

IV Jornadas de Sociología de la UNLP

23, 24 y 25 de Noviembre, 2005

Mesa Nro. 23: "La teoría social hoy. Actores, movimientos y estructura social"

Ponencia: **"Estratificación social en la Argentina: un análisis a partir de un esquema neo-weberiano"**

Carolina V. Zuccotti
Instituto de Investigaciones Gino Germani
Facultad de Ciencias Sociales
Universidad de Buenos Aires

Estratificación social en la Argentina: un análisis a partir de un esquema neo-weberiano

Carolina V. Zuccotti¹

INTRODUCCIÓN

La ponencia² continúa un trabajo previo en donde realizamos una aproximación empírica al estudio de las clases en la Argentina a partir de un esquema basado en la dicotomía Manual – No Manual (Hout, 1983). El objetivo de la presente ponencia es realizar la misma aproximación, pero a partir de un esquema asociado a una tradición weberiana o neo-weberiana.

Para ello partimos de tres supuestos: Primero, que la división en clases es una de las dimensiones estratégicas a partir de las cuales podemos analizar la estructura social (Germani). O, en otras palabras, que una de las formas en que la sociedad se encuentra diferenciada es a partir de la existencia de estratos en donde unos están mejor posicionados que otros. Segundo, que los esquemas de clase son construcciones teóricas que nos ayudan a comprender la realidad, con lo cual no hay esquemas verdaderos o falsos (Carabaña), sino esquemas más rendidores que otros en términos de su alcance explicativo. Tercero, que la ocupación es una variable fundamental a la hora de construir los esquemas de clase.

El esquema que utilizamos para nuestra aproximación empírica es aquel que proponen Goldthorpe y colaboradores. Dicho esquema está sustentado en dos conceptos fundamentales: “situación de mercado” y “situación de trabajo”. A partir de dichos conceptos, el esquema busca diferenciar posiciones dentro de mercados de trabajo y unidades de producción, es decir, busca diferenciar posiciones en términos de las relaciones de empleo que ellas entablan.

¹ Instituto de Investigaciones Gino Germani – Facultad de Ciencias Sociales – UBA – Mail: caro_sui@yahoo.com.ar.

² Forma parte del proyecto *Estratificación Social y Movilidad: Un Estudio a Nivel Nacional*, dirigido por el Dr. Jorge Raúl Jorrot – Proyecto UBACYT N°007 (2004-2007) – Centro de Estudios de Opinión Pública – Instituto de Investigaciones Gino Germani – Facultad de Ciencias Sociales – UBA.

Siguiendo esta propuesta – y a partir de la utilización de datos provenientes de dos encuestas nacionales (2003 y 2004)³ – realizamos, en primer lugar, una descripción de la estratificación social en la Argentina. Y, en segundo lugar, efectuamos un análisis del rendimiento empírico del esquema propuesto según variabilidad explicada de años de educación e ingresos.

ESTRUCTURA, ESTRATIFICACIÓN Y ESQUEMAS DE CLASE

Una primera definición del concepto de **estructura social** es considerarlo como “... el conjunto de partes o aspectos interrelacionados entre sí que forman la sociedad” (Germani, s/f). Estudiar la estructura social, dice Germani, es estudiar el mundo socio-cultural - el mundo de la actividad humana y de su historia - pero visto de determinada manera, esto es, visto como un conjunto de componentes que se relacionan, que se vinculan: “... cuando examinamos ese mundo socio-cultural en procura de conocer su estructura, la estamos percibiendo como constituida por un conjunto (o totalidad) de partes vinculadas entre sí” (Germani, s/f). El análisis estructural es el análisis de los grupos humanos, de la actividad del hombre y su relación con el mundo, de la cultura. Y es a la vez un análisis que mira a la sociedad a partir de los elementos que la componen, que la constituyen.

Germani diferencia varias dimensiones de análisis estructural⁴, que se refieren a maneras particulares de percibir la estructura social. Una de ellas es precisamente el sistema de estratificación social, es decir, la sociedad entendida como un conjunto de estratos que se superponen, y en donde algunos son considerados superiores y otros inferiores. Así, para Germani, una de las formas de estratificación social son las clases sociales, o en otras palabras, la sociedad entendida a partir de su división en clases⁵.

³ Ambas encuestas se realizaron a partir de muestras estratificadas con selección aleatoria en las distintas etapas del muestreo. La primera (2003) consta de 1510 casos y la segunda (2004) de 1000 casos, llegando a un total de 2510 casos. En los dos casos fueron realizadas por el Centro de Estudios de Opinión Pública, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

⁴ Para más detalles ver: Gino Germani (s/f): *La noción de estructura social y de análisis estructural*, ficha nro. 125, Biblioteca de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Argentina.

