

Buy Now to Create PDF without Trial Watermark!!

Poder y Trabajo
EDITORES



DOCUMENTO DE TRABAJO Nº 3

Juan S. Montes Cató

Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control

2008

Created by eDocPrinter PDF Pro!!

Una aproximación teórica a los estudios de la disciplina y el control

por Juan S. Montes Cató¹

Introducción

Este documento se inscribe en una serie de publicaciones² orientadas a problematizar el mundo del trabajo en sus diferentes aristas siguiendo la corriente de la sociología del trabajo crítica. En especial interesan aquellas miradas que puedan aportar reflexiones acerca de la configuración que adoptan las relaciones de poder en los lugares de trabajo, las estrategias de disciplinamiento implementadas por las empresas y las respuestas colectivas de los trabajadores a las condiciones de explotación del trabajo en las sociedades contemporáneas.



El documento que aquí se presenta recupera una de las directrices de nuestro programa de investigación y propone una reflexión teórica. Se trata de historizar y confrontar diversas perspectivas con respecto a la problemática de la disciplina, el control y la dominación en los lugares de trabajo.

Indice

Introducción	Pag.2
El origen histórico del problema: movilizar para fijar, disciplinar para dominar	Pag.4
Braverman y la cuestion del control del proceso de trabajo	Pag.7
Burawoy y la construcción del consentimiento	Pag.9
Gaudemar: la integración de Marx y Foucault	Pag.13
Los estudios recientes del control y la disciplina	Pag.17
Conclusiones	Pag.21
Bibliografía	Pag.24

¹ Investigador del Ceil-Piette del Conicet y docente de la Carrera de Relaciones del Trabajo de la UBA. Doctor en Ciencias Sociales (UBA) y Magister en Ciencias Sociales del Trabajo (CEA-UBA). jmontes@ceil-piette.gov.ar; jmontescato@gmail.com

² Los anteriores documentos pueden consultarse:
DT1 "Organización de trabajo, flexibilidad y respuesta sindical en el Subterráneo de Buenos Aires" <http://www.ceil-piette.gov.ar/areasinv/reltrabajo/rrttpub/07montesventricisubtes.pdf>
DT 2 "Trabajo, jóvenes y sindicatos. Exposición y debate de la problemática" <http://www.ceil-piette.gov.ar/areasinv/reltrabajo/rrttpub/08montesdisciplina.pdf>

Como se abordará en el escrito, 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 (Braverman, 1980). 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 renovada con cada generación. Lo que se pretende obtener de los trabajadores es una conducta laboral que se adecue a los objetivos estratégicos de la empresa. Por ello diseña y ejecuta una serie de dispositivos de diferente intensidad y dimensión, y se caracteriza por un tipo de tecnología específica, por el diseño organizacional, por políticas de mano de obra y por la adecuación del sistema normativo. Pero ella no se reduce en absoluto a elementos materiales sino que "la movilización de la clase obrera está vinculada a la existencia de un aparato simbólico de producción de instrumentos de percepción y expresión del mundo social y de las luchas laborales. Tanto más cuanto que la clase dominante tiende incesantemente a producir e imponer modelos de percepción y expresión desmovilizadores" (Bourdieu, 2000: 259).

Precisamente, las gerencias en su búsqueda por imponer un determinado esquema de dominación en los espacios de trabajo apelará tanto a factor materiales como a simbólicos. Cuanto más afianzados estén ambos en las relaciones laborales, más dificultad encontrarán los trabajadores para expresar su intereses.

Nos interesa, por lo tanto, problematizar las relaciones de trabajo en cuanto ellas suponen relaciones de dominación y subordinación. En el primer apartado ubicamos históricamente el problema de la subordinación de los trabajadores y la necesidad del capital para imponer una determinada disciplina. Luego abordamos el texto clásico de Braverman *Trabajo y Capital Monopolista* en tanto y en cuanto constituyó una verdadera novedad para los estudios de la sociología del trabajo. En el tercer apartado estudiamos los aportes de otro texto señero *El consentimiento en la producción* y que puede ser interpretado como respuesta al de Braverman. En el apartado cuatro abordamos las reflexiones de Gaudemar en su libro *El Orden y la Producción*, aquí interesa estudiar su perspectiva en vistas que ensaya una articulación de la tradición marxista y faucaltiana. Finalmente, nos interesa

subrayar los estudios recientes en la materia para referirnos al plano subjetivo, en cuanto estimamos que muchos de los dispositivos de control dispuestos en los espacios de trabajo apuntan a este nivel pero sin dejar de reforzar los dispositivos de disciplina más tradicionales.

El origen histórico del problema: movilizar para fijar, disciplinar para dominar

En el maravilloso libro dedicado al paternalismo industrial de fines del mil ochocientos y principios del novecientos, José Sierra Álvarez³ plantea que las técnicas puestas a punto para habituar al trabajador han variado en el tiempo y en el espacio. La simple desposesión de los trabajadores preindustriales, de una lado, y la posesión de los medios de producción por parte de los patronos, de otro 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 acumulación de capital.

³ *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial (Asturias, 1860-1917)*, ver referencia completa en la bibliografía.

Para lograrlo fue necesario un paso más, la aplicación de un conjunto de técnicas o dispositivos disciplinarios orientados a crear un orden en la producción (Gaudemar, 1981a). Disciplinas en cuanto desbordan las “ciegas leyes de la economía y las imperativas determinaciones de la técnica. Disciplina por cuanto en segundo lugar las fábricas, su producto, es algo más que economía y técnica. Disciplinas por cuanto, finalmente, la fábrica es, ante todo violencia. Violencia ordenada, sistemas de relaciones de poder entre hombres” (Sierra Alvares, 1990:15).

