



Psicoperspectivas

ISSN: 0717-7798

revista@psicoperspectivas.cl

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Chile

Abal Medina, Paula

Una aproximación teórica al fundamento de las resistencias en la relación capital - trabajo

Psicoperspectivas, vol. 13, núm. 3, 2014, pp. 7-18

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

Viña del Mar, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=171032365002>

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

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

Una aproximación teórica al fundamento de las resistencias en la relación capital-trabajo

Paula Abal Medina

Universidad Nacional de San Martín, Argentina

paulaabalm Medina@gmail.com

RESUMEN

El propósito del presente artículo es realizar una revisión bibliográfica en torno a la noción de resistencias laborales. Asumimos como punto de partida que el proceso de transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo es un proceso conflictivo que tiene lugar en los establecimientos empresarios. ¿De qué formas se garantiza esta transformación? ¿Cuáles son los campos de afectación más significativos? La revisión de dos núcleos bibliográficos que hemos denominado 'las perspectivas del poder y la resistencia' y 'los debates sobre la autonomía y la autogestión obrera' aportan elementos sustanciosos. Fundamentamos, a partir de la síntesis crítica previa, tres campos de afectación de la relación entre capital y trabajo: el tiempo, la subjetividad y el modo de existencia colectivo.

PALABRAS CLAVE

resistencias, laboral, tiempo, subjetividad, colectivo

An theoretical approach to the fundamentals of unrest in capital-labor relationships

ABSTRACT

The purpose of this article is to conduct a bibliographical review around the notion of labor unrest. As a starting point, we assume that the delivery of actual work by the workforce is a difficult process that takes place in business settings. Which are the ways in which this is guaranteed to happen? Which are the most significant fields of affection? Two bibliographic core sources, which we termed "the standpoints of power and unrest", and "the debates about autonomy and workforce self-management", make substantial contributions. Starting from a synthesis of the previous criticism, we provide arguments that support the notion of three fields that affect the relationship between capital and labor: Time, subjectivity, and the collective as a way of being.

KEYWORDS

unrest, labor affairs, time, subjectivity, collective

Recibido: 30 de octubre
2013

Cómo citar este artículo: Abal Medina, P. (2014). Una aproximación teórica al fundamento de las resistencias en la relación capita-trabajo. Psicoperspectivas, 13(3), 7-18. Disponible en <http://www.psicoperspectivas.cl> doi:10.5027/PSICOPERSPECTIVAS-VOL13-ISSUE3-FULLTEXT-387

Aceptado: 29 de julio
2014

ISSN 0718-6924

Introducción

Cada vez que el capital pretende procurarse fuerza de trabajo tropieza con un cuerpo viviente. De este modo sintetiza Virno (2003a), en clave marxiana, la peculiaridad que posee en el capitalismo la mercancía fuerza de trabajo.

La transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo se encuentra amenazada, segundo a segundo, a lo largo de toda la jornada de trabajo. Entre la capacidad y la realización de un trabajo se aloja, justamente aquello que nos autoriza a definir la relación capital-trabajo como una relación de poder singular¹, signada por la indeterminación. Tal como afirma Marx en los Grundrisse:

el valor de uso que el trabajador ha de ofrecer al capital [...] no está materializado en un producto, de ningún modo existe fuera del obrero, o sea que no existe realmente, sino sólo como posibilidad, como capacidad de ese trabajador" (1997, p. 207).

En Miseria de la Filosofía agrega que: "el trabajo en tanto fuerza de trabajo no es, pues, una mercancía como cualquier otra, sino una peculiar mercancía que sólo toma cuerpo en la carne y la sangre del hombre" (2004, p.120).

Cerebro, nervios, músculos, sentidos, saberes, emociones, subjetividad, modos de relación con otros, son las tantas facultades que condensa esta mercancía tan bendita (fuente de plusvalor) como maldita (fuente de resistencias) para el capitalista. Poner a trabajar dichas facultades subordinadas al proceso de valorización capitalista transforma al lugar de trabajo en un terreno de disputas.

¿Cómo reponer la espesura y la complejidad de fricciones que tienen lugar alrededor de la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo? ¿Cómo se ejercitan las resistencias, cómo volver visibles estas prácticas desde un abordaje adecuado?

El propósito de este artículo es revisar dos núcleos de bibliografía que a nuestro entender abonan directamente a estos interrogantes en torno a las resistencias en la relación capital-trabajo: las perspectivas del poder y la resistencia y un núcleo de autores que desde tradiciones obreristas y consejistas, profundizan conceptualmente en la socialidad obrera y fundamentan

la capacidad de los trabajadores para sostener el proceso de producción.

Un apartado final nos permitirá ponderar los hallazgos de cada núcleo bibliográfico para definir lo que Steven Lukes (1985) denomina campos de afectación más significativos de una relación de poder: "todos nos afectamos unos a otros todo el tiempo de mil maneras; el concepto de poder [...] escoge ámbitos de esa afectación que le parecen significativos en algún aspecto específico" (p.23).

Las perspectivas del poder y la resistencia

Desde finales de los años ochenta se destaca una perspectiva que interroga los lugares de trabajo y las relaciones que allí se inscriben desde la analítica del poder y la resistencia.

Sin pretensiones de exhaustividad se puede decir que es Michel Foucault (1992) y el abordaje microfísico del poder el terreno que enmarca la discusión -intensa- entre numerosos científicos sociales que miran ese mundo del trabajo transformado tras la profunda reestructuración capitalista de los setenta.

Más allá de la productividad permanente de un enfoque microfísico, la propia dinámica de transformaciones del modo capitalista volvía más pertinente una mirada en cercanía que ponderara el detalle, toda esa instrumentalidad menor que se dirime en las relaciones sociales creando sentidos y modos de experimentarlas.

Los modos de control que desarrollaron analíticamente los científicos sociales del *labour process debate*² podían ser nutridos ahora con esta mirada microfísica. Aquellos estaban construidos en función de prácticas más "grandilocuentes" tales como: línea de montaje, panoptismo, jerarquías institucionalizadas, sistemas de remuneración, reglamentos, sanciones normativizadas. En el plano de las resistencias también se registraban prácticas de mayor altisonancia: huelgas, sabotajes, altas tasas de ausentismo, acciones sindicales, etc. La mayoría de las prácticas de poder y resistencia mencionadas expresan modos relativamente institucionalizados de dirimir la relación laboral en las empresas.

Los cambios que registraba el mundo trabajador, volvían significativas nuevas prácticas en muchos casos menos resonantes pero no por ello menos productivas en tanto prácticas de poder. "Mirar de nuevo" y no constatar la existencia de prácticas significadas previamente. "Mirar el cuadro completo" y no sólo sus rasgos evidentes.

¹ Aunque resulte redundante quiero insistir en que con 'singular' quiero decir diferente de otras relaciones de poder (por ejemplo de las relaciones entre hombre y mujer, maestro y estudiante, gobernantes y ciudadanos, etc.).

