Goñi Sein, José Luis (1988), *El respeto a la esfera privada del trabajador*, Madrid, Editorial Civitas.

Martínez de Pisón Cavero, José (1993), *El derecho a la intimidad en la jurisprudencia constitucional*, Madrid, Editorial Civitas.

Melis Valencia, Christian (2009), *Los Derechos Fundamentales de los trabajadores como límites a los poderes empresariales*, Santiago, LegalPublishing.

Melis Valencia, Christian; Sáez Carlier, Felipe (2009), *El contrato individual de trabajo en los dictámenes de la Dirección del Trabajo*, Santiago, LegalPublishing.

Nogueira Alcalá, Humberto (1998), "El Derecho a la Privacidad y a la Intimidad en el Ordenamiento Jurídico Chileno", *Ius et Praxis*, año 4, N° 2, Talca, Universidad de Talca.

Novoa Monreal, Eduardo (1981), *El Derecho a la Vida Privada y Libertad de Información*, Ciudad de México, Siglo Veintiuno Editores.

Palomeque López, Manuel-Carlos (1991), *Los derechos fundamentales en la Constitución Española*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales.

Pacheco Zerga, Luz (2007), *La dignidad humana en el Derecho del Trabajo*, Navarra, Thomson Civitas.

Rebollo Delgado, Lucrecio (2005), *El derecho fundamental a la intimidad*, Madrid, Editorial Dykinson.

Ríos Labbé, Sebastián (2003), *La Protección Civil del Derecho a la Intimidad*, Santiago, Lexis Nexis.

Ugarte Cataldo, José Luis (2011), *Derechos, Trabajo y Privacidad*, Santiago, Abeledo Perrot.

Ugarte Cataldo, José Luis (2009), *Tutela de derechos fundamentales del trabajador*, Santiago, LegalPublishing.

La felicidad y el contrato de trabajo*

Sergio Gamonal Contreras

Resumen: Este artículo analiza desde una perspectiva jurídica el 2° Barómetro de la Felicidad en Chile, sosteniendo que el empleador y las políticas de recursos humanos no debieran incidir en forma alguna en la búsqueda de la felicidad de los trabajadores, dado que se arriesga la vulneración de los derechos fundamentales de los empleados subordinados dentro del contrato de trabajo.

Palabras clave: Felicidad, derechos fundamentales, políticas de recursos humanos.

1. Introducción: El 2° Barómetro de la Felicidad desde una perspectiva crítica

Con bastante éxito se ha realizado el 2° Barómetro de la Felicidad en Chile, concretado por el Instituto de la Felicidad de Coca-Cola de Chile y el Instituto de Sociología de la Pontificia Universidad Católica[1].

Se trata de una encuesta de envergadura y que comprende capítulos relativos al bienestar económico, a los vínculos y la confianza, y al trabajo y a la salud de las personas, entre otros.

En el informe se da cuenta de la necesaria complementariedad de este tipo de mediciones con aquellas más tradicionales centradas en el bienestar económico, así como de lo valioso de este tipo de estudios centrados en la subjetividad, lo que permite complementar a su vez el tradicional "bienestar objetivo" medido en disponibilidad de ingresos (pp. 11 y 12). Se precisa, además, el carácter pluricausal de la felicidad de las personas, difícilmente determinable por un solo motivo o tema (p. 13).

En los resultados de la muestra destacan algunas emociones negativas, donde un 69% de los encuestados se muestra preocupado y un 72% dice sentirse cansado (p. 23).

El informe constata que los hogares con menores niveles de ingresos tienen mayores niveles de infelicidad (p. 32) y de emociones negativas (p. 34). Llama la atención, aunque no constituya una sorpresa, el alto grado de desconfianza de los chilenos hacia los extraños (pp. 42 y ss.).

* Este trabajo fue publicado en versión digital, en el año 2013, en la *Revista RHmanagement*. La presente versión tiene enmiendas formales, de citas y de redacción.

[1] Cfr. http://www.institutodelafelicidadcoca-cola.cl/cms/assets/reports/downloads/barometro-felicidad-chile.pdf (visitado el 16 de octubre de 2013).

