

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

La reconversión productiva.. La innovación tecnológica y la construcción de nuevos cuerpos para el trabajo.

Damián Pierbattisti.

Cita:

Damián Pierbattisti (2009). *La reconversión productiva.. La innovación tecnológica y la construcción de nuevos cuerpos para el trabajo. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1442>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

La reconversión productiva.

La innovación tecnológica y la construcción de nuevos cuerpos para el trabajo

Dr. Damián Pierbattisti

*“Indudablemente, la **voluntad** del capitalista consiste en embolsarse lo más que pueda. Y lo que hay que hacer no es discurrir acerca de lo que **quiere**, sino investigar lo que **puede**, los **límites de este poder** y el **carácter de estos límites**”.*
(Karl Marx)

INTRODUCCIÓN

Uno de los operadores teóricos más fuertes que guiaron mis trabajos hasta el momento está constituido por un señalamiento que realizara Foucault en la 5ª conferencia de “La Verdad y las formas jurídicas”. Es notable como el programa investigativo que Foucault propuso, y que realiza solo parcialmente, nunca encontró un público numeroso que asumiera con entusiasmo prolongar esa vía casi virgen de investigación, tan rica y sugerente para el campo de la sociología del trabajo.

Me refiero concretamente a la relación de causalidad que Foucault le otorga a la producción de “plusvalía” con un cierto “subpoder”, sin el cual ésta no es posible. Dicho de otra forma, para que exista la plusvalía tiene que existir un subpoder que constituya sus precondiciones de posibilidad porque, y este es el señalamiento fuerte de Foucault que siempre suscitó un sentimiento compartido entre la incomodidad, el rechazo y la descalificación de los defensores de la verdad revelada del marxismo auténtico, el trabajo no forma parte de ninguna naturaleza humana. El trabajo es el resultado de una operación política sobre el cuerpo cuya normalizada reproducción descansa sobre un arsenal tecnológico de poder; sobre acciones sociales reales y concretas orientadas a producir una actividad específica que será considerada como trabajo. La densa y compleja trama de comportamientos que objetivamente hacen funcionar el régimen capitalista de producción, constituye

un obstáculo ineluctable para avanzar en la posibilidad de volver observable este monumental disparador teórico. Pero tenemos una serie de pistas que bien pueden ayudarnos. Veamos lo que sigue: “Tal cual ha sido instaurado en el siglo XIX, este régimen fue obligado a elaborar un conjunto de técnicas políticas, técnicas de poder, por las cuales el hombre se encuentra ligado a algo como el trabajo; un conjunto de técnicas por las cuales el cuerpo y el tiempo de los hombres devienen tiempo de trabajo y fuerza de trabajo y pueden, efectivamente, ser utilizadas para transformarse en plusvalía. Pero para que haya plusvalía, es necesario que haya subpoder. Es necesario que, a nivel mismo de la existencia del hombre, una trama de poder microscópico, capilar, se haya establecido fijando a los hombres al aparato de producción, haciendo de ellos agentes de la producción, trabajadores. La conexión del hombre con el trabajo es sintética, política; es una conexión operada por el poder. No hay plusvalía sin subpoder. Hablo de subpoder ya que se trata del poder que acabo de describir y no del que se llama, tradicionalmente, poder político; no se trata de un aparato de Estado ni de la clase en el poder, sino del conjunto de pequeños poderes, de pequeñas instituciones situadas en un nivel más bajo. Lo que yo pretendí hacer es el análisis del subpoder como condición de posibilidad de la plusvalía”.¹

En esta ponencia intentaré volver observables los mecanismos y las técnicas de los que se valió el capital para lograr su objetivo estratégico por antonomasia: incrementar extraordinariamente la productividad de los cuerpos. A tales fines, describiré sucintamente los rasgos centrales que asumió dicho proceso social con la privatización de la Empresa Nacional de Telecomunicaciones (ENTEL) en Argentina. Al final del presente trabajo expondré brevemente las hipótesis que resultaron de los avances teóricos producidos hasta el momento.

