



Emília Araújo & Eduardo Duque (eds.) (2012)  
*Os tempos sociais e o mundo contemporâneo. Um debate para as ciências sociais e humanas*  
 Universidade do Minho: Centro de Estudos de Comunicação e Sociedade / Centro de Investigação em  
 Ciências Sociais  
 ISBN: 978-989-8600-07-3

## Incertidumbre, Oportunidad y Urgencia. La representatción del timepo en la etica laboral postforsista

JOSÉ FRANCISCO DURÁN VÁZQUEZ

*Universidade de Vigo*

[joseduran@uvigo.es](mailto:joseduran@uvigo.es)<sup>1</sup>

### Resumo:

Cuando las estructuras laborales y productivas se han visto transformadas en el contexto del postfordismo, la representación del tiempo vinculada a los anteriores escenarios laborales ha tenido también que ser reformulada en relación con una nueva ética del trabajo más motivadora y movilizadora, y que recurre también a otras formas disciplinarias. Las principales instituciones políticas internacionales, tales como la UE o la OCDE, así como los autores del management, han tenido un papel protagonista en la reconstrucción de esta nueva temporalidad. En el texto que a continuación se presenta se describe, en primer lugar, el proceso que ha desembocado en la transformación de la temporalidad tal como había sido definida a lo largo de la modernidad. En segundo lugar, se analizan los discursos de las instituciones antes mencionadas, discursos que legitiman esta nueva representación del tiempo vinculada a la ética del trabajo postfordista

### Palavras-chave:

tempo; temporalidades; pos-fordismo; estructuras laborales

---

*“Mientras la necesidad hacía del trabajo algo indispensable para la vida, la excelencia era lo último que cabría esperar de él” (Arendt, 1998: 58)*

### Introducción

La forma en la que viven y organizan su vida social los miembros de una comunidad está directamente relacionada con una determinada concepción del tiempo. Pero el tiempo no es sólo la realidad objetiva que configura y organiza la vida social. Cada sociedad desenvuelve y da sentido a su existencia habitando en una temporalidad que ella misma ha conformado desplegando su existencia.

---

<sup>1</sup> Doctor en Sociología, Licenciado en Ciencias Políticas y en Geografía e Historia.

En otras palabras, no es que “cada sociedad tenga una manera propia de vivir el tiempo, sino que cada sociedad es también una manera de hacer el tiempo y de darle existencia” (Castoriadis, 1998: 73). Desde este punto de vista, se puede afirmar que el tiempo no es sólo un hecho externo que es asumido por los sujetos como parte de lo “dado por supuesto” (Berger y Luckmann, 1997: 79 y ss), sino que se crea y se recrea a través de los múltiples procesos y relaciones que van tejiendo la vida social. Estas dos dimensiones de la temporalidad, una más objetiva y externa, la otra más subjetiva y apegada a los mundos de vida, se viven en nuestra época con una consciencia e intensidad que no tiene precedente histórico.

Ahora bien, así como las sociedades no son homogéneas tampoco lo son los tiempos que las configuran. Lo más común es que coexistan en una misma colectividad distintas concepciones y vivencias del tiempo, y que no todas ellas tengan la misma oportunidad de imponerse, sino sólo aquellas asociadas a los grupos sociales dominantes. Estas últimas pasarán a formar parte de la estructura de legitimaciones que dichos grupos utilizan para institucionalizar y legitimar su dominación. En este sentido, podemos afirmar que todas las formas de poder existentes a lo largo de la historia han creado e instaurado una determinada temporalidad. “El tiempo adquiere- ha escrito George Dumezil- un interés particular para cualquiera que, dios, héroe o jefe, quiera triunfar, reinar o fundar: éste, quienquiera, debe tratar de apropiarse del tiempo por la misma razón que del espacio” (Iglesias de Ussel, 1987: 124).

Esta apropiación del tiempo varía en función del sistema de legitimaciones de cada sociedad. En las sociedades industriales los tiempos sociales dominantes han sido los más relacionados con el mundo laboral, que era la principal forma de legitimación y de estructuración de estas sociedades. Esta temporalidad pasó a integrar la ética moderna del trabajo.