⁵ Otras formas de estratificación social son, según este autor, las castas y los estamentos.

En relación a esto, varios autores (Germani, 1955; Carabaña, 1995; Ossowski, 1963; Wright, 1995) han dado cuenta de una dificultad a la hora de trabajar con los esquemas de clase, y es la de querer explicar el todo por la parte. Muchas veces asociamos los esquemas de clase directamente con la estructura social. Tomamos a las estructuras de clase como las organizadoras de las relaciones sociales en una sociedad. Dice Germani que los grupos de ocupaciones y clases sociales (que surgen de la *estructura económica* de la sociedad) “... constituyen sin duda el eje central de la organización y el funcionamiento de las sociedades actuales hasta el punto que a menudo el término de estructura social se refiere únicamente a la estructura de clases, con exclusión de las restantes formas de diferenciación. Y, en realidad, la influencia que ella ejerce se extiende a la sociedad total y condiciona de manera directa o indirecta los restantes aspectos de su estructura” (1955: 12). Sin embargo, continúa, “... no por esto debemos olvidar que el concepto de estructura social se refiere a la composición e interrelación de *todos* los grupos sociales, y no solamente de algunos de ellos...”⁶ (12). Es decir, no por esto debemos tomar a los esquemas de clase como si representaran la estructura de la sociedad y - agrego - como si pudieran explicar cualquier fenómeno social.

Los esquemas de clase, según Carabaña, son producto de la disolución de las estructuras sociales. En una visión que se complementa con la expresada por Germani, este autor señala que las estructuras sociales son el reflejo de las relaciones sociales, y en la medida en que existen múltiples relaciones también existen múltiples estructuras. Al construir los esquemas de clases los investigadores sociales desestructuran dichas relaciones y estructuras, formando una sola “estructura social”. Es esta idea la que hay que dejar de lado. Cuando desarrollamos un esquema de clase no estamos dando cuenta de la estructura de la sociedad, sino solamente de una forma de entender el mundo social y las relaciones sociales. Estamos dando cuenta de que una de las formas en que la sociedad se encuentra diferenciada es a partir de la existencia de estratos - con un fuerte arraigo en la estructura económica - en donde unos están mejor posicionados que otros.

A esto se le suma otra cuestión, también analizada por Carabaña, y que se refiere a la validez de los esquemas en tanto herramientas para entender la realidad. En referencia a

⁶ “La religión, la política, la educación y la cultura (...), la recreación, la asistencia y las mil actividades de la vida asociada, originan otras tantas dimensiones en virtud de las cuales pueden percibirse una multitud de grupos sociales dotados de diferentes grados de importancia colectiva (...); pero todos ellos son integrantes de la estructura social total que se ha elegido como unidad de estudio” (Germani, 1955: 12)

este punto, el autor señala que los esquemas de clases son **construcciones teóricas** que nos ayudan a entender diversas cuestiones de la sociedad. Según nuestro objeto de investigación nos será más útil una u otra. Pero ninguna de ellas es más verdadera que la otra. Solamente expresan aspectos diversos de las relaciones sociales. Es en el momento en que definimos nuestro objeto de estudio donde definimos también qué esquema utilizar. Así, desde esta visión, los esquemas pueden ser complementarios y no rivales.

A este respecto, los comentarios y críticas que surgen en relación a neo-marxistas y neo-weberianos como Wright y Goldthorpe son que al tiempo que uno y otro enfatizan un solo aspecto a la hora de construir sus esquemas, utilizan elementos de ambas corrientes – elementos relacionales y gradacionales, como los llamaría Edgell (1993).

Wright, por su parte, también hace un aporte a la discusión. Lo que intenta el análisis de clase, dice el autor, es explorar la relación entre clase y toda suerte de fenómenos sociales. Sin embargo, esto no quiere decir que la clase tenga importancia explicativa para todo. A veces resulta que la clase no es un factor explicativo particularmente poderoso. “El análisis de clase no implica un compromiso con la tesis de que todos los fenómenos sociales puedan explicarse primariamente en términos de clase, ni tampoco que la clase sea siempre un determinante importante. El análisis de clase se basa más bien en la convicción de que la clase es una causa social pervasiva⁷, y que por ello merece la pena explorar sus ramificaciones en múltiples fenómenos sociales” (1995: 21).

