



Si Somos Americanos, Revista de Estudios  
Transfronterizos

ISSN: 0718-2910

sisomosamericanos@unap.cl

Universidad Arturo Prat

Chile

Vejar, Dasten Julián

DISPOSITIVOS DE DISCIPLINAMIENTO EN EL TRABAJO. RELACIONES LABORALES Y  
SUBJETIVIDAD(ES) EN CHILE

Si Somos Americanos, Revista de Estudios Transfronterizos, vol. 12, núm. 2, julio-diciembre, 2012,  
pp. 109-131

Universidad Arturo Prat  
Santiago, Chile

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337929288005>

- 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

## DISPOSITIVOS DE DISCIPLINAMIENTO EN EL TRABAJO. RELACIONES LABORALES Y SUBJETIVIDAD(ES) EN CHILE<sup>1</sup>

Disciplining devices at work. Labor relations and subjectivity(is) in Chile

Dasten Julián Vejar<sup>2</sup>

Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Jena, Alemania.

Recibido: 23 de noviembre de 2011. Aprobado: 21 de noviembre de 2012.

*“[...] la cooperación capitalista no se presenta como una forma histórica especial de cooperación, sino que esta reviste la forma peculiar del proceso capitalista de producción, forma específica que le caracteriza y le distingue.” (Marx 1999:270).*

### RESUMEN

En el conjunto de lo social, hay una serie de artefactos y dispositivos que son parte integral de procesos de (re)producción de ciertas tendencias a organizar y condicionar la forma/contenido de las relaciones sociales de conjunto. El trabajo tanto como espacio, relación y ejercicio, está directamente relacionado con una acción performativa de los vínculos de sujeción y (re)(des)construcción de la(s) subjetividad(es). En este artículo se analizan una serie de elementos que configuran y modelan la forma de sujeción hegemónica instalada en el trabajo y en las relaciones laborales en Chile, con una caracterización y tipificación desde el paradigma de la precarización social, de las principales formas de disciplinamiento y control, como sus consecuencias, en el ejercicio de las prácticas sindicales y de negociación colectiva.

**PALABRAS CLAVE:** Sindicalismo, relaciones laborales, disciplinamiento.

---

<sup>1</sup> El presente trabajo corresponde a un avance de mi investigación doctoral titulada “*Restrukturierung der Arbeitswelt in Chile 1975-2010. Analyse der Arbeitskraftnutzung in strategischen Industriesektoren*”, a cargo del profesor Klaus Dörre.

<sup>2</sup> Sociólogo y estudiante de doctorado en el Institut für Soziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena, Alemania.  
Correo electrónico: dasten@gmail.com

---

## ABSTRACT

In the social conjunct, exist a series of artifacts and dispositives there are integral part of (re) production process of some tendencies to organize and determine the form/content of social relations as a whole. Work as a space, exercise and relation is directly related to a performative action of the links subjection and (re)(de)construction of subjectivities. In this paper we attempt to analyze a series of elements that form and shape the way hegemonic clamping installed at work and industrial relations in Chile, with a characterization and classification from the paradigm of social precarization, the main forms of discipline and control, their consequences for/in the exercise of trade union practices and collective bargaining.

**KEYWORDS:** Trade Unions, industrial relations, discipline.

## I. INTRODUCCIÓN

Los cambios en la gestión y organización del trabajo en los últimos 20 años han sido materia importante de análisis desde las ciencias sociales. Sin embargo, parecen aún restar asignaturas pendientes al debate crítico, a partir de las conclusiones y resultados obtenidos con respecto a la compleja red de aplicación de sofisticados dispositivos a través de los cuales las nuevas lógicas corporativas vehiculizan el nuevo criterio de verdad imperante, dando legitimidad a aquellos sentidos proclives a instalar la idea de que el sujeto debe “colaborar” con la firma y “competir” con otros/as trabajadores/as.

Este debate está atravesado por el movimiento metabólico del capitalismo (Metzaros 1999), que ha ido generando nuevas formas de disciplinamiento en el proceso productivo, a través de la articulación de una serie de complejas mediaciones que contribuyen en la producción, recontextualización, transmisión y evaluación del “conocimiento y sentido común oficial”, en la disputa por enmascarar el conflicto capital/trabajo, con el fin de crear una nueva matriz de disciplinamiento laboral más eficiente, en el marco de un cambio en el patrón de acumulación del capital a nivel global que exige mayores índices de competitividad y productividad.

En este escenario, la dialéctica entre las prácticas hegemónicas en las firmas y las acciones de resistencia por parte de los trabajadores aportan núcleos sensibles a la problematización crítica de la conformación de sentidos sobre el trabajo, la configuración de nuevas subjetividades en el marco del proceso de trabajo y la (in)efectividad de los dispositivos de disciplinamiento en el trabajo.

En Chile el proceso de mutación de las relaciones laborales y de trabajo (Campero 2007; Montero 2000) ha estado marcado por el campo de la correlación de fuerzas en el espacio político, de parte de las organizaciones de las clases sociales. La pauta ha sido, desde el año 1990, la generación de instancias de un diálogo tripartito que ha fomentado la construcción de un imaginario de consenso (Agacino 1994), como configuración de un régimen hegemónico (Edward y Whitston 1989; Hyman 1987), en donde han emergido los debates y las políticas referidas a la “cuestión laboral”.

La continuidad del modelo económico neoliberal, instalado en tiempos de dictadura militar en Chile (1973-1990), estableció políticas de ajuste estructural junto a la implantación de un proceso de reestructuración industrial (Díaz 1995); la configuración de nuevos actores sociales (nuevos sindicatos, nuevos contingentes de trabajadores, nuevos movimientos sociales) (Zapata 2004); etapas de prohibicionismo, persecución y represión política; y un nuevo escenario en el mundo del trabajo (Salinero 2004; Campero 2000; Agacino 1994), cargado de flexibilización laboral y precarización, fenómenos que en su despliegue forman el panorama de prácticas que se instalan como pilares de la génesis de una nueva dinámica de acumulación.

Con el regreso a la democracia (1990), el movimiento sindical se colmó de expectativas, aunque las condiciones económicas sobre las cuales actuaría, serían, en definitiva, las mismas construidas hace dos décadas atrás (Campero 2000). Aun así, las principales expectativas del sindicalismo giraban en torno a que, entonces, los salarios y la distribución de ingresos pudieran alcanzar niveles de mayor equidad, entendiendo que el Programa de Gobierno de la Concertación en la contienda presidencial de 1989 hacía un explícito reconocimiento sobre la enorme contribución y sacrificios realizados por los trabajadores, no solo en la recuperación de la crisis económica (1981, 1983, 1988), sino que a lo largo de las décadas del 1970 y 1980 (como actor político-social) y, paradójicamente, como un actor estratégico en la consolidación de los logros del modelo económico, lo cual, imperativamente desde la Concertación, debía acompañarse de mejores condiciones en los empleos (Salinero 2006).

