (1997) La modernización de las empresas, Trabajo y sociedad, Buenos Aires
- LUNA ZAMORA, Rogelio (2008) Cambio social y cultura de la resignación y el sufrimiento. Espacio Abierto – Cuaderno Venezolano de Sociología, Vol. 7 N° 2: 267-284, Dossier Sociología del Cuerpo y de las Emociones, Universidad del Zulia, Maracaibo.
- MARX, Karl (2002) El capital, Tomo I, El proceso de producción del capital, Siglo XXI Editores, Buenos Aires.
- MARX, Karl (1962) “Manuscritos económicos y filosóficos”, en FROMM, Erich, Marx y su concepto del hombre, Fondo de Cultura Económica, México.
- MARX, Karl (2002) Elementos fundamentales para la crítica de la economía política, (Grundrisse) 1857-1858, Vol I, 18° Ed, Siglo XXI Editores, México D.F.
- MARX, K. (2009) El Capital. Libro 1 Capítulo VI (inédito), Resultados del proceso inmediato de producción. Siglo XXI. México.
- MARÍN, Juan Carlos (2009) La silla en la cabeza. Colectivo Situaciones. Buenos Aires.
- MARÍN, Juan Carlos (2009) Cuaderno 8 / Leyendo a Karl Von Clausewitz. Ediciones Picaso/ Colectivo Situaciones. Buenos Aires.
- MARTINEZ, Oscar y Ximénez Sáez, D. (1997) Los trabajadores frente a la Calidad Total. Disponible en <http://www.tel.org.ar/lectura/trabjctq.html>
- MAZZAFERRO, Alina. “Todo lo que está en el mundo pasa por el cuerpo” Entrevista realizada a David Le Breton. 4 Mayo de 2009. Suplemento Cultura & Espectáculos Disponible en <http://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/espectaculos/index-2009-05-04.html>

- MONTARCÉ, Inés (2008) Disciplinamiento y control de los trabajadores en el neoliberalismo: las teorías del management empresarial. Tesina de grado de la licenciatura en Sociología de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. UNC. Mendoza
- MONTES CATÓ, Juan (2000) La flexibilidad laboral al interior de las empresas de telecomunicaciones: estudio comparativo, en III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, artículo disponible en: [www.psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/219/219](http://www.psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/atheneaDigital/article/view/219/219)
- MONTES CATÓ, Juan (2004) “Disciplina y acción colectiva en tiempos de transformaciones identitarias. Estudio sobre las mutaciones en el sector de telecomunicaciones”, en BATTISTINI, Osvaldo (comp.) El trabajo frente al espejo. Continuidades y rupturas en los procesos de construcción identitaria de los trabajadores, Prometeo Libros, Buenos Aires.
- MONTES, CATÓ, Juan (2005) “Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión”, en Athenea Digital, N° 8, pág 50-71, disponible en <http://antalya.uab.es/athenea/num8/montes.pdf>, en [www.antalya.uab.es](http://www.antalya.uab.es).
- MONTES CATÓ, Juan (2006) “Las ficciones del capital: acerca del lugar del conflicto en la constitución de los vínculos laborales”, en Revista Herramienta N° 28, <http://www.herramienta.com.ar/modules.php?op=modload&name=News&file=article&sid=384>, en [www.herramienta.com.ar](http://www.herramienta.com.ar)
- MONTES CATÓ, Juan (2006), Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en empresas de telecomunicaciones, Tesis Doctoral defendida en el Doctorado en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Buenos Aires.
- MONTES, CATÓ, Juan y PIERBATTISTI, Damián (2007) Las relaciones de trabajo y la cuestión del poder: apuntes para la comprensión de la dominación y la resistencia en los espacios laborales. Ponencia presentada en el V Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Montevideo, Uruguay. Disponible en <http://www.ceil-piette.gov.ar/areasinv/retrabajo/rtrtpub/07pmcpuruguay.pdf>
- MONTES CATÓ (2008) Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control. Documento de trabajo nro 3 del CEIL-PIETTE. Disponible en <http://www.ceil-piette.gov.ar/areasinv/retrabajo/rtrtpub/08d3disciplina.pdf>
- MURILLO, Susana (1995) Foucault: Saber - Poder, ed. CBC, Buenos Aires.
- MURILLO, Susana (2006) La interpelación del Banco Mundial a América Latina y el Caribe. La ideología de la inseguridad como condición de posibilidad de la naturalización de la desigualdad y la excepcionalidad. Documento interno de la cátedra. Aula 575 Campus virtual de CLACSO. Programa de estudios de posgrado formación a distancia 2006. Disponible en [www.clacso.org](http://www.clacso.org)
- MURILLO, Susana (2008) Colonizar el dolor. La interpelación ideológica del Banco Mundial en América Latina. El caso argentino desde Blumberg a Cromañón. Disponible en: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/becas/murillo/01Murillo.pdf>
- NEFFA, Julio (1999) “Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos”, en DE LA GARZA, Enrique (Comp.) Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI, disponible en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cyg/trabajo/neffa.rtf>, en [www.biblioteca.clacso.edu.ar](http://www.biblioteca.clacso.edu.ar).
- NEFFA, Julio C, y DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (2001) El trabajo del futuro, el futuro del trabajo, CLACSO, Buenos Aires.

