

# **El Trabajo no clásico y la ampliación de los conceptos de producción, control, relación laboral y mercado de trabajo.**

Enrique de la Garza Toledo\*

## **Abstract**

Las tesis del fin del trabajo (Rifkin, 1996) ha adoptado diversas formas desde los años ochenta del siglo anterior, primero se trató del fin del trabajo como articulador del conjunto de las relaciones sociales por la heterogeneidad actual de las ocupaciones (Offe, 1998), luego por la flexibilidad en las trayectorias laborales (Bauman, 2004, 2004<sup>a</sup>), su contraparte sería el trabajo industrial, por tiempo indeterminado, regulado formalmente, sindicalizado (Camaño Rojo, 2005). Ante la emergencia de nuevas formas de trabajo y la extensión de otras antiguas no manufactureras tratamos de reflexionar en este ensayo acerca de los contenidos objetivos y subjetivos no solo del trabajo como actividad sino de los propios productos de dicho trabajo. Se trata de hacer una reflexión acerca de nuevas y antiguas formas de trabajo que no siguen la línea de desarrollo de la manufactura desde la revolución industrial, se rescata sobre todo el componente subjetivo del trabajo hasta el extremo de la producción puramente simbólica (Shutz, 2003<sup>a</sup>), tanto es su forma objetivada (símbolos de la cultura) como subjetivada (existencia solo en la conciencia del sujeto) (Shutz, 2003). Todo esto diferenciado entre el trabajo clásico de aquel no clásico, tanto en su forma tradicional como moderna, definición que no coincide con la diferencia entre típico y atípico (De Grip, Hoevenberg y Willems, 1997). Se hace una propuesta de extensión de los conceptos clásicos de control, regulación y mercado de trabajo hacia los trabajos inmateriales o bien simbólicos objetivados, forma parte de una reflexión más amplia que debate la tesis del fin de las identidades que vienen del trabajo frente a las nuevas formas de laborar.

Palabras clave: trabajo atípico, producción inmaterial, producción simbólica, control sobre el trabajo, regulación, ocupación.

## **I. Trabajo clásico y no clásico**

Dos concepciones teóricas, relacionadas con la extensión del Trabajo asalariado en las sociedades modernas, llevaron a la visión restringida del concepto de Trabajo. Una fue la Neoclásica para la cual no hay otro Trabajo a considerar sino el asalariado, el que se compra y se vende por un salario. La otra fue la marxista clásica, para la cual, aunque el concepto de Trabajo no quedaba restringido al asalariado y se reconocía como Trabajo a toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, se privilegió también al trabajo asalariado y se pensó en que la clase obrera en sentido restringido estaba llamada a cumplir una tarea histórica (De la Garza, 2007) .

Desde el punto de vista de los procesos productivos, que es donde clásicamente se generaban lo fundamental de los valores y la riqueza social, en el siglo XIX y buena parte del XX, en las teorizaciones sobre el Trabajo se dio mayor importancia al que se realiza maquinístamente (el proceso

---

\* Profesor-investigador del postgrado en estudios laborales de la UAMI. Email: [egt@xanum.uam.mx](mailto:egt@xanum.uam.mx), publicaciones del autor en texto completo: <http://docencia.izt.uam.mx/egt>.

de trabajo como cadena de máquinas atendidas por obreros más que cadena de hombres) y con grandes concentraciones de obreros asalariados en la fábrica (trabajo capitalista en un espacio cerrado a los no productores con jornada de trabajo diferenciada de otros tiempos de vida) (Jurgens, 1995), porque se suponía que habría una línea evolutiva que iría del obrero de oficio capitalista (el proceso productivo dependiente del saber hacer del trabajador y no de la máquina), al obrero maquinizado (con la revolución industrial el obrero no sólo se subordinaría formalmente al mando del capital al vender su fuerza de trabajo sino realmente a la máquina que le impondría las operaciones a realizar, los momentos de intervención y el ritmo de trabajo) (Handy, 1986). De este al obrero taylorizado y fordizado (sometido no solo a la máquina sino a la administración científica del trabajo, con trabajo estandarizado, simplificado, rutinario y la consecuente descalificación), al Toyotizado con o sin automatización del proceso productivo (con reintegración de tareas, movilidad interna, trabajo en equipo y recalificación) y al trabajador de los procesos informatizados, en red en tiempo real (Castells y Aoyama, 1994). A esta línea de desarrollo le llamaremos la del *Trabajo Clásico* (De la Garza, 2007), que además asimiló el concepto de fábrica con los atributos mencionados, además muy asociado al concepto de producción física material en la que el producto aparecía objetivado físicamente separado del trabajador para el que había un tiempo y un espacio propiamente de producción, de otro separado de la circulación o venta y uno más para el consumo. Lo anterior no implicaba que se ignorase que coexisten con el obrero industrial de la gran empresa otros trabajadores en empresa capitalistas de servicios y agricultura, en PYMES, e incluso ubicados en formas productivas no capitalistas al mismo tiempo que el trabajo clásico, pero estas serían supuestamente marginales en la línea evolutiva principal y la investigación del trabajo en estos procesos productivos fue inicialmente marginal (Lara, 2006) o bien, cuando se incorporaron al estudios los servicios modernos se les aplicaron mecánicamente las categorías teóricas acuñadas para las manufacturas, como en el estudio de los bancos o las telecomunicaciones, al grado de hablarse de fábricas de servicios (Micheli, 2006).

Por otra parte, aunque las estadísticas laborales consideran como Trabajo al por su cuenta, en la familia, al no remunerado y los estudios sociodemográficos y económicos no excluyen a los no asalariados, en otra perspectiva, las sociológica del proceso de trabajo, propia de la Sociología del Trabajo, de las Relaciones Laborales e Industriales, de las teorías de Organizaciones, etc., en donde se entra a analizar el proceso de trabajo como interacción entre hombres y medios de producción, tradicionalmente ha habido un desprecio por el análisis de este tipo de procesos de trabajo (García, 2006). Esta ausencia no queda plenamente suplida por los estudios sociodemográficos o económicos, porque los problemas centrales y forma de definir los problemas son diferentes con la sociología del

trabajo a la que interesa sobre todo el estudio de las interacciones en los procesos de trabajo (De la Garza, 1997).

No estamos entendiendo por Trabajo Clásico lo que otros engloban dentro del Trabajo formal, o bien típico, protegido, estructurado, estándar o decente, no excluido, estructurado o no precario (Portes, 1995)(Reglia, 2003)(Salas, 2006) (Barreto, 1999) porque la distinciones a partir de estos conceptos son comúnmente de la ocupación o de la unidad productiva (Tokman, 1987) (Muckenberger, 1996), pero insuficientemente de los procesos de trabajo (Sociología del Trabajo vs. Sociología del Empleo o del Mercado de Trabajo).