² Me refiero a autores tales como Harry Braverman (1987), Andrew Friedman (1977) y Richard Edwards (1979, 1983).

Un problema bastante extendido entre quienes trabajan la relación laboral desde la analítica del poder y la resistencia reside en el desdibujamiento de su fundamento específico, de aquello que diferencia esta relación de otras tantas relaciones de poder (familiares, entre sexos, de vecindario, entre maestro y alumno, médico y “paciente”, dirigencia política y ciudadanía, etc.).

Una crítica³ que fue realizada, con asidero a Foucault es que las diferencias entre relaciones de poder aparecen únicamente en gradaciones de intensidad. En este sentido, desde el enfoque foucaultiano la disciplina fabril es una suerte de versión empalidecida de la cárcel.

Paradójicamente, esta debilidad analítica podría tener un efecto liberador para la mirada de investigación. De nuevo, únicamente para ilustrar este efecto usaré un pequeño ejemplo vinculado con una de mis investigaciones⁴: al ingresar a los mercados Wal-Mart se pueden encontrar decenas y decenas de “caritas smile” en carteles colgados de los techos (en color amarillo una carita redonda con una amplia sonrisa). ¿Parte del decorado?; ¿decorado para los clientes de Wal-Mart?; ¿caso afecta de algún modo el fundamento de la relación capital-trabajo y el movimiento de transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo? Pienso que difícilmente desde las perspectivas del trabajo más clásicas podrían visualizarse prácticas de este tipo, aparentemente exógenas a la dinámica específica de lucha de la relación estudiada. En cambio, en las perspectivas del poder y la resistencia (de acá en adelante PPR), el problema se desplazaría desde la imposibilidad de verlas hacia la ausencia de una ponderación (al momento de analizar los datos) de esta práctica como práctica de poder en el marco de una relación que posee un fundamento específico, incurriendo en una suerte de “diseminación anárquica” (Poulantzas, 1979).

Lo cierto es que los smile nutren una cultura corporativa orientada a afectar la relationalidad estudiada. La sonrisa multiplicada alrededor de cada trabajador pretende afectar un estado de ánimo o, cuando menos, una gestualidad (externidad). Analizada en articulación con otras prácticas define parte de las cualidades de la mercancía ofrecida: buena atención, predisposición y una entrega emocional al cliente. Tiempo después comencé a ver esas mismas caritas pero transformadas, las bocas invertidas destacando que el estado de ánimo era de tristeza. Son pancartas improvisadas en distintas situaciones de organización de los trabajadores (paro de

actividades, blogs, asambleas): “ustedes se ríen, nosotros estamos tristes”, dicen. Un proceso de desidentificación con esa forma subjetiva de ser y estar en la empresa permite comprender también las múltiples formas de resistir que intervienen en la dinámica cotidiana de la relación laboral.

All Quiet on the Workplace Front? (1995) es el título de un artículo bisagra del debate de las PPR. Sus autores, Stephen Ackroyd y Paul Thompson, son importantes exponentes de esta perspectiva. Las distintas respuestas a la interrogante que titula el trabajo contienen los ejes medulares de la disputa intelectual al interior de las PPR. En el artículo referido se fundamenta una respuesta negativa: los lugares de trabajo no están pacificados. El problema detectado por los autores tiene un nombre: Michel Foucault. Su aplicación indiscriminada a los estudios del trabajo, dicen, ha llevado a que una clausura teórica se termine por transferir a la realidad material. La analítica foucaultiana está hecha de la denunciada “esencia fagocítica” (Poulantzas, 1979) que impide constatar las resistencias, las disidencias y fugas. “No es que no existan, no se ven [...] se trata de cavar más profundo o de ver diferente evitando los puntos ciegos de teorías específicas o las limitaciones de metodologías particulares” (Thompson & Ackroyd, 1995, p.629).

La dimensión medular que subyace al debate es la identidad-subjetividad. En su variante foucaultiana, el nuevo management y las formas contemporáneas de organización del trabajo han posibilitado superar la “última frontera del control” (Ray, 1986). La subjetividad ha sido colonizada, la identidad laboral y empresaria se han fusionado, la internalización de la mirada se ha completado; para decirlo de maneras sólo un poco más extremas que ciertas líneas de investigación que enmarcamos en esta perspectiva.⁵

En una suerte de afirmación invertida, otro núcleo de bibliografía hallaba las resistencias en un sinnúmero de prácticas⁶: el chiste, la parodia, la ignorancia simulada, la ironía, el escepticismo, la falsa sumisión, la sobreactuación de lo esperado, la indiferencia y hasta el cinismo. Los lugares de trabajo hasta entonces constatados en sus silencios y clausuras resurgían ahora desde esta perspectiva plagados de expresiones

⁵ Ver en especial, además de Ray, los escritos de Deetz (1992), Sewell y Wilkinson (1992), Knights y Willmott (1989), Delbridge, Turnbull y Wilkinson (1992).

⁶ Así como las perspectivas sesgadas hacia el poder se inspiran en Michel Foucault, este desplazamiento hacia las resistencias aplica en especial a autores como Certeau (1996) y Scott (1985).

³ Nos referimos en particular a las críticas de Cacciari (1993) y de Poulantzas (1979).

⁴ Abal Medina (2007, 2014).

de disidencias y de micro-luchas⁷ (Thompson & Ackroyd, 1995; Drummond, 1998; Collinson, 2002; Fleming, 2005; Fleming & Sewell, 2002; Fleming & Spicer, 2007).

Ese movimiento polar entre el derrotismo y la romantización⁸, en una primera impresión improductiva, es sin embargo el que permite visibilizar el extenso trayecto entre “trabajadores que derrotan al sistema” y “trabajadores que lo sostienen y reproducen”, entre el conflicto abierto y el consentimiento total (Fleming & Sewell, 2002; Fleming & Spicer, 2007).

El principal mérito de esta bibliografía es la capacidad, polémica mediante, de haber detectado la dimensión predominante de inscripción de las disputas laborales al interior de empresas en tiempos contemporáneos. Si la corrosión del carácter (Sennett, 2000) se transforma en un objetivo empresario, ampliando el control desde el saber hacer hacia el saber ser, entonces los modos de luchar, resistir e impugnar esa forma renovada de transformación de fuerza de trabajo en trabajo efectivo podrían registrar estos mismos desplazamientos⁹.

Las resistencias subjetivas y las luchas por la identidad ocupan el centro de la escena de esta bibliografía cuestionadora de los enfoques que adhieren a la tesis de la colonización subjetiva. En un polo, los foucaultianos, constatando la introyección del susurro incesante de la lógica disciplinaria en el seno de las subjetividades mismas (Hardt & Negri, 2002), el logro del objetivo máximo de la sociedad disciplinaria, abastecido y realizable también por las grandes transformaciones tecnológicas¹⁰. En el otro polo -

⁷ Se propone en especial la lectura de Thompson y Ackroyd (1995), Fleming y Sewell (2002), Collinson (2002), Fleming (2005); Fleming y Spicer (2007), Drummond (1998).