Cuando las estructuras laborales y productivas se han visto transformadas en el contexto del postfordismo, la representación del tiempo vinculada a los anteriores escenarios laborales ha tenido también que ser reformulada en relación con una nueva ética del trabajo más motivadora y movilizadora, y que recurre también a otras formas disciplinarias. Las principales instituciones políticas internacionales, tales como la UE o la OCDE, así como los autores del management, han tenido un papel protagonista en la reconstrucción de esta nueva temporalidad. En el texto que a continuación se presenta se describe, en primer lugar, el proceso que ha desembocado en la transformación de la temporalidad tal como había sido definida a lo largo de la modernidad. En segundo lugar, se analizan los discursos de las instituciones antes mencionadas, discursos que legitiman esta nueva representación del tiempo vinculada a la ética del trabajo postfordista.

### **Del tiempo de progreso moderno a las incertidumbres de nuestro tiempo**

La imagen moderna del tiempo como tiempo de progreso se construyó en buena medida estrechamente relacionada con los mundos de la producción y del trabajo, mundos en los que se escenificaba esa representación del tiempo. Este hecho tuvo lugar a lo largo de la Época Moderna, en el contexto de un proceso en el que el trabajo y la producción dejaron de ser actividades secundarias y de carácter privado que apenas conferían identidad

a quienes las desempeñaban, para convertirse en una de las principales actividades públicas por su contribución a la riqueza social y al desarrollo colectivo e individual (Durán, 2011: 336-37). La productividad como expresión de la riqueza y el trabajo como fuente y motor de la misma, fueron identificadas de este modo por las distintas élites políticas e ideológicas que conformaron el mundo moderno con el progreso<sup>2</sup>. Desde este punto de vista la historia era contemplada como el proceso a través del cual se habría producido la transformación y el perfeccionamiento de una humanidad esencialmente productora y trabajadora. Una humanidad que se habría liberado así de los vínculos tradicionales que la oprimían, para continuar perfeccionándose y liberándose en el futuro.

No obstante, durante las primeras fases de la industrialización la importancia del trabajo como actividad emancipadora e igualadora sólo era visible para las élites industriales, ya que el común de las gentes trabajaba en unas circunstancias y con unos salarios que las reducían a una condición de miseria, de todo punto incompatible con cualquier creencia en el progreso (Pollard, 1987: 217-354; Thompson, 1979).

No fue hasta los años treinta en Norteamérica y hasta después de la Segunda Guerra Mundial en Europa, cuando este panorama cambió casi por completo, en un contexto presidido por el crecimiento económico continuado y el casi pleno empleo. En estas circunstancias el trabajo se convirtió para la mayoría de las personas en una fuente de mayores recursos y también en una experiencia estable y duradera, lo que alentó la creencia en la movilidad social y en el progreso con una fe antes desconocida (Castel, 2001: 376). En este contexto el tiempo de progreso cobraba significado en relación con un pasado que había sido superado, y con respecto a un futuro que se percibía como abierto a posibilidades y oportunidades casi indefinidas. Como muestra de lo que era el espíritu de la época, podemos citar las palabras del sociólogo británico T.H Marshall, quien al comienzo de estas tres décadas de prosperidad extraordinaria que siguieron a la Segunda Gran Guerra afirmaba con gran optimismo: “La pregunta no es si todos los hombres llegarán finalmente a ser iguales, que ciertamente no lo serán, sino si el progreso avanza constante, aunque lentamente, hasta que, al menos por su trabajo, todo hombre sea un caballero”. Y concluía confiadamente: “Yo sostengo que sí avanza y que esto último ocurrirá” (Citado por Bottmore en: Marshall y Bottmore, 1998: 18). Esta imagen del tiempo contribuyó a la integración y a la movilización de los trabajadores, y por tanto también a la legitimación del orden laboral y productivo de las sociedades modernas.

Pasadas estas tres décadas de crecimiento económico, el escenario cambió drásticamente a partir de mediados de los años setenta con la saturación del mercado de masas Fordista (Piore y Sabel, 1990: 263-264). Como consecuencia de todo ello la productividad de la mayoría de los países del área OCDE comenzó a descender (OCDE, 1997: 29). Las empresas reaccionaron a esta situación flexibilizando los mercados e invirtiendo en