Sin embargo, pese a los anuncios programáticos, “la instalación del régimen democrático estuvo dada por la estabilización de los marcos institucionales prefijados por el autoritarismo y por el modelo económico neoliberal” (Garrido y Retamozo 2010:103), lo cual fue parte de la política de subordinar el proceso de democratización a las exigencias y los ritmos de esos esquemas, imponiéndole un discurso político por sobre las expectativas de las organizaciones sociales y de los sectores populares, consolidando el poder y el proyecto político específico del neoliberalismo. Los gobiernos de la Concertación consiguieron que los sectores populares hicieran suyas las prioridades de la “nueva democracia” y autolimita-

---

ran su capacidad contestataria para pasar de una lógica de enfrentamiento a una lógica de consenso (Zapata 2004; Flisfich 1993).

El hecho es que las prácticas del sindicalismo, las cuales tenían como objeto constituirlo en un agente clave en la práctica de redefinición de derechos sociales, tanto en su variante *gradualista* como *restauradora* (Campero 2007), dejó abandonada las políticas laborales que apuntaban a los focos de disensos entre los actores del mundo del trabajo, con el fin de desarrollar una estrategia de colaboración y de diálogo tripartito entre el gobierno, los/as trabajadores/as y el empresariado, a través de un nuevo modelo corporativo y la reafirmación de la estrategia política *gradualista* de la “transición democrática” (Zapata 2004).

Esto constituye parte de la estrategia de consolidación de un modelo hegemónico de “modernización empresarial” y reestructuración productiva (Sotelo 2003) que se consolidó a través de la generación de una serie de dispositivos en el espacio del trabajo, y por supuesto fuera de él, que terminaron debilitando el aliento de los actores sociales encargados de exigir un conjunto de reformas destinadas a generar nuevas condiciones de bienestar en el trabajo y en el sistema de relaciones laborales de conjunto.

Las políticas sustentadas hasta la actualidad en materia laboral, fruto de los diálogos tripartitos corporativos, muestran aún su debilidad estructural para intervenir en el espacio de las relaciones laborales: primero desde su concepción (fuerzas políticas cooptadas, actores coludidos, etc.), y luego, en el momento de su aplicación (falta de fiscalización, permisibilidad en las infracciones, desprotección al trabajador/a, etc.). Por ello se convirtieron en tan solo una serie de engranajes absorbidos por la política neoliberal-laboral de disciplinamiento, con las cuales comenzó a contar la clase empresarial para la aplicación de nuevas estrategias disciplinares en el trabajo (e incluso fuera de él).

El debilitamiento estructural y fractura del movimiento sindical (Julián 2012) fue organizada sistemáticamente por parte de una legislación permisiva con los intereses empresariales, y una cultura laboral de la clase empresarial que promueve el debilitamiento de las organizaciones colectivas de los/as trabajadores/as y la asimetría en las relaciones laborales. Esto solo podía ser si se configuraba un escenario disciplinar que permitiese la operación de dispositivos que organizaran la producción en virtud de una domesticada fuerza de trabajo y de un permanente sentido de miedo, inseguridad, inestabilidad, etc., generada por condiciones de trabajo altamente precarias.

La estrategia discursiva de la administración política fue “consenso social” como acción política del gobierno, que asestó un golpe a las subjetividades de la sociedad

chilena a partir del “cierre del conflicto social” como proceso político y posibilidad histórica (Zapata 2004; Agacino 1994). Se sostuvo el sistema de relaciones laborales autónomo implantado en 1979, que deja el desarrollo y fortalecimiento de los actores del mundo del trabajo a sus propias fuerzas, sin que el Estado juegue un “rol protector” como tradicionalmente lo había hecho con el sindicalismo, como sujeto más débil en las relaciones laborales. Esta acción constituye la consolidación de la asimétrica relación existente en la actualidad, que fortalece una herramienta disciplinar a la sindicalización y a la acción sindical y no permite constituir un ejercicio libre a la acción y negociación colectiva como herramienta redistributiva de los ingresos.

En este artículo nos centraremos en un análisis crítico del campo de las relaciones laborales, referido a la tesis sobre su rol disciplinar, por medio de la aplicación de una serie de dispositivos en el trabajo que articulan prácticas de sujeción de los trabajadores y promueven formas de cooperación coercitiva y obediente con el empresariado. Nos centramos especialmente en las condiciones en que transitó la negociación colectiva y la huelga sindical en Chile, en su forma y contenido, y de los nuevos acuerdos corporativos que exhiben el debilitamiento del movimiento sindical (o, a lo menos, de su clásico y tradicional corriente), a partir de una serie de condiciones de cambios en la tipificación del trabajo, con el trabajo atípico y precario, que ha abierto las posibilidades a la instalación de nuevos mecanismos y dispositivos de disciplinamiento, y que a la vez ha constituido nuevos actores en el seno de la clase trabajadora chilena, los cuales articulan nuevas formas de representación, organización y resistencia a partir de condiciones de precarización y flexibilidad laboral (Julián 2012).

Para ello, primero realizaremos una revisión al concepto de dispositivo presentado por Agamben (2011), con respecto a la propuesta de Michel Foucault (1977 citado en Agamben 2011), y cómo esto se conecta con formas específicas de un poder disciplinario en el trabajo. Luego hacemos una reflexión sobre las características históricas y sociales en que se inserta un dispositivo dentro de una configuración social concreta (De la Garza 2002), con el objetivo de obtener mayor efectividad en su carácter disciplinario y encontrar un nivel de correspondencia estructural con las relaciones de poder que atraviesan las relaciones sociales. Al tener claras estas nociones teóricas reflexionamos sobre su correlato en la realidad de las relaciones laborales en Chile, destacando la forma asimétrica y desigual que presenta para sus actores. Analizamos además las consecuencias que las estrategias de precarización y fragilidad del trabajo han tenido para el sindicalismo y la negociación colectiva en Chile. Finalmente, proponemos algunas conclusiones y perspectivas con respecto a la temática anteriormente abordada y la necesidad de una propuesta de reformulación y democratización de las relaciones laborales en Chile.

---

## II. DISPOSITIVOS DE DISCIPLINAMIENTO: MEDIACIONES METABÓLICAS DEL CAPITAL Y EJERCICIO DEL BIPODER EN EL TRABAJO

Resumiendo la definición de dispositivo, entregada por Foucault en una entrevista en 1977, Giorgio Agamben señala que:

1) (el dispositivo) es un conjunto heterogéneo, que incluye virtualmente cualquier cosa, lo lingüístico y lo no-lingüístico, al mismo título: discursos, instituciones, edificios, leyes, medidas de policía, proposiciones filosóficas, etc. El dispositivo en sí mismo es la red que se establece entre estos elementos; 2) El dispositivo siempre tiene una función estratégica concreta y siempre se inscribe en una relación de poder; 3) Es algo general, un *resseau*, una “red”, porque incluye en sí la episteme, que es, para Foucault, aquello que en determinada sociedad permite distinguir lo que es aceptado como un enunciado científico de lo que no es científico (2011:254).