Como es sabido, los primeros capitalistas hubieron de enfrentar dos problemas. El primero, fue resolver la cuestión del reclutamiento, que emergió en cuanto debía movilizar y convertir en fuerza de trabajo esas masas arrojadas del ámbito rural sin calificaciones para la industria y atraer a una mano de obra artesanal cualificada y con fuertes vínculos horizontales. La resistencia a la incorporación planteaba una desesperante paradoja para los capitalistas: existía una enorme oferta potencial de fuerza de trabajo ante ellos, pero difícilmente dispuesta a dejarse transformar en oferta real⁴. El

⁴ Nos dice Sierra Álvarez (1990: 10) “Desarraigar, movilizar, atraer pasan así a

otro gran problema refiere a la adaptación productiva de los trabajadores, es decir la necesidad de imponer una determinada orientación a esa adaptación quebrando las prácticas autónomas de oficio. De ahí que los medios para resolver ese problema constituye un desafío enorme para los primeros capitalistas.

Los primeros pasos en pos de disciplinar a los trabajadores se pusieron en marcha gracias a dos prácticas: la generalización del *putting out system*⁵; y en aquellas ramas donde el primero no pudo ser instaurado, se implementó la *subcontración y/o el pago a destajo*. A través del primero, el trabajador perdía el control sobre el producto de su trabajo convirtiéndose el patrón en un mediador clave entre los productores y el mercado. En cuanto al segundo, el patrón introducía una competencia sutil entre los sindicatos de oficio. Sin embargo, en ambas formas de disciplinamiento los trabajadores

segúan poseyendo el control del propio proceso de trabajo, lo cual implicaba para el joven sector capitalista la imposibilidad de disponer medios adecuados y eficaces para controlar directamente el proceso de trabajo y fundamentalmente para intensificar el esfuerzo de los trabajadores. De ese modo el potencial del trabajo humano estaba fuera del alcance capitalista. La respuesta a este dilema vino de la mano del *factory system*, empleado eficazmente sobre los trabajadores poco cualificado y extendido de manera gradual sobre los trabajadores de oficio que guardaban celosamente un conjunto de saberes productivos fuera del alcance del empresario, gracias al cual ganaban en autonomía. Sin lugar a dudas, la concentración de los obreros en fábricas fue la consecuencia lógica del *puttin-out system* (o si se prefiere, de sus contradicciones internas), y su éxito poco tenía que ver con la superioridad tecnológica de las grandes máquinas.

constituirse en objetivos prioritarios de las estrategias patronales, en puntos fuertes de sus prácticas. A ello se unirá bien pronto otro: el de fijar de nuevo a las poblaciones movilizadas; fijarlas al trabajo, soldarlas a la fábrica” De ahí la máxima sintética: *desarraigar para arraigar, movilizar para fijar*.

⁵ Se trata de un sistema de producción manufacturera basada en el trabajo a domicilio. El control se realizaba sobre el producto y no sobre los elementos del proceso de trabajo o los sistemas y técnicas de producción.

El secreto del éxito de la fábrica, la razón de su adopción, es que arrebató a los obreros y transfería a los capitalistas el control del proceso de producción (Marglin, 1977a: 71). La extensión de este nuevo sistema constituye la piedra angular, el inicio de una larga historia por reducir los

márgenes de autonomía funcional y la herramienta de resistencia de los trabajadores, el objetivo extender el control patronal al interior del proceso de trabajo. Esta transición se presenta en la historia y supone para el trabajador la alienación progresiva del proceso de producción y para los capitalistas emerge como el problema de la administración y el control del proceso de trabajo.

Pero aún falta otro hito, en lo que constituye los orígenes históricos de la disciplina y el control de los trabajadores. Este vendrá de la mano de la *organización científica del trabajo* promocionada por Frederick Taylor⁶ como una respuesta a los problemas crecientemente complejos del control del trabajo en las empresas capitalistas en crecimiento rápido⁷. Las técnicas taylorista potencian un largo procesos de expropiación del saber obrero iniciado con la transición de la cooperación simple de la manufactura

a la fábrica, gracias a la cual todo lo que los obreros pierden se concentra en manos capitalistas. En efecto, la dirección empresarial no había podido aún controlar totalmente el proceso de trabajo y los trabajadores contaban con márgenes relativamente amplios para la ejecución de las tareas y los medios.

El saber hacer –*savoir faire*– no se encontraba aún codificado ni sistematizado, por ello una de las claves del taylorismo será precisamente descomponer las tareas a su mínima expresión buscando con ello reducir la “porosidad” de la jornada de trabajo. De ahí, la búsqueda por dissociar la pericia del trabajador del proceso de trabajo; separar la ejecución de la concepción y monopolizar el conocimiento para controlar el proceso de trabajo y el modo en que se ejecutaban las tareas. El aumento de la división social del trabajo aumentaba la capacidad de control de los empresarios y el poder de estos al centralizar de forma sistemática el conocimiento y reducir el lugar de los trabajadores a un mero factor productivo.

⁶ Como lo ha atestigüa numerosa bibliografía, Taylor logró constituirse en referente obligado de este sistema productivo, aunque no el primero en implementar las técnicas de parcelación de tareas y de expropiación del saber obrero.

⁷ La organización científica del trabajo “investiga no al trabajo en general sino la adaptación del trabajo a las necesidades del capital. Se introduce en el lugar de trabajo no como el representante de la ciencia sino como el representante de las administración patronal enmascarada con los arcos de ciencia” (Braverman, 1980: 107).

Braveman y la cuestión del control del proceso de trabajo

Si lo expuesto en los párrafos anteriores merece importancia por cuanto indican las primigenias –y constantes– preocupaciones capitalistas por encaminar el potencial propio de la fuerza de trabajo hacia el puerto seguro de la utilidad del trabajo, no los es menos que las interpretaciones y acentuaciones con respecto a este problema han variado según el momento histórico y las disputas hacia el interior del campo académico.