---

<sup>2</sup> El trabajo fue pensado a lo largo de la época Moderna no sólo como la fuente y el motor de la riqueza, sino también como la actividad a partir de la cual progresaba la humanidad y la sociedad en su conjunto de una manera más justa y solidaria. Este proceso puede seguirse a lo largo de una corriente de pensamiento que comienza en Locke, prosigue con los Mercantilistas, los Fisiócratas, el Liberalismo, el Socialismo y el Marxismo, y culmina en Durkheim, quien integró los principios del Liberalismo y los del Socialismo para construir una teoría de la sociedad que se articulaba a partir de la interrelación entre las distintas actividades laborales (Durán Vázquez, 2011).

tecnología (Castells: 207 y ss), lo que a su vez incidió muy negativamente sobre el desempleo, cuyas tasas crecieron sin interrupción a partir de esta fecha (Comisión Europea, 1995; Laville, 1997: 36; Perernau y Ortiz, 2000: 99; Miguelez: 163). Lo más preocupante del nuevo escenario postfordista es que, aunque posteriormente las tasas de productividad se incrementaron, lo hicieron en una proporción mayor que el empleo, inaugurando así un periodo de flexibilidad y precariedad en el mercado de trabajo (OCDE, 1991: 168; Comisión Europea, 1995 y 1999: 59).

En este nuevo contexto laboral el imaginario social de progreso, que había tenido un especial sentido para la mayoría de los trabajadores en la época de crecimiento económico y de la estabilidad en el empleo, carecía ahora de buena parte de las justificaciones y significaciones anteriores. No obstante, dicho imaginario estaba vinculado al orden de legitimaciones de las sociedades del trabajo, por lo que su erosión implicaba también la deslegitimación de estas sociedades, la pérdida de sentido de toda la simbología que asociaba el progreso al mundo del empleo. Era necesario por tanto construir otra simbología más ajustada al nuevo escenario. A ello no eran ajenas las instituciones políticas más relevantes e influyentes. “Nuestras sociedades- se afirmaba en un Informe de la Comisión Europea- se ven impelidas a encontrar nuevos medios más apropiados para incitar a sus miembros a participar en la producción y en la vida social” (Comisión Europea, 1999: 53). Más concretamente, había que vincular el ideario de la sociedad del trabajo a la nueva realidad laboral y productiva, creando una nueva simbología que legitimase el orden social, y que guiase y diese sentido a la acción de los sujetos en el nuevo contexto laboral y productivo. En este escenario adquieren sentido los discursos que los ideólogos del management, los Estados y las principales instituciones políticas internacionales, como la OCDE o la UE, han producido en las dos últimas décadas, con la intención de motivar y de movilizar a los sujetos, pero también de disciplinarlos, creando así nuevas legitimaciones entorno al mundo del trabajo. Estos discursos han devenido hegemónicos por la autoridad que tienen las instituciones y las organizaciones que los proclaman, y que más han contribuido a forjarlos (Crespo, 2009: 58-59; Durán, 2011: 324). Por ello han penetrado con gran fuerza en la agenda política y en la gestión empresarial, conformando lo que ha sido denominado con acierto un nuevo espíritu del capitalismo (Boltanski y Chiapello, 2002). Dentro de este espíritu tiene un lugar principal una representación del tiempo destinada a legitimar la nueva situación, y también a motivar, a movilizar y a disciplinar a los sujetos. A su análisis dedicaremos el siguiente epígrafe.

### **Entre la oportunidad y la urgencia: las representaciones del tiempo em los discursos laborales de la modernidad tardía**

En una situación como la que se inauguró a partir de mediados de los años setenta, en la que el crecimiento económico ya no iba a ir acompañado, como en las tres décadas anteriores, por una mayor seguridad y estabilidad en el empleo, sino por la incertidumbre y la precariedad laboral, las principales instituciones políticas nacionales e internacionales, así como los representantes del management, han construido una representación del tiempo más movilizadora, motivadora y disciplinante. Si en la época anterior se apelaba al *cambio*

