

TRABAJO NO CLÁSICO. ORGANIZACIÓN Y ACCIÓN COLECTIVA EN TRABAJADORES NO CLÁSICOS

Enrique de la Garza Toledo¹

2011

El objetivo de este ensayo es profundizar en el concepto ampliado de Trabajo, de Relación Laboral y de Construcción Social de la Ocupación (De la Garza, 2006), introduciendo la noción de trabajo no clásico (De la Garza, 2008) discutiendo acerca del concepto de servicios, en especial sobre su carácter de “intangibles” y su problematización al considerar a los clientes, a otros actores no laborales, las intersecciones de las esferas de la producción y la reproducción, así como del Derecho y el impacto del Trabajo en este tipo de actividades en la identidad y la acción colectiva.

Notas breves son introducidas con respecto de la relación entre valor de las mercancías y trabajo inmaterial. Los ejemplos que se tomarán forman parte de una investigación empírica ya concluida para ocupaciones no clásicas específicas realizada en la ciudad de México en vendedores ambulantes semifijos, fijos, que venden dentro de los vagones del metro (vagoneros), taxistas, microbuseros, choferes de metrobús, así como empleados de Wal Mart, MacDonals, Call Centers, Extras de televisión y empresas de diseño de software. De tal manera que las afirmaciones empíricas están basadas en esta investigación, en otros contextos pueden ser diferentes, es decir no agotan el complejo ámbito del trabajo no clásico, en todo caso permite advertir de formas que no necesariamente se presentan entre los clásicos²

1. Acerca del concepto de Trabajo

¹ Profesor investigador del postgrado en estudios laborales de la UAMI, email: egt@xanum.uam.mx.
Página web: <http://docencia.izt.uam.mx/egt>

² Los resultados empíricos caso por caso podrán consultarse en Enrique de la Garza Toledo (2011) Trabajo no Clásico, Organización y Acción Colectiva, Vol. I y II. México, D.F.: Plaza y Valdés-UAM (en proceso de edición)

Hemos considerado como Trabajo no solo al asalariado o bien que genera productos para el mercado, sino toda actividad human encaminada a producir bienes o servicios para satisfacer necesidades humanas, transformando un objeto de trabajo, utilizando medios de producción, puestos en operación a través del trabajo visto como interacción de los hombres (trabajadores) con los dos primeros y entre sí (De la Garza, 2002).

El carácter de valor de uso de un producto no solo depende de sus características físicas sino de que sea valorado como tal, histórica y socialmente. La definición anterior está abierta a que la producción sea material o inmaterial, es decir, genere productos objetivados, separables de quien los produce y de quien los consumirá, o bien productos que solo existen en el mismo momento de su producción y que son automáticamente consumidos e incorporados a la subjetividad o corporeidad del consumidor (Marx, 1974).

Considerar al trabajo y a productos materiales como el centro necesario de la producción y de la riqueza social apunta a un materialismo primitivo que irónicamente podríamos denominara "materialismo fisicalista", en tanto tener implícito que lo material se reduce a lo físico y se ubica en una polémica propia del siglo XIX acerca de la relación entre materia y conciencia, Hay también en esa posición un naturalismo en cuanto a cuales valores de uso serían fundamentales y que estos deberían de ser los productos físicos necesarios para la subsistencia de los seres humanos (alimentos, vivienda, vestido), que pudo ser cierto para buena parte de la Historia de la Humanidad pero que ha sufrido cambios en la medida en que la riqueza social se incrementa y se vuelven necesarios valores de uso que en otras épocas no existían o fueron vistos como superfluos. Sería el caso del automóvil o ciertas diversiones como el cine o la televisión (Boltansky y Capello, 2002).

Es decir, el concepto de lo material no puede reducirse a lo físico, el concepto debe precisarse para incluir a todo lo objetivado, sea físico o simbólico (Lukacs, 1975). Esta definición se aparta también de definiciones constructivistas extremas que tienden a reducir toda realidad a como la concibe el sujeto, es decir a su subjetividad (Potter, 1998). Es cierto que las visiones sobre lo real de los sujetos están siempre mediadas por prenociones pero eso no autoriza a pensar que de lo único que es posible hablar es de dichas prenociones o sus imaginarios contruidos subjetivamente (Archer,

1997). Hay un campo en la realidad para lo no conciente, que existe y presiona a los sujetos más allá de sus concepciones sobre el objeto (Alexander, 1995). De esta forma, el problema clásico de la relación entre materia y conciencia se ha transformado en el siglo XX acerca de cuales son las relaciones entre estructuras (concientes o no concientes), subjetividades (formas de construir significados que incluyen pero no se reducen a la cultura) y acciones (De la Garza, 2006). De tal manera, que la construcción de significados (actualización del antiguo problema de la conciencia) no puede verse simplemente como epifenómeno de la materialidad, sino que se vuelve realmente un problema en construcción (Berger y Luckmann, 1979). En esta actualización, lo objetivado tiene un papel en la constitución de la acción, pero sus relaciones con esta y con la subjetividad o proceso de construcción de significados debe investigarse en concreto sin reduccionismos (De la Garza, 1992). Lo objetivado puede cristalizar en estructuras y artefactos que no determinan la acción sino que la acotan, presionan, canalizan y en todo caso la mediación de la subjetividad es indispensable para explicar la acción (Heller, 1977).

Lo material como objetivado puede ser algo físico (un edificio que construyeron los hombres y que no existe solo en el momento de la práctica de sus creadores) pero también puede ser simbólico (Schutz, 1996). La objetivación de símbolos o códigos para construir significados es parte de una tradición muy cara a la Sociología y a la Antropología. Desde Durkheim y su concepto de conciencia colectiva que no se reduce a las individuales, pasando por Parsons y su idea de subsistema cultural que diferencia claramente del de la personalidad el que transcurre en la subjetividad, al de significados objetivos de Schutz (Schutz, 1996), socialmente aceptados. En esta línea la objetivación o sanción social de los significados podría afinarse un poco más bajo la diferenciación entre signo, sentido y significado. Reservando este último a los que en concreto construye el sujeto para comprender y actuar en la situación concreta y que transcurre en la subjetividad que puede ser social además de individual (Gurvitsch, 1979). Pero el proceso concreto de crear significados para la situación concreta utiliza como materia prima códigos o sentidos de la cultura que están socialmente aceptados, el sujeto a partir de estos puede hacer reconfiguraciones o reconstrucciones según su grado de autonomía con respecto de las formas culturales dominantes y en función de lo rutinario o extraordinario de los eventos que requieren de ser significados (Cicourel, 1974). Es decir, una forma de objetivación es de sentidos o códigos de la cultura que tendrían también una existencia

transindividual aunque finalmente requieren como todo lo social de su actualización. Los códigos objetivados de la cultura pueden ser de diversos órdenes: morales, emotivos, cognitivos, estéticos (De la Garza, 2007).