Pero en el heterogéneo sector de lo que llamaremos el Trabajo no Clásico se presentan anomalías, desde el punto de vista del proceso productivo con respecto del trabajo clásico, como la presencia de producción inmaterial (Marx, 1974) en la que no es posible separar producción circulación y consumo (como la obra de teatro tradicional), los traslapes entre producción y reproducción como en el trabajo a domicilio, y la producción meramente de símbolos como en el diseño. Tecnológicamente el Trabajo no clásico sólo en parte siguió la línea de desarrollo del trabajo clásico, porque en muchas actividades correspondientes al primer sector una parte importante del trabajo es la interacción simbólica misma con los clientes y otros actores no productivos, que se ha resistido en parte a la maquinización, a la automatización, a la estandarización y simplificación de la trabajo, y puede ser visto principalmente como interacción entre trabajadores y clientes, lo que algunos llaman la relación de servicio (Zucchetti, 2003). Es decir, en cuanto a tecnología dura, se presenta la persistencia del uso de herramientas manuales en trabajos que no pueden considerarse como primitivos, junto a otros no clásicos con alta tecnología. Lo mismo se puede decir de las transformaciones de la organización del trabajo entre los no clásicos, hay servicios modernos en los que se ha seguido la línea evolutiva del trabajo de oficio al taylorizado y de este al toyotizado, pero otros permanecen en la forma semiartesanal muy dependiente de las calificaciones del trabajador y no por atraso de los mismos, aunque hay que reconocer los intentos gerenciales de estandarizarlos como en el diseño de software (David y Foray, 2002). Asimismo, hay trabajos no clásicos muy formales, protegidos, no precarios, estándar y típicos junto a otros informales, inseguros, precarios, no estándar y atípicos. En cuanto al mercado de trabajo, dentro de esta tradición de estudio, solo una parte de lo que llamamos trabajos no clásicos implicarían un mercado de trabajo, porque otra parte no serían asalariados (Senise, 2001); sin embargo, si habláramos no de mercado sino de construcción social de la ocupación sea esta asalariada o no, tendríamos un concepto comparable para todos los trabajadores, incluyendo todos los no clásicos. La incorporación de este concepto es importante para incluir en el análisis no solo a los directamente involucrados en la venta y la compra de trabajo sino a instituciones no laborales (reglamento de tránsito para el taxista, de

salubridad para los vendedores callejeros), y a actores que directamente no trabajan o compran fuerza de trabajo pero que influyen en la forma de trabajar de otros (clientes de vendedores ambulantes, agentes de tránsito para taxistas, etc.)

La importancia clásica del Trabajo asalariado en la gran industria derivaba también de la constatación de su relevancia en la creación del producto nacional, al menos en los países desarrollados, pero también de la identificación entre estructura productiva y sujeto. Esto frente a la decadencia en el primer mundo del empleo agrícola y la aparición todavía incipiente de servicios modernos. Y, efectivamente, países desarrollados como los del norte de Europa se convirtieron en la primera mitad del siglo XX en sociedades de asalariados industriales.

## **II. Producción no clásica, inmaterial, simbólica**

A pesar de que Marx contribuyó a la imagen evolutiva del trabajo hacia el trabajo industrial no dejó de considerar otros tipos de trabajo. En particular anotó la posibilidad de la “producción inmaterial” (Marx, 1973) como aquella en la que de manera comprimida se dan las fases de producción, circulación y consumo –como en la obra de teatro o la enseñanza del profesor convencional. Además, sería aquella en que el producto no existe independiente del productor y del consumidor, no es posible almacenarlo y no se puede generar sin la presencia del cliente en el acto de la producción. Resultaba correcta la denominación para este tipo de producción como *inmaterial* por parte de Marx, si consideramos que el producto material no es simplemente el físico sino de manera más profunda el que tienen una existencia objetivada, relativamente independiente de su productor (Lukacs, 1975). En general, las objetivaciones de las actividades humanas, sean estas productos físicos o simbólicos pueden ser consideradas como parte de la materialidad. La existencia objetiva como característica de lo material en cuestiones de trabajo o de producción no es independiente de los productores, estos son los que la generan, pero se objetiva y con ello se separa relativamente de sus creadores. En esta medida, la producción de símbolos objetivados –los significados objetivos de Shutz (1996)- que forman parte de la cultura, o bien los códigos acumulados de la cultura para dar significados son generados en la interacción social pero se objetivan (Godelier, 1989) y en cierta medida presionan a sus creadores, diferentes de los símbolos subjetivos que permanecen en la conciencia de quien los genera o los consume (De la Garza, 2007).

La discusión anterior viene al caso porque en general toda producción tiene componentes objetivos y subjetivos, materiales e inmatrimales (Thompson, 1983). Todo proceso de producción implica un objeto de trabajo que se transforma, este objeto de trabajo puede tener un componente material y otro inmaterial. Es el caso de la materia prima en el ensamble de automóviles, los componentes tienen una existencia separada del trabajador y, a la vez, determinados significados que no se separan de este. En el proceso de producción intervienen aquellos objetos de trabajo, medios de producción y hombres en

relación con aquellos y con ellos mismos. Tanto objetos de trabajo como medios de producción pueden tener una forma material independiente de quienes los utilizan, como otro material o bien inmaterial como significados subjetivos de quienes trabajan o compran. Asimismo, la interacción entre los hombres en el proceso productivo puede tener componentes que escapan hasta cierto punto a su voluntad –la tecnología, la forma de organizar el trabajo que condicionan las interacciones, por ejemplo- y, a la vez, ser interacciones que conllevan significados, como interacciones simbólicas (Berger y Luckmann, 1979). El mismo producto puede escapar al control de sus creadores sin dejar de tener significado para los mismos. Los componentes materiales e inmateriales, objetivos y subjetivos en el trabajo pueden implicar mayor o menor énfasis en lo material o en lo inmaterial. Por ejemplo, habrá producciones en las que la generación de símbolos objetivados fuera lo principal, como en la producción de música en CD o de películas en DVD. Pero en otras será la producción subjetivada, inmaterial, de símbolos, como en los conciertos en vivo, la enseñanza tradicional del profesor de escuela, la obra de teatro, en donde los símbolos no pueden acumularse excepto en la conciencia del consumidor. Además, los símbolos producidos pueden ser de diversos órdenes: cognitivos (Luria, Leontiev y Vigotsky, 2004), como producción de conocimientos (es el caso de la producción de software), emotivos (en los espectáculos), estéticos (Eggleton, 2006), morales (sermón del cura), aunque habría que aclarar que se presentan entremezclados en la misma actividad en una función caleidoscópica que en última instancia los hace intervenir a todos, aunque con énfasis diferenciados (De la Garza, 2001). En esta medida los conceptos de trabajo emocional (Bolton, 2006) o de proximidad apuntan al problema señalado pero visto en su particularidad, se trata de incorporar el aspecto subjetivo no solo a la interacción sino en el propio producto.

### III. Objetividad y subjetividad en el Trabajo

En esta medida conviene recapitular acerca de los significados de Trabajo y de producto.

