

Trabajo y sociedad

Un vínculo frágil, un futuro problemático

Miguel Ángel García Calavia

En las sociedades del sur de Europa, ¿qué papel desempeña el trabajo mercantil? Más concretamente: ¿integra?, ¿socializa?, ¿previene contra la pobreza?, ¿prepara para ocupar un puesto de ciudadano? Abordando estas preguntas, se quiere reflexionar sobre lo que vincula al trabajo con la sociedad. La atención no se centra, por tanto, en aspectos que son contemplados habitualmente en otras perspectivas que examinan el trabajo en términos contractuales y que tienen como referencia estricta al empresario.

La reflexión que se quiere llevar a cabo se inscribe, en cierta medida, en la perspectiva de Durkheim en *La división del trabajo social*, que ha encontrado prolongación reciente en una serie de investigaciones y aportaciones de sociólogos franceses y españoles preocupados por las cuestiones planteadas. En este contexto, se resalta la centralidad del trabajo y su papel irremplazable en la socialización, entendida en sentido amplio, como la contribución para establecer vínculos entre los miembros de una sociedad, y en la protección social. Al trabajar, el asalariado se relaciona con la sociedad en su conjunto, afirma su pertenencia y se dirige a ella, aporta el altruismo o el don al que se refiere Durkheim. Y por otra parte, comparte una consciencia colectiva o común que le permite interiorizar elementos de la cultura de su entorno social y que lo identifica como miembro del mismo. De ahí que tan importante o más que la contribución particular del trabajador a la sociedad, sea la traza (la impronta) que deja la sociedad en el individuo mediante esa consciencia colectiva que surge de la interdependencia social y la cooperación (la solidaridad social, en términos de Durkheim) cuyo origen se encuentra en el trabajo (en la división social del trabajo, en la argumentación del clásico de la sociología francesa).

Ahora bien, Durkheim considera que la consciencia colectiva tiende a debilitarse en las sociedades complejas ya que la división del trabajo solo es posible si el individuo es libre y capaz de moverse con independencia respecto a su grupo. En estas circunstancias, los individuos que componen la sociedad pueden perder de vista el sentido de su complementariedad y replegarse sobre ellos mismos. Por eso, Durkheim entiende que el reforzamiento de la consciencia colectiva en

las sociedades complejas es necesario ya que su debilitamiento socava los fundamentos que sostienen esas sociedades. Desde finales del siglo XIX –contexto histórico de la reflexión durkheimiana– la división del trabajo se ha intensificado como consecuencia de las distintas formas de gestión y de movilización de los trabajadores, del progreso técnico y de la mayor complejidad social, todo lo cual, sin duda, ha repercutido en las vivencias y en las relaciones del trabajador con la sociedad y confiere una singular vigencia al planteamiento de Durkheim.

En mayor o menor grado, estos planteamientos sobre la centralidad del trabajo se han percibido en las sociedades europeas, especialmente en las del sur (Francia, España e Italia) y del centro (Austria y Bélgica): más del 60% de los encuestados de estos países en la *European Value Survey* (EVS) declaraban que el trabajo es muy importante a finales de siglo. En el caso de los españoles, esta importancia se concretaba pocos años después en la idea ampliamente compartida de que el trabajo es una manera de ser muy útil en la sociedad, así como de establecer un sólido vínculo social: casi un 40% de los entrevistados en 2005, según el ISSP (*International Social Survey Programme*), uno de los porcentajes más elevados de la Europa de los Quince. Se puede inferir, pues, que la relación entre trabajo y sociedad es importante en España hasta los años previos a la última crisis, incluso, más importante que en otros países. Asimismo que el trabajo es una actividad trascendental a través de la que cada uno intenta contribuir a la sociedad e integrarse.