Por otro lado, puesto que la relación con el mundo de los hombres es simbólico-práctica, los objetos de trabajo, medios de producción, productos e interacciones en los procesos de trabajo están también investidos de significados (De la Garza, 1997). En esta medida en los productos del trabajo puede haber énfasis diversos de lo físico y de lo simbólico pero finalmente todos los trabajos incluyen las dos dimensiones en todas sus fases, así como en las operaciones de compra venta. Cuando se habla de producción material no hay que entender solamente la que genera productos físicos objetivados, puede implicar la generación de símbolos objetivados como el diseño de software. En esta lógica resulta superficial decir que la producción inmaterial es la de generación de conocimiento o bien la emocional. Porque ambas pueden ser objetivadas –símbolos cognitivos como una fórmula matemática o emociones nacionalistas socialmente aceptadas- o bien existir solo en la subjetividad del consumidor como el resultado del espectáculo musical en vivo (Bolton, 2006). Además, lo cognitivo y lo emotivo no serían sino dos de más campos de los significados, al menos faltarían el moral y el estético. Mucho más riguroso que Negri (Negri y Hardt, 2005) resulta Marx al hablar de trabajo inmaterial, en tanto aquel en el que se comprimen las fases de producción, circulación y consumo en un solo acto, en el que el producto solo existe en la subjetividad del consumidor como en la obra de teatro (Marx, 1974).

En esta línea de razonamiento aparece el problema del valor de las mercancías sean materiales o inmateriales. El valor no tiene que ver con algo físico, aunque en ciertas mercancías fuera su forma de existir, ni tampoco con su valor de uso, aunque el valor implica al valor de uso. En trabajos premercantiles o no mercantiles, se pueden generar valores de uso sin valor y lo mismo puede hablarse de valor en la producción de bienes que de servicios. Es decir el valor no es algo físico sino resultado de un tipo de relación social de producción encaminada a generar mercancías, que si no se venden su valor no se concretiza. Es decir el valor de una mercancía de acuerdo con la teoría del valor trabajo depende de la cantidad de trabajo incorporada a la misma, pero también de que este valor sea sancionado socialmente en un mercado. La cantidad de Trabajo incorporada o “energía de trabajo” no puede asimilarse al concepto de energía de la física, implica desgaste físico pero también intelectual. Actualmente este concepto de dimensión intelectual del

trabajo incorporado puede ser insuficiente o puede profundizarse a través del concepto de subjetividad como proceso de dar significados, de decidir, planear, monitorear entre concepción y ejecución. Al menos desde los años ochenta del siglo anterior se sabe que para trabajar no solo se ponen en juego cogniciones (saberes en el sentido de la ciencia y de la práctica) sino también emociones, sentidos morales y estéticos que influyen en como se trabaja y en el resultado del trabajo y guían los movimientos físico corporales (Castells, 1999). De tal forma que la “energía de trabajo” es físico corporal y subjetividad vinculados a las tareas productivas, todo esto con mayor o menor énfasis. El trabajo de cavar con pala un pozo puede poner en juego más a la fuerza física del cuerpo que el diseño de un software, este es más simbólico cognitivo aunque requiera de escribir o teclear físicamente. Por tanto, la cantidad de Trabajo incorporado implica siempre las dos dimensiones, los factores blandos que influyen en la producción, la productividad o la calidad, como la cultura, la identidad, la iniciativa, la capacidad de trabajar en grupo son actualmente ampliamente reconocidos como fuerzas productivas (David y Foray, 2002).

Reconocer los aspectos corporales físicos y subjetivos de la fuerza de trabajo y del trabajo incorporado es considerar que la relación con los objetos de trabajo, medios de producción, producto, así como las interacciones en el trabajo están embebidas de significados. Esta incorporación en el producto de lo físico y los significados conforma el trabajo incorporado que de cualquier forma necesita ser validado en el mercado. En esta validación influye el costo de producción como parámetro pero también la necesidad de disponer de un valor de uso por el comprador. Estas necesidades son también sociales y, por tanto, no dependen solamente de las características físicas del producto sino de cómo se han acuñado los patrones de consumo y son valorados socialmente (Braudillard, 1987). Es decir, el valor de uso también tiene una dimensión física y otra simbólica, de tal forma de que la demanda de un valor de uso no es solo por su forma física sino también simbólica (el valor de un alimento no depende solamente de la cantidad de proteínas, minerales, etc., sino también de su aprecio social que cambia histórica y culturalmente e incluso puede tener significados de clase) En la producción material ambas son objetivadas, en la inmaterial el producto se incorpora a la subjetividad del consumidor en el mismo momento de su producción. Es decir, el peso que en el mundo tienen los servicios en las economías no debe preocupar a los defensores de la teoría del valor trabajo.

2. Los Servicios

El Capitalismo moderno se inició sobre todo con la producción físico material –que no excluye a lo simbólico- de las manufacturas (textiles) o las minas y el concepto moderno de Trabajo giró en torno del de la fábrica, entendida como concentración de obreros asalariados –con clara relación capital/trabajo- en un mismo espacio físico, trabajando una jornada diferente del tiempo de ocio, con máquinas y una división del trabajo: Este tipo de producción fue el eje del desarrollo capitalista hasta mediados del siglo XX. Las teorías económicas, sociales y del trabajo se construyeron teniendo en mente al obrero de fábrica, así como las propuestas de organización, formas de lucha, demandas, derechos e instituciones mediadoras entre empresas, sindicatos y Estado (Bouffartigue, 1997). Sin embargo, desde la segunda parte del siglo XXI muchas economías industrializadas se han convertido en otras de servicios y en países del tercer mundo los servicios precarios dan ocupación a una parte muy importante de la mano de obra y representan también la parte mayoritaria del PIB (Cortés, 2000). Para la Economía convencional no ha sido un problema dar cuenta de esta transformación, porque en esta concepción lo mismo agregan valor las actividades industriales en sentido restringido (manufactura, extractivas, electricidad-gas y construcción) que lo agropecuario y los servicios, el comercio, las finanzas y hasta las actividades públicas.

Desde el punto de vista del proceso de trabajo la cuestión se simplifica relativamente, porque independientemente que la teoría del valor trabajo excluya a las últimas mencionadas de la generación de valor, en todas estas hay procesos de trabajo y, en particular hay quien ha definido los servicios como actividades que generan productos intangibles (Castells y Aoayama, 1994). Este concepto no deja de ser simplista porque intangible significa que no puede tocarse, lo que remite a uno solo de los sentidos físicos del hombre, el del tacto. Situación diferente es si se hubiera considerado que no pueden ser observados a través de los sentidos (vista, oído, gusto, olfato, además del tacto), porque un servicio musical puede ser percibido por el oído, el postre en el restaurante con el gusto o el olfato (Lucchetti, 2003). Por lo tanto intangible no es lo mismo que no físico (el sonido puede ser muy físico), en todo caso lo tangible se trataría de lo físico cuya forma y volumen puede ser percibida por la vista y no solo tocada, es decir los productos industriales.

Pero esta rudimentaria distinción tiene las siguientes complicaciones:

- 1). Que lo objetivado no es solamente lo que genera la industria o la agricultura, sino que puede haber intangibles objetivados (el programa de software)
- 2). Que hay servicios en que una parte es tangible, como el alimento en el restaurante, además de que la producción tangible involucra muchas operaciones o fases intermedias intangibles como el diseño, la contabilidad, la comunicación.
- 3). Muchos productos intangibles pueden ser observados a través de los sentidos como la música de un concierto o se puede observar el cambio de coordenadas de tiempo y espacio en el transporte de pasajeros.
- 4). La captación de tangibles siempre tiene un componente de intangible, el bello auto.