El capítulo 4 está dedicado al trabajo y se centra en la inserción, en las dinámicas de trabajo y en las características del trabajo. Hacia la parte final del reporte se señala que la mitad de los chilenos siente que el trabajo que realizan tiene poco o nada que ver con su vocación (p. 81).

Como vemos, el informe pese a su intención de medir algo bastante difícil y subjetivo como la felicidad, corrobora los resultados que se han conocido de investigaciones tradicionales, en la línea del bienestar objetivo, en el sentido de las enormes brechas y desigualdades de la sociedad chilena[2].

Con todo, en este comentario nos centraremos en otros aspectos más generales sobre la felicidad y las políticas de personal o recursos humanos en base a la siguiente pregunta: ¿qué políticas privadas dentro de la empresa deben orientarse a la búsqueda de la felicidad laboral?

Adelantamos desde ya nuestra opinión: ninguna.

La felicidad forma parte de la privacidad de las personas y cualquier política empresarial o privada a este respecto puede vulnerar sus derechos más elementales. Por el contrario, el derecho busca logros objetivos, como son que los trabajadores sean respetados, escuchados y tratados dignamente por sus empleadores. Quizás esto no les otorgue felicidad en sí, pero ayuda en su bienestar económico el cual, según el informe, no es para nada indiferente a la percepción de felicidad.

Primero veremos cómo a veces la alusión a la felicidad puede tener el peligro de ocultar o mimetizar problemas objetivos y vinculados a derechos de los trabajadores. Asimismo, ciertas políticas corporativas o de personal pueden atropellar derechos fundamentales de los trabajadores, aunque estén bien intencionadas. A continuación daremos varios ejemplos de nuestro argumento, para finalizar con algunas conclusiones.

2. La felicidad como anestésico laboral

El derecho del trabajo se consolida durante el siglo XX en los países de Occidente. Este derecho nace en el seno del capitalismo, logrando moderar algunos de sus efectos sociales más devastadores. Por lo anterior, el derecho laboral constituye una rama jurídica que no sólo protege al trabajador, sino también ha operado como una rama del derecho que ha permitido la pacificación social dentro de las sociedades occidentales[3].

[2] Durán Sanhueza, Gonzalo (2009): *Resultados Económicos de la Negociación Colectiva en Chile*, Serie Ensayos de Trabajo N° 2, Santiago, Fundación Sol, disponible en: http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2010/09/Ensayo_2.pdf (visitado el 5 de septiembre de 2013).

Zahler Torrres, Andrés (2011): *¿En qué país vivimos los chilenos?*, disponible en: http://ciperchile.cl/2011/06/06/%C2%BFen-que-pais-vivimos-los-chilenos/ (visitado el 5 de septiembre de 2013).

[3] Däubler, Wolfgang (1994), *Derecho del Trabajo*, Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, p. 93.

Si lo vemos desde la perspectiva económica neoliberal en boga, puede decirse que al capitalismo le hace bien la "competencia". Luego de la Revolución Rusa, en los países industrializados, hubo una preocupación prioritaria por la inclusión de los trabajadores dentro del mercado, tanto por fines humanitarios como pragmáticos, en este último caso para evitar la expansión de las ideas comunistas en Occidente. Producto de esta situación, aquellos países más cerca geográficamente de la Unión Soviética construyeron el capitalismo de bienestar más ejemplar (los países escandinavos y Alemania Federal).

Como ya sabemos, luego del derrumbe del imperio soviético en 1989 el capitalismo ha pasado a ser monopólico en el mundo y, por tanto, han asomado sus peores facetas. En alguna medida, sumado este factor político a la Globalización y a la Sociedad del Conocimiento, se está viviendo una especie de involución social, con crecimiento del trabajo infantil, de condiciones de esclavitud, tráfico de trabajadores, etc.[4], y con una importante rebaja de estándares laborales en algunos de los países europeos[5].