⁸ El término “romantización” es utilizado por Abu-Lughod (1990). Otras críticas interesantes en este sentido pueden encontrarse en Ortner (1995) y para aquellas especialmente dirigidas hacia las perspectivas del lugar de trabajo, se recomienda Mumby (2005).

⁹ Por ejemplo, uno de los postulados paradigmáticos de la nueva gestión de recursos humanos es el “coaching ontológico” cuyo objetivo es el entrenamiento en el ser. Vale destacar que existen seminarios, cursos y hasta postgrados completos dedicados al mismo. Como se establece en las propagandas del Diplomado Internacional en Coaching Ontológico: “La palabra Coaching significa Entrenamiento y viene del ámbito de los deportes donde el coach es el director técnico que le dice a los jugadores cómo lograr una mejor performance. Ontología es una parte de la filosofía que se define como la ciencia del ser. O sea, literalmente, coaching ontológico significa entrenamiento en el ser”.

¹⁰ Diversa bibliografía trata estas problemáticas. Las transformaciones del panoptismo desde las disposiciones arquitectónicas hacia los sistemas electrónicos que permiten “atravesar paredes” por ejemplo son analizadas en Sewell y Wilkinson (1992). Una versión más ambiciosa y abarcadora de las transformaciones puede encontrarse en Angelis (2002) en torno a la idea de panóptico fractal. Estudios locales que aportan valiosos elementos inscriptos en el análisis de los lugares

inclinados hacia otros abordajes como los de Certeau y Scott- la irreducible libertad del ser, la indeterminación de la identidad propia. La mirada desplazada hacia esas prácticas de contrapartida, ínfimas que ilustran una relación con final, aún, abierto.

Mi impresión durante las lecturas de este segundo polo osciló dos registros: por un lado, el entusiasmo por las aperturas teóricas que aseguraban y, por otro, cierta desconfianza por el exceso de celebración y optimismo sobre estas formas de manifestar las resistencias, a las que llamaré, retomando a Peter Fleming (2005), resistencias *subjetivas*.

El ensimismamiento con las minúsculas formas de disentir, concluía autonomizando estas prácticas de la relación en la cual se hallaban inscriptas de su capacidad para afectarla y para disputar la magnitud y la intensidad de la asimetría de la relación. En ciertos artículos y trabajos, las aseveraciones se volvían confusas de modo tal de proclamar una suerte de reino de la ambigüedad en el cual nada podía ser definido por su apariencia: el consentimiento siempre puede enmascarar una resistencia, y viceversa¹¹. Una sonrisa al momento de atender a un cliente, esa misma (por exemplificar) que circunda en los carteles a los cajeros de Wal-Mart, podía ser, más que una sonrisa afectiva, una sonrisa burlona. Cualquier práctica de consentimiento se volvía sospechosa, ambigua y trocable en su significado. Por ello posiblemente el cuadro general era de una sobreestimación de las resistencias que desentonaba en exceso con la realidad local de brutal y acrecentada asimetría de la relación capital-trabajo.

¿Qué es una resistencia?, ¿qué prácticas pueden clasificarse como resistentes?, ¿cómo definir con mayor precisión el fundamento de la relación capital-trabajo a los efectos de inscribir las prácticas de los trabajadores y su significación en el marco de dicha relación? En especial dos libros¹² -Organizational Misbehaviour de

de trabajo hay varios: Morayta, Pirillo y Zukerfeld (2008), Colectivo Quién Habla (2006).

¹¹ Por ejemplo Drummond (1998) significa estas prácticas recurriendo a las distintas formas de lucha contenidas en las artes marciales (judo, atemi y aikido). Refiriendo al aikido (técnica que se aplica de manera defensiva cuando el oponente es el primero en atacar, consiste en tirar cuando el otro empuja y viceversa; es el espíritu de la lentitud y la velocidad armonizando el movimiento del cuerpo con la energía interior del oponente) muestra cómo es posible direccionar y usar la energía del oponente y, a partir de ello, analiza cómo el consentimiento puede ser usado para enmascarar la resistencia.

¹² Es en especial la sociología del trabajo británica la que realiza numerosos aportes en el marco de esta perspectiva del poder y la resistencia. Pueden rastrearse numerosos artículos, muchos en debate y crítica entre sí, en revistas académicas como *Sociology* y *Organization Studies*.

Ackroyd y Thompson y Contesting Corporation de Fleming y Spicer aportan elementos significativos a estos interrogantes.

Los autores del primer libro prefieren utilizar la noción de *misbehaviour* (traducida acá como conducta disidente) y no la de resistencia. En este sentido afirman que: “así como los teóricos del proceso laboral prefirieron en determinado momento referir a la noción de resistencia y no a la de lucha de clases para analizar la realidad de los lugares de trabajo; nosotros preferimos la de *misbehaviour*” (Ackroyd & Thompson, 1999, p.163). Definen esta noción “como cualquiera cosa que hagas en el trabajo que no se espera que hagas” (p.163).

La tesis central de Ackroyd y Thompson (1999) es que, en momentos de aparente quietud, la búsqueda de conductas oposicionales impide comprender qué sonoridad específica recorre las empresas.

De este modo, en la obra mencionada, los autores recrean un cuadro con numerosas prácticas de disidencia que pueden ser pensadas en términos de las distintas dinámicas de disputa por la apropiación: del tiempo, del trabajo, del producto, de la identidad. Y a su vez inscriptas en una complejidad de relaciones entre trabajadores y empresa: compromiso, cooperación, cumplimiento, distanciamiento¹³, hostilidad manifiesta. El management y los trabajadores están comprometidos en una lucha constante para apropiarse y reapropiarse de los recursos materiales y simbólicos abarcando esa complejidad de posibilidades que se expresan con “pérdida de tiempo”, ausentismo, robos, sabotajes, rituales de humor, rotación, juegos de sexo, subculturas, etc.

Para estos autores la conducta disidente alude a toda la esfera de prácticas posibles, intermedias, entre la resistencia y el control. Las luchas por la apropiación y reapropiación de la identidad muestran una mayor relevancia. El punto de vista del empleador o del manager y la pretensión de identificación del trabajador con la empresa, no es más que una expresión de deseo, la mayor de las veces, inconcretable.

Por su parte, Fleming y Spicer (2007) realizan una muy interesante aproximación a la problemática de la resistencia. Retomando el punto de vista desde el cual manifestaciones tales como la ironía y el cinismo han sido analizadas como reaseguros del orden establecido, destacan cómo también pueden devenir en un modo de ejercitarse las resistencias, revelando lo absurdo de los lugares de trabajo contemporáneos¹⁴.

¹³ La palabra traducida es “withdrawal”.

¹⁴ Se recomienda, en especial, el Capítulo 4: “Dis-identification and resentment: the case of cynism”.