Esto apunta a la necesidad de pasar a conceptos más finos que el de tangible o intangible, como puede ser la distinción entre producción y trabajo material (objetivable) e inmaterial (subjetivable), de tal forma que un aparte de lo material sería intangible (De la Garza, 2007). Es el caso del diseño de software, el objeto a transformar son símbolos o programas anteriores objetivados, el medio de producción puede ser físico material como la computadora, pero también el propio conocimiento y la fuerza de trabajo es sobre todo subjetivo cognitiva, es decir la capacidad del programador de crear un nuevo programa, que como producto es eminentemente un sistema de símbolos que como algoritmo permite solucionar ciertos problemas. No están exentas las interacciones con miembros de un equipo, o con líderes de proyecto e incluso a través de la red con la comunidad de programadores que se apoyan. Aunque pareciera no ofrecer retos este tipo de servicio con producto simbólico objetivable, su alto contenido simbólico implica repensar que es tiempo de trabajo –puesto que el programador puede seguir pensando en soluciones al problema fuera de la jornada formal de trabajo-; relación laboral –cuando se puede comunicar a través de la red con una comunidad de programadores que rebasa a los compañeros formales de trabajo y que puede cooperar en las soluciones; calificación del programador sobre todo en habilidades cognitivas que no son el resultado lineal del conocimiento formal; división del trabajo y si las operaciones de diseño se podrían estandarizar como pretende la metodología de la llamada ingeniería del software; si hay una identidad de “oficio” con orgullo de capacidad cognitiva y en que consiste esta capacidad, que decíamos no se reduce a la repetición o aplicación de

conocimientos escolásticos sino que intervienen dosis importantes de imaginación, intuición, creatividad no sistematizables o reducibles a rutinas.

5). Los servicios que implican el trato directo con el cliente en el momento en que el servicio se presta, que pueden ser cara a cara o virtualmente a través de las telecomunicaciones, con la particularidad de que sin clientes presentes no habría servicio, de tal forma que una parte de lo que se vende es el trato a dicho cliente, al grado de que en algunos puede ser la dimensión mercantil más importante. El cuidado de bebés implica tangibles (alimentos, limpieza, etc.) y el trato, hay quien valora en este servicio más lo segundo que lo primero.

6). Servicios no interactivos con el cliente: televisión, radio

7). Servicios en los que es crucial la apropiación del espacio, como en la venta ambulante, que pueden cruzarse con los anteriores:

a). Que se prestan en espacios cerrados en los que durante la producción no hay contacto con el cliente/en espacios abiertos pero solo para clientes (restaurante)/en espacios públicos abiertos a la ciudadanía pero en un punto fijo (venta callejera)/en el hogar/sin un punto específico en el espacio, móvil (venta a domicilio, taxis).

Esta problematización del concepto de servicios tiene repercusiones en el contenido o la necesidad de ampliar los de control sobre el trabajo, relación de trabajo y construcción social de la ocupación.

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

Primero, en cuanto al control sobre el proceso de trabajo³. 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

³ 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.

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, 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 (Aronowitz, 1992)..

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, en la familia, 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 (Cohen, 1996).

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. En nuestra investigación en esta categoría entrarían los trabajadores de MacDonalds y Wal Mart, en los que encontramos niveles de medio al alto de estandarización de las tareas, incluso en MacDonalds nos hemos atrevido a mencionar que se trata de un proceso de trabajo taylorizado para los trabajadores e intentos de taylorizarlo para la clientela, al igual que en Wal Mart. De hecho en el diseño organizacional de las gerencias de estas empresas se contempla explícitamente que los clientes “trabajen” para poder recibir los servicios. Se trata de trabajos de baja calificación (acomodadores o cajeras en Wal Mart y empleados de restaurantes de MacDonalds) con bajos salarios, escasas prestaciones y mucha discrecionalidad por parte de las gerencias, hay sindicatos pero son de protección. El control sobre el trabajo está muy formalizado a partir de manuales, supervisores, cámaras, el “cliente sospechoso” y los propios empleados. Las empresas tratan de infundir una ideología de pertenencia a una familia, pero sobre todo se trata de procesos muy controlados por las gerencias, con miras también a desactivar rápidamente cualquier intento de organización independiente. Las luchas en México en estas empresas se han dado por excepción, reportamos una en Wal Mart que si prosperó, gracias a que un sindicato corporativo lo negoció en el nivel estatal, en tanto que otra más independiente ha chocado con todo el aparato administrativo y jurídico laboral que soporta a los sindicatos de protección. En estas empresas, la presencia del cliente es muy

importante y frente al mismo se generan sentimientos ambivalentes, por un lado de darle un buen servicio, por el otro de ser uno de los que presionan y a veces acusan a los trabajadores de negligencia. Cuando alguna lucha ha prosperado ha sido gracias a la formación o negociación externa a los lugares de trabajo.

La situación se complica para los trabajadores en la venta de bienes o servicios ambulantes, el trabajo del taxista, del microbusero, que se realiza en locales o lugares fijos o móviles pero en espacios abierto a las interacciones con 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 hace francamente complejo al 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. Para nuestra investigación en esta categoría se encuentran los vagoneros, ambulantes, tanguistas, taxistas, microbuseros y metrobuseros. Por la multiplicidad de actores involucrados con su trabajo y la eventualidad de muchas de las intervenciones de estos, necesitan estar en un estado permanente de alerta, aunque su referente principal de negociación y conflicto es el gobierno que actúa como un cuasi patrón que gestiona el uso de los espacios públicos. En estas negociaciones son cruciales las organizaciones de los trabajadores que

comúnmente con los gobiernos establecen regulaciones de cómo trabajar –uso del espacio, registro de trabajadores, jornadas, etc. El aspecto central de los conflictos y del control sobre el trabajo es el uso del espacio, sea relativamente fijo o en general la ciudad.

El tercer tipo de trabajo no clásico, tipo III, en espacios fijos y cerrados privados, empresariales, o bien confundidos con los 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. Para nuestra investigación fueron los casos de los diseñadores de software y de los extras de televisión en sus modalidades empresariales. Son casos extremos, aunque en ambos se trata de trabajadores con cualidades en el ámbito de los significados. Para los diseñadores de software la capacidad cognitiva, para los extras de imagen estética de su físico. Ambos son trabajadores poco protegidos, aunque los diseñadores pueden tener salarios más elevados y basar su seguridad en el empleo no en la contratación sino en sus cualidades cognitivas que se acercarían a un nuevo concepto de oficio. Los extras son todos eventuales, sujetos al despotismo de quienes los contratan, que pueden ser sindicatos, agencias de contratación de personal o productoras. En estos trabajadores se genera un gran resentimiento, derivado de los desprecios y mal tratos, bajos salarios, pero también de la frustración de no llegar a ser actores.

En cuanto a 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 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 (Durand, 2004) como interacción social, con sus atributos de práctica e intercambio de significados dentro de determinadas estructuras, los actores a considerar no tendrían 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 generación de un bien o un servicio determinado como la venta ambulante los inspectores (Jurgens, 1995).

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 MacDonalds, 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 causa 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 imbricación 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.