Podríamos decir que la conformación de los dispositivos que se articularon en el trabajo están referidos a la configuración de nuevos espacios de sujeción, de acuerdo a una nueva tipología del trabajador, en base de requerimientos actitudinales por parte del proceso irruptivo de la metamorfosis del trabajo (Antunes 2003) y las demandas del mercado de trabajo. Esto involucra una serie de problemáticas en la conformación de una subjetividad que pueda recibir las fluctuaciones y flujos de nuevas esferas de lo social, sin someter finalmente su condición de “libertad”. Es en esta medida en que la mimesis del sujeto-trabajo se encuentra anquilosada en la imposibilidad de una distinción práctica, ya que el trabajo, y la relación de poder en que el sujeto participa, configura “sobre él” un disciplinamiento permanente de sus deseos, acciones, gestos y actitudes en la esfera práctica de la producción de mercancías, como parte de un proceso de disciplinar de la producción de la vida (como mercancía).

A esto se refiere Agamben cuando señala que en “...la raíz de cada dispositivo está, entonces, un deseo de felicidad”, mientras que “la captura y la subjetivación de este deseo en una esfera separada constituye la potencia específica del dispositivo” (2011:259). La individuación o individualización del proceso de trabajo no tendría efectos si no estuviese reorganizado simbólicamente la imagen de felicidad como un concepto individual e indivisible del “yo” en su goce: el disciplinamiento es una práctica de reorganización imaginaria del “ello” para configurar el goce del “yo” en un contexto histórico determinado.

Luego de la crisis del fordismo (en su continua discontinuidad) y de su correspondiente régimen de acumulación de capital (Harvey 2007; De la Garza 1999; Aglietta 1979), el capital experimentó la necesidad objetiva de implantar formas de capital y trabajo intensivo, en el marco de una crisis estructural por la tasa de ganancia y una nueva forma de rentabilización, lo cual, en términos de la producción, estuvo marcado por una fuerte y heterogénea renovación de las formas de disciplinamiento de la fuerza de trabajo a nivel mundial.

Este proceso de transición y perfeccionamiento de técnicas de disciplinamiento implicó generar conexiones, articulación y despliegue de una “red dispositiva” que articulara una amplia gama de formas de sujeción que estarían encaminadas a generar y modelar un “sujeto-sujeto a” un disciplinamiento externo, coercitivo, pero a la vez que involucra psíquicamente una disposición subjetiva a “sujetarse a”, racionalizando como hecho práctico el ejercicio de comportamientos a las pautas de regulación requeridas en pos de una empresa “al servicio del cliente, con calidad total, flexible y adaptable en tiempo y forma” (Figari y Hernández 2008:3), lo cual está atravesado por las lógicas de individualización de las relaciones de trabajo”, o sea, formas de selectividad que promuevan la competencia interna entre trabajadores, la apuesta a una cultura meritocrática, etc., en donde el/la trabajador/a se encuentra indispensablemente puesto como un empresario de sí mismo, a través de una serie de aplicaciones de tecnologías (del yo) que fortalecen esta lógica de acumulación/trabajo.

Foucault define las tecnologías del yo como,

...técnicas que permiten a los individuos efectuar, por sus propios medios, un cierto número de operaciones sobre sus propios cuerpos, sus propias almas, sus propios pensamientos, su propia conducta, y lo hacen de modo que se transforman a sí mismos, modificándose, para alcanzar cierto grado de perfección, felicidad, pureza, poder sobrenatural (1991:35).

Las “tecnologías del yo” son el producto de la reflexión sobre el modo de vida, sobre las relaciones de existencia, sobre los modos de regular la propia conducta, de fijarse fines y medios. Este tipo de

...procedimientos existentes sin duda en cualquier civilización... son propuestos o prescritos a los individuos para fijar su identidad, mantenerla o transformarla en función de un cierto número de fines, y todo ello gracias a las relaciones de dominio de sí sobre uno mismo o de conocimiento por uno mismo (Foucault 1991:255).



---

En el sentido metabólico del capital, es decir, en el nivel de las mediaciones en que se instala la valorización de la fuerza de trabajo y las condiciones de producción de subjetividad, es donde se intercalan diametralmente el plano de las “tecnologías del yo”, como formas de subjetivación, sincrónicas con la dinámica y la forma del régimen de acumulación. El dispositivo, por lo tanto, no se inserta desde “un afuera” a la práctica disciplinar, sino que desde un nivel de codificación macrosocial y “abstracto” de la realidad que asume una pretensión de legitimidad y “verdad” (por ejemplo, la relación de cooperación entre trabajador y empresario), a partir de un contexto histórico y situacional específico, requiriendo de un procesamiento e intervención en las escalas de dominación microfísicas de reproducción-producción de “lo social”. Este es el producto de una estrategia de articulación entre el discurso hegemónico de “racionalización de la realidad” y su proyecto de colonización del sentido común (Tapia 2008).

Los discursos sobre el “cambio cultural” laboral, la racionalización productiva o la modernización empresarial (Touraine 1989), comienzan a combinar las demandas reinterpretativas de estos cambios estructurales que han dejado un vacío epistémico-representacional a conquistar en el plano de la ideología. Allí emergen de esta contingencia las nuevas formas de organización y gestión laboral. Pero esto muestra que la ideología, a la vez, no es un tema abstracto filosófico, sino que es un tema práctico que está presente en la reproducción constante del capital y que requiere su visibilización, como construcción simbólica, en las condiciones actuales de trabajo y empleo.

### III. LA ARTICULACIÓN DE UN DISPOSITIVO EN UNA CONFIGURACIÓN SOCIAL

El papel del dispositivo estaría marcado por un rol de *mediación* entre una lógica de racionalización de la producción irracional de mercancías, es decir, una codificación maleable del sujeto en su individualización atómica en el aparato productivo, y, por otra parte, una combinación de expectativas y “necesidades” (deseadas-deseantes) generadas y conformadas en un marco histórico específico. El dispositivo se constituye en la llave para entender los mecanismos de reproducción del mismo circuito concadenado de fragmentos de sujeción, como a la vez para entender su saturación y su desgaste en el plano de las resistencias.

Los comportamientos que se pretenden generar de parte de los/as trabajadores/as, a través de una serie de dispositivos en el trabajo, parten de una lectura diagnóstica de la clase capitalista en cuanto a la “situación” y características de la fuerza de trabajo, en un

contexto histórico, productivo, cultural, político y territorial específico, que integra en la conformación de esa inmaterialidad de conocimiento-saber, una de las formas que han adoptado las fuerzas productivas en su contante revolución y cambio, con el fin de dinamizar el proceso de producción y reproducción del capital, en la generación de ganancias.

Este nivel de “gestión de la fuerza de trabajo”, el paradigma de los llamados Recursos Humanos, que ha estado caracterizado en Chile por una alta inserción en los planes curriculares de formación en universidades, la presencia de un sentido de inseguridad en la población y un mercado del trabajo segmentado y excluyente, ha asumido, según Pérez Arrau,

...dos tipos de Gestión de Recursos Humanos en Chile. Por una parte, uno ‘blando’ que estaría orientado a profesionales y empleados calificados, de buenos sueldos y oportunidades de desarrollo, y otra tendencia, tipo ‘dura’, que afectaría a un número mayor de personas, menos calificadas, de bajos sueldos, y pocas oportunidades de desarrollo (2006:82).