Sin lugar a dudas será el texto de Harry Braverman –*Trabajo y capital monopolista*– el que actualiza el problema a principios de la década de los setenta. La aparición de ese texto supuso una recuperación de la perspectiva marxista del proceso de trabajo colocando en el centro de atención las estrategias de control patronal y la reducción de la calificaciones. El debate estaba entablado con las corrientes que habían predominado fundamentalmente en EEUU e Inglaterra durante la posguerra, representadas por Woodward (1958); Blauner (1964); Kerr, Dunlop, Harbison

y Myers (1967)⁸. Estas caracterizaban la sociedad industrial a partir de diez rasgos o supuestos: 1) progresiva industrialización con una fuerte automatización; 2) nuevas tecnologías que requerían mayor responsabilidad y habilidades; 3) transformación de las relaciones de clase producto del aumento del personal técnico y administrativo; 4) auge del bienestar social expresado en el mayor tiempo medio dedicado al ocio; 5) disminución de la protesta social; 6) crecimiento de la importancia de los directivos y gestores de recursos humanos; 7) omnipresencia del estado y burocratización de la industria moderna; 8) perpetuidad de las clases; 9) existencia de muchas vías de industrialización y 10) difusión del poder. Estos autores sostenían que era posible la comunidad de intereses y la integración social de los trabajadores en el trabajo y encontraban en la automatización la solución a las posibles contradicciones laborales. La concordancia de intereses y la integración de los trabajadores estaba relacionada con diferentes sistemas

⁸ Muchas de estos autores tienen como antecedente los estudios de la Escuela de Relaciones Humanas de Elton Mayo desarrollada durante la década del '30 y '40. Las exigentes condiciones productivas y de intensificación del trabajo de la época llevaron a Elton Mayo y varios de sus colaboradores a proponer cambios en el ambiente de trabajo con el objetivo de reducir los márgenes de resistencia obrera.

tecnológicos: el artesano, la mecanización, el trabajo en cadena de montaje y la producción en proceso. De allí que esta corriente viera en la naturaleza de la tecnología productiva el principal elemento determinante de las relaciones laborales, del contenido de las tareas y de la estructura organizativa.

Para ellos 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 constituye la clave para comprender el proceso de valorización. No alcanza con contratar a los trabajadores, es necesario también controlar la capacidad muscular y cerebral de ellos.

El aumento de la racionalización y la parcelación de las tareas aumentaban el control empresario. La importancia del abordaje de Braverman consiste en que coloca el eje de gravedad en las formas de dominación empresaria vinculando este hecho con las condiciones estructurales que sostienen el régimen de acumulación capitalista (Figari, 2003).

Sin lugar a dudas uno de los temas más controversiales es la tesis de la descualificación de la fuerza de trabajo⁹. Según Katz (2000) “cuando la formación de los trabajadores y su comprensión se eleva, este aumento es inferior a la potencialidad del conocimiento abierto con la nueva tecnología. La frontera del saber se amplía más que la instrucción recibida. Y en esta desproporción – periódicamente renovada- se asienta el control patronal. Aceptando, por lo tanto, las categorías centrales de Braverman puede deducirse una tendencia hacia la descalificación relativa, pero no absoluta del trabajo” (2000: 191). Por el contrario para Freyssenet (1997, 1984) las

⁹ Se trata de un tema largamente debatido en las ciencias sociales y al cual solo nos referiremos tangencialmente por no constituir el centro de nuestro análisis. Recomendamos para una discusión actual acerca del tema de las calificaciones y el pasaje a la noción de competencia: Spinosa (2005); Tanguy (2001); Testa, Figari y Spinosa (2000).

investigaciones empíricas han puesto de relieve que la tendencia hacia la descualificación no se corrobora para todas las categorías de trabajadores. De ahí que sugiera que se está produciendo un proceso de recualificación. Este mismo autor ha aportado una crítica sustantiva, siguiendo la tradición francesa de la sociología del trabajo¹⁰ a las consecuencias del taylorismo y sus implicancias para el proceso del trabajo

Por otra parte, el rasgo que nos interesa remarcar centralmente 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. Estas teorías estaban relacionadas con las corrientes neoclásicas 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 la empresa cumpliendo un contrato libremente acordado (Katz, 2000).

¹⁰ Gran parte de la tradición francesa a focalizado el problema acentuando la relación entre autonomía y heteronomía de los trabajadores frente a sus empleadores

Burawoy y la construcción del consentimiento

Si bien las técnicas de racionalización del trabajo analizadas por Braverman habían sido importantes para el despliegue del control patronal, no estaban presentes en todas las actividades productivas. De ahí que los capitalistas tendieran a desarrollar una variedad de estrategias destinadas a controlar la fuerza de trabajo, constituyendo la taylorista solo un modelo posible. De esa crítica se desprenderán los análisis de Andrew Friedman (1977) que propone dos tipos de estrategia de control: el *control directo* era similar al planteado por Braverman en cuanto prevalecía un uso extensivo de la supervisión y una reducida responsabilidad de los trabajadores en la toma de decisiones; la segunda forma 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. El status, la autoridad y la responsabilidad ocupan un lugar de importancia en esta forma de control. Para Friedman, el desarrollo capitalista no estaba asociado con el control directo sino con

la proliferación de la segunda forma de control (García Calavia, 1999).

En una línea similar en cuanto a detectar tipos o formas de control, el importante estudio de Richard Edwards (1979), 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.

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. Otros autores destacados de esta importante corriente son Bowles y Gintis (1975) y Marglin (1977b). Serán ellos quienes planteen que la organización social de la producción es en buena medida el reflejo de las necesidades del capitalismo para disponer de

mecanismos de incentivo, control y castigos que extraigan trabajo de los obreros y empleados al salario más bajo posible e impidan la formación o acción de coaliciones de trabajadores que puedan oponerse a su poder (Feliz, 2005). En este sentido, los *radicals* plantean que el nivel de los beneficios dependen en parte de la capacidad de ejercer poder sobre los trabajadores por parte de los empresarios. En este marco la búsqueda de mecanismos de disciplina y supervisión es un clave para poder ejercer ese poder. De ahí que el capital disponga en muchos casos de tecnologías que no son las más eficientes en términos técnicos o económicos, pero si lo son si se incorpora la noción de poder y las formas de consolidarlo.