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) (Benería y Roldán, 1987). 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 (Barrere y Agnés, 1999)). 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 (Bordieu, 1992). 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 impacta (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 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 trabajo² 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, además de lo señalado para el trabajo asalariado y para clientes, proveedores y mercado del producto,

² 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

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)

4. La identidad

A continuación abordaremos el problema de constitución de Identidades colectivas en trabajadores no clásicos. El concepto de Identidad no formaba parte del arsenal clave de la sociología hasta los años setenta, conceptos cercanos como el de Conciencia Colectiva de Durkheim, Conciencia de Clase de Marx o Ethos de Weber no corresponden exactamente a este concepto (Dubet, 1989). En Parsons se menciona pero es marginal, a diferencia de la psicología clínica que de tiempo atrás le dio importancia relacionada con los trastornos psicológicos. El concepto de Identidad se volvió importante en Sociología desde los años ochenta y su irrupción tuvo que ver con las teorías de los nuevos movimientos sociales que nacieron en los setenta (Murga, 2006) (Di Giacomo. 1984). Para estos nuevos movimientos sociales –estudiantiles, feministas, ecologistas- la explicación no podía encontrarse en la adscripción de clase de los participantes y se buscó en ámbitos culturales y subjetivos, al grado de convertirse en un concepto central relacionado ya no solo con movimientos sociales sino con el papel del hombre en la sociedad postmoderna, vinculado a la pérdida de sentidos, de proyectos de idea de futuro (Castel, 2004) (De la Garza

(coord.), 2005). Sin llegar al extremismo postmoderno, desde los noventa aparecen las teorías que vinculan la discusión sobre Identidad al funcionamiento flexible de los mercados de trabajo, a la fluidez en las ocupaciones, en las trayectorias laborales y de vida que conducirían a una pérdida de identidad, en especial de los trabajadores (Sennet, 2000) (Dubet, 1999).

En la investigación sobre trabajadores no clásicos nos hicimos la misma pregunta, ¿Pueden este tipo de trabajadores que contrastarían con los antiguos obreros de industria identificarse, generar acciones colectivas y organizaciones a partir de su Trabajo? Antes tenemos que profundizar sobre el concepto de identidad, en particular de la colectiva.

La relación entre Trabajo e Identidad muchos la han idealizado en el trabajo de oficio, es decir, de un gremio de trabajadores autoconsiderados y también visto por los externos como poseedor de capacidades especiales para generar un producto, capacidades que requerirían de un aprendizaje prolongado no escolar sino en la práctica, en el que el producto sería motivo de orgullo para su creador por su calidad única. Sin duda que este problema estuvo presente como fuente de conflicto cuando a raíz de la revolución industrial los artesanos incorporados a las fábricas, controlados por las máquinas y posteriormente taylorizados y fordizados, perdieron socialmente sus calificaciones dando origen a la clase obrera moderna, industrial, que no necesariamente se identifica con su oficio. Todavía, en una etapa anterior al maquinismo capitalista, los trabajadores asalariados podían hacer valer su saber hacer al ser el proceso de producción no una cadena de máquinas sino de hombres y todavía depender la calidad del producto de sus habilidades. Pero en la gran producción del siglo XX este tipo de trabajo había desaparecido y no había una razón para que el obrero estandarizado y rutinizado, sometido a una minuciosa división del trabajo se sintiera orgulloso de su trabajo, de tal forma que la famosa crisis de las identidades obreras con el producto de su trabajo data primero de la revolución industrial, y luego fue un fenómeno que en la gran empresa sucedió hace más de 100 años. Sin embargo, fueron esos obreros descalificados, no apegados a su trabajo ni mucho menos a su producto los que protagonizaron las más duras luchas del movimiento obrero en el siglo XX (Hayman, 1996). Su identidad ya no era con su trabajo o con su producto, sino con su comunidad de obreros y en sentido negativo, como los explotados, los exprimidos con la intensificación del trabajo, que se reflejaba en malas condiciones de vida. Eso fue lo que los identificó y no el oficio o la profesión. En etapas posteriores la identificación

también pudo ser con sus sindicatos o partidos políticos como medios de lucha. Es decir, para la acción colectiva de los trabajadores no importa solamente la identidad con el trabajo, como actividad concreta y con su producto, que incluso fue en el siglo XIX un obstáculo para la formación de identidades más amplias (el carpintero que se consideraba muy diferente del herrero) y que llevó inicialmente a la formación de sindicatos diferenciados por oficios (Melucci, 2001). La homogeneización del maquinismo y de la organización científica del trabajo contribuyeron a que los obreros se vieran como semejantes, pero esta apreciación no podía surgir como por arte de magia de unas estructuras, sino que se vio mediada por procesos de abstracción de las diferencias vinculados con prácticas, sobre todo de luchas, y por ideologías que así lo proclamaban, que enraizaban sobre todo cuando los conflictos de clase se presentaban (De la garza, 2002).

Es decir, la Identidad con el Trabajo como problema no puede quedar reducido a la que puede darse con la actividad concreta y el producto generado, porque lo que los teóricos de la crisis de las Identidades están realmente discutiendo es la crisis del movimiento obrero actual. En esta medida la Identidad con el Trabajo tiene que manejarse en forma ampliada, primero con la actividad productiva propiamente y con su producto, a semejanza de la identidad del oficio. Pero, decíamos, la historia del movimiento obrero no es simplemente la de las identidades de oficio agredidas, sino principalmente las de obreros no de oficio que se levantaban por sus condiciones de trabajo y de vida negativas, incluso se levantaban por no sentirse identificados con su trabajo y estar forzados a vender su fuerza de trabajo para subsistir. De esta forma, la segunda dimensión de la identidad de los trabajadores puede ser consigo mismos y no necesariamente por el orgullo de ser asalariados sino también por los agravios recibidos por el no obrero vinculado a la producción. Habría que añadir la identidad que en cierta época dieron los sindicatos, como organismos de lucha, de aglutinamiento, e incluso los partidos obreros (De la Garza, 1999). En síntesis el problema del Trabajo y la Identidad deben entenderse tanto como Work como Labor y en este ámbito emprender la discusión actual, que no queda saldada al pensar en la crisis de la identidad del obrero con su trabajo, la del obrero de oficio o del artesano ante el advenimiento del capitalismo, problema anacrónico en el contexto actual (Muckenberger, 1996).

Dice Norbert Elias que la identidad individual no se entiende sin la colectiva y la identidad es un proceso no una condición, de abstracción de las diferencias y de destacar lo que asemeja, de tal

manera que las fuentes de identidad pueden ser muy muchas (nación, etnia, juventud, género, escolar, trabajo en sentido ampliado, etc.) y no sería el caso de intentar una lista exhaustiva. Aunque la que ahora interesa es la que se vincula con el trabajo, que como decíamos se traduce en identidad de los trabajadores para eventualmente realizar acciones colectivas. Iniciaríamos diciendo que la identidad aunque se forja finalmente en el ámbito de la subjetividad –la identidad como configuración subjetiva para dar sentido de pertenencia a un grupo- tampoco puede desligarse de las prácticas ni de las estructuras en que interaccionan los sujetos sociales (De la Garza, 2001). A raíz de las prácticas los sujetos pueden llegar a la identidad puesto que esta tiene también aspectos reflexivos aunque otros que permanecen implícitos. Las identificaciones no solo dependen de los espacios de relaciones sociales en cuestión (escuela, trabajo, familia, ciudad, etc.) sino también del nivel de abstracción (humanidad, nación, clase, fábrica, sección, oficio). Decir que depende del rol es como si estos roles se pudieran absolutamente separar, en realidad sobre la identidad en un ámbito o nivel de abstracción (por ejemplo en el Trabajo) influyen más o menos las relaciones, estructuras y significados de otros (sobre muchos trabajos influye la dinámica de la familia) (De la Garza, 1997). De tal forma que la Identidad siempre es “para”, para el trabajo, para la escuela y tiene algo de espontáneo basado en las prácticas cotidianas pero que se puede alimentar de una voluntad frente a dichas prácticas. Como la identidad es una forma particular de dar sentido de pertenencia a un grupo social, luego en el proceso de su construcción influye la presión de estructuras (una caída salarial real o despidos), pero especialmente códigos de la cultura que sirven para dar significados de pertenencia en determinadas circunstancias concretas. Estos códigos pueden ser de diversos tipos: cognitivos, emotivos, morales, estéticos y relacionarse a partir de formas de razonamiento formal o bien cotidiano. De tal manera que la identidad es una configuración de dichos códigos que permite dar el sentido de pertenencia, como configuración no está exenta de heterogeneidades y contradicciones (De la Garza, 2001).