La relevancia del trabajo se ha concretado también en lógicas sociales puestas en marcha por los trabajadores en las empresas y más allá de las mismas que nutren unas identidades colectivas que escapan (o han escapado) a la estricta racionalidad económica de la empresa y que reflejan complicidad, sentido compartido, voluntad colectiva y valores relacionados con una moral social. Esto significa que los trabajadores no se consideran ni son solo asalariados que satisfacen las exigencias de su empleo, sino también miembros de colectivos que comparten preocupaciones que tienen que ver con una cierta consciencia de formar parte de la sociedad. Estas situaciones son evocadas en investigaciones cualitativas efectuadas con motivo de las reestructuraciones empresariales. Tales posturas traducen que los trabajadores disponen de una cierta libertad que les permite establecer determinadas relaciones entre ellos y con la sociedad. Unas relaciones que estructuran grupos en los que se aspira a participar en un proyecto más amplio y altruista que el de la simple satisfacción de las prescripciones de rentabilidad empresarial, como apunta Danièle Linhart.

Ahora bien, las incabables reorganizaciones laborales emprendidas en las empresas desde hace varias décadas, traen consigo expedientes de regulación de empleo y cierres empresariales, formas de empleo y modos de trabajo y relaciones sociales que socavan las virtudes integradoras, protectoras, socializadoras y ciudadanas del trabajo. Así, quienes pierden su empleo, no solo ven truncadas sus referencias, la seguridad de una vida controlada, también se ven privados

del sentimiento de ser útiles y de su lugar en la sociedad. Además, los empleos actuales son cada vez menos estables, a tiempo completo y sus derechos a la negociación colectiva se han rebajado de modo que ya no garantizan seguridad y una capacidad adquisitiva digna de los salarios a lo largo de la vida. Por último, la mayor individualización de los asalariados en la empresa, una cierta competencia entre ellos (o entre unos grupos y otros) y su puesta a prueba permanente, que comportan las nuevas formas de gestión de mano de obra, desnaturalizan la calidad de la experiencia social en el trabajo. Una experiencia casi única porque el individuo, fuera del ámbito del trabajo mercantil, dispone actualmente de pocos espacios en los que encuentre relaciones que le hagan salir de sí mismo y encontrarse con los otros: la lógica capitalista ha convertido en un erial el espacio y el tiempo en torno al trabajo.

En estos entornos, el trabajo está dejando de ser una actividad en relación con la sociedad en su conjunto, que proporciona protección, para ir convirtiéndose en otra en la que el individuo aspira a ver reconocidas sus cualidades, su mérito, en un registro a veces narcisista (Linhart, 2010) y que no siempre asegura una vida decente. No es ya tanto una experiencia colectiva como un desafío de cada uno con su trabajo. Aquí se quiere reflexionar sobre lo que deviene el trabajo asalariado actual, su dimensión socializadora y su dimensión ciudadana, a partir de algunos fenómenos que le han afectado significativamente en los últimos tiempos: los despidos, los empleos atípicos y la privatización de las subjetividades que traen consigo algunas de las nuevas formas de gestión de mano de obra. Para ello, se utilizan algunos estudios sociológicos recientes con finalidades y posiciones semejantes.

DESPIDOS LABORALES O PÉRDIDAS INDIVIDUALES Y FRACTURAS COLECTIVAS

Los cientos de miles de expedientes de regulación de empleo y de cierres empresariales de las últimas décadas no constituyen únicamente otros tantos hechos cuantificables en términos de empleos destruidos, prejubilaciones, indemnizaciones, inscripción en las oficinas de empleo... Para las personas afectadas, constituyen pérdidas sustanciales: el fin de su economía, de su singular dominio de las dificultades relacionadas con el trabajo, de su dignidad, de un cierto equilibrio entre la vida laboral y fuera de ella, de su posición social. Asimismo, comportan fracturas de identidades y prácticas colectivas donde todo tiene sentido si bien debilitadas desde hace tiempo (García Calavia, 2008: 142). Unas pérdidas y unas fracturas que quedan eclipsadas bajo la invocación de los imperativos económicos y financieros, las exigencias de las reestructuraciones empresariales o las nuevas reglas de la globalización (Linhart, 2003: 14).