1). Primero, en cuanto al objeto de trabajo y los medios de producción. Antes de que adquiriera importancia la producción inmaterial, el objeto de trabajo provenía fundamentalmente de la naturaleza de manera inmediata o mediata como resultado de trabajos anteriores. Sin embargo, sí algo caracteriza y modifica los anteriores conceptos de trabajo y de procesos de trabajo a fines del siglo XX, es la extensión de la producción inmaterial y de la transformación y generación de objetos puramente simbólicos. La producción inmaterial, como dijimos, es aquella en la que el producto no existe separado de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto. Esta compresión del proceso económico pone en relación directa en el acto mismo de la producción al productor con el consumidor-

cliente. Se complejizan, así, las relaciones sociales de producción al hacer intervenir a un tercer sujeto de manera inmediata en el proceso de producción, junto al trabajador y su patrón, cuando es trabajo asalariado y cuando no lo es habría que considerar la del productor con el cliente. Son los casos de los servicios de salud, los educativos, los de esparcimiento, los de transporte de personas, etc. En una parte de la producción inmaterial el objeto material sigue siendo importante, por ejemplo el film en el cine como espectáculo, o el alimento en el restaurante, sin embargo, el proceso completo implica la participación directa del consumidor en al menos una parte de la producción del espectáculo o del servicio de restaurante. En otros, el producto es meramente simbólico como en el diseño de motores o de software, aunque sean simbólico-materiales, diferentes de un espectáculo en vivo que siendo eminentemente simbólico no se objetiva, se agota en el mismo acto de su producción en la subjetividad del espectador.

La necesidad de incorporar a los servicios el análisis de la construcción social de las ocupaciones, de las regulaciones y de los procesos productivos introduce especificidades que hacen dudar que algunas de las características clásicas del Trabajo sean universales. Sí una parte de los servicios implican que el producto no es separable de quien lo produce o quien lo consume, es decir, que el proceso productivo implica la compactación entre la actividad del trabajador que lo produce en el momento de su generación, con la distribución a los consumidores y el acto mismo del consumo, esto implica una reformulación de quienes son los actores en el proceso productivo. Sí el servicio es capitalista seguirán presentes trabajadores asalariados y empresarios, con posibles mandos medios, pero entrará de manera directa en el proceso de producción un tercer actor que no se presenta en el mismo como asalariado ni como patrón, que es el consumidor, usuario, derechohabiente, etc. Y entra de manera directa porque el producto –salud, educación, servicios bancarios, de restaurante, de transporte de personas – no se puede generar sin su presencia, al menos en momentos clave del proceso de producción. Porque estos servicios no se pueden almacenar, tienen finalmente que consumirse en el mismo momento de la producción. De tal forma, que la manera de consumir es al mismo tiempo forma de producción y, especialmente, complica el problema de las relaciones sociales y de control dentro del proceso de producción.

Por otra parte, cada vez más objetos no provienen de la naturaleza sino que son productos puramente simbólicos y aunque se plasmen en un soporte físico material, aquel sustrato es poco relevante frente al aspecto simbólico del producto. Por ejemplo la creación de conocimiento que puede encarnar en programas de computadora (software), su valor e importancia estriba en el contenido simbólico como secuencia de códigos que permiten procesar información y resolver problemas, que es hasta cierto

punto independiente del soporte material que sirve para la transmisión como un disco duro o la red informática (Micheli, 2006).

Generalizando, objetos, medios de producción y productos, tanto en la producción material como inmaterial, pueden analizarse en sus caras objetivas y subjetivas, con la posibilidad de que en el extremo lo objetivo y la objetivación sea puramente simbólicas, simbólicas como significado objetivo (Shutz, 1996) o bien subjetivo.

2). En cuanto a la actividad de trabajar, esta implica el desgaste de energía de trabajo, sin embargo la gran transformación viene por la mayor importancia del aspecto intelectual del trabajo con respecto del físico, sin suponer que el trabajo físico pueda realizarse sin la intervención de lo intelectual. Sin embargo, el concepto de trabajo intelectual resulta extremadamente reductivo frente a las complejidades del aspecto subjetivo del trabajo, así como la materialidad no puede reducirse a lo físico. De tal forma que cabría hablar mejor de trabajo en sus caras objetiva y subjetiva con un producto objetivado, pero que muchas veces, como en la producción inmaterial, no es posible separarlo ni siquiera del acto mismo de creación, cuando el producto se da no como objetivación sino como subjetivación de manera automática en otro sujeto, el cliente o usuario y no en un objeto separado de los dos sea físico o simbólico. Pero también se puede hablar de una objetivación de la subjetividad que no solo resulta del trabajo del productor sino también del aporte del consumidor en símbolos o acciones, que lleva al problema de sí en ciertos trabajos no clásicos trabaja también el consumidor. Por ejemplo en el supermercado o en el MacDonalds, en los que si el consumidor no se activa y desempeña algunas tareas de interpretación, comunicación e incluso físicas no se realiza el servicio (Durand, 2004).

El aspecto subjetivo del trabajo, tanto en su forma objetivada como no objetivada, implica conocimiento pero también valores, sentimientos, estética, formas de razonamientos cotidianos o científicos y discursos ( de la Garza, 1997). En esta medida emoción o proximidad no son sino situaciones particulares de un proceso más general. La actividad laboral es, a la vez, interacción inmediata o mediata entre sujetos, el cara a cara en la actividad productiva actual sigue existiendo, pero no es una condición necesaria de los procesos productivos ni actuales ni pasados (la gran empresa con miles de trabajadores). Cabría mejor hablar de una comunidad simbólica del trabajo –hay diseñadores de software que establecen relaciones sociales virtuales con sus semejantes para resolver problemas que nunca llegan a la relación cara a cara- que pueden tener también lazos materiales mas o menos fuertes. De esta forma el sentirse parte de esta comunidad del trabajo no depende ya del cara a cara sino de la intensidad subjetiva y material de los lazos que pueden ser inmediatos o mediatos. Esta manera de ver la interacción laboral podría llevarnos más adelante a transformar conceptos

superficiales de identidad (Dubar, 1991) que parecieran venir de una antropología de las comunidades preindustriales (De la Garza, 2008) y a cuestionar algunas de las tesis de la fragmentación de las identidades (Bauman, 2005).

Cuadro No. 1: Los servicios como producción y como trabajo

Con producto objetivado (físico o simbólico)	Cara a cara con el cliente	En espacios abiertos o cerrados
	Sin cara a cara con el cliente	
Producción simbólico subjetiva	Con cara a cara con el cliente	En espacios abiertos o cerrados
	Sin cara a cara con el cliente	

Fuente: elaboración del autor

Desde la discusión que hemos emprendido, los Servicios podrían clasificarse primero, en aquellos cuyo producto es material (física o simbólicamente), divididos, a su vez, entre los que implican interacción cara a cara con el cliente y otros actores y sin interacción cara a cara entre estos. Y los servicios de producto meramente simbólico subjetivado, a su vez divisibles en aquellos sin interacción cara a cara con el cliente (televisión) y con interacción cara a cara (espectáculo público en vivo)

Todas estas posibilidades de la producción y del trabajo, material-inmaterial, simbólico objetivado o subjetivado abren la necesidad de repensar conceptos clásicos de la Sociología del Trabajo para analizar procesos de trabajo.