como un hecho positivo e inexorable, desde la seguridad de un presente en el que imperaba el crecimiento económico y la estabilidad laboral, crecimiento y estabilidad que se preveía que continuasen en el futuro con más crecimiento, más estabilidad y más movilidad. Ahora, sin embargo, aunque el cambio siga viéndose como un hecho objetivo y consustancial a la dinámica de las sociedades- “en nuestras sociedades contemporáneas, afirman los portavoces del discurso del Management, el cambio se convierte en regla y la estabilidad en excepción” (Sérieyx, 1994: 72) “el cambio es la norma” (Durcker, 2000: 112)- se impone como una realidad imprevisible que puede irrumpir en cualquier momento en la vida de los sujetos, por lo que éstos tienen que estar preparados, tienen que estar alerta, para anticiparse y enfrentarse a un situación incierta. Por decirlo con las palabras de los portavoces de estos discursos, hoy- escriben- los “cambios no pueden predecirse” (Durcker, 2000: 140), por lo que hay que “actuar de manera preventiva desarrollando capacidades para enfrentarse a ellos” (OCDE, 1991: 155). Por tanto, más que programar el cambio de una manera tranquila, se trataría de ir por delante de él (Durcker, 2000: 111). Para ello es preciso que los individuos se sometan a un movimiento sin fin siguiendo las propias leyes de dicho movimiento (Le Goff, 2002: 21-22).

El tiempo aparece en estos discursos como una realidad objetiva, sin agentes responsables (Fairclough, 2000: 13), sin culpables (Sennett, 2001: 102-103), cuyo propósito es movilizar y disciplinar a los sujetos, que en unos contextos laborales tan inseguros como los postfordistas, tendrían que adoptar una actitud permanentemente activa. Todo el discurso de la formación y de las cualificaciones laborales, las denominadas competencias, está articulado entorno a esta representación del tiempo (Le Goff, 2002: 27 y ss). Algunas de las principales instituciones políticas internacionales han hecho ver a los sujetos, desde hace ya algunas décadas, la necesidad de actuar “de manera preventiva, desarrollando capacidades para enfrentarse al cambio” (OCDE, 1991: 155). Estas recomendaciones han ido seguidas de propuestas más formales, como las que se han concretado en la Estrategia Europea de Empleo, que se ha puesto en marcha en distintas cumbres entre 1998 y 2000 con la intención de favorecer la empleabilidad, activando las competencias de los sujetos en los distintos ámbitos laborales (Chassard y Bosco, 1998; Serrano, 2000). Dentro de estos discursos y de estas políticas las cualificaciones laborales ya no se conciben tanto como credenciales objetivas y formalmente reconocidas por las distintas instituciones, sino como el resultado de una tarea que los sujetos deben enfrentar permanentemente, y que nunca se considera completamente acabada (Bauman, 2006: 37).

La visión del tiempo propia de la modernidad plena e integrada en la ética del trabajo de esa época, resulta así alterada. En efecto, en el contexto de los nuevos discursos laborales la relación entre el presente y el futuro ya no se concibe de manera lineal y progresiva, como una promesa aplazada y generadora de esperanza, conforme a la idea de la gratificación postergada. En la nueva ética del trabajo, tal como es difundida por los representantes del management y de las principales instituciones políticas, el futuro deja de ser una promesa para convertirse en realidad acuciante, en amenaza que puede irrumpir en cualquier momento en la vida de los sujetos. El futuro anticipa así continuamente el presente (Luhmann, 1996: 153 y ss, Laïdi, 1998), lo invade, generando numerosas situaciones individuales de riesgo que solamente corresponde asumir a los sujetos. La flecha

del tiempo que había conformado la metáfora de la temporalidad de la modernidad plena, y que apuntaba serenamente hacia el futuro, se transforma ahora en un boomerang que los individuos han de estar lanzando permanentemente cada vez que regresa a ellos (Durán Vázquez, 2009).