Aunque el panorama en la década de los 90 era bastante pesimista, la idea tutelar del derecho del trabajo también ha terminado globalizada y, en la actualidad, nos encontramos con un florecimiento del derecho del trabajo en diversos confines del mundo (sobre todo el derecho individual)[6].

Dentro de la organización del trabajo encontramos una relación de poder entre particulares (empleador y trabajador) que constituye una especie de autoritarismo reconocido y amparado por el derecho laboral, con nociones tales como la subordinación[7]. Una de las manifestaciones de este poder son las políticas que adopta el empleador dentro de la empresa. Estas políticas de personal así como la "cultura corporativa u organizacional" buscan fidelizar a los trabajadores, o mejorar su productividad por medio de su bienestar psíquico o espiritual, constituyendo una grave amenaza a los derechos humanos de los trabajadores subordinados.

[4] En la página web de la Organización Internacional del Trabajo (www.ilo.org) pueden consultarse los informes sobre trabajo decente y derechos fundamentales en el trabajo.

[5] Por ejemplo, en Gran Bretaña, vid. Pollert, Anna y Smith, Paul (2009), "The Limits of Individual Employment Rights: The Reality of Neoliberalism", *The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective*, Bulletin of Comparative Labour Relations Series, Editado por Roger Blanpain, William Bromwich, Olga Rymkevich y Silvia Spattini, Alphen aan den Rijn, Kluwer, pp. 133 y ss.

[6] Gamonal Contreras, Sergio (2013), "Las dos almas del Derecho del Trabajo", *Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social*, Thomson Reuters Chile, Volumen 1, N° 1, pp. 13 y ss.

[7] Ronald Coase, Premio Nobel de Economía recientemente fallecido, enfatizaba en uno de sus trabajos más importantes (del año 1937), sobre la naturaleza de la empresa, que el sistema de precios que caracteriza al mercado es sustituido al interior de la empresa por un sistema de "planificación centralizada" donde el empleador se encarga de dirigir la actividad productiva. Vid. Coase, Ronald (2006), "La natura dell'impresa", *Impresa, mercato e diritto*, Bolonia, Il Mulino, pp. 75 y 76.

Una crítica general a estos métodos es que no buscan el bien "en sí" del trabajador, sino que sea más productivo.

Por otro lado, la denominación "recursos humanos" aparece deshumanizadora al aludir a los trabajadores como cosas o mercancías, como meros recursos. Cabe recordar que en la terminología nazi se ocupaba el término "material humano" y en la terminología comunista (popularizada por Stalin) la expresión "capital humano"[8] para reducir al ser humano al status de un recurso económico (técnicamente el capital humano es el activo inscrito en el balance de un propietario de esclavos) [9].

Luego esta expresión fue adoptada por la ciencia económica y llegamos a hablar de recursos humanos. En efecto, la teoría del "capital humano" fue anunciada en 1960 por Theodore Schultz y, dos años más tarde, en octubre de 1962, la edición del *Journal of Political Economy* incluyó un suplemento denominado "Inversión en bienestar humano", comprendiendo entre otros trabajos, el capítulo preliminar de la monografía que Gary Becker publicaría en 1964 bajo el título *Capital Humano*[10].

También se ha criticado que, mientras las condiciones laborales y los salarios decrecen, con estas políticas para fidelizar (que conllevan la entrega del trabajador en cuerpo y alma) se busca mimetizar el deterioro de las condiciones objetivas de trabajo. Es así como se observa a grandes empresas que tratan a sus trabajadores de "asociados o colaboradores" o donde casi todos los trabajadores de la organización son managers (gerentes) aunque ganan el salario mínimo. Como dice Warde, aunque los ingresos disminuyan se fomentan los *salarios psíquicos*, y la inflación de títulos compensa la reducción del poder de compra[11].

Otra crítica ha sido producto de estudiosos de ciencias sociales que han dado nacimiento (desde Gran Bretaña aunque se ha extendido rápidamente) a una escuela de pensamiento denominada *Critical Management Studies* (CMS) o estudios críticos de la gestión empresarial, con el propósito de cuestionar no sólo las prácticas de gestión de las actuales organizaciones, sino también la idea de gestión en sí[12].