Un eclipse al que contribuye asimismo que estas personas suelen ser poco visibles con excepción de los expedientes o cierres empresariales en los que hay protestas colectivas. Incluso, a lo largo de las negociaciones entre sindicatos y gerencia que tienen lugar con este motivo, los despedidos son tratados bajo fórmulas técnicas (excedentes a reclasificar) y contables (indemnizaciones a abonar). Así, sus vivencias se transfieren y se transfiguran en cláusulas de acuerdos sociales o en finiquitos legales; se sesgan en los balances de competencias, se saldan y se olvidan mediante indemnizaciones.

No es de extrañar, pues, que sean pocas las personas e instituciones que se preocupan por lo que viven los que pierden su empleo y pocas, también, las que comprenden ampliamente lo que dejan atrás tanto de carácter individual como colectivo. Más aún, cuando está muy extendida la creencia de que los asalariados deben readaptarse a las nuevas orientaciones de la gestión empresarial de mano de obra, entre otras, a los ajustes de plantilla, si se quiere afrontar en buenas condiciones la competencia del mercado.

Ahora bien, habrá que preguntarse en algún momento si se ha de aceptar, sin más, la idea de que la gente tiene que adaptarse a las actuales normas del sistema económico cualquiera que sea el precio que haya de pagar; si lo que vive, si las lógicas sociales que consigue hacer entrar en la empresa deben difuminarse y relegarse ante la lógica económica y los principios que la guían. Esto comporta de alguna manera interrogarse sobre la actual jerarquía de valores de las sociedades y recordar que «ante la economía y sus leyes hay realidad social» –de igual modo «que se tiene en cuenta, poco a poco, que hay leyes de la naturaleza que imponen preocupaciones ecológicas, aunque sean restrictivas para la economía» (Linhart, 2003: 14)–. De lo contrario, bien pudiera suceder que los afectados entraran en lógicas de actuación que sortean los fundamentos democráticos de nuestras sociedades.

En este contexto, es importante examinar las relaciones entre los hechos de orden económico y laboral y los de orden individual y social/cultural que inducen. A este respecto debe señalarse que los expedientes de regulación de empleo (y por supuesto, los cierres empresariales) traen consigo que los trabajadores despedidos pierdan su fuente de ingresos así como todo lo que les aporta más allá del salario monetario, un espacio de integración y socialización (Castillo, 1998: 144), y que entre los que quedan en las empresas, los «supervivientes», se desate una cierta competencia con sus correspondientes estrategias y vivencias individuales: el miedo a verse afectado por los expedientes de regulación de empleo aísla a los trabajadores y cada uno se repliega en sus temores que no abandonan. Pero también, desestructuran los colectivos que pudieran existir con sus códigos y sus valores de modo que sus miembros se encuentran frecuentemente desarraigados de su mundo y situados solos frente a un porvenir por reconstruir.

Así, tras los despidos adoptados por las direcciones de las empresas que, por un lado, dejan fuera a una parte de sus trabajadores privándoles (aunque sea

coyunturalmente) de lo que aporta la vivencia laboral, y por otro, favorecen un tipo de relación y comportamiento que aleja de los compañeros, pero también de la sociedad, que van sumergiendo a cada uno en el vacío de la confrontación permanente consigo mismo, es la orientación hacia los otros la que está amenazada, la consciencia compartida (la consciencia común a la que alude Durkheim) lo que se disgrega. La experiencia de los expedientes de regulación de empleo así como de los cierres de empresas no es en absoluto propicia al desarrollo de comportamientos ciudadanos. Distancia más bien.