#### IV. La expansión de los conceptos de control, regulación y mercado de trabajo.

Primero, en cuanto al control sobre el proceso de trabajo<sup>1</sup>. Este concepto se popularizó en la sociología del trabajo en los años cincuenta, sesenta y setenta y la imagen detrás era la del trabajo taylorizado, muy controlado, frente al trabajo del asalariado de oficio o bien del artesano autoempleado y hacia el futuro el trabajador de procesos automatizados. En el concepto de control clásico influyó mucho la ciencia política norteamericana de los sesenta que lo entendió a la manera weberiana como capacidad de imponer la voluntad a otro. En esta medida, en el proceso productivo se podrían controlar los insumos, la maquinaria y el equipo, la distribución del espacio físico, el tiempo de trabajo, las operaciones a realizar, la calificación, los conocimientos, las interacciones dentro del trabajo, la cultura y la subjetividad, las relaciones laborales (entrada y salida al trabajo, ascensos, salarios y prestaciones,

<sup>1</sup> Se puede controlar en un trabajo el horario y la jornada, el espacio productivo, la calidad y cantidad del producto producido, las materias primas, las herramientas y maquinaria, el método de trabajo, la calificación, la división del trabajo, la capacitación, el ingreso a la ocupación, la salida de la misma, el ascenso, el ingreso o el salario, las prestaciones. En trabajos no clásicos puede haber control por el cliente, por ciudadanos, por agentes de la autoridad estatal, por líderes gremiales, por la comunidad de trabajo, por partidos políticos.



capacitación, afiliación a sindicatos, a los sindicatos mismos). En la perspectiva de Braverman se remitía a un nivel más general, en la producción capitalista para explotar al trabajador el capital tenía que dominar al obrero dentro del proceso de trabajo. Es decir, esta concepción remitía, antes que al control, al problema clásico de la ciencia política del poder y la dominación pero en el proceso productivo. Entendidos clásicamente como poder coerción y dominación como consenso y en un caso extremo Hegemonía. En general, el ámbito del poder puede implicar la imposición personalizada o bien abstracta a partir de reglas organizacionales o técnicas. La dominación se acerca a la legitimidad del mando y en el extremo al reconocimiento por parte de los dominados de esa capacidad intelectual y moral de ser dirigidos por la gerencia. Es decir, hunde sus raíces en el campo de la cultura y la subjetividad, en la construcción de los sentidos del trabajo y de las relaciones entre las clases en los procesos productivos que supone los niveles cognitivo, moral, estético, sentimental y a las formas de razonamiento cotidianas, sintetizadas en discursos y formas de conciencia no discursivas. La hegemonía, como en general el poder y la dominación pueden ser todas concebidas como construcciones sociales que implican estructuras de los procesos de trabajo y fuera de estos, interacciones inmediatas y mediatas, formas de dar sentidos en la producción y en otros espacios de interacciones y niveles de realidad..

Es decir, el poder y la dominación en el proceso de trabajo que puede sintetizarse en constelaciones tales como clientelismo, patrimonialismo, caudillismo, dominación burocrática, patriarcalismo, democracia, dictadura, oligarquía, etc., pueden operacionalizarse a través del concepto de Control Pero el control tiene que especificarse en que tipo de relaciones de producción se concreta –de explotación, de autoempleo, de subcontratación, etc. En este camino de lo abstracto del poder y dominación en el proceso de trabajo hacia lo concreto del control con varias dimensiones, las tipologías del debate del proceso de trabajo pueden ser útiles –control técnico, administrativo, autocontrol- sin olvidar que todas las formas de control implican ciertas interacciones igualitarias o jerárquicas, que estas interacciones ponen en juego símbolos y sus intercambios o negociaciones, que implican reglas formales e informales, en relaciones con determinadas estructuras.

Remitiéndonos a los grandes tipos del trabajo no clásico (De la Garza, 2008). En el primero (I) que se realiza en espacios fijos y cerrados, con trabajo asalariado o no aunque con intervención directa de los clientes (por ejemplo en el piso de los supermercados), el problema del control empieza por el que puede ejercer el empleador en su caso y la cooperación o resistencia que pueden hacer los trabajadores. En esta dimensión caben los aspectos mencionados para el control en el trabajo capitalista. Pero al que hay que añadir el que puede ejercer en mayor o menor medida el cliente y la propia comunidad de trabajadores. El control del cliente empieza como presión simbólica para la realización del trabajo en el

espacio y tiempo esperado y con la calidad requerida por este. En este control pueden jugar las reglas organizacionales esgrimidas por el cliente u otras más amplias de la legislación, incluyendo los derechos mercantiles, hasta el recurso de la apelación a la ética combinada con las emociones. Esta presión puede traducirse en interacciones, peticiones, reclamos hasta la demanda legal, según el caso, sin excluir el uso de la fuerza física o simbólica por parte del cliente o del trabajador.

La situación se complica para los trabajadores en la venta ambulante, el trabajo del taxista, del microbusero, que se realiza en locales fijos o móviles pero en espacios abiertos a las interacciones entre sujetos diversos en el territorio (trabajo no clásico de tipo II). Cuando se trata de trabajo asalariado, valen las consideraciones ya expresadas para esta relación obrero patronal en el tipo I, habría que puntualizar la relación con el cliente. Pero en el caso de autoempleados no se puede hablar de la participación de este en un “contrato” de trabajo al cual formalmente se pueda apelar, a diferencia del derechohabiente del seguro social que puede reclamar un servicio previamente pactado. Sino que en el mejor de los casos valen reglas más generales del derecho civil, del comercial, del penal, del reglamento de policía o del de salubridad. Pero lo que lo hace francamente complejo el trabajo en territorios abiertos es la emergencia no necesariamente sistemática de actores de dicho territorio que no implican la relación proveedor-trabajador-cliente, estos actores pueden ser transeúntes, policías, inspectores, otros trabajadores de la misma ocupación, líderes de organizaciones que no son sindicatos de este tipo de trabajadores o de otras actividades. Aunque las relaciones de los sujetos mencionados con los trabajadores por su cuenta no son las del trabajo asalariado en el sentido clásico si impactan al trabajo, impactan el uso del territorio para trabajar, al tiempo de trabajo, al tipo de producto, a las ganancias, y hasta a la existencia misma de la ocupación. Aunque fueran interacciones eventuales no necesariamente son extraordinarias y muchas veces es posible establecer regularidades en cuanto al tipo de actor que interacciona, el tipo de interacción, los contenidos prácticos y simbólicos, las cooperaciones, negociaciones y conflictos.

El tercer tipo de trabajo no clásico tipo III, en espacios fijos y cerrados privados de reproducción, como en el trabajo a domicilio, con interacciones precisas con patrones, proveedores y clientes. Lo que añade complejidad en cuanto al control son las presiones que vienen de la familia, las interfases y a la vez contradicciones entre espacios de trabajo y los de alimentación, aseo, cuidado de los niños, descanso o diversión. Los actores adicionales a considerar son los hijos, esposos, familiares que cohabitan en el mismo espacio de trabajo o vecinos y que exigen atención, tiempo, afecto, u otro tipo de trabajo como el doméstico para sus necesidades vitales.