Se ha señalado que las "culturas corporativas" pueden devenir en un control excesivo o totalitario, al tender a captar los corazones y mentes de los trabajadores,

[8] Supiot, Alain (2011), *El espíritu de Filadelfia*, Barcelona, Ediciones Península, p. 13.

[9] Supiot, 2011, p. 139 y nota 19 en p. 199.

[10] Balug, Mark (2006), *The Methodology of Economics*, reimpresión de la 2ª edición de 1992, Nueva York, Cambridge University Press, p. 206.

[11] Warde, Ibrahim (2007), "Estados Unidos y la 'religión' del trabajo", *El Trabajo*, Santiago, Editorial Aún Creemos en Sueños, p. 42.

[12] Fernández Rodríguez, Carlos Jesús (2007), "Postmodernidad y Teoría Crítica de la Empresa: Una presentación de los *Critical Management Studies*", *Vigilar y Organizar, Una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Siglo XXI, p. 1.

orientando sus pensamientos y sentimientos, y no sólo sus comportamientos[13]. En palabras de Willcott "el gobierno del alma del empleado pasa a ser un elemento determinante en las estrategias corporativas encaminadas a obtener una ventaja comparativa"[14].

La cultura corporativa espera que los trabajadores internalicen valores como la calidad y la flexibilidad si desean ser adoptados como miembros de la familia. Se busca fortalecer el *ethos* corporativo, lo cual exige lealtad de los empleados y excluye, silencia o castiga a los que no comparten ese credo[15]. Con este tipo de métodos se amplía considerablemente la subordinación jurídica tradicional del trabajador.

Aunque la cultura corporativa se disfrace como una suerte de "terapia de libertad" que permite ampliar la autonomía de los trabajadores, en los hechos ocurre exactamente lo contrario, dado que hace uso de los valores culturales como un poderoso e infrautilizado instrumento de dominación[16]. En contraste, en las organizaciones típicamente burocráticas, gobernadas por normas, se permite que los empleados piensen lo que deseen, siempre y cuando actúen de un modo técnicamente competente[17].

Esta dominación corporativa choca frontalmente con la idea de los derechos humanos o fundamentales del trabajador[18]. La libertad de conciencia, de pensamiento, de expresión, de religión, son derechos básicos y fundamentales que no debieran ser teledirigidos por el empleador, más allá de las conductas objetivas que requiere el trabajo contratado.

Numerosas políticas de personal enfatizan que los trabajadores son "colaboradores" y la empresa es una "familia". Pero no se trata de un cambio de lenguaje inocente, se busca fidelizar la conciencia del trabajador y negar el conflicto. ¿Y si el trabajador incumple las normas o directivas? Aquí acaba esta retórica de mímesis (de anestésico del conflicto) y resurge el conflicto y el poder jurídico y económico

[13] Willmott, Hugh (2007), "La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: la gestión de la cultura en las organizaciones modernas", *Vigilar y Organizar, Una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Siglo XXI, p. 106.

[14] Willmott (2007), p. 108.

[15] Willmott (2007), p. 112.

[16] Willmott (2007), pp. 122 y 150.

[17] Willmott (2007), p. 127.

[18] Vid. Gamonal Contreras, Sergio (2004), *La Ciudadanía en la Empresa o los Derechos Laborales Inespecíficos*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria; Ugarte Cataldo, José Luis (2009), *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador*, Santiago, LegalPublishing, y Gamonal Contreras, Sergio (2010), *Trabajo y Derecho*, Santiago, AbeledoPerrot-LegalPublishing, en especial el capítulo relativo a la *eficacia diagonal* de los derechos fundamentales en el contrato de trabajo, pp. 51 y ss.

empresarial: el elemento disfuncional es eliminado de la organización, o sea, el trabajador es despedido.

Es preocupante que estas culturas corporativas avancen aún más en este campo, por ejemplo, persiguiendo la "felicidad" del trabajador, una felicidad dirigida a los fines de la empresa.