EL EMPLEO O EL AUTOEMPLEO NO SON SIEMPRE SALVAGUARDA FRENTE A LA POBREZA

Desde el inicio de la crisis en 2008, el porcentaje de trabajadores que cobran un salario igual o inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en España se ha incrementado hasta llegar en 2012 al 35 % de la población ocupada mientras que el de trabajadores que cobran entre una y dos veces el SMI y entre dos y tres veces se ha reducido. La evolución del resto de tramos de ingresos salariales en relación con el SMI no varía (Aragón y otros, 2012: 39). Esto significa que cada vez hay más trabajadores con bajos salarios que no les aseguran en sí mismos un nivel de vida decente y menos con salarios medios. De cualquier forma, conviene recordar que no todos los trabajadores con bajos salarios son trabajadores pobres, aunque si mayoritariamente, ya que pueden ser beneficiarios de otras rentas. Según las tipologías de la UE, los trabajadores pobres son personas empleadas o autoempleadas, al menos, la mitad del año, que viven en hogares pobres (aquellos cuya renta anual se encuentra por debajo del 60 % del ingreso anual neto familiar mediano de cada país).

En los primeros años de la crisis, el porcentaje de trabajadores en hogares con ingresos inferiores al umbral de la pobreza en España, esto es, de trabajadores pobres, crece y es considerablemente superior a la media europea. En el año 2010 –atendiendo a las modalidades contractuales– 2 de cada 5 autoempleados, 1 de cada 20 contratados indefinidos, 1 de cada 8 contratados temporales, 1 de cada 5 contratados a tiempo parcial, 1 de cada 7 empleados menos de 1 año completo, se encontraban en situación de riesgo de pobreza (Aragón y otros, 2012: 33-38). La situación de los trabajadores pobres se explica, pues, por la composición de su hogar y por las condiciones de su empleo.

En el entorno descrito, se aprecian determinados efectos pauperizadores de las políticas de empleo que han hecho proliferar diferentes fórmulas contractuales sin preocuparse por su calidad. Además, a esta evolución de los trabajadores con bajos salarios tampoco han sido ajenas las recientes reformas laborales que han abaratado el despido y han aumentado la discrecionalidad empresarial a la hora de «descolgarse» de los convenios colectivos, esto es, por un lado, han facili-

tado la reconversión de empleo estable y bien retribuido en otro precario y peor pagado, y, por otro, la congelación cuando no, la reducción salarial.

Se trata de un fenómeno redescubierto en los últimos tiempos, con la crisis en España, lo que no quiere decir que no hubiera anteriormente trabajadores con bajos salarios (aunque menos) y que no existiera la pobreza, pero se asociaba con personas alejadas del mercado laboral. Al desconocimiento pero también al olvido de que en otras épocas hubo muchos asalariados que vivían en situaciones próximas a la miseria ha contribuido que durante buena parte de la segunda mitad del siglo xx los asalariados de países del sur de Europa se benefician de la existencia de un salario mínimo, pero también de la progresión continua de los salarios derivada de una negociación colectiva que les ha proporcionado una capacidad adquisitiva y una amplia cobertura.

Así pues, contrariamente a la idea difundida y asumida, el empleo o el autoempleo no protege de la pobreza, incluida la más extrema. Si el número de trabajadores pobres ha aumentado es debido a la expansión de las condiciones precarias de empleo que resultan difícilmente mitigables ante la escasez de recursos sociales puestos a disposición de estos colectivos. Aunque hay quienes opinan y temen que este tipo de medidas paliativas reforzaría todavía más el empleo precario y hundiría más los salarios.

LAS NUEVAS FORMAS DE GESTIÓN EMPRESARIAL DE MANO DE OBRA

Tras las crisis económicas de los años setenta, las relaciones laborales registran nuevas orientaciones en las empresas. Se individualizan paulatinamente distintos aspectos de la gestión de mano de obra (las primas, las promociones, la formación, etc.) y se promueve la idea de una convergencia de intereses entre asalariados y empresarios. Una de las principales razones económicas esgrimidas es que en un mercado cada vez más diversificado y competitivo, como resultado de la globalización, las empresas han de poseer una mayor capacidad de reacción y de producir con precios ajustados y calidad. En este contexto, se difunde además una ideología de la concordia articulada alrededor de la idea de todos (empresario y trabajadores) buscando la satisfacción de la demanda del cliente que es considerado el origen de todas las presiones.