Este modelo se instala en Chile como expresión de un contexto histórico donde la clase capitalista, en sus distintas fracciones, asume el control del aparato de Estado, a partir de una dictadura, modela el conjunto de las estructuras e instituciones sociales con fin a sus intereses de clases. Esta forma hegemónica, y la generación de un verdadero régimen de acumulación, se expresa en el proyecto específico de las políticas de ajuste y reestructuración productiva, combinada con las políticas de flexibilización laboral del año 1979 (Sotelo 2003; Díaz 1995), las cuales constituyen las bases de “un reordenamiento social que significó la emergencia del actor empresarial y la disolución de los actores sociales populares; y cambios en las orientaciones culturales de los actores sociales y políticos” (Garretón 2010:192). Este es el sustrato de una forma de poder político que comienza a disgregarse en la configuración de las relaciones sociales: la transformación y metamorfosis de ese poder político a un poder hegemónico en el espacio simbólico de los/as dominados/as.

Por ello, la subjetividad (Garrido y Retamozo 2010; Román 2008; De la Garza 2000) con la que ha lidiado el plan de reorganización sistémica social, ha implicado una interpretación práctica y recursiva, desde las tecnologías de la administración de “lo vivo”, sobre las condiciones y emergencia de nuevas subjetividades en el campo de una configuración social específica (De la Garza 2000), con motivo de generar una eficiente colaboración de parte de los/as trabajadores con los objetivos del capital. En ello el *management* debe ser entendido como un “dispositivo articulador de prácticas de subjetiva-

---

ción que propone a los individuos modos de acción sobre sí mismos”, y a la vez, como un “dispositivo de gobierno... apunta a la constitución de una subjetividad de características funcionales a la acumulación de capital” (Zangaro 2011:164). Las nuevas prácticas de control están enlazadas a las demandas de cambios en la estructura ocupacional y en las relaciones de trabajo, donde la extensión de los dispositivos de conocimiento/saber, se entroncan con las distintas formas que asume el trabajo intensivo que descansa sobre mayor creatividad, solución de problemas, intelecto y habilidades personales (Thompson y van den Broek 2010), y un profundo miedo a la exclusión del mercado laboral.

Como señala Michel Foucault (2009:133), “el ajuste entre la acumulación de los hombres y la de capital, la articulación entre el crecimiento de los grupos humanos y la expansión de las fuerzas productivas y la repartición referencial de la ganancia”, estaría vinculado a “los ejercicios del biopoder en sus formas y procedimientos múltiples”. Su ejercicio, de ser tácito, encuentra una forma de expresión y organización de “los saberes” en la “normalización jurídica” y en una “normalización productiva”, que representa el Código del Trabajo, como ejercicio y cristalización de una estrategia discursiva de poder en un contexto histórico determinado; y en las técnicas de gestión de la fuerza de trabajo, relacionado con los saberes presentes en la facultad de *dirección* (de la empresa) que implica, en primer lugar, “regular y dictar norma de producción en cada situación específica, y exige el cumplimiento de las reglas y definir los dispositivos que sean más adecuados para realizar este control”, implicando “modalidades específicas de control de los recursos productivos” (Gálvez, Henríquez y Morales 2009:123).

Es por esto que a continuación pasamos a desarrollar uno de los ejes más expresivos de la configuración de las relaciones de dominación en el trabajo, vinculadas a la formalización e institucionalización en el marco legal en la figura de las relaciones laborales, categoría que se hace necesario analizar a partir de la heterogeneidad de formas que ha asumido en el trabajo en la actualidad (De la Garza 2011). En su genealogía, su composición, su organicidad y práctica, se encuentra una de las formas sintéticas en que se expresa la actividad dialéctica permanente de dominación y configuración subjetiva del trabajador/a, como forma de disciplina laboral (Gaudemar 1991) en su relación asimétrica frente al proceso de acumulación, en su observación de sí mismo, y en su imaginario sobre el empleador, en una constante movilización sincrónica de “las formas materiales y simbólicas que viabilizan el nuevo criterio de verdad imperante” (Figari y Hernández 2008:3).

#### **IV. LAS RELACIONES LABORALES: SU PODER DISCIPLINAR EN EL SINDICALISMO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN CHILE**

Un sistema de relaciones laborales está formado por el conjunto normativo-institucional que rige las relaciones de trabajo, y es el resultado de la forma en que se han vinculado históricamente los actores colectivos, por lo que deben ser entendidas como la cristalización dinámica de una serie de relaciones que están “fuera” del mapa laboral, y que más bien lo trascienden, en el marco de la “legislación social” (Montero 2000) e instalan y sintetizan, a la vez, formas y modos específicos de subjetivación y sujeción en el trabajo (Román 2008). Según Montero (2000:92), “la eficacia de un sistema de relaciones laborales puede medirse a partir de su capacidad para regular el entendimiento entre trabajadores y empleadores acerca de las condiciones de empleo y trabajo”, lo cual involucra una forma relacional mediada en cuanto a evitar y/o canalizar institucionalmente la relación de conflictividad o acuerdo entre modelos de entendimiento de “otro”.

Uno de los componentes más importantes de las relaciones laborales lo constituye el Derecho del Trabajo, que regula los derechos laborales individuales y colectivos (Montero 2000). Entre estos derechos se encuentran los de sindicalización y negociación colectiva, los cuales representan, de forma más simbólica y gráfica, las formas que asume usualmente el conflicto entre empleador y trabajador/a, trabajador/a y trabajador/a en el espacio de reorganización de la producción y sus productos.

Pese a los “cambios políticos” (Campero 2007), la metamorfosis del trabajo (Antunes 2003; Castel 1997) ha demarcado una trayectoria de continuidad y consolidación de los pilares del sistema de relaciones laborales en Chile. Es decir:

Se mantiene la descentralización de la negociación colectiva, las limitaciones de la acción colectiva, las posibilidades amplias para que las empresas flexibilicen la gestión de la fuerza de trabajo, el cierre a cualquier injerencia de los trabajadores en la administración de la empresa (Henríquez y Riquelme 2006:53-4).

La flexibilidad laboral manifiesta la existencia de una heterogénea variedad de relaciones laborales, las que van desde aquellas que externalizan al máximo la relación con el trabajador y debilitan el compromiso ligado a la relación laboral clásica, hasta otras que, conservando las obligaciones entre empleador y asalariado, introducen cambios en el contrato que afectan el desempeño laboral y la calidad del empleo asalariado de manera significativa (Henríquez y Riquelme 2006). Esto va sumado a condiciones “atípicas” de trabajo, en un contexto de flexibilización laboral y de trabajo indecente (Henríquez

---

y Riquelme 2006) que potencian la incertidumbre, la vulnerabilidad y el miedo como factores subjetivos estructurales en el proceso de sujeción en el trabajo, apuntando a un compromiso moral, en un contexto de flexibilidad de las relaciones laborales.