Considerando buena parte de la argumentación en torno a la ideología de Zizek (2003) cuestionan dos tesis clásicas de las investigaciones con sesgo hacia el poder: la tesis de la identificación y la de la interiorización. Frente a la primera sostienen que el poder no sólo funciona a través de la identificación, sino que también lo hace, y de manera muy productiva, a través de la des-identificación¹⁵, en contraposición a la segunda, según la cual la subjetividad es también externa. “Crear un espacio para respirar” o “liberar la interioridad” son formas de asegurar el funcionamiento efectivo de la compleja economía simbólica de los lugares de trabajo.

Un ejemplo sobre cómo se distancia la subjetividad es la utilización de remeras bajo los uniformes de la empresa de comidas rápidas *McDonald's* con la leyenda McShit. Discusiones polémicas discurren cada vez que se enuncia este ejemplo. ¿Se utiliza la remera sin que se vea y se trabaja de acuerdo a los parámetros y exigencias empresariales? ¿Podemos decir entonces que el uso de la remera con leyenda injuriante a la empresa equivale a un modo de ejercitarse una resistencia? ¿O, por el contrario, el distanciamiento subjetivo del trabajador funciona como válvula de escape que refuerza su subordinación al capital? Interrogantes como estos son formulados por Fleming y Spicer (2007), inspirados en especial en el debate planteado por Zizek (2003) a propósito del cinismo. Ejemplos similares al de *McDonald's* ocurren entre trabajadores de callcenters cuando invierten con sentido crítico el nombre de las empresas: Teleperformance-Teleperforados; Qualfon-Qualquemados, etc.

Resulta interesante destacar que, según narran los autores mencionados, han ocurrido protestas colectivas en sucursales de *McDonald's* que, detonadas por circunstancias tales como un despido injusto o una mala liquidación de salarios, se manifestaron a través de una quita de uniformes con la consiguiente exhibición en la sucursal de la remera con la leyenda McShit. Lo destacable es cómo el distanciamiento de la subjetividad se convierte en un recurso para el ejercicio de resistencias, habilitando concepciones antagonistas que se ponen en práctica en momentos de sublevación.

¹⁵ En este sentido retoman de Zizek (2003) la idea que se concreta en este fragmento de ese autor: “... práctica ideológica de la desidentificación. Es decir, habría que invertir la noción convencional de que la ideología provee una identificación firme a los sujetos, construyéndolos a sus roles sociales: qué pasa si en un nivel diferente -pero no menos irrevocable ni estructuralmente necesario- la ideología es efectiva precisamente construyendo un espacio de falsa identificación, de falsa distancia hacia las coordenadas reales de la existencia social de esos sujetos?” (p. 111).

Propuestas teórico-políticas de estas características surgen también en diversos manifiestos y documentos del colectivo italiano *Chainworkers*¹⁶ y en las numerosas organizaciones que se manifiestan en el *Mayday*. Se trata de crear un antagonismo cultural a través de estrategias diversas como el *subvertising*, el *debranding* colectivo, la liberación de calles, el sabotaje, la guerrilla mediática, etc., con el objetivo de lesionar la economía simbólica de las marcas multinacionales y el modo de trabajo y consumo que éstas imponen.

Como es desarrollado y difundido por el colectivo *Chainworkers* (2001), son estrategias de oposición al:

espectro de la penetración invasiva de las marcas en nuestro sistema sensorial cotidiano, de la polución simbólica que se vierte cada día sobre nuestras ciudades (...) Las marcas colonizan el planeta, precarizando el trabajo en el Norte y esclavizando el trabajo en el Sur (p.8).

A partir del análisis complejizador del ejercicio del poder contemporáneo, los autores abren nuevos interrogantes: ¿cómo pueden la des-identificación y la externalización de la subjetividad ayudarnos a entender las formas de resistencia que podrían desarrollarse en los lugares de trabajo contemporáneos?

Una de las prácticas analizadas es la de creer demasiado. Volviendo a mis investigaciones, un ejemplo permite explicarla, Wal-Mart enfatiza su interés por las opiniones de los ‘asociados’ (así llama a sus trabajadores). Para ello impulsa a utilizar un buzón de sugerencias. Una práctica resistente de “creer demasiado” podría ser tomar muy en serio el convite y colocar en el buzón decenas de cartas diarias quebrando, tanto su función simbólica, como la administración gerencial de ese dispositivo. Otra posibilidad se relaciona con las afirmaciones empresariales sobre el cliente -“el cliente es el rey”-: un creer demasiado podría conllevar a acceder a cualquiera de sus pedidos¹⁷, generando perjuicios económicos para la empresa. La sobreactuación del canto de un himno de la empresa o de la sonrisa y la

cordialidad también pueden corroer su legitimidad simbólica.

En definitiva, para estos autores, los lugares de trabajo contemporáneos están repletos de trabajadores que no creen en los roles que desempeñan y que, activamente, se des-identifican de la autoridad, la organización y sus productos (Fleming & Spicer, 2007).

Ambos abordajes permiten enriquecer la mirada sobre los lugares de trabajo: la corrosión del carácter puede transformarse en un espacio laboral corroído, la cultura empresarial incorporada en la cultura empresarial actuada, la des-identificación invisible en des-identificación activa y oposicional. Son abordajes que posibilitan recrear una cotidianidad laboral dinámica, compleja y polisémica.

Por el contrario, encuentran sus límites en torno a dos cuestiones relevantes: una exacerbación de la dimensión cultural de las grandes empresas que opera descuidando de hecho los variados y determinantes dispositivos netamente coercitivos y, también, cierta indiferencia teórica o subestimación respecto de las formas colectivas¹⁸ de desobediencia y organización de trabajadores.

Más allá de la fraseología cultural corporativa, el New Management que opera sobre el suelo del capitalismo financiero trasnacional asegura la subordinación del trabajo a través de potentes formas de ejercicio de la coerción. Cuestión que se encuentra descuidada tanto entre quienes sostienen la subordinación subjetiva como entre quienes registran la capacidad de resistirla. Las disputas en torno a la subjetividad se despliegan en un campo social cuyo entramado es de despidos masivos, amenaza al puesto de trabajo, sufrimiento psíquico, desgaste y peligro físico, muchas veces de maltrato, ilegalidades flagrantes, de formas más y menos veladas del castigo a los reclamos de trabajadores y los procesos de organización colectiva.

El segundo límite de la bibliografía tiene que ver con las formas colectivas, por cierto ausentes en el debate. ¿Qué tipo de socialidad se crea en el trabajo?, ¿qué formas de relación se construyen entre trabajadores?, ¿de qué modo es afectada la relación por los dispositivos empresarios?, ¿qué formas colectivas promueve el capital en la empresa?, ¿cuáles son las formas que ensayan los trabajadores para generar socialidades alternativas?

¹⁶ De acuerdo al colectivo chainworkers: “el subvertising es un acercamiento subversivo a la publicidad que pone las armas letales del marketing (branding [creación y gestión de una marca] y bombardeo mediático) a disposición de los activistas de la comunicación para colar mensajes anticapitalistas”, y debranding colectivo es la acción de “minar la conciencia de marca: campañas en los colegios para cubrir con cinta adhesiva negra los logos de las marcas que infestan nuestro vestuario”. Disponible en www.chainworkers.org. Un proyecto de activismo mediático.