Con la invocación del cliente, en la racionalidad económica actual, se busca intercalar un dispositivo externo a la empresa que dicte sus exigencias y «cargue» las obligaciones no solo sobre su dueño y sus gestores, sino también sobre sus asalariados para que trabajen conjuntamente y aseguren su supervivencia (Linhart, 2010). Debido a este cliente exigente pero también, en los casos correspondientes, al accionista que financia queriendo obtener una buena rentabilidad de su inversión, las empresas actuales requieren de cada uno de sus trabajadores

todo un catálogo de disposiciones: abnegación, lealtad, disponibilidad, flexibilidad y la búsqueda permanente de la excelencia, cualidades y actitudes personales. El actual funcionamiento del mercado de trabajo y el entorno de fuerte competencia económica juegan a favor del *management* y de sus exigencias. A este respecto, una buena parte de las actuales prácticas de gestión de mano de obra intentan imponer a través de fórmulas diversas la idea de que cada asalariado, para ganar su puesto, debe estar capacitado para resolver por sí mismo las dificultades que comporta su trabajo. Unas dificultades para las que los minuciosos y precisos modos operatorios tayloristas que lo rigieron durante décadas en el siglo XX no constituyen recursos suficientes dado que, en buen número de grandes empresas del sector industrial, predominan las tareas de vigilancia, de conducción de máquinas (no las de ejecución), y en muchas del sector servicios lo que se requiere es interactuar con el cliente.

En este contexto, el dominio de la subjetividad de los asalariados, para las gerencias, resulta cada vez más importante, tanto como el control del trabajo: no es solo el tiempo objetivo y cuantificable de la producción lo que deviene objeto de interés, sino también el tiempo subjetivo y los sentidos de implicación en el trabajo (Calderón y López Calle, 2010: 12). Es preciso incentivar y asegurar que cada asalariado busque permanentemente el mejor uso de sus cualificaciones, el que le permita trabajar con una mayor eficacia conforme a las expectativas de la jerarquía empresarial. Al asalariado le corresponde cada vez más razonar las maneras de trabajar teniendo en cuenta los tiempos dictados, esto es, crearse una «cadena de montaje en la cabeza» (Warhurst y Thompson, 1998: 19) e imponerse una presión constante. Así, se transfieren las soluciones de los problemas que entraña conciliar capacidad de reacción, calidad con productividad a los asalariados. De ellos, han de salir los recursos necesarios para encontrar soluciones a las múltiples disfunciones y tensiones que caracterizan una parte del trabajo asalariado actual. La otra cara de esta puesta en marcha de la privatización de las subjetividades es que en el tiempo de trabajo cada vez hay menos espacio para una actividad de carácter social que pueda tener continuidad en otros dominios de la vida.

Una buena parte de la gestión empresarial (o *management*) de mano de obra se articula, pues, en torno a una determinada actuación autónoma de los asalariados y a una cierta transferencia de la resolución de los problemas a los mismos. Su rendimiento es controlado mediante evaluaciones periódicas y una parte de su retribución guarda relación con el mismo en muchos países (Kersley y otros, 2006: 87-89; 190-191). Bajo esta forma de gestión, los asalariados observan que cada vez hay más aspectos de su actividad confinados en relaciones individualizadas con sus superiores sin que les proporcionen ayuda suficiente para satisfacer unos objetivos productivistas, fijados a menudo de manera arbitraria y controlados, estos sí, de acuerdo a formas tayloristas. Entre otras razones, porque hay pocos mandos, están atrapados por su tarea y tienen poca experiencia ya que

su periodo de estancia en los centros de trabajo es breve. Tampoco reciben ayuda de sus compañeros, preocupados por el riesgo de no poder alcanzar sus objetivos y cada vez menos receptivos a los problemas de los demás en tanto que potenciales competidores (una actitud fomentada por la propia gerencia). Los colectivos obreros han sido debilitados (Castillo, J.J., 2007: 39).