Una última cuestión a mencionar es el rol que juega la **ocupación** en el análisis de clase. En efecto, la ocupación es - en la mayoría de los casos - una variable fundamental a la hora de construir los esquemas de clase. Dice González que si bien hay controversias en relación al vínculo entre ocupación y clase, “... la construcción empírica de la clase se resuelve, cada vez más, con el concurso de la ocupación...” (1992: 35). Una postura similar presenta Germani: “Existe en la actualidad, dice Germani, un acuerdo que puede considerarse unánime sobre el papel central que desempeña la ocupación en la determinación de las clases. Aun cuando nadie identifique estos dos conceptos, se

⁷ Extendida, diseminada. Para más detalle ver Julio Carabaña (1995): “Esquemas y Estructuras”, en Julio Carabaña (ed.): *Desigualdad y Clases Sociales. Un Seminario en torno a Eric O. Wright*, Madrid: Fundación Argentaria-Visor, p. 21, nota al pie.

acepta comúnmente que las clases sociales están constituidas por determinadas ocupaciones o grupos de ocupaciones” (1955: 140).

Hay, sin embargo, disensos en lo que se refiere a los principios que rigen en la clasificación de las ocupaciones en clases. Al respecto hay dos esquemas predominantes en los debates sobre clases sociales. Uno más ligado a una visión weberiana, y otro más próximo a una visión marxista. Son los que plantean Goldthorpe y colaboradores y Wright⁸ respectivamente. Dedicaré el siguiente apartado a describir brevemente el primero de ellos, que es el utilizado aquí.

ESQUEMA DE GOLDTHORPE Y COLABORADORES

Existen dos conceptos fundamentales que constituyen el tronco de la explicación de Goldthorpe y colaboradores sobre su esquema de clase: situación de mercado y situación de trabajo. Estos conceptos son, en palabras del autor, los componentes principales de toda posición de clase.

Las clases surgen de agrupar a las personas a partir de sus ocupaciones, las cuales son clasificadas en función, por un lado, de sus fuentes y niveles de renta, su grado de seguridad económica y las posibilidades de ascenso social (situación de mercado); y, por otro lado, por su localización en las jerarquías de control y autoridad en los lugares de trabajo (situación de trabajo) (Goldthorpe y colaboradores, 1987).

Posteriormente, en su libro con Erikson *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies* (1993), Goldthorpe aclara un poco más lo escrito en años anteriores.

El objetivo del esquema de clase es diferenciar posiciones dentro de mercados de trabajo y unidades de producción, o en otras palabras dicen Erikson y Goldthorpe, diferenciar posiciones en términos de las relaciones de empleo que ellas entablan. “En presentaciones anteriores, nos hemos referido al esquema como apuntando a reunir individuos que estuvieran en una misma situación de mercado y de trabajo” (1993: 37)

⁸ En relación a trasladar categorías de ocupación a esquemas de clase, dice González que “... pese a la pretensión de Wright de preservar la identidad conceptual de la clase, es difícil evitar el recurso a una cierta traslación de categorías ocupacionales no siempre consistente con tal pretensión” (1992: 36).

(situaciones vinculadas a determinadas ocupaciones). Lo que se agrega en este libro es que más que a individuos, el esquema busca referirse a *posiciones* definidas por las relaciones sociales (si bien continúa utilizando a las categorías ocupacionales para ubicar a los individuos en el esquema). Los conceptos fundamentales, entonces, que constituyen el tronco de explicación del esquema de clase, se mantienen. Lo que se agrega aquí es un carácter más relacional, en tanto el esquema no define individuos, sino las posiciones que ocupan, tanto en el mercado como en el trabajo.

Siguiendo a Weber y Marx, Erikson y Goldthorpe definen tres posiciones de clase básicas:

1. empleadores, es decir, aquellos que compran el trabajo de otros y asumen algún grado de autoridad y control sobre ellos
2. trabajadores por cuenta propia, es decir, aquellos que ni compran trabajo de otros ni venden el suyo
3. empleados, es decir, aquellos que venden su trabajo a los empleadores y se ubican en algún nivel por debajo de su autoridad y control

“Considerando a esta división como un punto de partida – comenta Jorrat – Erikson y Goldthorpe señalan la existencia de dos desarrollos que modifican esta situación...” (2000: 109), que son la transformación de la propiedad en formas corporativas – que lleva a que los grandes empleadores sean *organizaciones* más que individuos – y el gran crecimiento de los empleados, con una correlativa expansión de los tipos de relaciones empleador-empleado en el marco de una creciente burocratización en las empresas. Este esquema tripartito, entonces, se expande a un esquema de once categorías.