Profundizado sobre contenidos, siempre abiertos a la creatividad de las prácticas, de las dimensiones de la identidad laboral (con el Trabajo, con los Trabajadores, con sus organizaciones), la identidad clásica o mejor preclásica con el trabajo tiene como estereotipo al trabajador de oficio, que poseía una calificación de componentes muy individualizados (Paugaim, 1997), la calidad del producto dependía de estas cualidades y no de las máquinas, no era un

trabajo standard y el producto era su creación, este trabajador podría sentirse orgulloso de sus habilidades y de su creación, que compartidas con otros trabajadores semejantes y que daban la identidad y la solidaridad del oficio. Amortiguada, esta identidad pudo subsistir en el trabajo mecanizado y taylorizado, porque la estandarización nunca significó la cero intervención de la concepción del trabajador, sin embargo, cuando los procesos de trabajo se recomponen en el Toyotismo y se plantea una mayor participación e involucramiento del trabajador, así como la extensión de los procesos informatizados o de creación de conocimiento, algunos llegan a pensar en el surgimiento de oficios modernos aunque de contenidos menos físicos que en el pasado (Micheli, 2006). Es el caso de los diseñadores de software, trabajo que se ha resistido a su estandarización y que depende de habilidades no estrictamente racionalizables o escolarizables de este trabajador. Pero en las circunstancias de la extensión de la producción inmaterial, que pone en relación directa al trabajador con el cliente, haciendo a este indispensable para la prestación del servicio, los componentes relacionales –sobre todo con el cliente – y subjetivos –emoción, moral estética- se vuelven centrales en el proceso de trabajo y como parte de los que se produce. En esta medida, las cualidades manuales o físicas y de manipulación de herramientas e incluso de máquinas quedan disminuidas como cualidad de la mano de obra frente a las relacionales y de generación de significados emocionales, morales o estéticos, como en el cuidado de ancianos, niños, el trabajo del profesor (Reglia, 2003; Ritzer, 2002; Handy, 1986; Holm-Detlev y Hohler, 2005). Estas dimensiones del trabajo siempre existieron y los trabajos manuales o materiales los incluyeron, la diferencia está en el énfasis de sus componentes blandos sobre los duros, un caso extremo sería el diseño de software que es eminentemente simbólico en cuanto a insumos, proceso y producto. De tal manera que la capacidad de relación y de suscitar ciertos significados se vuelve parte del mercado del producto, apreciado social y laboralmente, que puede ser motivo de orgullo del trabajador o de identidad.

Una dimensión del trabajo poco destacada en las formas clásicas es el del uso del espacio. En la fábrica clásica hay un uso del espacio, por ejemplo por departamentos en la empresa, diseñado comúnmente por las gerencias y dentro de los cuales los trabajadores deben producir. Pero el problema principal se presenta en trabajos en los que la apropiación del espacio se vuelve un medio de producción de un bien o un servicio. Estos espacios pueden ser privados de las empresas, aunque compartidos con los

clientes, como en las tiendas de autoservicio en las que deambulan en el espacio de la tienda acomodadores y clientes, a veces interfiriéndose, a veces apoyándose. Lo mismo se comparte un mismo espacio en el trabajo a domicilio entre el trabajador y los miembros de su familia con la consiguiente interfase entre producción y reproducción, con interferencias o cooperaciones. Pero el caso más grave es con el espacio público, tanto en la forma de trabajadores callejeros en puesto semifijo, como aquellos para los que trabajar es desplazarse en el territorio, como los taxistas, microbusero o vendedores a domicilio. Para esto trabajadores poder disponer del espacio público es condición para trabajar y en esta medida pueden surgir múltiples disputas con actores muy diversos por el uso de los espacios públicos –taxistas vs. agentes de tránsito, automovilistas, transeúntes a pie, con otros taxistas. De forma de poderse hablarse de una disputa por los espacios públicos que puede aglutinar a ciertos trabajadores en estos espacios y formar parte de su identidad. El orgullo en este caso puede provenir de su capacidad de resistencia frente a los embates de tantos actores que pueden oponerse y la solidaridad aparecer como una necesidad también sin la cual las posibilidades de éxito se reducirían substancialmente –son los caso de las organizaciones de vagoneros, vendedores ambulantes, tianguistas, taxistas, microbuseros. En muchos trabajos tradicionales no clásicos –vendedor ambulante, tragafuego, franelero- la capacidad de resistencia frente a eventualidades cotidianas en el trabajo puede ser motivo de identidad y orgullo frente al peligro, la violencia o el arresto. Pero en trabajos no clásicos tradicionales resulta frecuente que los espacios de libertad del trabajador sean mayores que en el trabajo formalizado en cuanto al inicio y duración de la jornada, la forma de trabajar, los días de descanso, etc. Aunque tampoco hay que pensar que se trata de la ausencia de regulaciones, normalmente las hay provenientes de gobiernos u organizaciones pero no llegan al nivel de una fábrica. Esta libertad y posibilidad de socializar con la clientela o sus vecinos de trabajo, combinando trabajo y ocio puede ser algo positivo reivindicable por estos trabajadores, frente al trabajo de fábrica y que daría identidad y satisfacción. Aunque entre estos trabajadores a veces el trabajo se vuelve una competencia y un juego entre ellos o con la ciudadanía para mostrar dotes superiores, como en el taxista o el microbusero que en una proyección imaginaria de aventuras o conversión en superhombre con capacidades extraordinarias vinculadas con el manejo que son alabadas por su comunidad, este imaginario de poder puede ser otra fuente de identidad (Vovelle,

1987) (Senise, 2001). Por otro lado, también habría que tomar en cuenta el papel del estigma en estas construcciones (Goffman, 1981), para muchos trabajadores de las calles habría el estigma de sucios, delincuentes, drogadictos por parte de la ciudadanía, pero a veces el estigma como negatividad forma parte de su identidad como despreciados, en otros casos puede convertirse en contradiscurso y contracultura –los artesanos-vendedores de Coyoacán, que venden y elaboran artesanías y que han luchado cultural y políticamente por ser aceptados.

La identidad no requiere del cara a cara, entre los diseñadores de software puede haber identidades virtuales entre quienes nunca se verán en persona, ni tampoco el movimiento social está siempre precedido de una intensa identidad, esta puede generarse en el mismo movimiento (Heller, 1985) (Habermas, 1979).