Una situación similar ocurre con los Códigos de Conducta de grandes empresas o empresas transnacionales, donde se asumen compromisos de respeto de derecho fundamentales en el trabajo, pero que tienen escasa aplicación en la práctica, salvo para efectos de marketing. Y, por otro lado, estos mismos Códigos refuerzan las estructuras de poder al interior de la organización, operando como distractores, o haciéndolas invisibles o presentando estas relaciones de poder como algo natural[19].

Si realmente se busca la felicidad del trabajador la receta es simple y clara: hay que pagarles mejor, escucharlos, respetar su dignidad, conversar y negociar con el sindicato, etc.

El control excesivo del trabajador, más allá de las exigencias de la prestación de servicios, constituye siempre un peligro de volver a aquellas fábricas del siglo XIX que fueron descritas por Foucault como fábricas-convento o fábricas-prisión[20].

3. Algunos ejemplos concretos de totalitarismo de personal

La existencia de una relación de poder del empleador y de subordinación del trabajador, en el contrato de trabajo, puede implicar diversos tipos de abuso. Es famoso el caso de Henry Ford, el constructor de automóviles, quien creó un cuerpo de inspectores laborales que concurrían al domicilio de sus obreros para verificar si cumplían correctamente sus principios de vida sana (estar casados, descansar lo suficiente, alimentarse correctamente –proponía comidas tipo–) y de consumo (ahorrar para comprar automóviles que se hacían en sus fábricas)[21].

Puede ser muy loable desarrollar un sistema de vida sano. Pero no se puede intentar imponer ese estilo de vida por la fuerza. El contrato de trabajo está centrado en una prestación de servicios, no implica una forma de vida. De lo contrario volveríamos a las relaciones de vasallaje o feudales.

¿Qué pensaría un empleador si un trabajador o el sindicato intentaran imponerle un estilo de vida? Obviamente es un caso poco realista. ¿Y por qué es ilusoria una situación como la descrita? Porque el trabajador no tiene poder de mando sobre

[19] Leander, Anna (2012), "What do codes of conduct do? Hybrid constitutionalization and militarization in military markets", *Global Constitucionalism*, Volume I, Issue I, Cambridge University Press, p. 96.

[20] Foucault, Michel (2005), *La verdad y las formas jurídicas*, 10ª reimpresión, Madrid, Gedisa, pp. 128 y ss.

[21] Linhart, Danièle (2009), "Entre el sector público y el privado", *Le Monde Diplomatique*, edición chilena, noviembre de 2009, p. 32.

el empleador y tampoco el sindicato. O sea, el derecho del trabajo otorga poder al empleador, pero ese poder debe acotarse dentro de la prestación de servicios y limita con los derechos fundamentales del trabajador. El empleador no es una autoridad pública, no es juez, no es legislador, no es carabinero, en fin, es un particular al igual que el trabajador. En caso contrario, estaríamos otorgando una especie de superioridad moral al empleador, dado que podría imponer a sus trabajadores un "estilo de vida buena". En una sociedad democrática cada persona adulta elige el tipo de vida que desea tener.

Hace algunos años en Estados Unidos la sociedad Health Care and Retirement Corporation, con el fin de mejorar las relaciones laborales, impuso a sus empleados la obligación de abrazarse. Para estos efectos se realizó un seminario de 11 horas, y el director de recursos humanos, Harley King, explicó que el ser humano tiene necesidad de ocho a diez abrazos por día, cuatro como mínimo, por tanto con esta medida podía satisfacerse necesidades no cuantificables de los trabajadores. Para evitar el riesgo de acoso sexual se establecieron dos requisitos: solicitar permiso y no limitar los abrazos a las personas más atractivas[22].

No cabe duda de que es bueno abrazarse con las personas que uno desee. Pero la finalidad de un abrazo espontáneo queda absolutamente desdibujada si es obligatorio. La privacidad del trabajador se ve vulnerada si debe abrazar obligatoriamente a sus jefes o compañeros de trabajo.