ESTIGMATIZACIÓN, EXAMEN Y RECLUTAMIENTO: LOS EJES DE LA RECONVERSIÓN LABORAL

Por varias razones el acelerado y vertiginoso proceso de privatizaciones que atravesara la Argentina a principios de la década pasada, constituye un objeto de estudio particularmente atractivo para abordarlo desde nuestro operador teórico: confluyen en él la magnitud de los bienes estatales transferidos al sector privado, el contexto socio-económicos en el cual el desempleo pasó del 6,9% en octubre de 1990 al 18,4 en mayo de 1994; la drástica transformación del marco jurídico en materia de regulación concerniente al consumo productivo de los cuerpos, en términos capitalistas, a partir de las llamadas “leyes de flexibilización laboral”²; la debilidad del poder sindical ligado a una tradición

¹ Foucault, M. (1974): *La vérité et les formes juridiques*. En *Dits et Ecrits I*. Ed. Quarto-Gallimard, Paris, pag. 1490.

combativa así como la complicidad de las fracciones sindicales burguesas en los cambios profundos que se estaban operando en el país.

Podríamos enumerar muchas otras dimensiones sociales, pero nos alejaría de nuestro centro de interés. Uno de los fenómenos que más me cautivó al inicio de mis investigaciones, fue la forma en la que el capital impuso un complejo proceso de estigmatización social al conjunto de los trabajadores estatales. En tal sentido, el capital pudo avanzar de la forma que lo hizo porque el cerco construido socialmente sobre los trabajadores del Estado tomó cuerpo y forma en la llamada, de manera laxa, “sociedad civil”, lo que explica la escasa adhesión que lograron tales trabajadores para elaborar un gesto defensivo que pudiese cooptar a diversas fracciones sociales. Un mínimo ejercicio de memoria histórica, abundantemente documentado en diversas fuentes, demostraría el peso que tuvieron los empleados mediáticos del capital para construir un consenso sobre la pertinencia de llevar a cabo una profunda “limpieza” de los improductivos agentes estatales. La eficiencia y productividad laboral resultantes de tales cambios serían destinadas a un hipotético disfrute colectivo.

De este modo, me llamó poderosamente la atención que la imposición de una nueva cultura empresarial, de corte estrictamente privada, comenzase por la confrontación maniquea de términos opuesto entre sí: *viejos* y *nuevos*, *ineficientes* y *eficientes*, *haraganes* y *proactivos*, y demás conceptos que tendían a separar a los ex-ENTEL de la fuerza de trabajo reclutada por el capital.

Me llevó dos años descubrir la función que desempeñaba, en la estrategia capitalista de construir nuevos cuerpos extraordinariamente productivos, la imposición de atributos identitarios negativos al conjunto de los trabajadores estatales. Al identificar que me encontraba frente a una instancia de examen cuyo objetivo descansaba en seleccionar los cuerpos que podrían ajustarse a las nuevas formas de organización laboral, logré comprender el sentido de la estigmatización: la despótica atribución de una identidad social negativa al heterogéneo conjunto de los trabajadores estatales ofrecía la oportunidad de ser rechazada, pero individualmente.³

Al mecanismo mediante el cual se forzaba el doblegamiento de la fuerza de trabajo para que aceptase pasivamente los requerimientos del capital, se la llamó “reconversión”⁴. Mediante una decodificación

² El conjunto de leyes sancionadas tendía a desregular fuertemente el ingreso y egreso de la fuerza de trabajo del mercado laboral; al mismo tiempo, cristalizaba en el ámbito legal lo que los empresarios ejercían de hecho.

³ Llamé a este fenómeno “táctica de la suposición”, que definí de la siguiente forma: “luego de atribuir rasgos negativos a una identidad laboral determinada, mediante un proceso de estigmatización, se los intenta salvar individualmente, argumentando que muchos de ellos prolongan su actividad profesional en la empresa a la cual pudieron adaptarse sin problemas. Esta operación discursiva oculta la instancia de examen presente en dicha táctica, a la vez que intenta demostrar el carácter democrático y abierto de la oportunidad ofrecida a todos los trabajadores para continuar en la empresa, lo cual es absolutamente falso. La exigencia de productividad y la voluntad de reconversión susceptible de volverse observable hasta en las más mínimas “actitudes positivas” redoblaban los esfuerzos que debían hacer los ex-ENTEL para ser apreciados por aquellos que dictaminaban su permanencia en la Organización” (Pierbattisti, 2008: 59-60).