De este modo, los asalariados tienen sentimiento de abandono y aislamiento, de precariedad porque cada uno tiene miedo de no encontrar permanentemente en sí mismo los recursos necesarios para efectuar el trabajo conforme a las expectativas/ exigencias de sus superiores cuya satisfacción es controlada de manera discrecional cada cierto tiempo (Paugam, 2000: 183-186). Esta discrecionalidad puede comportar para ellos verse implicados en conflictos de valores ya que en ocasiones tienen que sacrificar su ética profesional para conseguir sus objetivos. No es de extrañar que los asalariados afronten su trabajo de manera que su respuesta se individualiza (Linhart, 2010) con efectos imprevisibles. Un ejemplo paradigmático es el de la vinculación de la estabilidad contractual y la promoción laboral al trabajo individual en el puesto, esto es, dejan de estar reguladas por normas legales universales, de modo que los que más méritos acumulan alcanzan puestos más seguros y mejores. Ahora bien, en la medida en que «todos (o casi todos) hacen lo mismo, la cantidad de méritos a acumular para alcanzar determinados puestos se va incrementando» (Calderón y López Calle, 2010: 13).

Las nuevas orientaciones en las relaciones laborales en las empresas, los tratos impuestos por las jerarquías, son poco favorables a los trabajadores: implican desazón, tirantez, soledad y una búsqueda de reconocimiento raramente satisfecha. También ponen en tela de juicio la dimensión socializadora del trabajo mercantil, una función ejercida por éste, como vimos, a lo largo de buena parte del siglo xx. El ámbito del compromiso subjetivo en el trabajo se reduce: se va limitando a un compromiso por la causa de la empresa, por sus intereses privados, esto es, al menos, lo que se pretende en una parte de la actual gestión de mano de obra, toda una inflexión. Ahora bien, este intento de desviación de la subjetividad de los asalariados de los fundamentos morales del trabajo (o de la división social del trabajo a la que se refiere Durkheim) comporta alejarla de su aspiración a la universalidad y de su apertura a la sociedad (Linhart, 2008: 18).

TRABAJO Y SOCIEDAD: UN VÍNCULO FRÁGIL, UN FUTURO PROBLEMÁTICO

Tras la revisión de cómo están afectando una serie de fenómenos del mundo del trabajo a sus funciones sociales, se pone de manifiesto que éstas se debilitan: el trabajo ya no integra de manera permanente a lo largo de la vida adulta, vincula socialmente menos y peor que antes, no garantiza una vida decente a todos los empleados y autoempleados. El trabajo mercantil obsesiona, absorbe, pero cada vez prepara menos para ocupar el lugar de ciudadano en la sociedad.

La racionalidad económica imperante que produce no solo bienes y servicios, sino además hombres y mujeres, entraña el riesgo de confinar a los asalariados en sí mismos, de no protegerlos suficientemente, lo que es un obstáculo para el buen funcionamiento de toda sociedad (Linhart, 2003: 26; Durkheim, 2001: 435). En este sentido, hay que precisar que una aceptación sin más de la lógica gerencial que subyace a esta racionalidad es peligrosa para la sociedad: supone una hipoteca de las mismas bases de su funcionamiento, es decir, de la calidad del vínculo y de la cohesión social. La desprotección, la individualización y el tipo de relación desarrollada implican «el riesgo de acabar incapacitando para producir valores diferentes a los impuestos por las gerencias y de favorecer la propagación de personalidades poco ciudadanas» (Linhart, 2003: 26).