Emerge así un problema contradictorio para los imperativos de la clase empresarial, en cuanto a la convivencia entre una lógica de relaciones laborales encauzada a la sobreexplotación del trabajador/a, con un modelo y organización de la producción que necesita de la colaboración de los/as mismos/as en su autocontrol, (auto) emprendimiento, autodisciplina y autogestión de sí mismos (Gálvez *et al.* 2009), como un elemento o recurso productivo estratégico, con el fin de potenciar la *competitividad* de la empresa.

A partir de esta contradicción es que la presencia de los siguientes núcleos de tensión se vuelven prioritarios para generar mecanismos de control y dominación, que están en una relación de sostén y de condicionamiento recíproco para quien lo ejerce y quien lo padece (Montes 2005), para obtener un mayor grado de “colaboración” de parte de los/as trabajadores/as con la empresa, como con su productividad:

1. *La insatisfacción de los trabajadores con el sistema de remuneraciones.* Por las características de las relaciones laborales y la formulación de herramientas como la negociación colectiva que, pese a tener una centralidad en el tema de redistribución de los ingresos, no muestra ninguna efectividad, y más bien construye modalidades de pago y las formas de controlar su rendimiento productivo (Gálvez *et al.* 2009) que, por una parte, precarizan cada vez más el empleo, y, por otra, asumen una lógica de recompensas flexibles que apuntan a la sobreexplotación del trabajador/a.
2. *Falta de identificación del personal con los objetivos de las empresas.* Las mismas dimensiones que articulan la sujeción de forma violenta y coercitiva hacen que el trabajo pase a asumir una perspectiva racional instrumental para el trabajador en su internalización del trabajo, y este sea visto tan solo como un medio para asegurar la autoreproducción en su articulación con la vida cotidiana (Román 2008; Hojman y Pérez 2005; Antunes 2003).
3. *Insuficiente capacidad empresarial para negociar la innovación.* Los procesos de cambios en el interior de la organización del trabajo, que implican una serie de requerimientos para su adaptación e internalización de los/as trabajadores/as, convierten el tema de la innovación en un elemento central en la acumulación flexible, y que requiere de prácticas de gestión que promuevan formas de inclusión subordinadas (un tipo específico de empleos) al aparato productivo

en, por ejemplo, los procesos de reestructuración (De la Garza 2001; Abramo, Montero y Reinecke 1997; Díaz 1995), combinada con nuevas formas de uso y valorización del trabajo (Figari y Hernández 2008).

Así es como, para dar solución a estos problemas, propios de la acumulación neo-liberal, se despliegan una serie de dispositivos participativos acordes con los principios de colaboración con la empresa (Wilmontt 1993), movilizando los factores emocionales con miras a generar una mayor y más profunda implicación subjetiva del/la trabajador/a. Las estrategias en esta dirección van desde los sistemas de recompensa, la selección de personal, la capacitación, el liderazgo de los equipos o en otras variables sobre el clima laboral (Gálvez *et al.* 2009), como evaluaciones y formas de control del rendimiento y productividad (Delfini 2010).

Como señalábamos, la sindicalización y la negociación colectiva ocupan uno de los ejes del sistema de relaciones laborales, ya que cumplen el puente organizacional entre la formación de convenios colectivos que reivindican la instalación y ejercicio de nuevas prácticas en materia de las condiciones de trabajo, remuneración y beneficios de los/as trabajadores/as. Pese a este rol estratégico del sindicalismo en materia de redistribución de ingresos, de “calidad de vida” y de *bienestar*, el sindicato, en Chile, es entendido de forma particularizada y atomizada por la legislación chilena.

Por su parte, la sindicalización ha sido entendida por las clases empresariales de forma contradictoria (Salinero 2004; 2006; 2009). Por una parte, como un enemigo de las bases de colaboración, aun desde un modelo postcorporativo que ha tenido cierto éxito en Chile en la actividad sindical y el llamado diálogo laboral; mientras que, por otra, como una amenaza a los proyectos de gestión de la fuerza de trabajo, en su control y disciplinamiento, lo cual señala que su aceptación y consolidación implican grietas en su ejercicio, generando sus propios focos de resistencia en la misma prohibición. El sindicato aparece como un ícono que no asegura la eficacia de una lógica real de resistencia, debido a las predisposiciones en la configuración del conflicto trabajador/a-empleador/a, aunque su constitución y existencia aparece, en este contexto, como una verdadera praxis de resistencia a los imperativos empresariales.

Esta situación conlleva a una consolidación de la debilidad asimétrica estructural que enfrentan los/as trabajadores/as con respecto a los/as empleadores/as, lo cual se manifiesta en distintas formas de sujeción en la praxis del trabajador:

- 
- a. *Formas fragmentarias de sindicalización*: las formas en que se institucionalizó la constitución de los sindicatos en Chile, sumadas a la resistencia de los empleadores, han configurado una estructura atómica, inorgánica en la mayoría de los sectores de la economía, con falta de cooperación y dinámicas de fortalecimiento de posiciones de negociación colectiva con respecto al empresariado (Salinero 2004). Esta es una de las fuentes de la configuración de una subjetividad que asume los problemas sindicales como atómicos al carácter específico de la empresa: la genealogía de la promoción objetiva de un modelo neocorporativo para las relaciones laborales.
- b. *Bajas tasas de sindicalización*: la escasez de un aumento en las tasas de sindicalización se vuelve una de las principales faltas de constitución del sindicato en el imaginario de los/as trabajadores/as, como una herramienta colectiva de organización y representación de sus intereses (Salinero 2006). El problema es bastante complejo y suma las dificultades puestas por el empresariado para la conformación de sindicatos (prácticas antisindicales en afiliación), como el rol de los partidos políticos en las direcciones sindicales, con su correspondiente pérdida de legitimidad y representatividad. En 2010, tan solo un 11,6 por ciento de la fuerza ocupada se encontraba sindicalizada, y un 13,9 por ciento, si se considera tan solo a los asalariados del sector privado, población de servicios y trabajadores/as por cuenta propia, participaba en sindicatos activos.
- c. *Las prácticas anti-sindicales*: pese a las fiscalizaciones de parte de los organismos del Estado, las prácticas antisindicales quedan inscritas como una constante dentro del moldeamiento de las relaciones laborales. Las prácticas antisindicales que son sancionadas en Chile se traducen en multas por bajas sumas de dinero, por lo cual se constituyen en un nuevo instrumento al servicio de la clase empresarial para desmontar (con despidos o amedrentamientos) intentos de organización al interior de la empresa de parte de los/as trabajadores/as, las cuales pueden ir desde la “denegación de derechos fundamentales, negación del sujeto colectivo y erosión de la autonomía sindical”. (Salinero 2009:4). Pese a ser alta la infraccionalidad (75 infracciones cursadas en el primer semestre del año 2011), esto no se traduce en un castigo significativo de parte del Estado, y más bien resulta ser un proceso burocrático y engorroso al judicializarlo (Salinero 2009:17-20); por lo tanto, más bien se consolida una forma soterrada de disciplinamiento hacia el/la trabajador/a que en una forma de control/regulación de parte del Estado hacia el empresariado.