- NEFFA, Julio (2004) “La forma institucional relación salarial y su evolución en la Argentina desde una perspectiva de largo plazo”, en BOYER y NEFFA (Coord.) La economía argentina y su crisis (1976-2001): visiones institucionalistas y regulacionistas, Ediciones Miño y Dávila, Madrid.
  - NEFFA, Julio. (2005) Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el periodo 1989-2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo. <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/argentina/ceil/neffa1.pdf>
  - NEFFA, Julio Cesar (2007) “Crisis económica y emergencia de un nuevo paradigma productivo” Documento interno de la cátedra Debates sobre los Estudios del Trabajo. Aula 592. Campus virtual de CLACSO. Programa de estudios de posgrado formación a distancia 2007. Buenos Aires.
  - NEGRI, Antonio (2001) Marx más allá de Marx Akal. Madrid
  - NUN, José (2003) “Nueva visita a la teoría de la masa marginal”, en Marginalidad y exclusión social, FCE, edición 2001, reimpresión, 2003. Buenos Aires.
  - NUÑEZ ARTOLA, M. G., Dispositivo y dominación en el modelo panóptico. Disponible en <http://www.feeye.uncu.edu.ar/web/epistemologia/Lineadetiempo/Documentos/Foucault/Dispositivo%20y%20dominaci%C3%B3n%20en%20el%20modelo%20pan%C3%B3ptico/antro-articulo.php.htm>
  - PAGURA, Nicolás. (2009) El concepto de ‘subsunción’ como clave para la interpretación del lugar de trabajo en el capitalismo actual. Revista Realidad Económica nro 243. Pág 28-45. Buenos Aires.
  - PAGURA, Nicolás (2009) Algunas cuestiones sobre el sostén teórico y las implicancias actuales de la denomina “crisis del trabajo abstracto”. Ponencia presentada XXVII Congreso ALAS. UBA. Buenos Aires.
  - PIERBATTISTI, Damián (2006) La privatización de ENTEL y la transformación de las identidades en el trabajo: génesis del dispositivo neoliberal en Argentina. 1990-2001. Instituto de Investigaciones Gino Germani. Facultad De Ciencias Sociales Universidad De Buenos Aires Argentina N° 10
  - PIERBATTISTI, Damián (2007) Mecanismos disciplinarios, dispositivos de poder y neoliberalismo: formas de intervención sobre la fuerza de trabajo, en Revista Herramienta N° 34, disponible en: <http://www.herramienta.com.ar/>
  - PIERBATTISTI, Damián (2007) Clausewitz-Foucault: apuntes para un debate inexistente. Revista Herramienta, N° 36, Bs. As.
  - PIERBATTISTI, Damián (2008) La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001. Prometeo. Buenos Aires.
  - PIERBATTISTI, Damián (2009) La reconversión productiva. La innovación tecnológica y la construcción de nuevos cuerpos para el trabajo. Ponencia presentada en el XXVII Congreso ALAS. UBA. Buenos Aires.
  - OSORIO, Jaime (2006) Trabajo: Biopoder y biocapital. El trabajador como homo sacer. Revista Argumentos. Septiembre-diciembre. Año/vol 19. Nro 52. Universidad Autónoma Metropolitana. Xochimilco. México.
- Citar de argumentos
- RIVAS, Ana María (2006) El empleo o la vida: perder el empleo para conservar la vida o renunciar a la vida para conservar el empleo. ¿De qué conciliación hablamos? En ABR Revista de Antropología Iberoamericana. [www.aibr.org](http://www.aibr.org) Volumen 1, número 3. Agosto-Diciembre 2006. Madrid.

- RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C Y REYES, M (2006) La política social en la Argentina post-convertibilidad: las políticas asistenciales como respuesta a los problemas de empleo Documento de trabajo 55. CIEPP. Centro interdisciplinario para el estudio de políticas públicas. Buenos Aires
- SANCHEZ, Rubén (2007) Alcances y límites de los conceptos de biopolítica y biopoder en Michel Foucault. En Sánchez, R. (ed.) Biopolítica y formas de vida. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- SCRIBANO, Adrián (2007) ¡Vete tristeza... viene con pereza y no me deja pensar!... hacia una sociología del sentimiento de impotencia. En Luna, R. y Scribano, (Comps.) Contigo Aprendí. Estudios Sociales de las Emociones. CEA-Universidad Nacional de Córdoba. -CUSCH- Universidad de Guadalajara.
- SCRIBANO, Adrián (2007) La Sociedad hecha callo: conflictividad, dolor social y regulación de las sensaciones. En Scribano, Adrián (Comp.) Mapeando Interiores. Cuerpo, Conflicto y Sensaciones Córdoba: CEA-Universidad Nacional de Córdoba. Jorge Sarmiento Editor.
- SCRIBANO, Adrián (2008) Fantasmas y fantasías sociales: Notas para un homenaje a T.W. Adorno desde Argentina. Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico, Vol2, Nro 2 disponible en: [www.intersticios.es/view/176](http://www.intersticios.es/view/176)
- SOROKIN, Isidoro y GIACOBONE, Gabriel (2005) Violencia estructural del desempleo en los nuevos patrones de acumulación, ponencia presentada en el 7º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- SOTELO VALENCIA, Adrián (2003) La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo, disponible en <http://www.iade.org.ar/modules/download/singlefile.php?cid=7&lid=174>, en [www.iade.org.ar](http://www.iade.org.ar)
- SPINOSA, Martín, (2005) “Del saber al “saber ser”. Las calificaciones en el nuevo escenario de las relaciones de trabajo”, en FERNANDEZ, Arturo (comp) Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas, Prometeo Libros, Buenos Aires.
- TIRONI y LAGOS, (1991) Actores sociales y ajuste estructural, Revista de la Cepal N° 44, Santiago de Chile.
- TREJOS, M. (2000) Discusión y Aplicación de la Flexibilidad Laboral en Centroamérica.“La discusión sobre los cambios laborales en América Latina ¿Flexibilización o libre explotación de la fuerza de trabajo?”Leda Abadía ESPACIOS Consultores. ASEPROLA (Asociación Servicios de Promoción Laboral). [http://www.aseprola.org/media\\_files/download/DiscuaplicFLCA2000.pdf](http://www.aseprola.org/media_files/download/DiscuaplicFLCA2000.pdf)
- VEGA, María Paz y MARCHANT RAMIREZ, Loreto (2005) “Aprendizaje organizacional como estrategia para el desarrollo”, en Seminario de Actualizaciones para el management y el desarrollo organizacional, Viña del Mar, Chile, disponible en [www.eumed.net/libros/2005/lmr/](http://www.eumed.net/libros/2005/lmr/), en [www.eumed.net](http://www.eumed.net)
- VIRNO, Paolo (2003) Gramática de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas, Editorial Colihue, Buenos Aires.
- VIRNO, Paolo (2006) “La madurez de los tiempos: la actualidad de la multitud. Entrevista con el Colectivo Situaciones”, en Ambivalencia de la multitud: entre la innovación y la negatividad, disponible en [http://caosmosis.acracia.net/wp2pdf/texto\\_de\\_caosmosis.pdf](http://caosmosis.acracia.net/wp2pdf/texto_de_caosmosis.pdf), en [www.caosmosis.acracia.net](http://www.caosmosis.acracia.net)
- WYDLER, A.(2005) Mutación del trabajo, Identidad y posfordismo. Precisiones metodológicas y apuestas conceptuales. Ponencia presentada en el 7º Congreso



- Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires, disponible en: [www.aset.org.ar](http://www.aset.org.ar)
- XIMENEZ SAEZ, Daniel y MARTINEZ, Oscar (1993) Reconversión en las Empresas: Su repercusión laboral. Disponible en <http://www.tel.org.ar/lectura/reconvempl.html>
  - YARZA, Claudia (2004) La rehabilitación de la filosofía política en el contexto pospolítico del capitalismo global: ¿Retorno de lo reprimido?, Tesis de Maestría en Ciencias Sociales, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales
  - ZELASCHI M. Constanza (2007), “Hostigamiento en el trabajo como mecanismo de disciplinamiento de la fuerza de trabajo” Ponencia presentada en Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo V CONGRESO LATRINOAMERICANO DE SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO.“Hacia una nueva civilización del trabajo”.
  - ZELLER, Norberto. (2001) Regulaciones e intervenciones del Estado nacional en el empleo y el mercado de trabajo durante los años noventa. Instituto Nacional de la Administración Pública Buenos Aires. .
  - ZUBERO, Imanol (1999) La sociología y el tiempo de trabajo. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1430624>