Esta temporalidad así instaurada y legitimada tiene un fuerte componente disciplinario. Aunque no se trata ya de la disciplina de viejo cuño, la de las primeras fases de la sociedad industrial, paternalista y muy autoritaria, y por tanto aún deudora del pasado (Thompson, 1979; Pollard, 1987: 217 y ss); ni tampoco la de la época fordista, jerárquica, rígida y basada en el mando y la obediencia (Gaudemar, 1991; Bendix, 1966; Boltanski y Chiapello, 2002), pero que a cambio anunciaba un futuro de seguridad, de justicia y de progreso; sino la de una sociedad postdisciplinaria, que rehuye la jerarquía y la autoridad, pero que no promete nada, sino un permanente estado de inseguridad que los sujetos han de superar por sus propios medios (Le Goff, 1999: 22-23). En este nuevo orden la temporalidad que rige es la de un futuro que se pliega constantemente sobre el presente (Luhmann, 1996: 153 y ss). Esta temporalidad ya no se asocia con las formas disciplinarias fordistas más objetivas y visibles- “La era del trabajador anónimo se ha acabado” anuncian los gurús del management postfordista (Peters, 2002: 46)- , sino con controles de nuevo cuño. “Cierto- escriben los defensores de la nueva gestión empresarial- el control de la gestión no va a desaparecer” (Crozier, 1995: 29). Pero se trata de un control más difuso que se propaga por todas las organizaciones empresariales en forma de distintas responsabilidades, que aunque se dicen “compartidas” (Moss Kanter, 1999: 181), encubren verdaderos autocontroles de sujetos que viven el presente con inseguridad, y que ven el futuro como una amenaza que hay que anticipar. Ahora bien, en las sociedades de control “nunca se termina nada” (Deleuze, 1999: 6), por lo que siempre se está comenzando. Hay que estar demostrando continuamente que se vale, que se es capaz, hay que estar siempre reinventándose (Bauman, 2006: 37).

Todo ello acaba traduciéndose en la erosión de las identidades laborales (Dubar, 2002: 113 y ss). En efecto, si en la época fordista estas identidades eran interpretadas según una secuencia temporal larga, gradual y continúa que apuntaba directa y serenamente hacia el futuro, y que las reforzaba, ahora, en los contextos laborales postfordistas, esta secuencia se ha hecho corta, irregular y no acumulativa, “puntillista” se diría (Bauman, 2007: 144), en la que ya no hay porvenir, sino un futuro incierto que se hace permanentemente presente. Se instala así una temporalidad que deshistoriza e individualiza las distintas experiencias laborales, que tienen que ser reconstruidas sin demora por los propios trabajadores. Trabajadores que ya no controlan el tiempo, porque son cada vez más dependientes de un mercado laboral entronizado por los discursos de las principales instituciones políticas y por los ideólogos del Management.

Ahora bien, los discursos laborales postfordistas no presentan únicamente esta vertiente más negativa y opresiva que fuerza a los sujetos a estar continuamente en guardia, preparados para el cambio. Tienen también otra cara más amable, aquella que los invita a construir sus identidades de una manera más libre y autónoma, en un ambiente flexible, participativo y menos rígido. En este contexto el cambio ya no se anuncia como un hecho objetivo e impredecible al que no queda otra opción que adaptarse, sino como un escenario

abierto a una serie de nuevas oportunidades para que los sujetos desarrollen sus respectivas carreras laborales, para que progresen dentro de la empresa. “Uno no puede permitirse hoy en día considerar su trabajo como un simple empleo- afirman los ideólogos de la nueva ética del trabajo-: es necesario verlo de ahora en adelante como una pasarela que conduce a nuevas perspectivas de carrera” (Génelot, 1992: 213). El trabajador debe así concebir su trabajo como un proceso en progreso continuo, en constante mutación, considerando este proceso como la esencia de su carrera. Ahora bien, se trata de una carrera en la que nada se termina, nada se completa, todo es un perpetuo comienzo, no ya a partir de lo preexistente, sino de lo que viene de forma inminente. Los trabajadores son así invitados a anticipar el tiempo, a ir por delante de él, como parte de su proceso de desarrollo y enriquecimiento personal. De ahí las apelaciones a la polivalencia, a la innovación, a la formación, que en la medida en que son interiorizadas como carencias o necesidades propias, se convierten también en eficaces medios de autodisciplina (Le Goff, 1999: 20; Boltanski y Chiapello, 2000: 127; Serrano, 2009: 285)

Este discurso más motivante es la otra vertiente del nuevo espíritu del capitalismo (Boltanski y Chiapello, 2002), que precisa de un nuevo reencantamiento del trabajo, justo en el momento en el que la ética del trabajo fordista ha perdido su capacidad legitimadora y movilizadora anterior. “Jamás- ha escrito André Gorz- la función “irreemplazable”, “indispensable” del trabajo en tanto que fuente de “lazo social”, de “cohesión social”, de “integración”, de “socialización”, de “identidad personal”, de sentido, ha sido invocada tan obsesivamente como desde que no puede llenar ninguna de esas funciones” (Gorz, 2000: 67). A esta necesidad no son ajenos los ideólogos del management, “con las viejas herramientas motivacionales en desuso- escriben- es fundamental que la gente crea en la importancia de su trabajo, sobre todo cuando han desaparecido otras certezas y garantías” (Moss Kanter, 1999: 70-71).