En pocas palabras, el espacio de Trabajo sigue siendo un campo de socialización y de creación de significados, que puede convertirse en identidad con el trabajo, con la comunidad o con organizaciones. Estos dos últimos niveles casi siempre van asociados a la identificación colectiva de un peligro para el desempeño de su actividad, a la identificación de un enemigo –entre los trabajadores callejeros casi siempre el gobierno- que se puede potenciar cuando ese enemigo emprende acciones concretas en contra de su fuente de trabajo. Es casi siempre el chispazo para desencadenar la acción colectiva, que puede depender de organizaciones pero que posee su propia dinámica entre las comunidades de trabajadores, como sucede entre los vendedores ambulantes Como dijimos no siempre hay que buscar identidad con el trabajo y sobre todo con el producto –la venta de determinado producto sencillo en el Metro no es motivo de identidad- pero si en las cualidades del trabajador para realizarlo, sobre todo para sobrevivir y en otros para relacionarse con el cliente –el peluquero por ejemplo. Es decir más que identidad con el trabajo sería para el trabajo y sobre todo con su comunidad de trabajadores. Ni la ausencia de la relación cara a cara –diseñadores de software, taxistas o microbuseros o vendedores que no se conocen- es causa suficiente para anular la identidad, puesto que el proceso de abstracción aunque parta de lo concreto puede elevarse a niveles no sensibles de observación creando imaginarios de identidad entre desconocidos. Pero, así ha sido siempre, los movimientos obreros clásicos nacionales no necesitaron del cara a cara entre todos, este ni siquiera era posible en una gran empresa (Habermas, 1981).

Finalmente, aunque el trabajo temporal ha crecido no involucra a la mayoría de los trabajadores, en particular entre los asalariados.

De tal forma que aquellos de trayectorias laborales sinuosas, fragmentarias, no son una mayoría. Trayectos laborales fracturados, significa el cambio frecuente entre ocupaciones no relacionadas unas con las otras, esta inseguridad en la ocupación puede afectar a la identidad pero tampoco puede ser un límite insalvable, los migrantes de México hacia Estados Unidos también dentro de su fragmentación e inseguridad han sabido realizar acciones colectivas (Herrera, 2006). Los trabajadores estudiantes de MacDonaldis en México no, sin embargo, en Call Centers ha aparecido un movimiento obrero impredecible para aquellos que todo lo hacían depender de que se trata de un trabajador joven que no tiene planes de permanencia en esos empleos. La desarticulación de relaciones entre taxistas, microbuseros al realizar su trabajo individualizado en el territorio abierto tampoco impiden manifestaciones de solidaridad o acciones colectivas. En el caso de los micro casi siempre subordinadas a los concesionarios en la lucha por las rutas, aunque en el pasado lograron sindicalizarse y dar lucha importantes. Entre los taxistas predominan los autoempleados que se enfrentan a las regulaciones del gobierno o a la competencia con otras líneas. Es decir, el individualismo y la competencia en estos sectores frágiles no logran anular la identidad ni la acción colectiva (Thompson, 1983) (Zucchetti, 2003).

Para la investigación concreta emprendida, en los trabajos en espacios cerrados pero abiertos a la clientela (Wal Mart y MacDonaldis) la posible identidad no se relaciona con la generación de cierto producto o servicio, en todo caso se manifiesta en los micro apoyos frente a retos del trabajo o presiones de las empresas, que encontramos más en MacDonaldis (trabajadores jóvenes estudiantes que articulan identidades de varios espacios de vida, trabajo-escuela-familia-vida y gustos juveniles). En ambos hay malas condiciones de trabajo, en MacDonaldis media la visión de futuro como trabajo de tránsito –mientras se termina de estudiar-, en Wal Mart cuenta mucho el sofisticado panóptico que ha establecido la empresa y que le permite detectar rápidamente las inconformidades antes de que se vuelvan colectivas. Entre diseñadores de software y extras, hay un orgullo en los primeros que recuerda al trabajador de oficio del siglo XIX, pero ahora por sus capacidades lógicas, su visión de futuro es poner su propio negocio y ver el paso por la empresa como un aprendizaje, no tienen organizaciones ni se sabe de acciones colectivas en México, aunque llegan a conformarse comunidades virtuales de diseñadores a distancia que se apoyan técnicamente sin interés material de por medio, es decir una solidaridad virtual basada en el orgullo en el

oficio. En los extras se trata más bien de un orgullo frustrado, comparten con los actores el glamour de estar en el medio y, a la vez, de no ser reconocidos sino despreciados. Aunado a la inseguridad en el trabajo, la arbitrariedad, que ayuda a forjar frustración y coraje que forman parte de su identidad. Las acciones colectivas han sido muy limitadas y fácilmente desarmadas hasta ahora.

Finalmente, los que trabajan en espacios abiertos, sujetos a múltiples presiones y eventualidades cotidianas que ayuda a constituir en ellos una idea de seres con gran capacidad de sobrevivencia laboral que no cualquiera poseería, esta capacidad de resistir es sobre todo en la apropiación del espacio de trabajo, que incluye el uso de la violencia física, que es el factor principal que les da identidad como grupos de trabajadores. Habría que agregar en esta configuración que da identidad los códigos de "trabajador libre", no sujeto a la disciplina de la fábrica, que no es estrictamente cierta frente a regulaciones gubernamentales y de sus organizaciones, más la sociabilidad en la calle que permite combinar trabajo con ocio y diversión y las capacidades de relación con los clientes. También juega en estos códigos el ser frecuentemente estigmatizados por otros actores como tranzas, sucios, delincuentes que se traduce en cierres simbólicos en torno del grupo y en muy raras ocasiones en intentos de crear un discurso contracultura al oficial (tianguistas de Coyoacán). Todo esto contribuye a crear un espíritu de cuerpo, sobre todo frente a las amenazas externas a su trabajo que se sobrepone a la competencia entre estos trabajadores o que algunos realizan buena parte de su trabajo en solitario (taxistas, microbuseros). En estos últimos hay que tomar en cuenta también su relación con la máquina, su supuesta capacidad de dominio de esta y de superioridad frente a los otros conductores, bajo un síndrome de "haz del volante", impregnado de cierta estética y moral.

Lo importante de la acción colectiva en estos trabajadores no esta en los mítines o manifestaciones a que son acarreados por sus organizaciones o por otros actores como los concesionarios de micros, sino las que espontáneamente se emprenden cotidianamente en solidaridad de sus compañeros frente a accidentes, disputas con automovilistas o acoso de las autoridades, que rebasa a las organizaciones e incluso al conocimiento cara a cara entre actores.

En cuanto a las organizaciones de los trabajadores no clásicos analizados, los asalariados formalmente tienen sindicatos de protección (Wal Mart, Mac Donalds, Call Centers, extras, en

general) o no tienen alguna (diseñadores de software). Pero los sectores más organizados son los llamados informales, especialmente los que trabajan en los espacios públicos. La lucha cotidiana por la apropiación de los espacios de trabajo presiona a la identidad, la solidaridad y la organización. En general las organizaciones no han sido iniciativas de los trabajadores sino de los líderes en relación con gobiernos y partidos y son altamente autocráticas. Toman la forma, cuando se formalizan de Asociaciones Civiles y en contadas ocasiones de sindicatos, de tal forma que los trabajadores no son trabajadores sino socios y supuestamente están sujetas a las disposiciones del código civil. Sin embargo, como no existe en esta reglamentación algo semejante a la titularidad de sindicatos en la ley laboral, proliferan una multiplicidad de organizaciones entre estos trabajadores, en un reparto de los espacios de trabajo sujetos a influencias políticas diferenciadas de los líderes. Lo anterior implica continuas negociaciones entre esos líderes de las organizaciones y autoridades gubernamentales sin que haya un marco jurídico claro para su realización. En estas negociaciones el gobierno aparece como un cuasi-patrón gestor del medio de producción principal de estos trabajadores que es el espacio público. Estas negociaciones llevan muchas veces al establecimiento de regulaciones de estos trabajadores, desde su registro ante una dependencia del gobierno o por las mismas organizaciones, en cuanto a distribución de espacios disponibles, horarios de trabajo, etc. En vagoneros se detectaron 7 organizaciones, en vendedores del centro histórico, 25; en tianguistas del centro de Coyoacán, 20; en microbuses, 11 400 concesionarios; en MacDonaldis y Wal Mart y Call Centers hay sindicatos de protección. La democracia no es una característica de estas organizaciones, son comúnmente autocracias familiares que usan su poder discrecionalmente, unas permanecen obscuras en su funcionamiento para los agremiados, como en el Tianguis de El Salado, en otras cuando hay asambleas están muy controladas por los líderes y son pocas en que los trabajadores pueden expresarse libremente, como en algunas del centro de Coyoacán. En general los trabajadores no se identifican con sus organizaciones, aunque las consideran necesarias para su protección y se combinan los estilos de dominio paternalistas con gangsterismo.