A diferencia de Friedman que pone el acento en el grado de autonomía para caracterizar las formas de control, la *perspectiva radical* y más precisamente 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 corrigiendolos; 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” (Edwards, 1983 [1979]: 150). Tomando en cuenta estas consideraciones enfatiza que los modelos de control han variado en función de las respuestas ensayadas por los empresarios a las acciones de resistencia de los trabajadores. De ahí que proponga tres tipos de modelos de control. El *control simple* es el que caracterizó la pequeña empresa en los primeros tiempos del capitalismo, el patrón ejercía el poder directamente y de forma personal al intervenir intimidando o amenazando y premiando a los trabajadores leales. Actuaba como un déspota benévolo en algunos casos y en otros no, esto derivó a medida que las empresas y fábricas crecieron en magnitud en una ampliación del control a través de supervisores y capataces. Los constantes conflictos con esta figura dio paso al *control técnico*. 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.

Un cuestionamiento a esta tipología es que difícilmente no se den formas combinadas. Como explica Paul Edwards –retomando a Geller (1979)- en un caso paradigmático del control técnico como el de la fábrica Ford en la década del '20, en realidad puede encontrarse por un lado el control técnico de la cadena de montaje, por otro un andamiaje de supervisión y vigilancia arbitrario propio del control simple sumamente extendido; y además formas de obtener el compromiso propios del método ‘burocrático’.

Un elemento de crítica a estas tipologías es que las empresas desarrollan y apelan prácticas de control de la fuerza de trabajo con todos los recursos que tienen a disposición; probablemente no cuenten con estrategias explícitas y desplieguen en cada circunstancia las opciones que mejor se adecuen a sus objetivos. Probablemente utilicen diversos medios

para controlar el proceso de trabajo en la medida en que el control surge de una combinación de elementos diversos y no están restringidos a la imposición de uno solo (Edwards, 1990).

Por otra parte, muchas de las críticas a las perspectivas que componen una imagen gracias a la cual los capitalista poseen un poder integral a la hora de controlar los procesos de trabajo, no prestaron atención en que los empresarios necesitan "fabricar el consentimiento". Los trabajadores no son meros espectadores pasivos ante las políticas de control. En esta línea el trabajo más influyente será el de Burawoy escrito a fines de la década de los setenta. En el texto *El consentimiento en la producción* desarrolla su tesis basada en que el proceso de trabajo es también un modo de encubrir la producción de adhesiones de los trabajadores a los objetivos empresariales y sus prácticas, estableciéndose compromisos implícitos entre los trabajadores y los patronos. Esto se lleva adelante gracias a una secuencia en la cual los trabajadores internalizan los dictámenes de la empresa, adquieren acciones individualistas, no perciben la opresión de la gerencia y los éxitos de la empresa son vividos como propios. El gran merito 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. La sobreestimación del papel de las gerencias sostiene Burawoy (1989), ignora el consentimiento que los propios trabajadores brindan a las prácticas patronales. Esta crítica es sustancial en cuanto retoma el papel activo que poseen los trabajadores

Sin embargo, como sostiene Katz (2000: 184) "Buroway contrapone el consentimiento al control patronal, en lugar de partir de la necesidad del dominio patronal para analizar luego su grado de aceptación. Por eso indaga las formas de sometimiento ideológico de los trabajadores omitiendo la dinámica objetiva de la opresión". La preeminencia del factor subjetivo coloca en un punto de contacto la propuesta de Buroway con otros enfoques convencionales en el que se insiste en abordar las percepciones de los trabajadores destacando el grado de complacencia con las tareas, pero desvinculándolo de las condiciones

materiales en que se desenvuelven los trabajadores. En un punto, Buroway está preocupado más en estudiar los dispositivos de adaptación de los trabajadores que en comprender el modo en que se vincula el consentimiento con los intereses de rentabilidad capitalista.

Gaudemar: la integración de Marx y Foucault

Retomando los fundamentos marxistas y los provenientes de la perspectiva foucaultiana, Gaudemar (1991 [1982]) propone una interpretación alternativa al sugerir que muchos de los debates hasta el momento habían descuidado la relación entre disciplina y acumulación interpretando a la primera como secundaria¹¹. La acumulación, se produce bajo relaciones sociales – laborales- específicas y no puede comprenderse cómo se produce en los

¹¹ Por las exigencias constitutivas de la lógica del capital, la función directiva de las empresas debe conseguir la continua activación de los medios de producción mediante la transformación efectiva y permanente de la fuerza de trabajo en trabajo productivo. Castillo Mendoza (1991), siguiendo los planteos de Gaudemar (1991), sostiene que es preciso una constante búsqueda y aplicación de los métodos más idóneos para conseguir la mayor adecuación laboral posible de los trabajadores, así como la neutralización de aquellas prácticas que pudieran afectar la consecución de las previsiones establecidas.

centros de trabajo si no se considera bajo qué condiciones. Para que se lleve a cabo dicho proceso es necesaria la subordinación de los trabajadores al capital. Por lo tanto, el estudio de la disciplina y de forma articulada la del control permite 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" (Gaudemar, 1981a: 85).

La disciplina es siempre codificación explícita destinada a establecer o reproducir un determinado orden. En el caso de los procesos productivos se trata de orientar los factores del proceso de trabajo a fin de que operen como valorizadores del capital. 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. 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. Para 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.

“la disciplina fabrica cuerpos sometidos y ejercitados, cuerpos ‘dóciles’. La disciplina aumenta la fuerza 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 podrá 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” (Foucault, 1975: 142).