La regulación laboral: este tema ha estado asociado en el origen al surgimiento del trabajo asalariado sin regulaciones ni protecciones en los trabajadores en los siglos XVIII y XIX. Las luchas obreras

fueron conquistando un cuerpo de Leyes, contratos, etc. que regularían estas relaciones en cuanto al salario y prestaciones, la entrada y salida de los trabajadores del empleo, los tiempos de trabajo, las funciones a desempeñar, la calificación necesaria, la forma de ascender entre categorías, las de cómo resolver las disputas entre capital y trabajo, las sanciones a los trabajadores cuando incumplan las normas, la movilidad interna, la polivalencia, los escalafones, la participación en las decisiones anteriores de los trabajadores o de los sindicatos en los cambios tecnológicos o de organización. Lo anterior se extendió más allá del lugar de trabajo hacia el reconocimiento de los sindicatos, de las instituciones de seguridad social y las de la justicia del trabajo, así como de los vínculos más amplios entre Estado, sindicatos y organizaciones patronales. Todo esto se consideró por mucho tiempo que solo era pertinente para el trabajo asalariado, por la razón de que en este tipo de relación laboral se podría demandar por el incumplimiento de las normas a los trabajadores o a las empresas, a diferencia del autoempleado que al no contar con un patrón se le consideró ausente de una relación laboral. Sí bien la relación laboral en sentido restringido puede ser la que se establece entre el capital y el trabajo, que parte del puesto de trabajo y que se extiende hasta el Estado y las instituciones de justicia laboral y de seguridad social. En sentido ampliado la relación laboral no sería sino la o las relaciones que en el trabajo se establecen entre los diversos actores que participan interesada o circunstancialmente en este y que influyen en el desempeño laboral. Con esta definición ampliada de relación laboral (Moore, 1995) como interacción social, con sus atributos de práctica e intercambio de significados dentro de determinadas estructuras, los actores a considerar no tendrán que ser solamente los que contratan fuerza de trabajo y quienes son contratados, dependiendo del tipo de trabajo pueden ser actores muy diversos no necesariamente interesados en la producción de un bien o un servicio determinado como la venta ambulante.

En el primer tipo de trabajo no clásico (asalariados en espacios fijos y cerrados en interacción directa con los clientes) vale la pena detenerse en la parte correspondiente al cliente. El buen trato al cliente es parte muchas veces de lo pactado en la relación laboral. Para el asalariado en el piso de las tiendas Wal-Mart o del MacDonaldis, el interaccionar el trabajador con este actor con eficiencia y cortesía puede ser parte de la regulación formal del trabajo. Frente a un incumplimiento de esta norma el cliente puede acudir a la empresa o a otras instancias de regulación –por ejemplo en el caso de los servicios médicos– para demandar al trabajador, eventualmente puede también recurrir al derecho civil o al penal. Pero lo más interesante podría ser la regulación informal que apela a la ética del trabajador en la atención, a la cortesía o a las buenas costumbres. Dependiendo del caso también pueden influir sobre el trabajador sentimientos de compasión (discapacitados) y la presión simbólica y hasta física de otros clientes que hicieran cusa común con los reclamos de uno. La presión del cliente puede encontrar apoyo en reglas

de la organización que emplea al trabajador -las horas de entrada, igual que las horas de salida o los poros en la actividad del trabajador pueden ser motivos de disputa. Es decir, las reglas burocráticas de la empresa pueden ser usadas por los usuarios y con esto adquirir un carácter tripartito en la práctica la regulación laboral.

Otro tanto se puede decir de reglas sancionadas directamente por el Estado –sanitarias, criminales, mercantiles – que el usuario las puede hacer suyas y esgrimir las frente a un mal servicio por parte del trabajador. Cuando corresponda, las reglas pueden provenir de las organizaciones gremiales o políticas a las que pertenezca el trabajador, o bien a ámbitos desligados del trabajo para actores no clientes como reglamentos de tránsito, sanitarios, de moral pública, etc. (trabajo no clásico tipo II) (Lindón, 2006).

Es decir, podemos encontrarnos en situaciones de imbricaciones de reglamentaciones complejas formales e informales, no exentas de contradicciones y a las cuales los actores pueden apelar en los casos de violaciones o para ganar ventajas en la prestación de los servicios.

3.) Posiblemente el concepto que en caso del trabajo ampliado sintetice a los dos conceptos anteriores y añada otros elementos importantes sea el de *construcción social de la ocupación*. Otra vez, hay que buscar el origen de la discusión en el trabajo asalariado clásico. El concepto de empleo, entendido como ocupación de asalariados para un patrón, mucho tiempo ha sido pensado abstractamente como resultado del encuentro entre oferta de trabajo (fuerza de trabajo diría C. Marx) y demanda de esta, las variables centrales que supuestamente permitirían explicar el empleo serían el salario y el número de puestos disponibles con respecto de los solicitantes de empleo, así como el número de oferentes de trabajo (otros extenderán el análisis hacia la familia). Sin embargo, en el trabajo asalariado el arribar a la obtención de un puesto de trabajo puede ser detallado con mayor precisión. Por el lado de la oferta de fuerza de trabajo, esta oferta es de hecho un tipo de acción emprendida por los que desean emplearse y como todas las acciones sociales, se parte de situaciones que el futuro trabajador no escogió, de puestos disponibles, de sus redes sociales y de sus propias concepciones acerca del trabajo. Parte también de cierta estructura de la familia, en ingreso, en jerarquías, en lo que se considera trabajos legítimos, de redes familiares, de amistad, de compadrazgo que permiten llegar a veces a las fuentes de empleo (Benería y Roldán, 1987). Además, el oferente de mano de obra llega a solicitar empleo con cierta educación, calificación y experiencia laboral, género, etnia, origen urbano o rural y regional, en cierto momento de su ciclo vital. Por otro lado, se sitúa en estructuras macro que pueden aparecer invisibles para el actor pero que influyen en sus posibilidades de empleo, como la coyuntura del crecimiento o crisis de la economía, las estructuras del mercado de trabajo. Por el lado de la demanda de fuerza de trabajo esta tienen que ver con la microeconomía de la empresa, el mercado del producto, ventas, inversiones, exportaciones y la macroeconomía que la impactan (inflación, tasa de cambio,

déficits en cuenta corriente). Pero también con la configuración sociotécnica del proceso de trabajo de la empresa (tecnología, organización, relaciones laborales, perfil de la mano de obra, cultura gerencial y laboral) y las estrategias de la gerencia de manejo de personal, de relaciones laborales, etc. Cuando sea el caso, pueden influir las políticas sindicales de contratación de personal, por ejemplo el dar preferencia a los familiares de los ya empleados. Sin olvidar las restricciones de las leyes laborales o de seguridad social, las políticas sindicales y los contratos colectivos de trabajo.