Lo anterior lleva a un problema más general, si estas organizaciones pudieran considerarse corporativas. En su forma más acabada el corporativismo en México fue sindical entre los años cuarenta y ochenta. Implicó un pacto entre organizaciones de los trabajadores con el Estado para mantener la gobernabilidad, el

crecimiento económico con ciertas derramas hacia los trabajadores y privilegios políticos y económicos para los dirigentes. A raíz de este pacto, el Estado garantizaba el monopolio de la representación por medios legales y extralegales, así como la afiliación forzada de los trabajadores a los sindicatos, la erradicación de disidentes, pero controlando los liderazgos y mediando permanentemente el Estado en los conflictos laborales y sindicales. El Corporativismo también pasó por el sistema político en la medida en que las organizaciones llevaban votantes y contingentes en actos públicos para el partido en el poder. La gran crisis de los setenta y las reestructuraciones del Estado, la Economía y las relaciones industriales a partir de los ochenta, así como un mayor pluralismo político en el sistema político debilitaron pero no desaparecieron al corporativismo, que en el nivel micro de la empresa y meso de la región o rama ha sabido convivir con el neoliberalismo, así como con el cambio de partido en el gobierno federal a partir del 2000. Pero el Corporativismo no solo fue sindical sino también campesino y “popular”, e incluso hay quien lo plantea como empresarial. En el caso del “popular”, este ambiguo término remite a las organizaciones profesionales, pero también de informales y de colonias populares, antiguamente agrupadas por el PRI en la CNOP. En nuestro caso se trataría de Asociaciones civiles, cuando están registradas, muy escasamente sindicatos, de trabajadores no clásicos, como las que hemos analizado en nuestra investigación.

Estas organizaciones no están tan acotadas por la legislación tan estrictamente como los sindicatos en cuanto a su registro y titularidad de contratos. Una asociación civil se registra ante notario con un mínimo de requisitos y puede coexistir sin someterse a la prueba de las mayorías con otras, más aun, puede existir y ser eficiente sin registro legal alguno. Lo que importa es como en la práctica logran tener fuerza e influencia para negociar sobre todo con autoridades gubernamentales. Negociaciones que no están sujetas a ninguna legislación, si se dan es por libre voluntad de las partes. Es decir, el control que el Estado tiene sobre el monopolio de la representación de las asociaciones de trabajadores no clásicos informales es más restringido que en el caso de los sindicatos. Tal vez por esto se multiplican estas organizaciones en cada ocupación como en vendedores ambulantes. Sin embargo, el Estado puede privilegiar el trato con algunas de las organizaciones y de esta manera favorecerlas, con esto podría marginar a dirigencias alternativas y establecer una relación privilegiada de intercambio material y política entre gobierno y organización. Para la organización significaría acceder el uso del espacio público y

otros apoyos para el trabajo, para el gobierno cierta garantía de paz social y apoyos políticos frente a organizaciones o partidos antagónicos y también en procesos electorales. Es decir, se sigue presentando para estos trabajadores el control político por medio de organizaciones, aunque de manera más flexible, muy dependiente del cual partido está en el poder del gobierno en turno. Al igual que en los sindicatos corporativos, las dirigencias de las Uniones de informales –como les llama el Reglamento sobre el Trabajo no Asalariados del gobierno del D.F.- tienden a perpetuarse en el poder, aunque de manera más burda al tener un control más vertical, violento y menos regulado que en los sindicatos, de tal forma que la intervención gubernamental en la vida interna es mucho menor en estas organizaciones.

La presencia extendida de un corporativismo flexible y a la vez más autocrático y menos regulado en las Uniones de los informales repercute en las formas de la acción colectiva. Cuando esta es convocada por las organizaciones puede tomar la forma de acarreo para apoyar candidatos de determinado partido, en las que los trabajadores son actores pasivos frente al activismo de los líderes, semejante a como funcionan todavía algunos sindicatos. Pero en ocasiones, cuando la constelación de intereses lo permite, las dirigencias pueden convocar a la defensa del espacio de trabajo, frente a desalojos o sustitución por otras organizaciones. En este caso si pueden coincidir el interés del líder con el de los trabajadores. Sin embargo, no hay que pensar que toda movilización o enfrentamiento es determinado siempre por las organizaciones, especialmente en los trabajadores de espacios públicos abiertos, que viven en el filo de la navaja cotidiano, la acción puede iniciarse en la base como resistencia a agresiones, desalojos o invasiones y posteriormente propagarse a la organización. Esta última forma es la más auténticamente laboral o de los trabajadores.

Finalmente, hemos demostrado que la posibilidad y realidad de la identidad y la acción y organización colectiva existe en trabajadores no clásicos en torno de su trabajo, especialmente cuando los obstáculos legales e institucionales son más flexibles. Lo anterior no significa que los trabajadores están permanentemente en movilización, esta se presenta solo en condiciones especiales: frente a un conflicto estructural con respecto del trabajo (reparto de la ganancia, apropiación del espacio, reglamentaciones, competencias) y requieren de un punto de ignición para que el movimiento pueda surgir por un agravio muy sentido, o considerado insoportable de acuerdo con el sentimiento, la moral o la razón del

grupo. Es el caso de agresiones policiales de desalojo, vistas como humillación y prepotencia frente a trabajadores humildes, la extorsión o la violencia ilegítimas por parte de autoridades, el favoritismo hacia otros actores, el decomiso de mercancías, el abuso sexual por parte de directivos de empresas, etc. En estas condiciones, el conflicto estructurado, sea en la forma clásica capital-trabajo o en formas no clásicas gobierno(cuasipatrón)-trabajadores u otros actores puede desencadenar la acción colectiva en torno del trabajo y, en el caso de triunfo, fortalecer la identidad con mitos, epopeyas heroicas, definición más clara de enemigos y amigos, con componentes en la cognición, la emoción, la moral y hasta la estética y la consolidación de discursos maniqueos justificatorios que pueden quedar en la memoria colectiva (De la Garza, 1992) (Van Dijk, 1997) (Sewel, 1002).

Es decir, detrás de los conflictos, identidades y acciones de los trabajadores, sean asalariados clásicos o no clásicos hay una situación estructural común, que es la de ser generadores de productos materiales o servicios en forma directa y vivir de su trabajo. Con esto estamos excluyendo, sin desconocer que es una zona de penumbra, a los propietarios que no trabajan directamente en la generación de valores de uso sino lo hacen a través de sus empleados. Lo que lleva a la necesidad de un concepto ampliado de clase trabajadora, que no negaría el restringido de proletarios, vendedores de fuerza de trabajo para el capital, con un núcleo histórico, ahora rotado, en el obrero de la gran industria. Pensando que los conflictos estructurales del trabajo en una parte importante del planeta ya no se relacionan con la gran industria, sino con servicios, la informalidad, etc.