¹⁷ El ejemplo no es al azar, surge a partir de una noticia de alcance mediático: “Empleada de Wal-Mart aplicaba rebajas por su cuenta”. Ocurre en Mississippi, Estados Unidos (Publicada el 24 de enero de 2009 en Associated Press).

¹⁸ Algunas críticas sobre la cuestión pueden rastrearse en Martínez-Lucio y Stewart (1997) y Mulholland (2004).

Aportes conceptuales en torno a los modos de existencia colectiva del trabajo

En Crítica de la razón dialéctica, Sartre (1995) se aboca al estudio de los modos de relación que se dan en la vida cotidiana, en especial, en el seno de los sectores subalternos. En el marco de esta obra, de complejidad y máxima riqueza filosófica, encontramos una multiplicidad de nociones para definir los distintos modos de estar con otros, las diversas socialidades en juego, la variedad de vínculos sociales que se establecen entre los hombres: la serie, el colectivo, el grupo fusionado, el grupo estatuido, el grupo institucionalizado. Estas nociones permiten discernir distintas formas de existencia colectiva en situaciones e instituciones diversas: los individuos que esperan en una fila el colectivo, los oyentes de un programa de radio, los demandantes y oferentes en el mercado, un sindicato, un grupo de obreros llevando a cabo una acción directa, etc.

La tesis que se pretende sostener aquí es que al pisar los suelos de la empresa, la forma de existencia atomística competitiva característica del orden mercantil, debe transformarse en una forma de cooperación productiva.

Efectivamente, en el mercado de trabajo, los trabajadores existen bajo lazos atomísticos y competitivos. ¿Qué ocurre cuando se transforman en trabajadores efectivos de tal o cual empresa? A primera vista se superponen dos condiciones: a través de la contratación individual, la racionalidad empresaria pretende retener la debilidad inherente a la socialidad mercantil; sin embargo, de manera simultánea, la racionalidad empresaria que asume la dirección del proceso productivo debe reconvertir dicha socialidad en un modo de cooperación que permita realizar el proceso de valorización capitalista. Necesita a los trabajadores también cooperando entre sí para los intereses de la empresa.

De este modo lo retienen los trabajos de Castoriadis (1958) sobre el movimiento obrero:

el verdadero sujeto de la producción moderna no es el individuo sino una colectividad de obreros. Ahora bien, esta realidad colectiva de la producción moderna es, a la vez, desarrollada hasta el extremo y negada con vehemencia, en su organización, por el capitalismo. Al mismo tiempo que absorbe individuos en sus empresas, dedicándolos a trabajos cuya interdependencia se hace más estrecha cada día, el capitalismo pretende no tener relaciones ni querer tener relaciones más que con el obrero individual (p.16).

Esta suerte de dispositivo esquizoide (colección-colectividad) que produce socialidades contradictorias, tiene que lidiar con una tercera condición del trabajo que ha sido especialmente observada por una tradición política ideológica vinculada con la autogestión obrera:

En un determinado momento empezamos a ver que la cooperación productiva, o sea, el hecho de que yo, tu, él, trabajemos en un mismo ciclo no se limita a provocar una cooperación de nuestro trabajo en términos productivos capitalistas de valorización, sino que determina también una serie de efectos (...) es decir que comienzan a formarse una serie de secuencias de lucha que siguen primero los ritmos y circuitos del proceso laborativo, pero que después comienzan a desligarse de él, a convertirse en elementos políticos (Negri, 1980, p.74).

De esta forma recupera Negri (1980) uno de los principales aportes de los fabriquistas y señala el elemento underground que resultaba invisible para muchos científicos sociales, quienes afirmaban la integración de la clase obrera en la década del cincuenta y principio de los sesenta. Y agrega en la larga entrevista que da lugar a Del obrero masa al obrero social: "comenzar a estudiar y analizar todas las imperfecciones del ciclo de manera que pudieran ser inmediatamente utilizadas desde el punto de vista de la recomposición invertida, de la recomposición de clase, de la inversión del proceso de cooperación productiva" (p.76). De igual manera destaca Castoriadis (1958) el doble carácter de la colectivización fabril como agrupación de producción y agrupación de lucha.

De este modo, sostenemos que el capital en su forma de empresario individual, además de tiempo y subjetividad, disputa modos de existencia colectiva, modos del lazo social en la empresa y que, en la transformación del atomismo competitivo mercantil en cooperación productiva fabril, asoma su obstáculo más fundamental: su propia necesidad de poner a los trabajadores a cooperar entre sí (a hacer juntos, a comunicarse, a crear formas de producir). En estos mismos canales vitales para la producción de mercancías se instala la amenaza de una cooperación invertida, una socialidad nueva, diferente y potencialmente rival de la cooperación productiva capitalista.

Los autonomistas dicen algo más: "los tiempos políticos de una iniciativa organizativa basada en el rechazo del trabajo". En la Argentina, por ejemplo, uno de los modos que expresó una socialidad diferente fue el sindicato, y en su tradición peronista, mayoritaria desde 1945, la

dignidad del trabajo ha tendido a ocluir el desarrollo de otra vertiente más ligada a la gestión obrera y al rechazo del trabajo capitalista. Sin embargo, aún al interior del sindicalismo peronista y también en ciertos idearios de izquierda, estas aspiraciones tienen antecedentes y conforman la memoria colectiva del trabajo. En todo caso, lo que aquí queremos destacar es que los modos de crear socialidades diferentes a las de la cooperación productiva capitalista, pueden ser más mixtos y dinamizarse en el marco de horizontes de lucha múltiples.

La incomprendión política fue también destacada a finales de los cincuenta por Castoriadis (1985, p. 20) con el objetivo de cuestionar el marxismo soviético:

es necesario añadir que el marxismo ha caído en una abstracción [...] en la medida en que se ha limitado a introducir de inmediato el concepto de clase y a oponer directamente proletariado y capitalismo, olvidándose de las articulaciones esenciales de la empresa [...] Esto le ha impedido la visión del proceso vivo de formación, de autocreación de la clase proletaria como resultado de la lucha permanente en el seno de la producción; de enlazar ese proceso con los problemas de la organización del proletariado en la sociedad capitalista; y, finalmente, en la medida en que el contenido primero de esa lucha es la tendencia de los trabajadores a dirigir su propio trabajo, a situar a la gestión obrera como el elemento central del programa socialista y a extraer de ello todas las implicaciones.