De ahí que la productividad y la adecuación de los cuerpos no pueda supeditarse a la eficacia productiva sino que necesita apelar a otro componente que refiere a la dominación simbólica. De este modo, el esfuerzo del capital se encuentra dirigido por un lado a aumentar la productividad y por otro a facilitar la interiorización de la disciplina. Estos últimos aspectos resultan claves para la eficacia de las técnicas de

disciplinamiento puesto que "se trata de interiorizar en la propia estructura fabril las condiciones materiales y sociales de la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo productivo para facilitar, sin las evidencias de lo que es exterior y explícito, los procesos del capital" (Castillo Mendoza, 1991: 21). Esta interiorización puede darse de diversos modos: coacción, objetivación o implicación, pero su eficacia dependerá de la gestión que se haga de las representaciones simbólicas que circulan y operan en cada centro productivo. Esto nos remite a una de las preocupaciones clásicas de la sociología: aquella que plantea Weber (1996) sobre la estabilidad de un orden de dominación que no esté basado solo en el interés, dado que convertiría ese orden en muy precario. He aquí el problema de la legitimidad: el elemento interno que permite perdurar un orden de dominación sin que los dominados se interroguen sobre el mismo. Eficacia del poder simbólico, sostiene Bourdieu. Lo característico del poder simbólico es desproblematizar la cuestión de la dominación cuando es asumida por los propios dominados. “La violencia simbólica, violencia suave, invisible, ignorada como tal, elegida tanto como sufrida, la de la confianza, el compromiso, la fidelidad personal, la hospitalidad, el don, la deuda, el reconocimiento, la piedad, todas las

virtudes, que honra la moral del honor, se impone como modo de dominación más económico por ser el más conforme con la economía del sistema" (Bourdieu, 1991: 48).

Si la interiorización es un aspecto clave para comprender la manera en que opera la disciplina -y en cierto sentido posibilita la subordinación-, en este proceso es importante el vínculo entre técnica y dominación en tanto que la técnica actúa como instrumento del poder que no permite evidenciar la forma en que se articula lo político en los espacios laborales. Tecnicidad que solo aparece bajo el principio de necesidad, colocando un velo de naturalización ahí donde se encuentra la política de trasfondo como gestión del poder. Resulta significativo en este marco, preguntarse por el uso político de la técnica. El interrogante estaría situado entre la emergencia de una técnica y la coincidencia de sus efectos con los objetivos de la acumulación capitalista. Así pues, no existe fatalidad productiva, sino un modo de producción constituyéndose por intermedio de una serie variada de opciones

De este modo las formas de producción y disciplina se articulan "gestionando un adecuado equilibrio entre materialidad del orden y la eficacia

social de sus representaciones simbólicas, a fin de adecuar la tecnicidad de los medios de producción, las funciones de los trabajadores y las combinaciones sociales del trabajo a las necesidades del capital expresadas en una cuádruple exigencia: permitir la continuidad del poder, obtener los máximos resultados productivos, facilitar la minoración de los costes y lograr un control efectivo del trabajo" (Gaudemar, 1981b: 43).

Retomando la preocupación por las diferentes formas de disciplina, Gaudemar (1981b) desarrollada varios modelos en función a los ciclos económicos, o más específicamente, vincula las transformaciones de las formas disciplinarias con el cambio de las estrategias 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. A este ciclo le sigue la segunda etapa que puede estar vinculada con la 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. La clave era modelar al trabajador dentro y fuera de la fábrica. 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. c) Una tendencia orientada hacia la interiorización de la disciplina mediante una cierta delegación del poder en los propios trabajadores.

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 específicas de disciplina" (Gaudemar, 1991: 57). 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.

La disciplina, apunta Gaudemar (1991: 45) "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 de control del

proceso de trabajo) puede proporcionar un indicador fundamental de la evolución de la relación social de conjunto". 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 posibiliten una "eficiente" dinámica de extracción de plusvalía. Ciertamente este proceso contradictorio de constitución de formas disciplinarias estará sujeto a crisis 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. Pero la búsqueda de nuevas formas de disciplina no solo 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.

Los estudios recientes del control y la disciplina

Con la expansión de formas organizacionales asociadas con la *calidad total*, *team working*, *subcontratación*, *autonomía responsable*, el tema del control y la disciplina de la fuerza de trabajo ha reaparecido desafiando algunas de las consideraciones previas. Varios autores han reparado en las consecuencias que tienen estas formas de organizar el proceso productivo para el desarrollo de las relaciones al interior del espacio de trabajo (Fantasia, Clawson y Graham., 1988; Cunnigham, Hyman y Baldry, 1996; Wilmott, 2001; Sewel, 2001). El discurso dominante indica que estos modelos están promoviendo 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 trabajo¹². En

¹² Las implicancias de estas formas organizativas para las trayectorias profesionales ha sido señalado repetidas veces, sin embargo no es tan evidente la relación entre las calificaciones, el auge de las competencias y la disciplina. En los relevantes estudios sobre grandes empresas, Claudia Figari (2004 y 2005) desarrolla la noción de dispositivo de control y las configuraciones emergentes. "La edificación de un nuevo orden profesional requiere ser analizada a la luz de la nueva gestión de uso y valorización del trabajo. Desde nuestra perspectiva esto supone considerar el tejido complejo que se establece entre la nueva formación discursiva y las transformaciones en la

principio, estos conceptos 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 y los saberes puestos al servicio de la eficacia. La clave para los empresarios reside en que se reconoce el conocimiento y la experiencia laboral de los trabajadores como un recurso productivo 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 los principios más relevantes al momento de determinar los estrechos vínculos de estos nuevos conceptos con el problema de la disciplina y el

estructura sociotécnica. La nueva dirección cultural/política que se juega en la denominada modernización empresarial, encuentra una suerte de traducción en las competencias sociales reguladoras que también se transparentan en las nuevas distinciones simbólicas diseminadas a lo largo de la estructura jerárquica de mando (...). Para los niveles inferiores de la estructura jerárquica, los análisis permiten poner en evidencia la fuerza que asume, a través del disciplinamiento en el nivel de los grupos de trabajo, la recontextualización del "nuevo conocimiento oficial". Pero también ha permitido iluminar las variadas y sistemáticas fuentes de exclusión y precarización de las condiciones de empleo y de trabajo. La vulnerabilidad laboral junto a la invocación reiterada por el alto management acerca "del cambio cultural" encuentran también traducción en la emergencia de un nuevo orden profesional" (Figari, 2005: 20).

control. Tal vez, sea la noción de *empowerment* la que vincule de manera más clara ambas tendencias (Harley, 1999; Staw y Epstein, 2000; Edwards y Collinson, 2002) y aglutine los movimientos que se están produciendo en materia de políticas gerenciales por lo menos en el plano discursivo puesto que su puesta en práctica es muy variada según sectores y actividades (Edwards, 2000).