⁴ Claude Dubar y Renaud Sainsaulieu son sin dudas las dos grandes referencias de la escuela francesa de la sociología de las identidades. El fenómeno de la reconversión laboral es abordado por ambos desde perspectivas diversas, pero coincidentes en un punto: la argucia de construir un dispositivo de poder cuyo sustento material lo ofrezca la voluntad individual de reconvertirse. Cfr. Sainsaulieu, 1991 y Dubar, 1991.

específica de comportamientos humanos concretos, se construyó un espacio de observación que escrutaba la autenticidad de la imprescindible voluntad de reconversión mediante ciertas actitudes positivas. No solo se trataba de expresar, y demostrar, la voluntad por dejar en un pasado ominoso la desvalorizada pertenencia estatal; esto también involucraba la vocación a una proactividad fuertemente apreciada por el capital.

Para evitar que tales afirmaciones puedan, legítimamente, ser tomadas como especulativas y contrarias a los postulados de la investigación científica, analicemos los fenómenos empíricos que construyeron las condiciones de posibilidad para que el proceso social descrito pudiese llevarse a cabo.

Las innovaciones tecnológicas constituyeron el fundamento material no solo de la reconversión laboral sino también de la construcción de una nueva cultura empresarial. En este sentido, el ámbito de las telecomunicaciones ofrece una excelente perspectiva para analizar el vínculo que se establece entre el desarrollo de las fuerzas productivas y la voluntad capitalista de adecuar, a tales cambios, el consumo productivo del capital variable. En el caso que nos ocupa, identifiqué dos grandes dimensiones que impactaron fuertemente en la organización⁵ del trabajo, al tiempo que fueron erigidas como dos grandes instancias de examen y de reclutamiento de fuerza de trabajo:

a) El tránsito de las centrales electromecánicas, llamadas por los trabajadores telefónicos “paso a paso”, a las centrales digitales. La digitalización total de la red telefónica modificó sustancialmente las identidades sociales a cargo del manejo de la nueva tecnología: un trabajador con conocimientos informáticos estaba en condiciones de desempeñar el puesto que antaño pertenecía a un técnico telefónico. El avance tecnológico, entonces, pasa a ocupar un lugar preponderante en la nueva organización del trabajo.

b) Pero es en el dominio del trabajo administrativo donde puede observarse con una nitidez mayor la relación que el capital estableció entre la innovación tecnológica y la reconversión laboral de los ex-ENTEL. Para estos trabajadores, el tránsito de las máquinas de escribir a las PCs supuso la manifestación objetiva de la incapacidad técnica remarcada al paroxismo por el capital, rasgo inherente a la cultura estatal que debía ser aniquilada.

De este modo, quienes demostraron la capacidad de reconvertirse a los nuevos patrones tecnológicos, tuvieron la oportunidad, al menos, de sobrevivir en una Organización que no los incluía entre sus miembros. Si añadimos a esta afirmación el aumento extraordinario del desempleo durante el período

⁵ Yo distingo el concepto de “Organización” de “organización del trabajo”. Veamos lo que sigue: “Creemos conveniente formular una aclaración. Entendemos por “organización del trabajo” la forma en la que el capital organiza la producción, la cual estará fuertemente atravesada por las luchas obreras para darle un curso diferente a la imposición despótica del capital. En cambio, por “Organización” entenderemos a la unidad capitalista en tanto que espacio institucional atravesado por múltiples discursos tendientes a normalizar el funcionamiento objetivo de la producción. Creemos que el término “Organización” trasciende largamente al concepto “empresa” ya que diferentes empresas pueden pertenecer a la misma Organización. Es a esta noción que se remite permanentemente el gran capital para fundamentar un discurso disciplinador de la fuerza de trabajo. Veremos este aspecto más adelante al momento de analizar los cursos de formación de Telefónica”. (Pierbattisti, 2008: 80).

en el que se llevó a cabo la política que estamos analizando, observaremos que el avance capitalista sobre la fuerza de trabajo construyó un dispositivo de poder tendiente a reducir sensiblemente los márgenes de maniobra de la clase obrera.

No obstante, la reconversión laboral que se les impuso a los trabajadores ex-ENTEL no se limitó únicamente a táctica fina y muy bien elaborada, particularmente cuidadosa de preservar el espacio de la libertad individual frente a las oportunidades que la empresa les brindaba a todos sus trabajadores. Hubo otras dos tácticas fundamentales que de sutiles tuvieron bien poco y que estuvieron orientadas a un claro y determinante objetivo estratégico: expulsar a los ex-ENTEL de la empresa y contratar nuevos trabajadores, afines a los atributos deseados por el capital.