En el encuentro entre oferta y demanda de trabajo están involucrados sujetos que tienen intereses uno de ser empleado con ciertas condiciones y el otro de conseguir al empleado adecuado, pero estos no actúan con entera libertad, está limitados o impulsados por estructuras micro, mezzo y macro como las mencionadas, pero ubicados en estas los actores conciben la relación de trabajo de acuerdo con sus intereses, experiencia y carga cultural y el encuentro puede coincidir por los dos lados o frustrarse.

En los trabajos no clásicos tipo I, la diferencia más substantiva con los clásicos es la presencia del cliente en el lugar de trabajo y que el producto o el servicio se genera en el momento del consumo (hay un producto material que se vende y consume en el restaurante). Es decir, la construcción de la ocupación depende también directamente del consumidor, que no contrata al trabajador, pero el ser contratado el trabajador por la empresa depende de que aquel esté consumiendo en el acto mismo del trabajo. Es decir, la repercusión del mercado del producto sobre el empleo es directa. Esta preferencia del consumidor no se basa solo en el precio y en la calidad del producto sino también en la atención personal, de tal forma que en la producción social de la ocupación no es posible separar de manera inmediata la demanda de trabajo de la demanda del producto o al menos no se dan en dos fases separadas. Además la presión por parte del cliente de proporcionar un producto-servicio de calidad y afectividad adecuados permanece durante toda la actividad laboral y no forma parte solamente del momento de la contratación del trabajador. Es decir, la construcción social de la actividad es permanente y puede verse coartada por las malas relaciones del trabajador con el cliente, además de con la propia gerencia. Por el lado del cliente su demanda de servicio implica precio y calidad del mismo, pero dentro de la calidad está la calidez de la relación con el trabajador y la organización. En unos casos el producto puede ser de compra venta –compra en un supermercado, servicio tradicional de un banco en sucursal-, en otros el producto se consume en el lugar de trabajo –hospitales, hoteles, restaurantes- pero en todos estos la calidez forma parte integrante del servicio. Este factor puede alterar la demanda del producto y con esto afectar el empleo.

La construcción social de la ocupación se complica en espacios abiertos sean los trabajadores asalariados o no de tipo II (Lindón, 2006). La demanda del producto influye directamente en la construcción de este tipo de ocupaciones, en lo inmediato depende de los clientes. Es decir, un

condicionante directo de estas ocupaciones es el mercado del producto para sintetizar en el que cuentan la inflación, el tipo de producto, el nivel de ingreso de la población. Pero muchos otros agentes pueden ayudar u obstaculizar la constitución de la ocupación. Primero, las posibles organizaciones gremiales no sindicales que pueden permitir o impedir ocuparse, además de los miembros de su comunidad de ocupados o de otras competidoras. En segundo lugar, la influencia de actores no laborales pero que comparten el territorio, como pueden ser agentes públicos intransigentes o condescendientes, los transeúntes y habitantes de la zona –ciudadanos que protestan por la suciedad, por invadir vías públicas, por delincuencia, por el ruido. No habría que olvidar a los proveedores de insumos o de productos para la venta que pueden presionar sobre lo que se ofrece a los clientes y sobre los precios. Sobre estas construcciones de la ocupación pueden influir las reglamentaciones urbanas o rurales, sanitarias, laborales para cuando se emplean asalariados, fiscales, los acuerdos corporativos entre organizaciones gremiales y gobiernos. En esta medida no hay que dejar de lado un concepto ampliado de configuración sociotécnica del proceso de trabajo<sup>2</sup> que implique al cliente como una dimensión importante.

En los trabajos no clásicos tipo III, en los que se trabaja en espacios fijos y cerrados del trabajador, además de lo señalado para el trabajo asalariado y para clientes, proveedores y mercado del producto, habría que añadir la influencia material y subjetiva de la familia por las posibles contradicciones entre espacio y tiempo de trabajo con respecto del necesario para la reproducción familiar (Benería y Roldán, 1987).

En todos los casos, la perspectiva de sujetos implica que las estructuras como las configuraciones sociotécnicas de los procesos de trabajo presionan pero no determinan, que estas presiones pasan por la subjetividad de dichos actores y que la construcción de controles, regulaciones o la propia ocupación implica generar decisiones en interacción con otros sujetos situados también en estructuras de trabajo o de afuera del trabajo y poseedores de capacidad de dar significados.

Finalmente, el problema de la estandarización, rutinización no es exclusiva de las producciones materiales, puede haber estandarización en el trabajo simbólico, por ejemplo la repetición de un show sin interacción con el público, o bien los intentos de la ingeniería del software de estandarizar el diseño de programas, aunque en un extremo el trabajo de creación-invencción esté menos sujeto a la estandarización, como el del artista o el del científico (De la Garza, 2008)

---

<sup>2</sup> Entendemos por configuración sociotécnica de los procesos de trabajo al arreglo conformado por el nivel de la tecnología, el tipo de organización del trabajo, la forma de las relaciones laborales, el perfil de la mano de obra y las culturas gerenciales y laborales

## V. Expansión de los conceptos de Modelo productivo o configuración sociotécnica y estrategias en las unidades socioeconómicas de trabajo no clásico

El concepto de Modelo Productivo ha sido utilizado como un concepto que incorporaría las principales variables que explicarían el comportamiento productivo de la empresa capitalista (Boyer y Freyssenet, 2001). Se ha aplicado sobre todo para grandes y modernas empresas, como las de la industria automotriz terminal. Las variables más comunes que incluye este concepto es la estrategia de negocios, una política productiva, una relación salarial, una forma de gestión y organización de la mano de obra. Son evidentes las ausencias de aspectos tan importantes como el nivel de la tecnología y las culturas laborales y gerenciales y empresariales. Además, en el concepto de estrategia hay que aclarar si tiene una connotación racionalista, actores racionales con capacidad de cálculo de las opciones y adopción de la que da la mejor relación costo beneficio o bien si se trata de una forma de denominar la construcción de la decisión con intervención de estructuras subjetividades e interacciones. Por otro lado, el concepto de modelo tiene un fuerte sesgo funcionalista y de integración funcional entre sus partes, marginando los aspectos contradictorios que pueden incluso definir una configuración. Por estas razones preferimos hablar de configuración sociotécnica del proceso de trabajo, conformada por el nivel tecnológico, la forma de gestión de la mano de obra y de organización del trabajo, el tipo de relaciones laborales, cierto perfil de la mano de obra y culturas del trabajo, gerenciales y empresariales, con posibles contradicciones estructurales entre sus partes y con relaciones duras y laxas entre estas (De la Garza, 2001). Vistos de esta forma, tanto un modelo de producción como una configuración sociotécnica son estructuras en el nivel de la empresa que pueden complementarse a través del concepto de unidad socioeconómica de trabajo que implica estructuras de segundo nivel como serían las relaciones con clientes y proveedores, con el mercado de trabajo local, con culturas e instituciones y actores sindicales y políticos, con el mercado del dinero y de la tecnología, enmarcados en cierta normatividad jurídica no solo laboral, formando o no clusters y cadenas productivas. Y en relación con estructuras de tercer orden como serían las de la macroeconomía, el mercado interno y externo, los intercambios sectoriales económicos. Sin embargo, no basta con definir estructuras de tres niveles para entender el comportamiento de las empresas, porque además de estructuras intervienen sujetos que construyen sentidos e interactúan: en el primer nivel, las gerencias, los mandos medios, los trabajadores y el sindicato cuando exista; en el segundo, empresas que funcionan como clientes o proveedores, o las que financian, venden tecnología, actores gubernamentales, sindicales y políticos; en el tercero actores de las grandes políticas económicas y de aquellos que marcan rumbos en la inversión, la producción, la circulación y las finanzas. Es decir, es un error considerar las estrategias de negocios como si fueran