El *empowerment* tiene varias acepciones, por un lado significa autorizar formalmente a un sujeto, otorgándole poder o autoridad para la realización de un fin o un objetivo; por otro refiere al acto de posibilitar, 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 y a su vez, señala que el poder original reside en la propia gerencia (Lahera Sanchez, 2004). Lo que se busca a través de este supuesto aumento de la participación y la delegación en la toma de decisiones es aumentar el compromiso de los trabajadores e interiorizar los valores de la empresa

alimentando la imagen del trabajador-propietario.

La búsqueda de un compromiso moral se expresa claramente con las políticas de calidad de producto y de proceso – *total quality management*, TQM-. Estos incentivan la movilización y participación de los trabajadores creando la ilusión de un mayor poder sobre los destinos organizacionales. A través del aseguramiento y certificación de la calidad las empresas buscan configurar un tipo de orden en la producción que permita legitimar disciplina y mejorar el control de los trabajadores por medio de dispositivos participativos acordes con los principios de lealtad con la empresa (Willmott, 2001). En este sentido la participación pregonada por los empresarios entiende que los trabajadores deben hacerse partícipes e implicarse en los valores y normas de la nueva cultura organizativa de calidad, participando de los objetivos de la empresa mediante su aceptación y afirmando la voluntad de actuar para su consecución (Lahera Sanches, 2000). Por su parte para lograr la participación resulta vital la “implicación entusiasta” con los valores que determina la organización de manera que se tienda a la autodisciplina, 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” (Elmes y Smith, 2001: 37).

Los refinados dispositivos de control en el trabajo están fundados y legitimados en el renovado lenguaje de la calidad y la implicancia que en muchos casos supone la asignación de funciones de supervisión y vigilancia entre trabajadores de un mismo equipo de trabajo (Garrahan y Steward, 1992; Sewel y Wilkinson, 1992; Wright y Edwards, 1998; Fernández Steiko, 2001).

Lo que constituye una innovación es que las técnicas empleadas no están solo dirigidas a buscar una aceptación de las normas empresariales sino que el complemento fundamental a esta cuestión de la búsqueda del consenso por parte del empresario es una mayor participación del obrero 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 “sentido de propiedad y responsabilidad en los empleados y, consecuentemente, surge un mayor

compromiso con la organización y una menor necesidad de sistemas de control directo” (Calvo Ortega, 2001: 211). El trabajador implicado es el que de forma directa o indirecta se encuentra identificado y fidelizado con la empresa en la que se desempeña. Con estas técnicas el empresario no necesita apelar solamente a métodos coercitivos para motivar y mantener la fuerza de trabajo disciplinada, pues lo logra gracias a la implicancia, el consenso necesario para mantener al trabajador ligado “voluntariamente” al proceso de trabajo. 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 que permite el establecimiento de estructuras participativas. La dominación tiende a interiorizarse de modo que se crea un sentimiento de responsabilidad personal sobre los destinos de la organización. En su extremo puede llegar a crear un “régimen inculpatario” en cuanto se culpabiliza al trabajador en términos individuales por no alcanzar los objetivos fijados (Calvo Ortega, 2001).

Lo que está por debajo de estos procesos es la búsqueda de integración de los trabajadores con los objetivos de

la empresa, constituyéndose como un verdadero *locus espacial* de referencia. “El prerrequisito ideológico de cualquier programa de corte empresarial es la construcción de la empresa como punto de referencia central o singular para los trabajadores y la erosión de las prioridades construidas externamente. La historia del paternalismo en las relaciones laborales demuestra que no se trata de un fenómeno contemporáneo. Sin embargo, la implicación de los trabajadores en una estilo de gestión paternalista y orientada al bienestar social, que reconstruye el orden corporativista en el nivel micro prescindiendo de los métodos autónomos de la representación funcional, constituye una obsesión creciente de diversos círculos académicos y de negocios interesados en la retórica y la filosofía de la Gerencia de Recursos Humanos” (Martínez Lucio y Simpson, 1993: 59).

Sin lugar a dudas, en la implicación subjetiva promocionada por las gerencias además del auge de actividades que están organizadas bajo el criterio de “trabajo emocional” constituyen una profundización de los dispositivos de disciplina y dominación al buscar un aumento del control entre trabajadores. El efecto es una ruptura de los vínculos horizontales entre

trabajadores que se ve incentivado por la noción de cliente interno. El conflicto en cuanto contracara de la disciplina es reemplazado por otras nociones que hacen hincapié más en la idea de desacuerdos personales que en contradicciones estructurales, sometiendo así a los trabajadores a una estrecha configuración de la dominación basada en aspectos de orden material y simbólico.

Conclusiones

El capitalista desde los orígenes mismo enfrenta un problema ineluctable: 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.

Como se ha puesto de manifiesto, la cuestión de la disciplina en el trabajo posee una larga historia asociada con los primeros tiempos de la revolución

industrial. Se han identificado una serie de problemas: la idea de ciclos disciplinarios; la caracterización de las organizaciones; la tendencia hacia la interiorización; el efecto de la automatización –también la informatización-; y las razones que inducen a cambiar las técnicas de control. Entendemos que la participación y la implicancia no son otra cosa que un nuevo intento de las gerencias por resolver el problema de la incertidumbre en el trabajo.

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, sustituya un foco de luz, se mueva de un trabajo fraccional a otro y 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” (Braverman, 1978: 55). En efecto, comprendemos que la participación en sus diversas variantes –*grupos de producción, rotación entre*

puestos, ampliación y enriquecimiento de tareas- tiende hacia la utilización al máximo de las capacidades individuales de los trabajadores, su colaboración para mejorar la eficacia, su saber y su creatividad en pos de una mayor productividad y flexibilidad. Las políticas participativas de reestructuración de las tareas y los puestos de trabajo implementadas unilateralmente por los dirigentes empresariales constituyen una actualización de las disciplinas de control desarrolladas continuamente por los administradores de la producción para explotar e intensificar la fuerza de trabajo (Fantasia, Clawson y Graham, 1988; Lahera Sanchez, 2004). Por otra parte, 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.