La contratación de nuevos trabajadores primera asumió la forma de una herramienta muy útil, como lo expresara un cuadro medio-alto del Departamento de RR.HH, para imponer una nueva cultura organizacional: el recambio de personal. La política de reclutamiento de fuerza de trabajo se llevó a cabo a partir de la incorporación de jóvenes profesionales, técnicos y administrativos. Estos ingresaban a la empresa con un fuerte mandato de ser auténticos “agentes de cambio”⁶ para optimizar al extremo la organización del trabajo. Esta política fue particularmente activa los primeros años posteriores a la privatización de la empresa pública, disminuyendo su intensidad a medida que se afianzaba el recambio profesional impuesto por la empresa.

La táctica restante nos pone delante de un mecanismo tan perverso como novedoso, cuyas implicancias sociales son subsidiarias del fuerte aumento del desempleo durante el período analizado señalado. Puesto que el acuerdo al que arribó la Administración Menem con los sindicatos y los consorcios que asumirían la gestión privada de los servicios públicos privatizados establecía impedir el despido masivo de trabajadores, lo cual minaría la posibilidad de avanzar con el resto de las privatizaciones, fue ideado un mecanismo llamado “Retiros Voluntarios”. Tales retiros consistían en ofrecer una fuerte suma de dinero, que llegó a triplicar lo que correspondería por ley ante una indemnización por despido, para forzar a los ex-trabajadores estatales a que se desvinculasen de la empresa privatizada. Si bien muchos de ellos optaron por quedarse en la empresa⁷, fueron numerosos los que aceptaron las sumas de dinero ofrecidas por Telefónica y decidieron, en consecuencia, embarcarse en la aventura del pequeño empresario independiente.

⁶ En tal sentido, es interesante analizar cómo el capital modifica sus tácticas en función del poder que se le opone: el objetivo de pertrechar moralmente con particular intensidad a sus cuadros políticos les jugó en contra puesto que llegaban al espacio de trabajo y lejos de la adhesión que debían suscitar entre el resto de los trabajadores, eran ampliamente boicoteados. Fue así como el capital determinó que la política de formar comandantes en lugar de soldados rasos no estaba dando sus frutos, por lo cual comenzó a remarcar que el alto “perfil resolutivo” se atenuase sensiblemente en función de un necesario “perfil humano”. La advertencia fue correcta porque no había mayor amenaza que para la imposición cultural deseada por el capital que aquellos que eran el objeto de los cambios encontrasen su retaguardia en las “identidades heredadas”, que era preciso aniquilar. Diciembre de 2001 pone punto final a numerosas fantasías del capital, incluso de sus colaboradores mejor formados, muchos de los cuales acudieron al sindicato a pedir la protección ante la inestabilidad de la fuente de trabajo que el capital jamás aseguraría.

⁷ Lamentablemente no disponemos de las cifras exactas de aquellos que optaron por irse o por quedarse.

La fuerte recesión que comienza a manifestarse en la región a partir de la crisis mexicana de 1994, “efecto tequila”, produjo que no pocos de los trabajadores que aceptaron tales retiros fracasaran ostensiblemente en sus diversos emprendimientos económicos. Este observable inmediato, reforzado por el conocimiento exhaustivo de tales experiencias que brindaba la amistad de muchos de ellos con sus antiguos compañeros de trabajo, hizo que los trabajadores amenazados con los retiros, optasen por privilegiar la estabilidad laboral ante la suma de dinero que fuese. Por este motivo, el capital no se conformó con la denominación técnica que asumía su política de recambio de personal. Un tránsito semántico por demás original da cuenta del nuevo escenario: se trata ahora de imponer Retiros Voluntarios Inducidos.

El término “inducido” involucra las más siniestras técnicas para forzar a los trabajadores a desvincularse de la empresa: trabajadores que fueron citados ocho veces en un mismo día para forzarlos a retirarse de la empresa, llamados a los hogares de los trabajadores para convencer a su esposa de la conveniencia del retiro, trabajadores que fueron literalmente encerrados en oficinas durante las ocho horas de su jornada laboral para no hacer nada, como castigo a su rechazo al gentil ofrecimiento empresario⁸. Las formas que asumieron las presiones a las que fueron sometidos los trabajadores son tan extensas como inhumanas, pero todas coincidían en un mismo fin estratégico: deshacerse de la fuerza de trabajo que el capital consideraba obsoleta y que al mismo tiempo portaba el peligroso germen del poder colectivo.