En relación con el primer proceso, la mayor implicación es que la clase de los “empleadores” se constituirá en su gran mayoría por pequeños empleadores (que tienen a lo sumo decenas de empleados, y no centenas⁹). Estos pequeños empleadores son los que Goldthorpe incluirá en la clase IVa. En relación con los grandes propietarios, éstos estarían incluidos en la Clase I y, aclara el autor, no estaríamos tratando aquí con miembros de la élite capitalista o líderes de la industria – salvo algunas excepciones – sino que los “grandes” propietarios resultarían ser los dueños de negocios, hoteles,

⁹ Veremos luego cómo se contempla esto para el caso argentino.

restaurantes, pequeñas fábricas, etc. En este sentido, si bien sus actividades podrían entenderse como las de los pequeños empleadores en una mayor escala, la justificación para ubicarlos en la Clase I sería que desarrollarían actividades directivas y empresariales más parecidas a las de los directivos asalariados que encontramos en dicha clase.

En relación con el segundo proceso, dicen Erikson y Goldthorpe: “Si nos enfocamos (...) en el crecimiento del número de empleados y en el aumento de la diferenciación de sus relaciones con los empleadores (...), lo que claramente estamos forzados a reconocer es la inadecuación de tratar a todos los empleados indistintamente como si tuvieran posiciones de clase similares” (1993: 41). Aparentemente, al estar las relaciones empleador-empleado basadas en principios heterogéneos, los empleados ocupan diferentes posiciones en el mercado de trabajo y unidades de producción. Con lo cual, distinciones significativas en términos de clase pueden y deberían hacerse entre los empleados. Erikson y Goldthorpe tomarán, como los dos extremos ideales de esas relaciones, al contrato laboral y a las relaciones de servicio.

Las relaciones de empleo reguladas por un contrato de trabajo son las más precarias, en tanto implican un relativo corto plazo y un específico monto de dinero a cambio del esfuerzo. Otra cosa sucede con las relaciones de servicio. Dichas relaciones – que se desarrollan en un contexto más burocrático – suponen, en cambio, un largo plazo y un intercambio más difuso. “Los empleados rinden servicio a la organización que los emplea a cambio de ‘compensaciones’, que toman la forma no sólo de recompensas por el trabajo hecho, a través del salario y ganancias extras...” (Erikson y Goldthorpe, 1993: 42), sino también a través de la seguridad durante el empleo y luego del retiro, las oportunidades en relación a la carrera, aumentos de salario, etc. Las relaciones de servicio se encuentran allí donde se requiere el ejercicio de autoridad delegada o conocimientos especializados, y podrían verse como aquellas que sirven de medio para la creación y mantenimiento de un compromiso con la empresa.

Veamos con más detenimiento cada una de las clases que distinguen Goldthorpe y colaboradores.

En primer lugar, encontramos a las **Clases I y II**, que son las llamadas clases de servicio (que incluirían tanto a empleados como a cuentapropistas o empleadores). Las posiciones que cubren la **Clase I** son aquellas con las mayores responsabilidades en la toma de decisiones y las que tienen los mayores beneficios asociados a las relaciones de servicio. Tienen en común que "... permiten ingresos altos y relativamente seguros a sus ocupantes, con la posibilidad de crecer durante su vida activa, además de ser posiciones que permiten el ejercicio autoridad y conocimiento ("expertise"), con las implicaciones de autonomía que ello conlleva" (Jorrat, 2000: 111). Esta clase comprende a los profesionales, empresarios y directivos. La **Clase II**, sigue a la Clase I en lo que se refiere a sus posibilidades de niveles de ingreso y son posiciones que implican status de staff. "Los roles ocupacionales de los miembros de la Clase II tienden a estar ubicados en los rangos medios y bajos de las jerarquías burocráticas..." (Goldthorpe y colaboradores, 1987: 41) de modo tal que ejercen algún grado de autoridad y, al mismo tiempo, están sometidos a un control más o menos sistemático desde arriba. Incluye a los bajos profesionales y altos técnicos, gerentes de pequeños establecimientos y supervisores de empleados no manuales.

En el otro extremo, encontramos a las **Clases VI y VII**, que Goldthorpe y colaboradores (1987) denominan clases trabajadoras. Éstas se diferenciarían del resto de las clases por, primero, "... la característica básica de su situación de mercado – que venden su fuerza de trabajo en cantidades más o menos discretas (...) en retorno por salarios; y, segundo, la característica básica de su situación de trabajo – que están, vía el contrato de trabajo, posicionados en un rol enteramente subordinado, sujeto a la autoridad de su empleador o sus agentes" (citado en Jorrat, 2000: 114). La **Clase VI** está constituida por los trabajadores manuales calificados y la **VII** por los trabajadores manuales semi-calificados y no calificados. Asimismo, los primeros tendrían una mejor posición (si bien pueden encontrarse superposiciones) en cuestiones referidas a salarios, seguridad en el empleo y autonomía en el trabajo.