## ÍNDICE ANALÍTICO

INTRODUCCIÓN .....	2
 CAPÍTULO 1: HACIA UN NUEVO ORDEN LABORAL: LAS ACTUALES FORMAS DE SUBSUNCIÓN DEL TRABAJO .....	 7
1.1.El trabajo en las sociedades capitalistas.....	9
1.2. El proceso de subsunción del trabajo al capital.....	15
1.2.1 La subsunción formal del trabajo al capital.....	17
1.3 Hacia un nuevo régimen social de acumulación: mutaciones del capital y su impacto en el mundo del trabajo.....	25
1.3.1 Crisis estructural del capital: el agotamiento de un régimen social de acumulación .....	26
1.3.2 Las respuestas del capital frente a la crisis: hacia un paradigma de acumulación flexible .....	33
1.3.3 Reconfiguración de la “cadena de valorización”: desterritorialización/ reterritorialización.....	40
1.3.4 Hacia un nuevo paradigma socio-técnico. ¿Trabajo inmaterial?.....	43
1.4 Subsunción de la vida social al capital.....	48
 CAPÍTULO 2: MECANISMOS GENERALES DE DOMINACIÓN SOBRE EL TRABAJO: DISCIPLINA Y CONTROL.....	 55
2.1 El diagrama disciplinario: acercamiento desde la perspectiva foucaultiana .....	59
2.1.1. Dispositivos de poder .....	60
2.1.2 Los diagramas de poder: la aparición de la disciplina como tecnología de poder. ....	63
2.2. Mecanismos y dispositivos disciplinarios .....	68
2.2.1 El panóptico un sistema disciplinario .....	74
2.3. Estudios sobre el control y la disciplina.....	76
2.3.1 Gaudemar: la articulación Marx - Foucault. Noción de ciclo disciplinario .....	76
2.3.2 Otros aportes a los estudios de la disciplina y el control.....	81

2.4 Acerca de las sociedades de control: mercantilización de la vida. ....	87
2.4.1 El neoliberalismo como paradigma de la totalización del mercado y el ‘repliegue del Estado’ .....	93

### CAPÍTULO 3: LOS DISPOSITIVOS DISCIPLINARIOS Y DE PODER EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO: ACERCA DE LOS CUERPOS EXHAUSTOS O DESESPERADOS POR TRABAJO .....

3.1 Aportes de la sociología de los cuerpos y las emociones.....	107
3.2. Los nuevos contenidos del trabajo y sus tensiones en la conformación de un nuevo orden en el trabajo .....	114
3.2.1 De la coacción al consenso y el consentimiento: la oclusión del conflicto.....	115
3.2.1.1 La guerra de palabras .....	123
3.2.2 Cuando el control se enmascara detrás del involucramiento y la participación. ....	125
3.2.3 Gestión individualizada de las relaciones laborales: el ‘hombre empresario de si mismo’ .....	128
3.2.4 La “autonomía”, trabajo en equipo y liderazgo: reforzando ‘otras’ jerarquías ..	132
3.2.5 Del saber hacer al saber ser: entre las calificaciones y la competencia .....	137
3.2.6 Emociones disciplinadas: la inhibición de lo político.....	142
3.2.6.1 La ‘captura’ de la sonrisa.....	142
3.2.6.2 Colonizando el ámbito privado: lo difuso entre el tiempo de trabajo y tiempo de vida.....	145
3.2.6.3 La disponibilidad permanente: la motivación.....	148
3.2.7 Entre la satisfacción personal y las enfermedades laborales: cuerpos extenuados .....	152

### CAPÍTULO 4: LA “ARGENTINA DISCIPLINADA”: CUERPOS APTOS PARA EL TRABAJO.....

4.1 El disciplinamiento social en la Argentina: historización del miedo y el terror.....	159
4.2 La “Argentina flexible”: reformas neoliberales en el ámbito del trabajo .....	164
4.3 El proceso de las privatizaciones: “Nada que deba ser estatal, permanecerá en manos del Estado” .....	170
4.4 La imposición de un nuevo orden laboral, dispositivos disciplinarios: la imbricación de los órdenes material y simbólico.....	174
4.4.1 Heterogeneización de los vínculos laborales: la multiplicación de las formas de contratación .....	176
4.4.2 Cambios en la composición de la fuerza de trabajo.....	179
4.4.2.1 Juvenilización de la fuerza de trabajo .....	181
4.4.2.2 Recambio cultural: nuevo perfil de los trabajadores y los despidos “voluntarios” e “inducidos” .....	185
4.4.3 Mecanismos de diferenciación del ‘otro’: la estigmatización .....	188

4.4.4 Las innovaciones tecnológicas como factor objetivo de segregación, examen y autocontrol.....	192
4.4.5 Mutaciones semánticas: el sustrato simbólico de las transformaciones del trabajo .....	199
4.5 La captura de los cuerpos y las emociones: cooptación del tiempo .....	206
CONCLUSIONES .....	211
ÍNDICE BIBLIOGRÁFICO .....	217