- d. *Composición de la legislación y negociación colectiva*: la legislación desactiva la necesidad de los contratos colectivos, con el enfoque de impulsar las negociaciones individuales, o de obtener los mismos beneficios a partir de un proceso de negociación colectiva para los/as trabajadores/as sindicalizados como no sindicalizados. Las formas de contratos colectivos permite que se pueda negociar un convenio sin la necesidad de que los/as trabajadores/as posean sindicato (Salinero 2004).
- e. *El remplazo de trabajadores/as en huelga legal*: en Chile está permitido el remplazo de trabajadores/as en huelga legal, luego de 15 días de haberse hecho efectiva. Esto reduce el poder de presión que pueden generar los/as trabajadores/as de forma de obtener los beneficios propuestos y de acelerar el proceso de negociación. Además sucede, al igual que en el caso de las prácticas antisindicales, la sanción de parte de los organismos del Estado por la contratación de trabajadores/as en los primeros 15 días de huelga, pero esto se traduce en multas que no resultan significativas y nuevamente son dispositivos disciplinarios utilizados por las clases empresariales en Chile para debilitar el sindicalismo y su acción.
- f. *La limitación del derecho a sindicalización y negociación colectiva a un tipo específico de trabajadores/as*: la desprotección de derechos laborales de un tipo de trabajadores/as incluye una serie de dificultades para el ejercicio del sindicalismo, lo cual es parte de una estrategia disciplinar para los/as trabajadores/as más precarizados de la composición de la fuerza de trabajo (Henríquez y Riquelme 2006).
- g. *El tipo de los empleos en que se desempeñan los/as trabajadores/as*: en la actualidad, parte substancial de los empleos emergentes presentan caracteres precarios, e implican para el trabajador/a altos niveles de incertidumbre por su futuro laboral inmediato o de corto plazo, neutralizando de manera importante opciones de negociación para la mejoría en las condiciones contractuales (Salinero 2009).

La forma en que el sindicalismo se ve acallado en su emergencia, es reforzada, además, por una serie de obstáculos para la sindicalización (Salinero 2004; Campero 2000; Espinoza y Yanes 1998) en la misma base de afiliación de los sindicatos. Entre estos obstáculos, detectados por Espinoza y Yanes (1998), pueden señalarse: a) el desconocimiento de los/as trabajadores/as con respecto a aspectos básicos para una acción sindical eficiente (normativa laboral y sindical, rol del dirigente y finalidad del sindicato) y asimetría de saberes con respecto al empleador; b) la falta de interés de parte de los/s trabaja-



---

dores/as, tanto por una incapacidad de la dirigencia de canalizar la afiliación, como por un sesgo al sindicato como un “costo personal” sujeto a un potencial castigo disciplinario del empleador; c) el individualismo como falta de sentido con respecto a lo colectivo; d) el temor a las consecuencias en el empleo, debido a la mala predisposición del empleador hacia el rol del sindicato y a una serie de medidas/prácticas antisindicales; e) una estructura burocrática y centralizada del sindicato que no promueve la participación ni la representación, más que en un modelo postcorporativo (Julián 2012; 2009).

Como ejemplo concreto de esta se encuentra la huelga legal en Chile. Las formas en que se manifiesta la huelga muestran que, pese a ser una herramienta que pretende promover el ejercicio de los derechos y demandas de los/as trabajadores/as, finalmente no es significativa estadísticamente, y existe más bien como una forma diluida de acción que permite la vigilancia de parte del empleador, quien a la vez dispone de los elementos necesarios para ejercer un “atemorizamiento” de la acción colectiva organizada, y disciplinar, por medio de la subyugación (presiones, amenazas, etc.) o despido a los/as trabajadores/as que representan un nivel de conducta que genera *ruido* al interior de un ideal organizativo de equilibrio, homogéneo, plano y estático. Métodos de vigilancia y castigo frente a los cuales los/as trabajadores/as no tienen ninguna forma de protección, en particular contra el despido (Julián 2009; Salinero 2004), o sea, la relación de flexibilidad contractual, la cual refuerza la acción disciplinaria en cuanto a neutralizar y/o finalizar la acción del sindicato.

Por otra parte, la huelga, y el contenido de los convenios colectivos, se ha permeabilizado al sistema de incentivos, bonificaciones, etc., que ha desplegado la empresa para cooptar flexiblemente la colaboración del trabajador/a, desde los bonos de producción (como forma de construcción de la remuneración total), hasta los beneficios vinculados al esparcimiento y la diversión (acceso a piscinas, el club de fútbol, etc.) mostrando una permeabilidad de la política sindical a las nuevas estrategias de dominación, a la vez que un fenómeno contradictorio que promueve la resistencia en la obtención de mayores beneficios a partir de las ganancias de una “comunidad de intereses” ideal, de la cual el/la trabajador/a se siente parte y participe de sus éxitos y/o de su (re)producción.

Esto da cuenta de que los/as trabajadores/as muestran, en términos generales, un acoplamiento pragmático, con disímiles niveles de confianza, *resiliencia* y adaptación, a las prácticas del empresariado (Julián 2009). La forma de la constitución de los comités paritarios es un ejemplo de la dinámica más corporativa que se imprime en las relaciones laborales: la forma dialógica bipartita entre empresariados y trabajadores/as no deja cabida al disenso, y siendo la asimetría de poderes beneficiosa al empresariado, este imprime,

desde ese dispositivo, un sello al carácter de los convenios y a la reproducción institucionalizada de las relaciones laborales en la subjetividad del trabajador/a. Es allí donde se reconfigura de forma disciplinar el sentido del trabajo (Román 2008; Antunes 2005), con la instalación de espacios de trabajo cada vez más organizados funcionalmente a desarrollar una lógica cooptativa que permita la transmisión de sentidos, desde el empresariado hacia el trabajo, al significar el sindicato y el sindicalismo como una amenaza a su propia (in)estabilidad en el empleo.

Finalmente, todos los fenómenos operan de distinta manera en su configuración, ejercicio y resultados, de acuerdo a características que se vinculan a trayectorias laborales, niveles de cualificación, sectores de la economía, tradición/cultura obrera, imperativos de la vida cotidiana, etc., lo cual articula un escenario diverso y multiforme de dominación y resistencias, de acuerdo a “una serie de representaciones que los/as trabajadores/as se hacen de ellas (Delfini 2010).

## **V. CONCLUSIONES**

Es así como podemos obtener un campo de dispositivos aplicados a sujetar la acción colectiva sindical, en la misma base de organización del trabajo (De la Garza 2001); como también un mapa de prácticas obstaculizadoras configuradas y consolidadas en modelos performativos de asegurar la disciplina del trabajador/a en su puesto de trabajo, como incluso en la vida cotidiana (Román 2008). Esta red de mecanismos de dominación opera en forma activa y permanente en la subjetividad y en las formas de significación del trabajador/a, reproduciendo individualidades que, normativamente establecidas y reguladas, son potenciadas desde el espacio mismo de dominación y aplicación de los dispositivos de poder en el trabajo. Así se genera un clima de castración que consolida el ejercicio de una nueva tecnología disciplinaria, en donde la recuperación de los conceptos de práctica y ética son fundamentales para consolidar obligaciones heteroimpuestas, que los individuos se imponen a sí mismos, obligaciones autoimpuestas que cristalizan la relación de poder.