Las **Clases III y V** serían las que Erikson y Goldthorpe (1993) denominan clases "intermedias", en el sentido que comprenderían posiciones que toman una forma mixta en las relaciones de empleo. La **Clase III** incluye a los empleados no manuales de rutina en administración y comercio, al personal de ventas y a parte de los trabajadores

de los servicios, y es considerada como la fuerza de trabajo de cuello blanco. En relación con los ingresos, tienden a ubicarse no sólo por debajo de las Clases I y II sino también por debajo de muchos de los trabajadores manuales. “Suelen ser empleos seguros y constituyen la base de la jerarquía burocrática, con alguna mínima característica de status de staff; no ejercen autoridad, salvo la aplicación de reglas y procedimientos de baja discrecionalidad” (Jorrot, 2000: 113). Asimismo, Erikson y Goldthorpe (1993) aclaran que la subdivisión entre IIIa y IIIb se haría para análisis en donde se incluyen a las mujeres. Así, la Clase IIIb constaría de posiciones rutinarias de baja calificación no manuales, en donde predominaría el sexo femenino. La **Clase V** esta compuesta por técnicos de nivel inferior, cuyo trabajo estaría más ligado a las tareas manuales, y supervisores de trabajadores manuales. Los ocupantes de esta clase tienen relativamente altos ingresos, comparables casi a aquellos de la Clase II, y una razonable seguridad en el empleo aunque, dicen Goldthorpe y colaboradores (1987), es probable que tengan menos perspectivas económicas que aquellos en posiciones de staff (más integrados a las burocracias administrativas o gerenciales). Asimismo, ejercen algún grado de autoridad, pero siempre sujetos a un próximo control desde arriba. Goldthorpe los denomina la elite de “cuello azul”.

Por último está la **Clase IV** que - según Goldthorpe - podría ser asimilada a la pequeña burguesía. Como vimos, en esta categoría están incluidos los pequeños empleadores (IVa), y también los pequeños propietarios o artesanos cuenta propia (IVb) y los propietarios rurales (IVc). “La situación de mercado de sus miembros es distintiva, dice Goldthorpe, en virtud de su status de empleador o cuentapropista (“self-employed”), si bien sus niveles de ingreso muestran una considerable variabilidad” (Goldthorpe y colaboradores, 1987: 42). Asimismo, al estar estos sectores más expuestos a las restricciones en el mercado – por estar operando en los “intersticios de la economía corporativa” (42) – su seguridad y perspectivas económicas serían poco predecibles. Al mismo tiempo, sin embargo, tendrían la ventaja de poseer un cierto capital y también un alto grado de autonomía en la realización de su trabajo.

En relación con la distinción que hacen Erikson y Goldthorpe (1993) entre industria y agricultura o producción primaria o, más específicamente, entre propietarios y trabajadores industriales y propietarios y trabajadores rurales (los cuales serían considerados separadamente en las Clases IVc y VIIb respectivamente), dicen los

autores que es necesaria a raíz de varios aspectos distintivos de las relaciones de clase en la producción primaria, como el carácter familiar de la organización de la producción, el pago en especies, etc.

Un último comentario para hacer es que este esquema de clases, según lo afirman Erikson y Goldthorpe, “... no está construido alrededor de un principio jerárquico individual a partir del cual un ordenamiento regular de las clases podría ser derivado” (1993: 44). Es decir, no hay una jerarquía preestablecida entre las diferentes posiciones de clase. Y en el caso de que, con propósitos analíticos, se quisiera hacer un ordenamiento de las categorías, éste debería hacerse a partir de algún criterio externo. Así, en *The Constant Flux. A Study of Class Mobility in Industrial Societies* (1993) los autores logran establecer una jerarquía tripartita a partir de una serie de escalas de prestigio ocupacional¹⁰. La primera categoría de dicho agrupamiento jerárquico estaría constituida por las Clases I y II, la segunda por las Clases III, IVa+b, IVc, V y VI y la tercera por las Clases VI y VII.