Los nuevos discursos laborales se han construido integrando muchos de los valores que han ido conformado el ideario de las sociedades capitalistas, como sociedades de trabajadores y de consumidores (Boltanski y Chiapello; Le Goff, 2002: 122). En efecto, muchas de las ideas que aparecen en los textos de la nueva gestión empresarial son el resultado de la incorporación de algunas de las principales críticas que las ideologías y los movimientos de izquierda habían hecho al mundo del trabajo desde el siglo XIX. Los autores del management postfordista consideran, citando expresamente a Marx, las nuevas formas de gestión empresarial como “no alienantes”, apartándose totalmente de las estructuras organizativas anteriores en las que los empleados tenían “la obligación de callarse y obedecer” (Sérieyx, 1994: 312-313; Aktouf, 1999: 597). La nueva gestión se opone, asimismo, a las jerarquías y a las líneas de mando consustanciales a la empresa Taylorista-Fordista (Orgogozo, 1991: 23). En lugar de ello, la empresa postfordista promete conceder mucha más autonomía a los trabajadores, que podrán así desarrollar sus tareas en un ambiente más participativo e igualitario. Se pasaría de este modo de una “moral de sujeción” a una “moral de cooperación libremente aceptada” (Landier, 1992: 177).

Los nuevos discursos laborales han incorporado también una serie de principios procedentes de los movimientos culturales y estéticos de las vanguardias y de la contracultura, que eclosionaron en movimientos como el mayo del 68 (Boltanski y Chiapello,

2002; Le Goff, 1999: 71 y ss; 2002: 122 y ss). Valores como el rechazo a la autoridad y a la tradición, el deseo de vivir el presente, la autonomía y la creatividad, la autenticidad o la independencia, eran los propios de aquellos movimientos.

Estos valores han penetrado especialmente en las sociedades occidentales a partir de los años 60, a medida que los sujetos se hacían cada vez más dependientes de los mercados de trabajo y de consumo, y menos de otras instituciones e instancias colectivas, por lo que han tenido que construir sus biografías en relación con estos mercados y sus respectivas temporalidades (Beck, 2006: 215; Beck y Beck-Gernsheim, 2003: 69 y 94).

Ninguna sociedad anterior ha vivido esta doble dimensión del tiempo- a la vez objetiva y subjetiva; disciplinaria y motivante- con la intensidad y la conciencia con el que lo hace la nuestra. Conciencia que se impone y nos apremia, pero que, simultáneamente, nos invita a construir nuestras identidades laborales más libre y autónomamente, aunque sin demora, anticipando siempre el tiempo. Esta conciencia es la que activan los discursos de las principales instituciones políticas y de la nueva gestión empresarial. Ahora bien, quizás porque esta temporalidad que se nos impone es en parte también la nuestra no produce el abierto rechazo que en otro contexto, acaso, produciría.

## Referências

- Arendt, H. (1998). *La condición humana*. Barcelona: Paidós.
- Alonso, Luís E. (2009). Uso de trabajo y formas de gobernabilidad: la precariedad como herramienta disciplinaria. In Crespo, E-Prieto & C-Serrano, A. (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. (pp.229-258). Madrid: CIS.
- Aktouf, O. (1999). *Le management entre tradition et renouvellement*. Montreal: Gaëtan Morin.
- Bauman, Z. (2006). *Modernidad líquida*. Madrid: FCE.
- Bauman, Z. (2007). *Vida de consumo*. Madrid: FCE.
- Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo*. Barcelona: Paidós.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim (2003). *La individualización. El individualismo institucionalizado y sus consecuencias sociales y políticas*. Barcelona: Paidós.
- Bendix, R. (1966). *Trabajo y autoridad en la industria*. México: FCE.
- Berger, P. & L-Luckman, Th. (1988). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Boltanski, L. & Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Castel, R. (2001). *Las metamorfosis de la cuestión social*. Buenos Aires: Paidós.
- Castels, M. (2000). *La era de la información. Vol I: La sociedad red*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castoriadis, C. (1989). *La institución imaginaria de la sociedad*. Barcelona: Tusquets.
- Chassard, Y-Bosco, A. (1998.) L'emergence du concept d'employabilité. *Droit Social*, 11, 903-911.