En este sentido, reponemos la importancia teórica y política del postulado sartreano: "las clases no son, se las hace". Es crucial la posición de Sartre (2004); la clase la hace el obrero, es movimiento, es acción, es lucha contra la tentativa del burgués de masificarlo. El objetivo más persistente de la burguesía es el de impedir que el obrero se convierta en proletariado masificándolo. El ideal burgués sería efectivamente una sociedad sin clases y opresora. Agrega Sartre (2004) que:

El proletariado se hace a sí mismo por su acción cotidiana; no es más que un acto; si deja de actuar, se descompone [...] El movimiento es el que mantiene juntos los elementos separados; la clase es un sistema en movimiento, si se detuviera, los individuos volverían a su inercia y su soledad. Ese movimiento dirigido, intencional y práctico exige una organización. Como lo afirmara Marx, una organización en clase (p.179).

Siguiendo el abordaje sartreano, la relación de serialidad, en tanto relación muerta, no viviente, por la

cual cada individuo entra en relación inerte con una multiplicidad indefinida de otros individuos que no conoce ni sabe dónde están precisamente pero, cuya sola presencia determina su praxis y su impotencia (Sartre, 1995; Gorz & Macció, 1969), deviene en las fábricas, en los lugares de trabajo, en un conjunto de relaciones humanas, vivas y concretas, que se hacen en la unidad de un grupo, en un aquí y ahora determinado, una forma de "cooperación viva"¹⁹, un modo que pone en relación hombres de carne y hueso.

Sólo si se reconoce la gravitación que posee esta transformación del modo de existencia colectiva puede comprenderse la ofensiva cultural del capital que tiene lugar a través de la proliferación de figuras colectivas tales como: "la gran familia", "el trabajo en equipo", la clasificación de asociado, teleoperador, cliente interno, etc., "el team más copado del piso", "el grupo de pares", las emulaciones competitivas entre subsidiarias y el tipo de vinculación con la empresa matriz.

Ofensiva cultural que se complementa con el abundante y determinante acervo coercitivo que, o impide el sindicalismo en la empresa o produce despidos masivos de activistas y toda la demás inventiva represiva que, como ilustramos ampliamente, ensayan cotidianamente las grandes empresas tanto en sus aspectos microscópicos como en los gigantescos. En definitiva, los dispositivos de poder empresarios están repletos de formas de afectar las relaciones entre trabajadores porque el proceso de valorización no puede prescindir de estas relaciones.

Habiendo identificado esta dimensión sustantiva para la transformación de la fuerza de trabajo, corresponde detenernos más profundamente en los fundamentos de las resistencias. Sostenemos, en concordancia con la argumentación precedente, que las resistencias se ejercitan cuando el trabajador, como sujeto colectivo, crea un tipo de relación en su seno que niega ambos modos de existencia colectiva: el atomístico competitivo y el cooperativo productivo. Por ello, en este plano de disputas, las resistencias requieren ser algo más que reactivas para afirmar una existencia colectiva diferente, lo que llamamos con Negri (1980) una cooperación invertida, es decir no destinada al proceso de valorización capitalista, un lazo construido por y para los trabajadores.

El sindicalismo es una forma específica de constitución de un modo de existencia colectiva diferente al serial

¹⁹ Virno alude a esta problemática y la denomina "cooperación subjetiva": "la relación con los otros es un elemento originario, básico, no algo accesorio" en el proceso de trabajo. Destaca "el aspecto interactivo del trabajo, esto es la relación con los otros trabajadores" (Virno, 2003b, p. 62-68).

Una aproximación teórica al fundamento de las resistencias en la relación capital-trabajo

mercantil y al cooperativo fabril. Es uno de los modos históricos de organización del movimiento de hacer clase. La forma sindical nace en la línea de juntura, como resultado de la fricción entre capital y trabajo: “donde duele, donde arde, donde está más viva y menos cristalizada la relación, donde la actividad humana se manifiesta y se rebela dentro de una hegemonía que, para seguir siendo tal, se ve obligada a adaptarse y a cambiar” (Gilly, 2006, p.86). Una institución que es, a la vez, garantía y amenaza de la reproducción capitalista.

Si bien, subordinado el sindicalismo, emerge como intensificación de una disputa en la cual el trabajo (en sus organizaciones y manifestaciones histórico-concretas) lucha por revertir el sentido y la magnitud de la asimetría relacional y por la transformación del orden de injusticias. Sus limitaciones: las que refieren a la iluminación general que impregna toda institucionalidad en el modo de producción capitalista. Su potencialidad: la de visibilizar la relación capital-trabajo, la demarcación del límite, de la diferencia entre ambos.

En este sentido, lo singular del objeto se origina en su naturaleza paradójica: dualidad entre adaptación y oposición, integración y resistencia, reproducción y cambio.

La indefinición irreductible del sindicalismo es, posiblemente, la causante de vastas discusiones en las Ciencias Sociales. En particular, podemos encontrar un debate intenso al interior del marxismo con posicionamientos oscilantes entre el optimismo y el pesimismo, incluso alternados en las reflexiones de un mismo pensador (Hyman, 1978).

Unas pocas citas a autores clásicos serán suficientes para poner de manifiesto que, pese a las divergencias y polémicas, un denominador común al interior del marxismo ha sido su revalorización como forma de existencia colectiva diferente a las pretendidas por el capital en el orden mercantil y fabril. Engels (1974) sostenía cuando comenzaban a conformarse los sindicatos que:

lo que da importancia real a estas asociaciones [...] es que son la primera tentativa de los obreros para anular la competencia. Se han convencido de que el dominio de la competencia de los obreros entre sí, es decir, el fraccionamiento del proletariado, depende de la oposición entre obreros aislados. Y porque ellos se vuelcan parcialmente contra la competencia, contra la forma de vida del moderno orden social, resulta que son tan peligrosos para este orden (p.195).

En el mismo sentido Marx destaca a las *trade unions* como instancias de re-unión y encuentro de los obreros antes aislados, existiendo como “gentes desconocidas entre sí”. También señala la centralidad que adquiere la asociación como forma de resistencia y lucha política:

la coalición tiene siempre un doble objetivo, el de poner fin a la competencia entre ellos para así poder llevar a cabo una competencia general contra el capitalista [...] frente al capital siempre unido, se hace más necesaria la defensa de la asociación que la del salario [...] Una vez llegada a ese punto, la asociación adquiere un carácter político (Marx, 2004, pp. 294-295).

En sus escritos más políticos, Sartre (2004) refiere a la necesidad de asociación del siguiente modo:

Para el obrero, la política no puede ser una actividad de lujo: es su única defensa y el único medio de que dispone para integrarse en una comunidad. El burgués está ya integrado, su soledad es su coquetería; el obrero está solo, la política es su necesidad [...] Para el burgués fuera de la política está todo; para el obrero no hay nada fuera de ella; nada, excepto esa “tristeza obrera”, de la cual decía Navel sólo se sale por acción. La tristeza, es decir, la soledad [...] la soledad del obrero no es natural; es producida (p.201).

El sindicalismo expresa una forma de esfuerzo asociativo. Sin embargo, siguiendo la línea de razonamiento de Sartre (1973), el sindicato se desarrolla como un conjunto de instituciones, o sea, como un sistema cerrado, estático y tendiente a la esclerosis. Impide caer en la serialidad completa, pero siempre está en retardo con respecto al grupo en fusión, lo empobrece cuando no llega a renegar de él y a romper la solidaridad. A su vez, el sindicato es el “esqueleto abstracto de la clase unida, es permanente invitación a unirse” (Sartre, 1995).