Hasta hace algunos años había estudios que señalan la inconveniencia de que el trabajador labore con su pareja en la misma empresa, dado que se afecta su productividad. No obstante, estudios posteriores postulaban exactamente lo contrario, a saber, si el trabajador labora cerca de su pareja, dentro de la misma empresa, su productividad aumenta. Por ello una aerolínea norteamericana, Southwest Airlines, decidió fomentar en su personal las relaciones de pareja. Para estos efectos creó un club de solteros e informaba que ya había logrado emparejar a más de 800 personas...[23].

La vida privada y de pareja del trabajador no puede ser preocupación de la empresa y menos una imposición. Por esta vía se va a llegar al extremo de fomentar que los hijos crezcan y se eduquen al interior de las fábricas, con la finalidad de que el trabajador no extrañe demasiado a su familia o esté cerca de los suyos...

Otro caso de abuso fue la política de recursos humanos del Banco de América en Los Ángeles, Estados Unidos, que proponía a sus trabajadores "*adoptar un cajero automático*". Era una buena forma de ahorrarse la empresa de aseo! La "adopción" de un cajero implicaba, para los trabajadores, recoger la basura, cambiar las lámparas, etc.[24]

[22] Warde (2007), p. 42.

[23] Warde (2007), p. 41.

[24] Warde, (2007), p. 43.

En Chile encontramos casos en que se ha impuesto a los trabajadores exámenes de polígrafo o detector de mentiras con la finalidad de prevenir delitos[25], registro de peso de trabajadores a la entrada y salida de la empresa[26], la exigencia de autorización de un Comité de Ética para que los trabajadores puedan hacer clases, hacer publicaciones o presentaciones donde se pudiera producir un eventual "conflicto de intereses" con la compañía[27], la exigencia de una conducta personal (privada y familiar) intachable del trabajador[28], etc.

Estas situaciones han sido sancionadas por vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores. Analicemos sólo la primera de ellas, o sea, el caso del detector de mentiras o polígrafo.

Resulta loable intentar prevenir delitos, pero no puede usarse el poder que emana del contrato de trabajo para estos efectos.

¿Y por qué no puede el trabajador, en cuanto ciudadano también prevenir delitos y, por ejemplo, exigirle al empleador una prueba de polígrafo...? Nuevamente nos encontramos ante una situación irreal, claramente ese trabajador sería despedido, por tanto el poder que el derecho le reconoce al empleador debe ser ocupado con prudencia, y el derecho le impone como límite el respeto de los derechos fundamentales del trabajador (art. 5° del Código del Trabajo). Para estos efectos el procedimiento de tutela laboral permite que los trabajadores se defiendan y el empleador debe indemnizar el daño moral causado según el caso[29].

¿Cómo puede el empleador propiciar que sus trabajadores sean felices? Como ya dijimos por medio de beneficios objetivos, a saber, hay que pagarles mejor, escucharlos, respetar su dignidad, conversar y negociar con el sindicato, etc.

¿Y las políticas corporativas o de recursos humanos? Frente a una noción tan subjetiva y pluricausal como la felicidad, mejor abstenerse que imponer una visión especial de mundo, una espiritualidad o una forma de vida buena.

4. Conclusiones

Sin duda las mediciones de felicidad son importantes y complementarias de aquellas muestras más objetivas que, por ejemplo, dan cuenta de las graves desigualdades que aquejan a la sociedad chilena.

[25] Dictamen N° 684 de 06/02/1997.

[26] Dictamen N° 3347 de 13/06/1996.

[27] Dictamen N° 2697 de 07/07/2009.

[28] Dictamen N° 5.516 de 04/11/1999.

[29] Gamonal Contreras, Sergio (2012), "Evolución del Daño Moral por Término del Contrato de Trabajo en el Derecho Chileno", *Revista de Derecho*, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIX, 2012, 2° semestre, pp. 161-176.

Sin embargo la existencia de este tipo de estudios no debe llevar a pensar que deben adoptarse cualquier clase de medidas para propender la felicidad de las personas.