- Comisión Europea (1995). *Créer des emplois*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de las Comunidades Europeas.
- Comisión Europea (1999). *L'avenir du travail*. Luxemburgo: Office des publications officielles des communautés européennes.
- Crespo, E-Prieto & C-Serrano, A. (2009). *Trabajo, subjetividad y ciudadanía. Paradojas del empleo en una sociedad en transformación*. Madrid: CIS.
- Crozier, M. (1995). *L'entreprise à l'écoute*. París: Éditions du Seuil.
- Deleuze, G. (1999). *Conversaciones*. Valencia: Pre-Textos.
- Díaz Salazar, R. (Ed) (2003). *Trabajadores precarios*. Madrid: HOAC.
- Dubar, C. (2002). *La crisis de las identidades*. Barcelona: Bellaterra.
- Drucker, P. (2000). *El management del siglo XXI*. Barcelona: Edhasa.
- Durán Vazquéz, J. F. (2011). *La metamorfosis de la ética del trabajo*. Santiago de Compostela: Andavira Editora.
- Durán Vazquéz, J. F. (2009). Del círculo a la flecha y de la flecha al Boomerang: las representaciones del tiempo tardo-modernas en las esferas del trabajo y del consumo. *Barataria, Revista castellano-manchega de Ciencias Sociales*, 10, 91-104.
- Fairclough, N. (2000). Representaciones del cambio en el discurso neoliberal. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 16, 13-35.
- Gorz, A. (1997). *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Sistema.
- Gorz, A. (2000). *Misericordias del presente, riqueza de lo posible*. Buenos Aires: Paidós.
- Gaudemar, J.P. (1991). *El orden y la producción: nacimiento y formas de disciplina de fábrica*. Madrid: Trota.
- Iglesias de Ussel, J. (1987). El tiempo en la sociedad contemporánea. AA.VV. *Política y sociedad*. Madrid: CIS.
- Landier, H. (1992). *Hacia la empresa inteligente*. Bilbao: Deusto.
- Lapiente Perernau, J. & Ortiz de Villacian Rebollo, D. (2000). Las políticas laborales. In J. Adelantado (coord) *Cambios en el Estado del Bienestar*. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Laville, J.L. (1997). La crise de la condition salariale: emploi, activité et nouvelle question sociale. In AA. VV., *Le travail, quel avenir?* París. Gallimard.
- Le Goff, J.P. (2002). *La démocratie post-totalitaire*. París: La Découverte.
- Le Goff, J.P. (1999). *La barbarie douce*. París: La Découverte.
- Le Goff, J.P. (2000). *Les illusions du management*. París: La Découverte.
- Luhmann, N. (1992). El futuro no puede empezar: estructuras temporales en la sociedad moderna. In Ramos Torre, *Tiempo y sociedad*. Madrid: CIS.
- Marshall, T. & H-Bottmore, T. (1998). *Ciudadanía y clase social*. Madrid: Alianza Editorial.
- Moss Kanter, R. (1999). *Las nuevas fronteras del management*. Barcelona: Paidós.

- OCDE (1991). *Políticas de mercado de trabajo en los noventa*. Madrid: Ministerio de Trabajo y SS.
- OCDE (1997). *Estudio sobre el empleo, Parte I*. Madrid: Ministerio de Trabajo y S.S.
- Orgogozo, I. (1991). *Les paradoxes du management*. París: Les éditions d'organisation.
- Peters, T. (2002). *La formación en la empresa del III milenio*. Madrid: Nowtilus.
- Piore, Michael J. & Sabel, Charles F. (1990). *La segunda ruptura industrial*. Alianza Universidad: Madrid.
- Pollard, Sidney (1987). *La génesis de la dirección de empresa moderna. Estudio sobre la revolución Industrial en Gran Bretaña*. Madrid: Ministerio de trabajo y S.S.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter*. Barcelona: Anagrama.
- Sérieyx, H. (1994). *El Big Bang de las organizaciones*. Barcelona: Ediciones B.
- Serrano Pascual, A. (2000). El concepto de empleabilidad en la estrategia europea de lucha contra el desempleo: una perspectiva crítica. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 21, 137-149.
- Thompson, E.P. (1979). *Tradicón, Revuelta y conciencia de clase*. Barcelona: Critica.