Analícemos el cuadro que sigue para tomar conciencia de la magnitud de la política seguida por el capital:

⁸ Ver Ramírez, 2001.

cuadro N°1					
Indices de productividad DE TELEFONICA y TELECOM, 1990-1999					
PERIODO	LINEAS EN SERVICIO	PERSONAL OCUPADO	LINEAS EN SERVICIO POR PERSONAL OCUPADP	LINEAS EN SERVICIO CADA 100 HABITANTES	GRADO DE DIGITALIZACION DE LA RED
TELEFONICA					
Nov.90	1.695.504	21.770	77,9	12,0	14,6%
Sept. 99	3.934.178	10.186	386,2	22,9	100,0%
Variación	132,0%	-53,2%	395,8%	90,8%	
TELECOM					
Nov.90	1.401.969	19002	73,8	11,2	11,5%
Sept.99	3.422.596	9275	369	19,1	100%
Variación	144,1%	-51,2%	400%	70,5%	
TELEFONICA + TELECOM					
Nov.90	3.097.473	40722	76,0	11,6	13,1%
Sept.99	7.356.774	19461	378,0	21	100,0%
Variación	137,5%	-52,3	397,4%	81,00%	

Fuente: Area de Economía y Tecnología de la FLACSO.

Este cuadro nos permite apreciar la relación que existe entre la política de “recambio de personal” y las “innovaciones tecnológicas” realizadas por el capital, la que confluye en el aumento extraordinario de la productividad laboral.

LA TEORÍA DEL CAPITAL HUMANO: LA SUBJETIVACIÓN CAPITALISTA EN ACCIÓN

La imposición de una nueva cultura organizacional siguió un derrotero sinuoso y particularmente sofisticado, cuya historización llevé a cabo en otro lado (Pierbattisti, 2008). No obstante, es imprescindible señalar que aquella no se limitó a la suplantación de la fuerza de trabajo considerada obsoleta por el capital por una nueva. El fenómeno es mucho más amplio y alcanza los modos en los cuales el capital resignifica los vínculos humanos dentro de su territorialidad social (o al menos, una de ellas, a saber, la empresa).

A medida en que avanzaba sobre la lectura de los cursos de capacitación creados por el Departamento de RR.HH. de Telefónica, advertí una serie de mutaciones epistemológicas sumamente interesantes. El capital definía la coyuntura que atravesaba la construcción de una territorialidad social profundamente novedosa en términos de “cambios de paradigma”, y por ende obró en consecuencia.

Observamos así que el antiguo *compañero de trabajo* debía ceder su paso al flamante *cliente interno*, o *proveedor*, según sea el caso, al tiempo que la noción de *usuario* de los servicios públicos se evaporaba ante la irrupción del *cliente*. Una vez afianzada la nueva cultura empresarial deseada por el capital, aparece en acción la etapa superior de la subjetivación capitalista, con la muerte del *trabajador* a manos del *colaborador*, *asociado* al capital. A pesar de las diferencias existentes entre los tránsitos aludidos, todos coinciden en un punto: la individualización de los lazos sociales en función de una novedosa mercantilización. En este punto, y retomando el vector teórico al que aludí al principio de este trabajo, podemos observar un complejo reticulado disciplinario subordinado al incremento productivo de toda capacidad humana.

Para esto fue necesario que la mirada del capitalista, en tanto que personificación del capital, fuese autonomizándose hasta alcanzar una identidad propia. Ya mayor de edad, la función RR.HH. supone un arsenal tecnológico extraordinario del que se vale el capital para someter la energía de los cuerpos a su consumo capitalista, clasificándola y decodificándola de maneras cada vez más perversamente originales. Pero para que toda capacidad humana fuese susceptible de ser asimilada a un capital que como tal puede desarrollarse, actualizarse, invertirse y acumularse, fue preciso no solo producir las mutaciones epistemológicas que reseñe más arriba. Fue imperiosamente necesario crear las condiciones objetivas para normalizar toda forma de precariedad e inestabilidad en el vínculo del trabajo asalariado con el capital. En tal sentido, el tránsito del *empleo de por vida* a la *empleabilidad* abre el camino para volver observable los modos en los que los cuerpos acumulan y administran su capital humano. Vemos así que el programa de una sociedad construida sobre la base de individuos-empresas, o clientes, avanza a paso firme como nunca antes en la breve historia de la expansión capitalista.