Todos sabemos que la vida implica un camino con desafíos varios y que cada persona los debe ir asumiendo con madurez y fortaleza. Obviamente puede ser ayudada por sus cercanos, familiares, amigos o incluso por terapias profesionales.

No obstante, resulta dudoso que el empleador elabore políticas privadas en búsqueda de la felicidad de sus trabajadores. Dentro del contrato de trabajo, conformado en su epicentro por una relación de poder entre particulares, cualquier medida de búsqueda de la felicidad recae en la parte débil de ese vínculo, el trabajador, amenazando sus derechos fundamentales, su libertad y libre albedrío y, muchas veces, ocultando los verdaderos conflictos que caracterizan la relación de trabajo.

Bibliografía

Balug, Mark (2006), *The Methodology of Economics*, reimpresión de la 2ª edición de 1992, Nueva York, Cambridge University Press.

Coase, Ronald (2006), "La natura dell'impresa", *Impresa, mercato e diritto*, Bolonia, Il Mulino.

Däubler, Wolfgang (1994), *Derecho del Trabajo*, Madrid, Centro de Publicaciones Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.

Durán Sanhueza, Gonzalo (2009): *Resultados Económicos de la Negociación Colectiva en Chile*, Serie Ensayos de Trabajo N° 2, Santiago, Fundación Sol, disponible en: http://www.fundacionsol.cl/wp-content/uploads/2010/09/Ensayo_2.pdf (visitado el 5 de septiembre de 2013).

Fernández Rodríguez, Carlos Jesús (2007), "Postmodernidad y Teoría Crítica de la Empresa: Una presentación de los *Critical Management Studies*", *Vigilar y Organizar, Una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Siglo XXI.

Foucault, Michel (2005), *La verdad y las formas jurídicas*, 10ª reimpresión, Madrid, Gedisa.

Gamonal Contreras, Sergio (2012), "Evolución del Daño Moral por Término del Contrato de Trabajo en el Derecho Chileno", *Revista de Derecho*, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, XXXIX, 2012, 2° semestre.

Gamonal Contreras, Sergio (2004), *La Ciudadanía en la Empresa o los Derechos Laborales Inespecíficos*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria.

Gamonal Contreras, Sergio (2013), "Las dos almas del Derecho del Trabajo", Revista de Derecho Laboral y Seguridad Social, Thomson Reuters Chile, Volumen 1, N° 1.

Leander, Anna (2012), "What do codes of conduct do? Hybrid constitutionalization and militarization in military markets", *Global Constitucionalism*, Volume I, Issue I, Cambridge University Press.

Linhart, Danièle (2009), "Entre el sector público y el privado", *Le Monde Diplomatique*, edición chilena, noviembre de 2009.

Pollert, Anna y Smith, Paul (2009), "The Limits of Individual Employment Rights: The Reality of Neoliberalism", *The Modernization of Labour Law and Industrial Relations in a Comparative Perspective*, Bulletin of Comparative Labour Relations Series, Editado por Roger Blanpain, William Bromwich, Olga Rymkevich y Silvia Spattini, Alphen aan den Rijn, Kluwer.

Supiot, Alain (2011), El espíritu de Filadelfia, Barcelona, Ediciones Península.

Ugarte Cataldo, José Luis (2009), *Tutela de Derechos Fundamentales del Trabajador*, Santiago, LegalPublishing.

Warde, Ibrahim (2007), "Estados Unidos y la 'religión' del trabajo", *El Trabajo*, Santiago, Editorial Aún Creemos en Sueños.

Willmott, Hugh (2007), "La fuerza es la ignorancia, la esclavitud es la libertad: la gestión de la cultura en las organizaciones modernas", *Vigilar y Organizar, Una introducción a los Critical Management Studies*, Madrid, Siglo XXI.

Zahler Torrres, Andrés (2011): *¿En qué país vivimos los chilenos?*, disponible en: http://ciperchile.cl/2011/06/06/%C2%BFen-que-pais-vivimos-los-chilenos/ (visitado el 5 de septiembre de 2013).

DOCUMENTOS