Finalmente, hacemos algunas especificaciones para el caso argentino, que son las mismas que las consideradas por Jorrot (2005): “El corte para distinguir grandes establecimientos Goldthorpe lo fijaba en 25 empleados y más para Gran Bretaña. Esto no se aplica a la situación local, donde el corte fue establecido en 6 personas y más. En realidad, no son muchos los casos que caen en la muestra de empleadores de 6 personas o más. En cuanto a la distinción de relación de servicio y contratos de trabajo por corto plazo, es esta última situación la que fue ganando terreno en la Argentina actual, conjuntamente con el así llamado trabajo “en negro”. O sea, condiciones precarias de estabilidad, alejadas de una “relación de servicios”. En lo que hace a las dos últimas categorías, resultaba difícil separar los “trabajadores manuales calificados” de los “semicalificados” en las descripciones obtenidas en las encuestas, por lo que ambos quedan subsumidos bajo el rótulo de calificados. Esto es distinto de la propuesta EGP¹¹ que propone sumar los manuales semicalificados con los manuales no calificados. Es difícil especificar estas situaciones en cuestionarios generales” (2005: 6).

Derivación del esquema de clases (esquema a partir de las posiciones de clase básicas):

¹⁰ Para más detalles ver Erikson y Goldthorpe (1993: 44-46).

¹¹ Erikson, Goldthorpe y Portocarero.

EMPLEADORES		
- Grandes		I
- Pequeños	- Industria	IVa
	- Agricultura	IVc
CUENTAPROPISTAS		
	- Industria	IVb
	- Agricultura	IVc
EMPLEADOS		
<u>Relaciones de servicio</u>		
Profesionales, técnicos superiores, administrativos y gerenciales		
	- Nivel superior	I
	- Nivel inferior	II
<u>Intermedias</u>		
- De rutina no manual	- Nivel superior	IIIa
	- Nivel inferior	IIIb
- Técnico inferior y superv. manual		V
<u>Contrato laboral</u>		
Manual		
- Industria	- Calificado	VI
	- No calificado	VIIa
- Agricultura		VIIIb

Esquema de clases:

I	Profesionales, administradores y funcionarios superiores; gerentes de grandes establecimientos industriales; grandes propietarios.
II	Profesionales, administradores y funcionarios de nivel menor; técnicos de nivel superior; gerentes de pequeños establecimientos industriales; supervisores de empleados no manuales.
IIIa	Empleados no manuales rutinarios de nivel superior (administración y comercio).
IIIb	Empleados no manuales rutinarios de nivel inferior (ventas y servicios).
IVa	Pequeños propietarios, artesanos, etc., con empleados.
IVb	Pequeños propietarios, artesanos, etc., sin empleados.
IVc	Agricultores ("Farmers") y arrendatarios; otros trabajadores cuenta propia en la producción primaria.
V	Técnicos de nivel inferior, supervisores de trabajadores manuales.
VI	Trabajadores manuales calificados.
VIIa	Trabajadores manuales semi-calificados y no calificados (no agrícolas).
VIIIb	Trabajadores agrícolas y otros en la producción primaria.

ALGUNAS CUESTIONES EN TORNO AL TRABAJO DE CODIFICACIÓN

Antes de comenzar con nuestro análisis, considero preciso hacer algunos comentarios acerca de la operacionalización los esquemas de clase, es decir, acerca de cómo vinculamos las categorías teóricas con la información empírica.

Dijimos al inicio que la ocupación era un indicador fundamental a la hora de operacionalizar la clase social. En este sentido, el esquema propuesto por Goldthorpe y colaboradores se construirá a partir de la información sobre ocupación.

La operacionalización de las categorías del esquema de ocupación de Goldthorpe y colaboradores descansa en un algoritmo de Miguel Caínzos para España, adaptado por María de Gregorio (y con ayuda de la que escribe este trabajo) para Argentina, a partir de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 1988 (CIUO 88, OIT). Esto implica que, en primera instancia, se codificaron las ocupaciones manualmente con dicha clasificación y, en segundo lugar, se aplicó el algoritmo propuesto por Caínzos (el cual relaciona los códigos CIUO con las variables “condición de ocupación” y “número de empleados” – para el caso de los patrones – y devuelve en forma automática los códigos del esquema de Goldthorpe y colaboradores)¹².

Las preguntas básicas utilizadas para codificar fueron: 1) situación de trabajo; 2) descripción de la ocupación y principales tareas; 3) lugar de trabajo; 4) condición de ocupación (asalariado, cuenta propia, etc.); 5) posición jerárquica; 6) posición de autoridad o no; y 7) calificación en el caso de ser trabajador manual (oficial, medio oficial, peón, etc.); 8) número de empleados, en caso de ser patrón; 9) tamaño del campo en caso de ser patrón rural. También fue considerada (sobre todo para los trabajos no manuales) la educación del encuestado y, en menor medida, sus ingresos.