Una reestructuración social, y no tan solo económica, debiera implicar un ejercicio del derecho de mirada o análisis crítico de la sociedad sobre las condiciones en que se configura y se realiza el trabajo mercantil. Está en juego no solo la calidad y solidez del vínculo social sino también la existencia de una ciudadanía comprometida con el futuro democrático de la sociedad. Tanto más cuanto que la sociedad funciona escindida entre, por un lado, individuos apartados y privados –por la situación de paro– de una parte fundamental de la vida social y cultural, y por otro, asalariados sometidos individualmente en las empresas al rodillo de un sistema unilateral de valores.

En este sentido, no está de más parafrasear a Durkheim para recordar lo que puede suceder cuando los individuos son abandonados a su suerte: son liberados de toda obligación social, de toda obligación moral (2001: 470). Si la tendencia se consolida, el horizonte más probable será sociedades cada vez más autoritarias y menos democráticas.

BIBLIOGRAFÍA

- ARAGÓN, J., CRUCES, J., DE LA FUENTE, L., MARTÍNEZ, A., OTAEGUI, A. y S. LLOPIS, E. (2012), *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*, Madrid, Fundación 1º de Mayo.
- CALDERÓN, J.A. y LÓPEZ CALLE, P. (2010), «Transformaciones del trabajo e individualización de las relaciones laborales. La emergencia de nuevas formas de resistencia en el trabajo», *Sociología del Trabajo* n° 68, pp. 3-26.
- CASTILLO, J.J. (1998), *A la búsqueda del trabajo perdido*, Madrid, Tecnos.
- CASTILLO, J.J. (2007), «La soledad del trabajador globalizado. Reflexiones sobre los retos de la sociología en el siglo XXI», *Sociología del Trabajo* n° 61, pp. 31 – 53..
- DAVOINE, L. y MEDA, D. (2008), *Place et sens du travail en Europe: une singularité française?*, Documents de Travail, Centre d'Études de l'Emploi (París).
- DEVILLARD, M.J. y FRANZÉ, A. (2010), «Estar fuera del campo laboral. Prejubilaciones, trabajo y reconocimiento social», *Sociología del Trabajo* n° 68, pp. 103-122.
- DURKHEIM, E. (2001) (ed. or., 1893), *La división del trabajo social*, Madrid, Akal.
- GARCÍA CALAVIA, M. A. (2008), «Despidos laborales. Fracturas sociales e identitarias», *Revista Internacional de Sociología* n° 51, pp. 123-144.
- KERSLEY, B., ALPIN, C., FORTH, J., BRYSON, A., BEWLEY, H., DIX, G. y OXEMBRIDGE, S. (2006), *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, Londres, Routledge.
- LINHART, D. (2013), *Trabajar sin los otros*, Valencia, Publicacions de la Universitat de València (PUV).
- (2010), «Ce que devient le travail moderne», *La revue socialiste* n° 38.
- (2008), *Pourquoi travaillons-nous ?*, Ramonville Saint-Agne, Éditions Érès.
- (2003), *Perte d'emploi, perte de soi*, Ramonville Saint-Agne, Éditions Érès
- MCGOVERN, P., HILL, S., MILLS, C. y WHITE, M. (2007), *Market, Class and Employment*, Oxford, Oxford University Press.
- PAUGAM, S. (2000), *Le salarié de la précarité*, París, Presses Universitaires de France (PUF).
- WARHURST, Ch. y THOMPSON, P. (1998), «Hands, hearts and minds: changing work and workers at the end of the century» en THOMPSON, P. y WARHURST, Ch. (Ed.), *Workplace of the Future*, Londres, Palgrave Macmillan, pp. 1-24.

.....
 MIGUEL ÁNGEL GARCÍA CALAVIA es profesor del Departamento de Sociología y Antropología Social de la Universitat de València. Ha publicado diversos artículos en revistas especializadas en sociología del trabajo.