A su vez, sostenemos que la dominación se ejerce de múltiples maneras. Si bien la flexibilidad contribuyó a modificar la correlación de fuerzas entre el capital y el trabajo consolidando la posición del primero, esta subordinación vía la precarización, se alcanza gracias y por medio de la constitución de las relaciones de trabajo bajo los términos de la disciplina y el control. Sin embargo, puesto que en las relaciones laborales está presente el componente conflictivo, en los espacios de trabajo, la disciplina es resistida y disputada por los trabajadores: de ahí la existencia de acciones de resistencia -en algunos casos adopta un carácter puramente individual y en otras asume una forma colectiva-.

En resumen, resulta necesario diferenciar entre las modificaciones que pueden estar implicadas en las prácticas y discursos empresariales con respecto a la administración de la fuerza de trabajo y por otro, la posición estructural del trabajador dentro del orden capitalista. La innovación discursiva reside precisamente en que la primera se apropia de la segunda construyendo una ficción detenidamente planificada. Como

plantea Juan José Castillo (1998), entre el plano de las estrategias y el de las prácticas se encuentra el grado de eficacia de las primeras, precisamente las nociones de resistencia y conflicto, nos asisten en vistas de resolver este problema: el grado de penetración de los dispositivos disciplinarios están supeditados a la capacidad que poseen los trabajadores para enfrentar práctica y simbólicamente los objetivos implicados en ellos.

Bibliografía

- BALDAMUS, P (1961), *Efficiency and effort*, Londres, Tavistock.
- BLAUMER, R. (1964), *Alienation and freedom*, University of Chicago Press, Chicago
- BOURDIEU, Pierre (2000): "La huelga y la acción política", *Cuestiones de sociología*, Editorial Istmo, Madrid.
- BOURDIEU, Pierre (1991): *El Sentido Práctico*, Taurus, Madrid.
- BOWLES, Samuel y GINTIS, Herbert (1975), "The problem with human capital theory: a Marxian critique", *American Economics Review*, 65 (2), pp. 74-82.
- BRAVERMAN, H. (1980): *Trabajo y capital monopolista*, Editorial Nuestro Tiempo, México
- BUROWAY, M. (1989): *El consentimiento en la producción*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- CALVO ORTEGA, F. (2001), "La organización del trabajo después de fordismo. Estrategias empresariales y procesos de subjetivación", en Fernández Steinko, A. y Lacalle, D. (eds.) *Sobre la democracia económica. La democracia en la empresa*, El viejo Topo, Madrid.
- CASTILLO, J. J. (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- CASTILLO MENDOZA, C. A. (1991): "Estudio Introductorio", en Gaudemar, J.P., *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*, Ed. Trotta, España.
- CASTILLO MENDOZA, C. A. (1990): "Control y organización capitalista del trabajo. El estado de la cuestión", *Sociología del Trabajo* núm. 9, Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad, primavera 1990, Madrid, 1990.
- CASTILLO MENDOZA, C. A. y GARCÍA LÓPEZ, J. (2001) *Marx, entre el trabajo y el empleo*. <http://eprints.ucm.es/6745/1/0123.pdf>
- CUNNINGHAM, I; HYMAN, J. y BALDRY, C. (1996), "Empowerment: the power to do what?", *Industrial relations journal*, vol 27, nº 2, pp. 143-154.
- EDWARDS, P.K. (2000), "Discipline", in Bach, S. and Sisson, K. (eds.) *Personnel management*, Basil Blackwell, Oxford, UK
- EDWARDS, P. K. y COLLINSON, M. (2002), "Empowerment and Managerial Labor Strategies", *Work and occupations*, Vol.29 Nº 3: 272-299.
- EDWARDS, R (1979), *Contested terrain: the transformation of the workplace in the twentieth century*, New York: Basic Book.
- ELMES, M. and SMITH, C. (2001). Moved by the spirit: Contextualizing workplace empowerment in American spiritual ideals. *Journal of Applied Behavioral Science*, 37(1), 33-50.
- FANTASIA, R., CLAWSON, D. y GRAHAM, G. (1988), "A critical view of worker participation in American industry", *Work and Occupations*, vol. 15, nº 4, pp. 468-488.
- FELIZ, Mariano (2005), "El mercado de trabajo en la economía política radical", mimeo.
- FERNÁNDEZ STEIKO, Armando (2001) "El sabor agridulce de los grupos de trabajo", *Cuadernos de Relaciones Laborales UCM* Nº 18, pp. 257-283.
- 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.
- FIGARI Claudia (2004), "La gestión del trabajo y el nuevo conocimiento oficial. Dispositivos para el control social en contextos de modernización empresaria": ponencia presentada en la Conferencia Internacional de Sociología de la Educación: "Globalización, Educación, Resistencias y Tecnologías", Buenos Aires, 25 al 28 de agosto
- FIGARI, Claudia (2003), "Saberes, sujetos y posiciones en el nuevo orden empresario: dispositivos de control y configuraciones profesionales emergentes", Tesis doctoral presentada en la Facultad de Filosofía y Letras, Universidad Nacional de Buenos Aires, mayo 2003
- FOUCAULT, Michel (1975): *Vigilar y Castigar*, Siglo XXI editores, Madrid
- FREYSSENET, Michel (1984), "La requalification des opérateurs et la