En el proceso de codificación – es decir, de transformación de la información empírica en categorías del clasificador – surgieron dos tipos de problemas o cuestiones: la primera, ligada específicamente al trabajo de codificación; y la segunda asociada con la forma en que, a partir de dicha experiencia de trabajo, sale a la luz la complicada relación entre las categorías teóricas y la multiplicidad de ocupaciones en el mundo real.

En relación con el trabajo de codificación, el mayor problema fue que no siempre se obtiene en las encuestas el nivel de detalle necesario para codificar las ocupaciones según los códigos del CIUO para el caso más exigente de la codificación a cuatro

¹² Las categorías para “condición de ocupación” son: empleado (todas las formas de asalariado), autónomo (cuenta propia) y empresario (patrón/socio). Y las categorías para “número de empleados” (que se aplica sólo a los empresarios) son: menos de 6 empleados y 6 empleados o más.

dígitos. Una pregunta importante a la hora de codificar es aquella que describe la ocupación y detalla las principales tareas que realiza el encuestado. Al ser ésta una pregunta abierta, a veces resulta incompleta o con poco detalle para la mencionada exigencia de codificación a cuatro dígitos, es decir, muchas veces no se logra un deseado nivel de detalle en el momento de la entrevista.

Las mayores dificultades se presentaron a la hora de codificar las ocupaciones manuales ya que aquí, al problema de los límites de la información ocupacional, se sumó la poca familiaridad de los codificadores (y en general, de los trabajadores no manuales que llevamos a cabo este tipo de investigaciones), con la multiplicidad de trabajos realizados por los trabajadores manuales.

La segunda cuestión surgida a partir del trabajo de codificación, tiene que ver con la relación que se establece entre las categorías teóricas y las ocupaciones reales. Así, en algunos casos, debieron hacerse ciertas “adecuaciones”, a raíz de las limitaciones que presentaban las categorías (las cuales implicaron muchas veces un arduo trabajo de revisión de lo ya codificado, con el objetivo de que quedara establecido un criterio homogéneo). Se nombraron ya algunas cuestiones para el caso de Goldthorpe y colaboradores: el reagrupamiento de los trabajadores calificados y semicalificados en la categoría VI, y la división entre grandes y pequeños establecimientos establecida en 6 empleados.

El relación con el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones, la decisión más importante que se tomó fue la de ubicar a los pequeños comerciantes (con hasta un empleado) en la categoría 5220 (y no en la 1314 como lo prevería el CIUO) por considerarla la más adecuada de acuerdo con las condiciones de dicha ocupación en nuestro país (en general, las tareas de lo pequeños comerciantes, si bien son diferentes de las de los vendedores, difícilmente puedan ubicárselas dentro de la categoría de “gerenciales”).

Pasemos a algunas conclusiones provisionarias. Vimos primero algunas dificultades en torno al trabajo de codificación. En relación con este punto, creo que es fundamental para toda investigación empírica que descansa en encuestas estructuradas, ya sea que se

refiera a datos ocupacionales o no que, en primer lugar, se realice una capacitación de los encuestadores en la recolección de la información general y ocupacional (para lo cual, una previa capacitación en los esquemas clasificatorios así como una práctica en la tarea de codificación, sería de gran ayuda). El momento de la recolección de la información es un momento clave, y casi diríamos, el más importante. Y en la medida en que dicha información sea más rica y completa, más minuciosa y exacta será la codificación. Y, en segundo lugar, que se efectúe una capacitación de los editores, codificadores y supervisores en las distintas etapas del cuestionario y, en particular, en las múltiples ocupaciones que existen.

En segundo lugar vimos la relación entre teoría y la realidad, y de cómo estas se van modificando mutuamente, dando lugar a esquemas que no siempre son estáticos, es decir, que están sujetos a modificaciones, y que son condicionados por las características propias de la estructura ocupacional de cada contexto social, o de cada país. Es fundamental tener esto en cuenta a la hora de codificar, así como también lo es mantener los mismos criterios durante todo el proceso (aunque esto lleve a sucesivas revisiones de lo ya codificado).

ESTRATIFICACIÓN SOCIAL EN LA ARGENTINA

Cuadro 1: Valores absolutos y porcentajes de las distintas categorías ocupacionales basadas en el esquema descrito por Goldthorpe y colaboradores. Argentina. 2003 y 2004¹³.