La esfera política de la subalternidad es un campo de fuerzas complejo y en constante movimiento y conflicto: ni pura combatividad, ni pura dispersión pasiva, ni puro aparato institucionalizado. Una y otra vez se producen combinaciones movedizas del modo de existencia colectiva del trabajo.

Nota final sobre el punto de llegada: La subjetividad y el modo de existencia del trabajo

En este artículo nos propusimos abordar el estatuto de las resistencias en el marco de la relación entre capital y trabajo. La forma específica que asume el capitalismo contemporáneo ha funcionado como el terreno propio

que nos permitió en estas páginas jerarquizar y ponderar nociones y debates.

De este modo, podemos afirmar que el tiempo como una de las dimensiones más ostensiblemente disputadas en el devenir propio del capitalismo industrial pierde protagonismo en la cotidianeidad de los lugares de trabajo.

Desde el capital: el cronómetro, la línea de montaje, “el tiempo es dinero” como lema taylorista, la productividad como noción central que liga tiempo con trabajo efectivo, el intento fordista de actuar sobre la intensificación del tiempo de trabajo estructurando la cotidianeidad de los obreros fuera de las fábricas, la proliferación de controles del tiempo, la clasificación “tiempo muerto” para definir ese tiempo que no se convierte en tiempo trabajado, entre otras tantas de las formas de evidenciar la obsesión por el tiempo en la jornada de trabajo.

Desde los trabajadores: ausentismo y llegadas tarde, las huelgas y paros, en sus distintas expresiones (huelgas intermitentes, huelga general, huelga de reglamento, huelga de brazos caídos, etc.), se cuentan entre las prácticas más estruendosas y son, en su aspecto más visible, “detenciones del tiempo trabajado”, paros al tiempo subordinado al capital.

Tiempos, rendimientos y salarios se articularon de formas diversas, tendiendo a monopolizar los contenidos de los estudios del trabajo sobre el control y la resistencia.

Resultaría banal afirmar que la dimensión temporal pierde centralidad. Sin duda la transformación de la fuerza de trabajo en trabajo efectivo sigue teniendo lugar a través del proceso de transformación del tiempo del trabajador en tiempo trabajado para el capital. Sin embargo, su protagonismo se atenúa con los cambios de los contenidos del trabajo.

Como lo afirma Zizek (2004), los trabajadores además de vender su tiempo, deben vender sus emociones. Así razonan Lazzarato y Negri (2006), entre otros, al referir a la mayor gravitación de los afectos y las competencias lingüísticas como nuevos contenidos del trabajo. O Virno (2003b) al señalar que “la ausencia de un producto final duradero implica que el valor de uso de la actividad ya no está separado de la persona del ejecutante” (p.178). De ahí la entrega emocional, el compromiso, la fidelidad, dinamismo y energía, que la empresa pretende de los trabajadores.

La revisión de las perspectivas del poder y la resistencia nos animó a reponer la centralidad que tiene la

subjetividad para asegurar el proceso de valorización capitalista.

La subjetividad del trabajador está en disputa en los lugares de trabajo, es parte del campo de batalla. Basta una revisión de cualquier manual de gestión de recursos humanos actual para encontrar, por ejemplo, un conjunto de anillos concéntricos que amplifican el sentido de la estrategia empresarial: 1) conocimientos, 2) actitudes y valores, 3) rasgos de personalidad. Y una flecha señalando este último como el más ambicioso de los objetivos del capital; acceder allí, a ese núcleo más íntimo (Spencer & Spencer, 1993).

Sin embargo, simultáneamente, la subjetividad de los trabajadores se sustraе, se enfrenta, se distancia, se rebela, se fuga, se agazapa, se enmascara. En definitiva ejercita resistencias múltiples.

Reconociendo la irreductible indeterminación del proceso de afectación de lo subjetivo, algunos de los exponentes de las PPR dan cuenta, como lo dicen en forma muy bella Guattari y Rolnik (2005) “de la rebeldía frente a la dominación de las estructuras de la identidad” (p.95). Un micro-forcejeo constante entre la subordinación y la apropiación de la subjetividad se dirime en la relación de poder.

Resistencias discretas, subterráneas, fuera de escena, anónimas, silentes para muchos abordajes de investigación, pero que, sin embargo, crean un sentido colectivo del conflicto laboral y que, en muchas ocasiones, constituyen el recurso simbólico más valioso de acciones directas de trabajadores y organizaciones de activistas.

¿Cómo la objetivación empresaria no logra monopolizar la subjetividad? Esta es la pregunta que nos permite acceder a las prácticas resistentes.

Finalmente advertimos cómo la centralidad que adquiere la subjetividad en los PPR colleva a desplazar y hasta solapar un campo de afectación que consideramos sustancial si no determinante de la relación estudiada: los modos de existencia colectiva del trabajo. En ellos reside un problema de máxima complejidad para quien asume la función directiva en las empresas porque debe lidiar con dos modos de existencia que promueve y necesita para asegurar la valorización capitalista pero que resultan contradictorios entre sí: la existencia competitiva entre trabajadores en el mercado de trabajo y la existencia cooperativa en la fábrica o empresa. Castoriadis (1952) ilumina caracterizando esta dualidad, y junto con otros exponentes de una tradición obrerista y consejista, nos permite enriquecer la mirada sobre el lazo social en el marco de la relación entre capital y trabajo.

Aquí pretendemos fundamentar que las resistencias en este plano de tensiones se ejercitan cuando los trabajadores niegan dos veces, tanto el orden atomístico competitivo mercantil como el orden cooperativo fabril, ensayando lo que Negri (1980) denomina una cooperación invertida.

La forma sindical ha sido el modo primordial bajo el cual los trabajadores organizaron esta doble, y siempre incompleta, negación. Sin embargo el capitalismo financiero trasnacional, con sus encadenamientos de tercerización precarizante y el juego propio de deslocalizaciones, le impuso límites nuevos a la efectividad de la forma sindical. Luego, si queremos reponer la complejidad latinoamericana en el debate de este tiempo son más y son nuevos los desafíos y límites que atraviesan la forma sindical. García Linera (2001), por ejemplo, revisa la forma sindical, la la forma multitud y la forma comunidad, y en estas composiciones y articulaciones complejas de lo subalterno entiende que se actualiza un horizonte de transformación y enmancipación para la región.