- forme sociale actuelle d'automatisation », *Sociologie du Travail* N° 4, pp. 422-433.
- FREYSSENET, Michel (1997), "Máquinas automatizantes?", *Documento Sociología del Trabajo* N° 5, PIETTE, Conicet, Buenos Aires.
- FRIEDMAN, A. (1977), *Industry and labor*, Macmillan, Londres.
- GARRAHAN, P. y STEWARD, P. (1992), *The Nissan enigma*, Casell, Londres.
- GAUDEMAR, J-P. (1991): *El orden y la producción. Nacimiento y formas de la disciplina de fábrica*, Ed. Trotta, España.
- GAUDEMAR, J-P. (1981a): "La crisis como laboratorio social: el ejemplo de las disciplinas industriales", Aglietta y otros, *Rupturas de un sistema económico*, Ed. Blume, Madrid.
- GAUDEMAR, J-P. (1981b), "Preliminares para una genealogía de las formas de disciplinamiento en e proceso del trabajo", en Foucault y otros, *Espacios de Poder*, La Piqueta, Madrid
- HARLEY, B. (1999), "The myth of empowerment: work organization, hierarchy and employee autonomy in contemporary Australian workplaces", *Work, employment and society*, vol 13, n° 1, pp. 41-46.
- JERNIE, J. M., KNIGHTS, D. y NORD, W.R. (1994): *Resistance and Power in Organizations*, Routledge, Londres.
- KERR, Clarr, DUNLOPP, John, HARBISON, F.H. y MYERS, Ch (1967), *Industrialismo y el hombre industrial*, Eudeba, Buenos Aires.
- LAHERA SÁNCHEZ, A. (2004), "La participación de los trabajadores en la calidad total: nuevos dispositivos disciplinarios de organización del trabajo", *Revista española de investigaciones sociológicas*, n° 106, pp. 63-102.
- LAHERA SÁNCHEZ, A. (2000), "La emergencia de nuevos modelos productivos: la participación de los trabajadores y la fabricación del consentimiento en al producción", *Revista de Dialectología y tradiciones populares*, Tomo LV, cuaderno segundo, pp.9-50.
- MARGLIN, Sthefan (1977a), "Orígenes y funciones de la parcelación de tareas: ¿para qué sirven los patronos", en Gorz, A. *Crítica de la división del trabajo*, Editorial Laia, Barcelona.
- MARGLIN, Sthefan (1977b), "What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production", *Review of radical political economy*, 6(2), pp. 60-112.
- MARX, K. (1995[1867]): *El Capital. Crítica de la economía política*, Tomo I, Libro 3, Editorial Siglo XXI, México.
- MARX, K. (1997): *Grundrisse*, Editorial Siglo XXI, México.
- MAYO, E. (1977), *Problemas humanos en una civilización industrial*, Nueva Visión, Buenos Aires.
- MONTES CATÓ, J.S.: "Reflexiones teóricas en torno al estudio del conflicto laboral. Los procesos de construcción social de la resistencia", *Trabajo y Sociedad*, pp.1-22, N° 9, vol. IX, Invierno 2007
- MONTES CATÓ, J.S. (2006), "Dominación y resistencia en los espacios de trabajo. Estudio sobre las relaciones de trabajo en empresas de telecomunicaciones", *Tesis Doctoral* defendida junio del 2006, Doctorado en Ciencias Sociales, Facultad de Ciencias Sociales, UBA <http://www.ceil-piette.gov.ar/areasinv/reltrabajo/tesis/montescato>
- MONTES CATÓ, J.S. (2005), "La configuración del poder en los espacios de trabajo: dispositivos disciplinarios y resistencia de los trabajadores", *Sociología del Trabajo* N° 54, España, pp. 73-100.
- MONTES CATÓ, J.S. y PIERBATTISTI, D. (2007), "Relaciones de poder y disciplinamiento en los espacios de trabajo. Un estudio sobre la dominación en empresas de telecomunicaciones", *Estudios del Trabajo* N° 33, pp.67-94
- SEWEL, G. (2001), "What goes around, comes around. Inventing a mythology of teamwork and empowerment", *Journal of applied behavioural sciences*, vol 37, n°1, pp. 70-89.
- SEWEL, G. y WILKINSON, B. (1992), "Someone to Watch Over me: surveillance, discipline, and just-in-time labour process", *Sociology*, vol. 26, n° 2, pp. 271-290.
- SIERRA ALVAREZ, J. (1990), *El obrero soñado. Ensayo sobre el paternalismo industrial* (Asturias,

- 1860-1917), Siglo Veintiuno Espala Editores, Madrid
- SPINOSA, Martín (2005), "Del 'saber' al 'saber ser'. Las calificaciones en el nuevo escenario de las relaciones de trabajo", en Fernández, Arturo (comp.) *Estado y relaciones laborales: transformaciones y perspectivas*, Ed Prometeo, Buenos Aires.
- STAW, B.M.. y EPSTEIN, L.D. (2000), "What bandwagons bring: effects of popular management techniques on corporate performance, reputation and CEO pay, *Administrative Science Quarterly*, nº 45, pp. 523-55.
- TANGUY, L. (2001), "De la evaluación de los puestos de trabajo a la de las calificaciones de los trabajadores. Definiciones y usos de la noción de competencias", en Neffa, J.C. y De la Garza Toledo, E (Comp.) *El trabajo del futuro. El futuro del trabajo*, ed. CLACSO, Buenos Aires
- TAYLOR, F. W. (1957), *La Direction Scientifique des entreprises*, Dunod, París.
- TESTA, Julio; FIGARI, Claudia y SPINOSA, Martín (2000), "Fundamentos teórico metodológico y plan de trabajo", *Documento de trabajo nº 1*, Ceil-Piette del CONICET, Buenos Aires.
- WEBER, Max (1996): *Economía y sociedad*, Fondo de Cultura Económica, México
- WILMOTT, H. (2001), "Strength is ignorance: slavery is freedom. Managing culture in modern organizations", in Warwick Organizational Behaviour Staff, *Organization Studies. Critical perspective on business and management*, Londres, Routledge, vol 1, pp. 386-426.
- WOODWARD, J. (1958), *Management and technology*, HMSO, Londres
- WRIGHT, M. and EDWARDS, P. (1998), "Does team working work, and if so, Why? A case study in the aluminium industry", *Economic and industrial Democracy*, vol. 19, pp. 59-90.
- YATES, Charlotte, LEWCHUK, Wayne and STEWARD, Paul (2001), "Empowerment as a Trojan Horse: new systems of work organization in the North American Automobile Industry", *Economic and Industry Democracy*, vol. 22, pp. 517-541.