La violencia de las formas de sujeción social instaladas en el trabajo (Román 2008) no asegura una “colaboración” estrecha de parte de los/as trabajadores/as, por lo cual cada vez se vuelve más compleja la labor de articular formas de disciplinamiento con condiciones de trabajo precarias y que avanzan en procesos de sobreexplotación, más que a un bienestar general de los/as trabajadores/as, en el marco del neoliberalismo y su forma de extracción de plusvalor. Probablemente en este vacío en el proceso de identifica-

---

ción es donde se reconfigura un espacio para generar nuevas dinámicas de asociatividad intersubjetiva, que promuevan un nuevo campo de definiciones y marcos del presente de las relaciones laborales.

Las formas de generación de saberes (como la utilización del “saber obrero” en su dimensión intelectual, sus capacidades cognitivas, etc., en la producción o el “saber de control”) encuentra límites en la misma complejidad de elementos y dimensiones presentes en la configuración de la subjetividad de los/as trabajadores/as. Por ello, la clase empresarial,

...como todo actor real, no tienen conocimiento total ni siquiera del mercado ni de las posibles acciones de otros sujetos, ni poseen una ciencia total para hacer optimizaciones, además el *management* puede estar dividido en sus concepciones y luchas de poder (De la Garza 2002:34).

Por ello la *performatividad* “deseada” de construcción de un modelo productivo como idea abstracta siempre está acompañada de “incertidumbres y obscuridades”, que no tan solo se convierten, necesariamente, en espacio de expansión de la dominación, sino que también abren un espectro de formas de resistencias al interior del trabajo, desde una perspectiva emancipatoria, con todas sus implicancias contradictorias, inconsistentes y ambiguas.

Esto habla de un nivel de representación de las acciones de dominación y disciplina que hace énfasis en “la existencia de sujetos activos capaces de accionar y reaccionar frente a las circunstancias que se les presentan y no de individuos pasivos frente a los acontecimientos de la vida cotidiana” (Delfini 2010:18), que es en donde también se encuentran un conjunto de prácticas que se ejercen sobre uno mismo y que se conciben con la conversión de uno mismo en sujeto (Zangaro 2010). Este foco de espacios de resistencias, de acciones colectivas o individuales, constituye un núcleo central para evaluar las posibilidades de mejoramiento de las condiciones de trabajo, de equidad y de fortalecimiento de las herramientas colectivas de redistribución de ingresos, como lo es la negociación colectiva.

En el caso del sindicalismo, las formas de resistencia, que se organizan en la misma temporalidad que las formas de disciplina y control ya mencionadas, se vuelven elementos estratégicos para el estudio y análisis desde la sociología del trabajo, que, con un enfoque que tematice la centralidad del trabajo en la actualidad de las sociedades capitalistas, sea capaz de analizar críticamente la realidad de las relaciones laborales y generar

nuevas propuestas de acción colectiva por la obtención de derechos fundamentales en el mundo del trabajo. En esta dirección se hace necesario comenzar un estudio comparado en materia de legislación internacional sobre relaciones laborales, y de los derechos de sindicalización y negociación colectiva, como elementos constituyentes de una práctica de fortalecimiento de los trabajadores como actor determinante en la regulación del régimen salarial, y, a la vez, una identificación de los núcleos problemáticos para la constitución de identidades y acciones colectivas al interior de la clase trabajadora.

Creemos que esto no implica una pretensión explicativa que reconfigure la resistencia hacia una racionalización impulsiva y total del “acto de resistir”, o con una pretensión universalista y totalizadora de las explicaciones, sino hacia la generación de canales políticos sociales de (re)organización que dinamicen los procesos de configuración subjetiva hacia niveles de mayor sincronía y equidad de poderes (y actores) en la producción, desde un enfoque metodológico dialéctico y complejo, que reconstruya recursivamente el proceso, como la misma complejidad contradictoria que hoy representa el capitalismo como objeto de investigación y de transformación/superación.

Si bien consideramos que existe una gama importante de formas de resistencias al proceso disciplinario en curso, que pueden ir desde la individualización, una identificación cínica, un boicot a la intensidad del trabajo, etc., el sindicalismo debe ser capaz de integrar estos síntomas del proceso de producción y recanalizarlos en acciones, direcciones, tácticas y estrategias que se plasmen desde este mismo escenario contradictorio y precario de las relaciones laborales. Se vuelve así imperativo colocar estos debates en el centro de las organizaciones sindicales tradicionales, e identificar los núcleos de tensión que rodean la conformación del sindicalismo en la actualidad, con el fin de desmontar las prácticas de sujeción instaladas en el trabajo y potenciar el papel de la afiliación sindical en el país.

En esta dirección es que planteamos el reconocimiento e identificación de esta red de dispositivos con el fin de avanzar en prácticas y reformas políticas en el sistema de relaciones laborales que apuesten a desmontar su acción disciplinante y dar paso a formas simétricas y multidireccionales a la hora de las negociaciones colectivas, sus posibilidades de éxito, de implementación y las características de sus logros como herramienta distributiva de la riqueza, de defensa de los derechos laborales y como seno de nuevas posibilidades de acción y constitución de un sujeto social e histórico como lo es la clase trabajadora.

---

## REFERENCIAS

- Abramo, Laís, Cecilia Montero y Gerhard Reinecke. 1997. "Cambio tecnológico, encadenamientos productivos y calificaciones del trabajo en Chile: un balance." Pp. 145-91 en *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*, editado por M. Novick y M. Gallart. Montevideo: CINTERFOR-OIT-Red Latinoamericana de Educación y Trabajo.
- Adorno, Theodor W. 2006. *Introducción a la Sociología*. Barcelona: Gedisa.
- Agacino, Rafael. 1994. "Acumulación, distribución y consensos en Chile." *Archivo Chile*. Centro de Estudios Miguel Enríquez (CEME). Disponible en ([www.archivochile.com/Ideas\\_autores/agacino/agasino0021.pdf](http://www.archivochile.com/Ideas_autores/agacino/agasino0021.pdf))
- Agamben, Giorgio. 2011. "¿Qué es un dispositivo?" *Revista Sociológica* 73:249-64.
- Aglietta, Michel. 1979. *A Theory of Capitalist Regulation*. London: Left Review Books.
- Antunes, Ricardo. 2003. ¿Adiós al trabajo? *Ensayo sobre metamorfosis del trabajo y el rol central del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta. Taller de Estudios Laborales.
- , 2005. *Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*. Buenos Aires: Herramienta. Taller de Estudios Laborales.
- Barco, Blanca e Ítalo San Martín. 2006. *Calidad del empleo en la banca. Transformaciones de los instrumentos colectivos. 1990-2005*. Santiago: UNI Global Unión-Confederación de Sindicatos Bancarios y Afines.
- Castel, Robert. 1997. *La metamorfosis social de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Madrid: Paidós Ibérica.
- Campero, Guillermo. 2000. *Respuestas del sindicalismo ante la mundialización: el caso de Chile*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo (OIT)-Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- , 2007. *La economía política de las relaciones laborales 1990-2006*. Serie Estudios Socio/Económicos 37. Santiago: Corporación de Estudios para Latinoamérica.
- De la Garza, Enrique. 1999. "Epistemología de las teorías sobre modelos de producción." Pp.117-40 en *Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI*, compilado por E. De la Garza. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

-----, 2001. "Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo." Pp. 11-32 en *El futuro del trabajo – el trabajo del futuro*, compilado por E. De la Garzay J. C. Neffa. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO).