Referencias

- Abal Medina, P. (2007). El destierro de la alteridad. El caso Wal Mart Argentina. *Revista Mexicana de Sociología*, 69(4), 683-727. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32112602004>
- Abal Medina, P. (2014). Ser sólo un número más. *Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Biblos.
- Abu-Lughod, L. (1990). The romance of resistance: Tracing transformations of power through Bedouin women. *American Ethnologist*, 17(1), 41-55. doi: [10.1525/ae.1990.17.1.02a00030](https://doi.org/10.1525/ae.1990.17.1.02a00030)
- Ackroyd, S. & Thompson, P. (1999). *Organizational misbehaviour*. Londres: Sage.
- Angelis de, M. (2002). Hayek, Bentham and the global work machine: The emergence of the fractal-panopticon. En A. Dinerstein & M. Neary (Eds.), *The labour debate: An investigation into the theory and reality of capitalist work* (pp. 108-134). Aldershot, U.K. & Burlington, VT: Ashgate.
- Braverman, H. (1987). *Trabajo y capital monopolista*. México, D.F.: Nuestro Tiempo.
- Cacciari, M. (1993). Racionalidad e irracionalidad en la crítica de lo político en Deleuze y Foucault. En D. Lecourt et al. (Eds.), *Disparen sobre Foucault* (pp. 225-245). Buenos Aires: El cielo por asalto.
- Castoriadis, C. (1958). Movimiento obrero y política revolucionaria. *Socialismo ou Babaré*, 23. Disponible en <http://socialesepdf.files.wordpress.com/2013/10/el-pensamiento-de-cornelius-castoriadis-i.pdf>
- Certeau de, M. (1996). *La invención de lo cotidiano. El arte de hacer* (Tomo I). México: Universidad Iberoamericana.
- Colectivo ¿Quién Habla? (2006). *¿Quién habla? Lucha contra la esclavitud del alma en los callcenters*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Collinson, D. (2002). Managing humour. *Journal of Management Studies*, 39, 269-288.
- Deetz, S. (1992) Disciplinary power in the modern corporation. En M. Alvesson & H. Willmott (Eds.), *Critical Management Studies* (pp. 21-45). Londres: Sage.
- Delbridge, R., Turnbull, P. & Wilkinson B. (1992). Pushing back the frontiers: Management control and work intensification under JIT/TQM factory regimes. *New Technology, Work and Environment*, 7, 97-106.
- Drummond, H. (1998). Go and say, 'We're shutting': Ju-Jutson as a metaphor for analyzing resistance. *Human Relations*, 51(6), 741-759.
- Edwards, R. (1979). *Contested terrain: The transformation of the workplace in the Twentieth Century*. Nueva York: Basic Books.
- Edwards, R. (1983). Conflicto y control en el lugar de trabajo. En L. Toharia (Comp), *Mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones* (pp. 141-155). Madrid: Alianza.
- Engels, F. (1974). *La situación de la clase obrera en Inglaterra*. Buenos Aires: Esencias.
- Fleming, P. (2005). Metaphors of Resistance Management. *Communication Quarterly*, 19(1), 45-66.
- Fleming, P. & Sewell, G. (2002). Looking for "The Good Soldier, Svejk": Alternative modalities of resistance in the contemporary workplace. *Sociology*, 36(4), 857-873.
- Fleming, P. & Spicer, A. (2007). *Contesting the corporation: Struggle, power and resistance in organizations*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Foucault, M. (1992). *Microfísica del poder*. Madrid: La Piqueta.
- Friedman A. (1977) *Industry and labour. Class struggle at work and monopoly capitalism*. Londres: Macmillan Press.
- García Linera, A. (2001). *Sindicato, multitud y comunidad*. Disponible en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/coedicion/linera/6.1.pdf>
- Gilly, A. (2006). *Historia a contrapelo. Una constelación*. México, D.F.: Era.

- Gorz, A. & Macció M. (1969). *Sartre y Marx. La dialéctica sartreana y la crítica de la dialéctica objetivista*. Córdoba: Pasado y Presente.
- Guattari, F. & Rolnik, S. (2005). *Micropolítica: cartografías del deseo*. Buenos Aires: Tinta Limón.
- Hardt, M. & Negri, A. (2002). *Imperio*. Buenos Aires: Paidós.
- Hyman, R. (1978). *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México: Serie Popular Era.
- Knights, D. & Willmott, H. (1989). Power and subjectivity at work: From degradation to subjugation in social relations. *Sociology*, 23(4), 535-558.
- Lazzarato, M. & Negri, A. (2006). Trabajo inmaterial y subjetividad. *Brumaria*, 7. Disponible en <http://www.brumaria.net>
- Lukes, S. (1985). *El Poder. Un enfoque radical*. México D.F.: Siglo XXI.
- Martínez-Lucio, M. & Stewart, P. (1997). The paradox of contemporary labour process theory: The rediscovery of labour and the disappearance of collectivism. *Capital and Class*, 62, 49-77.
- Marx, C. (1997). *Elementos fundamentales para la crítica de la economía política (Grundrisse) 1857-1858*. México, D.F.: Siglo XXI.
- Marx, C. (2004). *Miseria de la filosofía*. Madrid: Biblioteca Edad.
- Morayta, I., Pirillo, J. & Zukerfeld, M. (2008). Disciplina y control en los call centers. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires.
- Mulholland, K. (2004): Workplace resistance in an Irish callcenter: Slammin', scammin' smokin' an' leavin'. *Work. Employment and society*, 18(4), 709-724.
- Mumby, D. (2005). Theorizing resistance in organization studies. A dialectical approach. *Management Communication Quarterly*, 19(1), 19-44.
- Negri, A. (1980). *Del obrero-masa al obrero social*. Barcelona: Anagrama.
- Ortner, S. (1995). Resistance and the problem of ethnographic refusal. *Comparative Studies in Society and History*, 37(1), 173-193.
- Poulantzas, N. (1979). *Estado, poder y socialismo*. Madrid: Siglo XXI.
- Ray, C (1986). Corporate culture: The last frontier of control. *Journal of Management Studies*, 23(3), 287-297.
- Sartre, J. P. (1973). *Alrededor del 68, situación ocho*. Buenos Aires: Losada.
- Sartre, J. P. (1995). *Crítica de la razón dialéctica (Tomo I y II)*. Buenos Aires: Losada.
- Sartre, J. P. (2004). *Problemas del Marxismo (Tomo I y II)*. Buenos Aires: Página12 - Losada.
- Scott, J. (1985). *Weapons of the weak: Everyday forms of peasant resistance*. New Haven, CT: Yale University Press.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Sewell, G. & Wilkinson, B. (1992). Someone to watch over me: Surveillance, discipline and the just in time labour process. *Sociology*, 26(2), 271-289.
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993). *Competence at work, models for superior performance*. Nueva York: John Wiley and Sons.
- Thompson, P. & Ackroyd, S. (1995). All quiet on the workplace front? A critique of recent trends in British industrial sociology. *Sociology*, 29(4), 615-633.
- Virno, P. (2003a). *El recuerdo del presente. Ensayo sobre el tiempo histórico*. Buenos Aires: Paidós.
- Virno, P. (2003b). *Gramática de la multitud*. Madrid: Traficante de Sueños.
- Zizek, S. (2003). *El sublime objeto de la ideología*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Zizek, S. (2004). *La revolución blanda*. Buenos Aires: Atuel.