elementos de una estructura. En primer lugar, en la empresa cabe hablar de diversas estrategias en los procesos de trabajo (dentro de estas tecnológicas, organizativas, de relaciones laborales, de mano de obra y hasta culturales), en las relaciones con el entorno (de clientes y de proveedores, de incorporación de mano de obra, de financiamiento, de adquisición de tecnología, de formación de encadenamientos o asociación con otras empresas, universidades, de relación con sindicatos, con el Estado y los partidos). En el tercer nivel de énfasis en la tecnología, en la mano de obra y su costo o su calificación, de exportación o hacia el mercado interno, etc. Es decir, hay muchos niveles de las estrategias y no pueden quedar reducidas a las de negocios y productivas. El problema es que estas estrategias juegan ciertamente con las configuraciones sociotécnicas y las de las unidades socioeconómicas de trabajo pero en una relación dialéctica, en donde las estrategias no son derivadas mecánicamente de las configuraciones sociotécnicas, puesto que a una configuración pueden corresponder más de una posible estrategia, sino que las estrategias son construidas en ciertas condiciones sociotécnicas y de las unidades socioeconómicas de producción pero pasan a través de las concepciones y cálculos de los gerentes y empresarios en interacción con los trabajadores (a veces con los sindicatos) y en otro nivel con los poderes estatales, políticos, empresariales y sindicales en los niveles locales, nacionales o globales. Estas estrategias se vuelven luego sobre las propias configuraciones sociotécnicas y de las unidades de trabajo en una espiral de posibles transformaciones recíprocas.

Para el caso de los procesos de trabajo no clásicos cabe un concepto ampliado de configuración sociotécnica que en general tendría las siguientes extensiones: 1). En el aspecto de organización y gestión la incorporación de la intervención de clientes y otros actores; 2) En las relaciones laborales otro tanto; 3). En las culturas laborales, gerenciales y empresariales a su vez. 4). El perfil socioeconómico y cultural del consumidor. Adquiriendo en estos procesos especial importancia lo que otros llaman la relación de servicio, es decir, las interacciones simbólicas con actores diversos que no son trabajadores ni directivos de la empresa, con la consiguiente producción y reproducción compartida de significados, de negociaciones y discensos, poniendo en juego códigos cognitivos, emotivos, morales, estéticos y formas de razonamiento formales y cotidianas, y prácticas implicando el establecimiento en la práctica de nuevas configuraciones de relaciones como parte de las configuraciones sociotécnicas. Con este concepto ampliado de configuración sociotécnica y de unidad socioeconómica de trabajo, en muchos sectores no clásicos habría que incorporar las relaciones de la gerencia o los trabajadores con autoridades gubernamentales, con proveedores y clientes, y la intervención en lugar de sindicatos o de las corporaciones civiles de autoempleados o empresariales. Más que una estrategia de los diversos actores involucrados habría que hablar de configuración



estratégica, conformada por relaciones sistémicas o en contradicción, de estrategias parciales como las mencionadas, más las concepciones de los actores en diversos niveles y sus interacciones

## **Conclusiones**

Los trabajos no clásicos, diferentes de la evolución de las manufacturas, pueden implicar la incursión del cliente en el proceso de trabajo y con ello la necesidad de ampliar los conceptos de producción, de control, de relación laboral y de construcción social de la ocupación al menos a un actor más que no es el patrón ni el trabajador. Pero también el trabajo no clásico es aquel en el que el componente simbólico del producto –la producción de símbolos- puede predominar sobre las objetivaciones físicas de los productos. Los productos simbólicos pueden ser objetivados o subjetivados. Pero en ambos casos el núcleo de la actividad de trabajar se realiza en la conciencia del trabajador y no manualmente. De tal forma, que el análisis clásico del trabajo como operaciones físicas de transformación que conllevan subjetividad, no es equivalente a los trabajos de producción simbólica (Archer, 1997). Otras disciplinas tendrían que acudir al auxilio de la sociología del trabajo para entender los procesos de producción de símbolos: las teorías cognitivas, las de la producción de la cultura, las de los sentimientos, las estéticas, las del razonamiento cotidiano (Alexander, 1992) (Sewell, 1992). Por otro lado, puede ampliarse el concepto de configuración sociotécnica construido para empresas de trabajo clásico (cuando ahora el cliente interviene), ampliando también el concepto de producción, de la producción físico-material, a la producción de servicios, incluyendo la producción simbólica material e inmaterial. En el caso del comercio, los bancos y las finanzas, excluidos en el análisis de la economía política de Marx del ámbito de la producción, habría que dar la discusión en un análisis posterior centrado en el problema de la creación de valor. De cualquier forma, todas las actividades económicas, sean de producción o de circulación en el sentido clásico implican trabajo, de tal forma que el concepto de configuración socioeconómica de producción sería más comparable para cualquier sector de la economía incluyendo el de gobierno, al tomarlo como configuración socioeconómica de trabajo. En la misma medida, el otro concepto de unidad socioeconómica de producción pudiera homogeneizarse en el de unidad socioeconómica de trabajo. Ambos pueden ampliarse para los trabajos no clásicos a condición de que incluyan a los sujetos pertinentes y no sólo los directamente que laboran o compran o venden fuerza de trabajo según sea el caso, y que se admita como trabajo no sólo el que genera productos físico-materiales, sino simbólico-materiales e incluso en la forma inmaterial. Bajo estas consideraciones el concepto de configuración de estrategias empresariales o gerenciales es más pertinente que el de estrategia, porque las estrategias para diferentes niveles pueden ser coherentes o no, no necesariamente

formar un sistema. Asimismo, cabe investigar la construcción de dichas configuraciones estratégicas bajo el supuesto de que las configuraciones estructurales (sociotécnicas de los procesos de trabajo, de las unidades socioeconómicas de trabajo y las macrosocioeconómicas políticas) no determinan las estrategias sino que estas resultan de la interacción entre actores diversos en situaciones estructurales pero también con capacidades de construcción de significados (Bloch, 1983). En estas interacciones los sujetos cooperan, disienten o se conflictúan puesto que nunca se puede ignorar el problema del poder, además del interés. Finalmente, la ampliación de los conceptos de producción y trabajo debería conducir a rediscutir el de identidad (Dubet, 1999) y acción colectiva (Melucci, 2001 (Retamozo, 2006), así como de las posibilidades de constitución de sujetos del trabajo en condiciones no clásicas (Boltansky y Chapello, 2002 (Bouffartigue, 1997).