-----, 2002. "La configuración como alternativa del concepto estándar de la teoría." Pp. 17-38 en *Epistemología y sujetos: algunas contribuciones al debate*, compilado por H. Zemelman. México: UNAM-Plaza y Valdés.

-----, 2011. "Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial." *Nueva Sociedad* 232:50-71.

Delfini, Marcelo. 2010. "Prácticas y estrategias empresarias para la reproducción de la dominación en los espacios de trabajo. Formas de control obrero en el sector automotriz." *Trabajo y Sociedad* 14:1-20.

Díaz, Álvaro. 1995. "Ajustes estructurales y actores sociales en México y Chile." *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* 1 (1):155-92.

Dirección del Trabajo. 2011. *Compendio de series estadísticas Dirección del Trabajo (1990-2010)*. Capítulo III. Huelgas. Disponible en (<http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/w3-article-62610.html>)

Edward, Paul K. y Whitston Colin. 1989. "Industrial discipline, the Control of Attendance, and Subordination of Labour: Towards and Integrate Analysis." *Work, Employment and Society* 3 (1):1-28.

Espinoza, Malva y Hugo Yanes. 1998. *Sindicalismo en Chile: un actor que sobrevive contra viento y marea*. Temas laborales 8. Santiago: División de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Figari, Claudia y Marcelo Hernández. 2008. "Dispositivos de disciplinamiento laboral en una empresa del sector automotriz. El "mantenimiento total" como espacio de disputa." Ponencia presentada en el VI Seminário do Trabalho. Trabalho, Economia e educação no Século XXI, São Paulo.

Foucault, Michel. 1991. *Tecnologías del yo y otros textos afines*. Barcelona: Paidós.

-----, 2009. *Historia de la sexualidad. 1. La voluntad del saber*. Buenos Aires: Siglo XXI.

Gálvez, Thelma, Helia Henríquez y Gabriela Morales. 2009. "Holding y tiendas: la trama que multiplica las ventas y redobra el trabajo." *Cuaderno de Investigación* 36. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Garretón, Manuel Antonio. 2010. "Sentido, régimen y actores de la política. Cambio, continuidades y perspectivas." En *Cien años de luces y sombras*, editado por R. Lagos. Santiago: Taurus.

---

Garrido, Jaime y Martín Retamozo. 2010. "Orden y conflicto: reestructuración neoliberal y respuestas colectivas de los sectores populares urbanos en Chile y Argentina." *Revista Líder* 17 (12):95-117.

Gaudemar, Jean Paul. 1991. *El orden y la producción. Nacimiento y formas de disciplina en la fábrica*. Madrid: Trotta.

Harvey, David. 2007. *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.

Henríquez, Helia y Verónica Riquelme. 2006. "Lejos del Trabajo Decente: el empleo desprotegido en Chile". *Cuaderno de Investigación* 30. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Hojman, David y Gregorio Pérez Arrau. 2005. "Cultura nacional y cultura organizacional en tiempos de cambio: la experiencia chilena." *Revista Latinoamericana de Administración* 35:87-105.

Hyman, Richard. 1987. "Strategy or Structure: Capital, Labour and Control." *Work, Employment and Society* 1(1):25-55.

Dasten, Julián. 2009. "La huelga obrera en Chile del siglo XXI. Dinamismos y tendencias en un panorama de crisis capitalista." En *Actas del Congreso XXVII Internacional de la Asociación Latinoamericana de Sociología. Latinoamérica interrogada: depredación de recursos naturales, democracia participativa, escenarios productivos y construcción de conocimiento*. Buenos Aires: Asociación Latinoamericana de Sociología.

-----, 2012. "Tendencias de un sindicalismo fracturado. Sindicalismo autoritario v/s sindicalismo movimientista." En *Reconfiguración de las relaciones entre Estado, sindicatos y partidos en América Latina*, compilado por J. C. Solís. CLACSO (en prensa).

Flisfich, Angel. 1993. "Stratégie de gestion d'un processus de transition et de consolidation." *Problèmes d'Amérique Latine* 11:3-15.

Marx, Carlos. 1999. *El capital. Tomo I*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Metzaros, István. 1999. *Más allá del capital. Hacia una teoría de la transición*. Caracas: Vadell.

Montero, Cecilia. 2000. "Las relaciones laborales: ¿un asunto público?" Pp. 77-120 en *El Estado y el sector privado: construyendo una nueva economía en los años 90*, editado por O. Muñoz. Santiago: FLACSO.

Montes Cató, Juan. 2005. "Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión." *Athenea Digital* 8:50-71.

Pérez Arrau, Gregorio. 2008. "Gestión de Recursos Humanos en el contexto social y cultural chileno." *Asian Journal of Latin America* 21 (1):65-95.

Román, José Antonio. 2008. "Sujeto, trabajo y familia: compartiendo reflexiones y artefactos de investigación." Pp. 253-77 en *Flexibilidad laboral y subjetividades. Hacia una comprensión psicosocial del empleo contemporáneo*, editado por A. Soto. Santiago: LOM Ediciones.

Salinero, Jorge. 2004. "La destrucción del sindicato: intolerancia a un derecho fundamental." *Cuaderno de investigación* 20. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

-----, 2006. "La afiliación sindical y negociación colectiva en Chile: problemas y desafíos." *Cuaderno de investigación* 29. Santiago: Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo.

-----, 2009. "Espacios sociales en interdicción. Hacia una tipología de las prácticas desleales o antisindicales." *Temas laborales* 26. Santiago: División de Estudios de la Dirección del Trabajo.

Sotelo, Adrián. 2003. *La reestructuración del mundo del trabajo, superexplotación y nuevos paradigmas de la organización del trabajo*. México: Itaca Piraña.

Tapia, Luis. 2008. "La reforma del sentido común en la dominación neoliberal y en la constitución de nuevos bloques históricos nacional-populares." Pp. 101-13 en *De los saberes de la emancipación y de la dominación*, coordinado por A. E. Ceceña. Buenos Aires: CLACSO.

Thompson, Paul y Diane van den Broek. 2010. "Managerial control and workplace regimes: an introduction." *Work, Employment & Society* 24 (3):1-12.

Touraine, Alain. 1989. "Acción sindical y desigualdad social." *Proposiciones* 17:79-83.

Wilmott, Hugh. 1993. "Strength is ignorance: slavery is freedom. Managing culture in modern organizations." *Journal Management Studies* 30 (4):515-52.

Zangaro, Marcela. 2011. "Subjetividad y trabajo: el *management* como dispositivo de gobierno." *Trabajo y Sociedad* 16:163-77.

Zapata, Francisco. 2004. "De la democracia representativa a la democracia "protegida". Movimiento obrero y sistema político en Chile." *Enfoques* 3:125-55.