Analicemos la forma mediante la cual podemos volver observable este fenómeno: “Ellos trabajan, por supuesto, para tener un salario. Ahora bien, ¿qué es un salario? Un salario es simplemente un ingreso. Desde el punto de vista del trabajador, el salario no es el precio de venta de su fuerza de trabajo, es un ingreso. Y entonces allí, los neoliberales [norte]americanos se refieren a la vieja definición que data de principios del siglo XX y que pertenece a Irving Fisher, quien decía: ¿qué es un ingreso? ¿Cómo puede definirse un ingreso? Un ingreso es simplemente el producto o el rendimiento de un capital. E inversamente, se llamará ‘capital’ a todo lo que pueda ser, de una manera o de otra,

fuentes de ingresos futuros. En consecuencia, a partir de allí si se admite que el salario es un ingreso, el salario es, pues, el ingreso de un capital. Ahora bien, ¿qué es este capital cuyo salario es un ingreso? Es el conjunto de todos los factores físicos, psicológicos, que vuelven a alguien capaz de ganar tal o cual salario; de suerte que, visto por el lado del trabajador, el trabajo no es una mercancía reducida por abstracción a la fuerza de trabajo y al tiempo durante el cual se la utiliza. Descompuesto desde el punto de vista del trabajador, en términos económicos, el trabajo comporta un capital, es decir, una aptitud, una competencia; como ellos dicen [los neoliberales]: es una ‘máquina’. Y por otro lado es un ingreso, es decir un salario o más bien un conjunto de salarios; como ellos dicen: un flujo de salarios”.⁹

El tránsito de la noción de *ingreso* a la de *salario*, cuyas condiciones de posibilidad así como la centralidad del problema que se comenzaba a instalar fue advertido por Foucault hace treinta años, estructura los cambios organizacionales y culturales que el capital intenta imponer, desde hace no menos de treinta años, en el mundo entero.

REFLEXIONES FINALES

A partir del estudio de caso que abordé y del período analizado, avancé sobre la posibilidad cierta de construir nuevas y cada vez más sólidas hipótesis de trabajo. En principio, podría afirmar que la teoría del capital humano es la forma que asume la subjetivación impulsada por el capital y que si bien se vale de un complejo arsenal tecnológico-disciplinario para imponerse involucra, además, el problema del gobierno tanto de sí mismo como de los otros. En tal sentido, el tránsito de la noción de trabajador a la de colaborador asociado al capital sugiere una vía investigativa sumamente interesante para seguir de cerca la forma en la que se homogeneiza en todo el mundo una construcción subjetiva acorde al consumo capitalista de los cuerpos a escala planetaria.

Arriesgo una última hipótesis de trabajo, resultado directo de mis investigaciones realizadas hasta el momento: el avance y desarrollo de la teoría del capital humano es inherente al desarrollo de las fuerzas productivas alcanzado en la fase actual del desarrollo de la formación social capitalista. La comprensión científica de este fenómeno debe rastrear en la ley que determina la composición orgánica del capital. En palabras más simples, tal teoría es inescindible de la forma que asume la voluntad del capital por construir un capital variable adecuado al desarrollo del capital constante actualmente. Las diversas tecnologías de poder asociadas a este fenómeno es aquello que se conoce, comúnmente, como “neoliberalismo”.

⁹ Foucault, M.: NBP, pags. 229-230. Con respecto a este último punto, me permito remitir al lector al debate que Marx sostiene con los liberales en “Salario, precio y ganancia”, op. cit.

Bibliografía

- DUBAR, C.: (1991) *LA SOCIALIZATION. Construction des identités sociales et professionnelles*. París: Armand Colin.
- GOFFMAN, E. (1975) *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*. París: Ed. de Minuit.
- FOUCAULT, M. (1975): *Surveiller et Punir*. París: Gallimard.
- - (1974) La vérité et les formes juridiques. En *Dits et Ecrits I*. París: Quarto-Gallimard (2001).
- - (1979) *Naissance de la biopolitique*. París: Gallimard-Seuil (2004)
- MARX, K.(2001): *El Capital*. Tomo I. México: F.C.E.
- PIERBATTISTI, D. (2008): La privatización de los cuerpos. La construcción de la proactividad neoliberal en el ámbito de las telecomunicaciones, 1991-2001. Prometeo, Buenos Aires.
- RAMIREZ, L. (2001): *La ciudadela sitiada*. Buenos Aires: F.O.E.T.R.A.
- SAINSAULIEU, R. (1991): *L'identité au travail*. París: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- ZARIFIAN, P. (2001), *Le modèle de la compétence*. Rueil-Malmaison, Hauts-de-Seine.