## **Bibliografía**

Alexander, J. (1992) *Las Teorías Sociológicas desde la Segunda Guerra Mundial*. Barcelona: Gedisa.

Archer, M. (1997) *Cultura y Teoría Social*. Buenos Aires: Nueva Visión.

**Barreto, H. (1999) “Concepto y Dimensiones del Trabajo Decente”, *Boletín CITREFOR*, No. 151. Lima: OIT.**

Bauman, Z. (2004) *Modernidad Líquida*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Bauman, Z. (2004a) *La Sociedad Sitiada*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

Bauman, Z. (2005) *Modernidad y Ambivalencia*. Barcelona: Anthropos.

**Benería Lourdes y Martha Roldán (1987), *The Crossroads of Class and Gender. Industrial Homework, Subcontracting and Household Dynamics in Mexico City*. Chicago: The University of Chicago Press.**

Berger, P. y T. Luckmann (1979) *La Construcción Social de la Realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.

Bloch, E. (1983) *Sujeto-Objeto. El pensamiento de Hegel*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.

**Boltansky, L. y Chapello, E. (2002) *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.**

**Bolton, S. (2006) “Una Topología de la Emoción en el Lugar de Trabajo”, *Sociología del Trabajo*, No. 57, primavera.**

**Bouffartigue, P. (1997) “¿Fin del Trabajo o Crisis del Trabajo Asalariado?”, *Sociología del Trabajo*, No 29**

**Camaño Rojo, E. (2005) “Las Transformaciones del Trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del trabajo atípico”, *Revista de Derecho*, Julio, v.18, No. 1, pp. 25-53.**

**Castells, M. y Yuko Aoayama (1994) “ Paths Toward the Information Society: employment structure in G-7 countries, 1920-1990”, *International Labor Review*, 133, 1.**

**David, P. y D. Foray (2002) “Fundamentos Económicos de la Sociedad del Conocimiento”, *Comercio Exterior*, V. 52, No. 6, Junio.**

**De Grip, A., J. Hoevenberg y E. Willems (1997) “Atypical Employment in the European Union”, *International Labour Review*, V. 136, No. 1, Primavera.**

**De la Garza, E. (1997) “Trabajo y Mundos de Vida” en H. Zemelman (coord.) *Subjetividad: umbrales del pensamiento social*. Barcelona: Anthropos.**

De la Garza, E. (2001) “La Epistemología Crítica y el Concepto de Configuración” , *Revista Mexicana de Sociología*, No. 1, Año LXIII, enero-marzo

De la Garza, E. (2006) “¿Hacia donde va la Teoría Social?” en *Tratado Latinoamericano de Sociología Latinoamericana*. Barcelona: Anthropos

De la Garza E, et al. (2007) “Crítica de la Razón Parapostmoderna”, *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, Año 13, No. 19

De la Garza, E. (2008) “La Querrela de las Identidades” en *Trabajo, Identidad y Acción Colectiva* (en proceso de edición). México, D.F.: Plaza y Valdés-CLACSO

Dubar, C. (1991) *La Socialisation. Construction des Identités Sociales et Professionnelles*. París: Armand Collin Ed.

Dubet, F. (1999) *¿En que Sociedad Vivimos?* Buenos Aires: Lozada.

Durand, J.P. (2004) *La Chaîne Invisible*. París : Seuil

Eagleton, T. (2006) *La Estética como Ideología*. Madrid: Trotta.

**García, B. (2006) “ La situación laboral actual: marcos conceptuales y ejes analíticos pertinentes”, *Trabajo*, No. 3, Diciembre**

Godolier, Maurice (1989), *Lo ideal y lo material*, Madrid, Taurus Humanidades. Gintis. Herbert (1983).

**Handy, C. (1986) *El Futuro del Trabajo Humano*. Buenos Aires: Ariel.**

**Jurgens, U. (1995) “Shaping the Future of Work”, *British Journal of Industrial Relations*, 33, 4, diciembre.**

**Lara, Sara (2006) “El Trabajo en la Agricultura” en *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*. Barcelona: Anthropos.**

**Lindón, A. (2006) “Cotidianeidad y espacialidad: la experiencia de la precariedad laboral” en *La Experiencia de la Ciudad y el Trabajo como Espacio de Vida*. México, D.F.: Miguel A. Porrúa.**

Luria, Leontiev y Vigotsky (2004) *Psicología y Pedagogía*. Madrid: Akal

Melucci, A. (2001) *Challenging Codes. Collective action in the information age*. Cambridge: Cambridge University Press.

**Micheli, J. (2006) “El Trabajo en la Sociedad de la Información”, *Estudios Sociológicos*, V. XXIV, No. 70, enero-abril**

**Moore, H.L. (1995) “The Future of Work”, *British Journal of Industrial Relations*, 33,4, diciembre**

**Muckenberger, U. (1996) “Towards a New Definition of Employment Relationship”, *International Labor Review*, V. 135, No. 6.**

**Offe, C. (1998) *La Sociedad del Trabajo, Problemas Estructurales y Perspectivas de Futuro*. Madrid: Alianza.**

**Portes, A. (1995) *En Torno de la Informalidad*. México, D.F.: Miguel A. Porrúa.**

**Reglia, Ido (2003) “Lavori Atipici, Nuovi, Non Standard”, *Sociología del Lavoro*, 97, p. 38.**

**Retamozo, M, (2006) “El Movimiento de los desocupados en Argentina”, Tesis de doctorado en investigación en ciencias sociales, FLACSO**

**Rifkin, J. (1996) *El Fin del Trabajo*. (Madrid: Trotta).**

**Salas, C. (2006) “El Sector Informal”, en E. de la Garza (coord.) *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*. Barcelona: Anthropos.**

**Shutz, A. (1996) *Fenomenología del Mundo Social*. Buenos Aires Paidós.**

Shutz, A. (2003) *El Problema de la Realidad Social*. Buenos Aires: Amorrortu

Shutz, A. (2003a) *Estudios Sobre la Teoría Social*. Buenos Aires: Amorrortu

Shutz, A. y T. Luckmann (1973) *Las Estructuras del Mundo de la Vida*. Buenos Aires: Amorrortu.

**Senise, M.E. (2001) *Empleo Atípico y Mercado de Trabajo Atípico*. Granada: Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Granada.**

Sewell, William, (1992) “A theory of Structure: duality, Agency and Transformation”, *The American Journal of Sociology*, Volume 98, Núm. 1 (jul., 1992), 1-29.

**Thompson, P. (1983) *The Nature of Work*. Londres: McMillan.**

**Tokman, V. (1987) *El Sector Informal Hoy*. Chile: OIT.**

**Zucchetti, E. (2003) “Un Mercato del Lavoro Plurale”, *Sociología del Lavoro*, 97, p. 25**