Pero esta situación estructural abstracta tendría que especificarse para el caso de México, en donde el 80% de los ocupados son precarios, de tal forma que los opone en concreto a un patrón o al Estado, que en condiciones de gran control organizacional sobre los sindicatos limita las acciones de los asalariados clásicos sin anular sus potencialidades y potencia en mayor grado la de los no clásicos, especialmente los que no trabajan en empresas formales que podrían asimilarse a la primera situación. Los controles organizacionales de la empresas (el panópico de Wal Mart) junto a las estructuras corporativas sindicales de control y la intervención permanente del Estado apoyando a la paz laboral y el monopolio de la representación por las corporaciones, se vuelve un freno muy importante para trabajadores no educados en las luchas, puesto que es un fenómeno histórico de larga data y que requiere de tocar un fondo más profundo que en condiciones de libertad y democracia

sindical. La experiencia histórica demuestra que en México, la clase obrera clásica también supo movilizarse por sus intereses a finales de los cuarenta, de los cincuenta y en la década del setenta. En cambio los trabajadores no clásicos informales se han convertido en sectores muy conflictivos, de rápida movilización y enfrentamientos violentos. Muchas veces se mueven muy mediatizados por los líderes o los partidos, en otras ocasiones por actores diferenciados de los trabajadores, como los concesionarios con respecto de los choferes de micro. Sin embargo, el conflicto estructurado persiste porque subsisten las condiciones de precariedad ampliamente y, aunque las persistentes movilizaciones de estos trabajadores sean fragmentarias, gremialistas, sin formación de frentes amplios tienen detrás la existencia de un modelo económico excluyente, de gran inseguridad laboral, de fragilidad y, a la vez, un sistema político que los oprime o los ignora. El tránsito hacia esta significación no puede ser fácil, requeriría de eventos más abarcales que los conflictos cotidianos para la sobrevivencia en el trabajo, pero no sería la primera vez en la Historia en que los trabajadores asalariados y los no clásicos pudieran formar frentes amplios, encontrando comunes denominadores, que objetivamente los hay, aunque en la subjetividad en el momento solo aparezca la fragmentación. En 1954 la clase obrera formal de las minas de estaño en Bolivia supo agrupar a campesinos de la coca, informales de las colonias populares, profesionistas, pequeños productores y hacer la única revolución triunfante de trabajadores en América Latina, más allá de las diferencias, fragmentaciones. Aunque esto no sucede todos los días.

Bibliografía

Alexander, J. (1995) *Fin de Siecle*. London:Verso.

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

Aronowitz, S. (1992) *The Politics of Identity*. N.Y.:Routledge.

Barrere-Maurisson, Marie-Agnés (1999) *La División Familiar del Trabajo*. B.A.: Lumen-Conicet.

Braudillar, (1987) *La Economía Política del Signo*. México, D.F.; Siglo XXI

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.

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

Bourdieu, P. (1992) *The Logics of Practice.* London: Polity Press.

Castel, Robert (2004) *La Inseguridad Social.* B.A.: Manantial.

Castells, M. (1999) *La Era de la Información.* (México: Siglo XXI).

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

Cicourel, A. (1974) *Cognitive Sociology.* N.Y.: The Free Press.

Cohen, I. (1996) *Teoría de la Estructuración.* México: McGraw Hill.

Cortés, Fernando (2000), “Crisis, miembros del hogar e ingresos”, *Demos. Carta demográfica sobre México.* México, D.F.: Instituto de Investigaciones Sociales, UNAM)., pp. 35-36.

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

De la Garza, E. (1992) *Crisis y Sujetos Sociales en México.* México: Miguel A. Porrúa.

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

De la Garza, Enrique (1999) “¿Fin del trabajo o Trabajo sin Fin?” en J.J. Castillo (ED.) *El Trabajo del Futuro*. Madrid: Editorial Complutense.

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, Enrique (2002) “Problemas Clásicos y Actuales de la Crisis del Trabajo” en De la Garza, Enrique y J.C. Neffa (compiladores) (2001) *El Futuro del Trabajo, el Trabajo del Futuro*. Buenos Aires: CLACSO.

De la Garza, Enrique (coord.) (2005) *Sindicatos y Nuevos Movimientos sociales en América Latina*. Buenos Aires: CLACSO.

De la Garza, Enrique (2006) “Del Concepto ampliado de Trabajo al de Sujeto Laboral Ampliado” en *Teorías Sociales y Estudios del Trabajo*. Barcelona: Anthropos.

De la Garza, E. (2006a) “¿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

Di Giacomo, J. (1984) *Representazioni Sociali e Movimenti Collettivi*. Milano: Liguori Editori.

Dubet, F. (1989) "De la Sociología de la Identidad a la Sociología del Sujeto", *Estudios Sociológicos*, VII, 21, sept-dic.

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

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

Goffman, E. (1981) *La Presentación de la Persona en la Vida Cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu.

Gurtvitsch, A. (1979) *El Campo de la Conciencia*. Madrid: Alianza Universidad

Habermas, J. (1979) *Communication and Evolution of Society*. London: Heineman.

Habermas, J. (1981) *La Reconstrucción del Materialismo Histórico*. Madrid: Taurus.

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

Heller, A. (1985) *Historia y Vida Cotidiana*. México: Grijalbo.

Heller, A. (1977) *Sociología de la Vida Cotidiana*. Barcelona: Península

Herrera, Fernando (2006) "Trabajo, migración y producción sociológica reciente en América. Latina", en *Teorías Sociales y estudios del Trabajo*. Barcelona: Anthropos.

Holm-Detlev Kohler (2005) "El empleo débil y el obrero frágil", en *Manual de Sociología del Trabajo y de las Relaciones Laborales*. (Madrid: Delta).

Hyman, R. (1996) Los sindicatos frente a disgregación de la clase obrera. México, D.F.: *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, No. 4...

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

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.

Lucchetti, E. (2003) "Un Mercato del Lavoro Plurale", *Sociología del Lavoro*, 97, p. 25

Lukacs, G. (1975) *Historia y Conciencia de Clase*. México, D.F.; Grijalbo.

Marx, C. (1974) *Historia Crítica de las Teorías sobre la Plusvalía*. Buenos Aires: Brumario

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

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

Murga, A. (2006) "La Sociología de los Movimientos Sociales", en *Tratado Latinoamericano de Sociología*. Barcelona: Anthropos.

Negri, T. y M. Hardt (2004) *Multitud*. Barcelona: Debate.

Paugaim, S. (1997) *La Desqualification Social*. Paris : Press Universitaires de France.

Potter, J. (1998) *La Representación de la Realidad*. Barcelona: Paidós.

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

Ritzer, (2002) *La MacDonalización*. México, D.F.: Norma.

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

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

Sennet, R. (2000) *La Corrosión del Carácter*. Barcelona: Anagrama.

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.

Van Dijk, T. (1997) *El Discurso como Estructura y Proceso*. Barcelona: Gedisa.

Vovelle, M. (1987) *Ideologías e Mentalidades*. Sao Paulo: Editora Brasiliense.

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