¹³ Para el trabajo se utilizó solamente la ocupación correspondiente al encuestado y se consideró en primer lugar su ocupación actual. En caso de que el encuestado fuera jubilado, estudiante, ama de casa o desocupado, se le pregunta si trabajó alguna vez por más de un año y, en caso de contestar afirmativamente, se le pregunta acerca de aquella ocupación. Con lo cual, algunas ocupaciones son las actuales (1497 casos) y otras son pasadas (739 casos). Los encuestados que quedan fuera del análisis son

		Frecuencias	%
I	Profesionales, administradores y funcionarios superiores; gerentes de grandes establecimientos industriales; grandes propietarios.	180	8.06
II	Profesionales, administradores y funcionarios de nivel menor; técnicos de nivel superior; gerentes de pequeños establecimientos industriales; supervisores de empleados no manuales.	97	8.06
IIIa	Empleados no manuales rutinarios de nivel superior (administración y comercio).	68	3.05
IIIb	Empleados no manuales rutinarios de nivel inferior (ventas y servicios).	455	20.38
IVa	Pequeños propietarios, artesanos, etc., con empleados.	43	1.93
IVb	Pequeños propietarios, artesanos, etc., sin empleados.	436	19.53
IVc	Agricultores ("Farmers") y arrendatarios; otros trabajadores cuenta propia en la producción primaria.	42	1.88
V	Técnicos de nivel inferior, supervisores de trabajadores manuales.		
VI	Trabajadores manuales calificados (y semi-calificados).	257	11.51
VIIa	Trabajadores manuales no calificados (no agrícolas).	551	24.68
VIIb	Trabajadores agrícolas y otros en la producción primaria.	104	4.66
	Total	2233	100.00

Al observar el cuadro vemos que, para esta conjunción de muestras, el mayor peso lo tienen los trabajadores manuales semi-calificados y no calificados (no agrícolas). A esta categoría le siguen los empleados no manuales rutinarios de nivel inferior (20,38 %) y los pequeños propietarios, artesanos, etc., sin empleados (19,53 %). Entre todos conforman alrededor de dos tercios de los casos con ocupación en las muestras integradas.

Cuadro 2: Valores absolutos y porcentajes de las distintas categorías ocupacionales basadas en el esquema descrito por Goldthorpe y colaboradores según sexo. Argentina. 2003 y 2004.

		VARONES		MUJERES	
		Frecuencias	%	Frecuencias	%
I	Profesionales, administradores y funcionarios superiores; gerentes de grandes establecimientos industriales; grandes propietarios.	81	7.26	99	8.86
II	Profesionales, administradores y funcionarios de nivel menor; técnicos de nivel superior; gerentes de pequeños establecimientos industriales; supervisores de empleados no manuales.	53	4.75	44	8.86
IIIa	Empleados no manuales rutinarios de nivel superior (administración y comercio).	12	1.08	56	5.01
IIIb	Empleados no manuales rutinarios de nivel inferior (ventas y servicios).	126	11.29	329	29.45
IVa	Pequeños propietarios, artesanos, etc., con empleados.	36	3.23	7	0.63

aquellos que nunca trabajaron.

IVb	Pequeños propietarios, artesanos, etc., sin empleados.	272	24.37	164	14.68
IVc	Agricultores (“Farmers”) y arrendatarios; otros trabajadores cuenta propia en la producción primaria.	37	3.32	5	0.45
V	Técnicos de nivel inferior, supervisores de trabajadores manuales.	---	---	---	---
VI	Trabajadores manuales calificados (y semi-calificados).	211	18.91	46	4.12
VIIa	Trabajadores manuales no calificados (no agrícolas).	213	19.09	338	30.26
VIIb	Trabajadores agrícolas y otros en la producción primaria.	75	6.72	29	2.60
	Total	1116	100	1117	100

En relación con la estratificación por sexos, para esta conjunción de muestras, vemos que entre las mujeres hay un fuerte predominio de los empleados no manuales de nivel inferior (tal como estaba previsto por Erikson y Goldthorpe) y de los trabajadores manuales semi-calificados y no calificados. Entre los varones, por su parte, hay un fuerte predominio de los trabajadores manuales calificados y de los pequeños propietarios, artesanos, etc., sin empleados. Para el resto de las categorías también hay diferencias, aunque no tan pronunciadas como las mencionadas anteriormente: entre las mujeres hay un mayor peso de las clases de servicio (sobre todo por la influencia de las directoras de escuela y las profesoras de colegios secundarios) y de los empleos no manuales rutinarios de nivel superior; y entre los varones hay un mayor peso de los pequeños propietarios, artesanos, etc., con empleados y de los empleos ligados al sector primario. Se observa lo que Jorrat (2000) y Sautu (1992) denominan “feminización de los estratos medios” (hay una fuerte presencia de las mujeres en los trabajos administrativos y de docencia).

RENDIMIENTO EMPÍRICO

Vimos con Carabaña que los esquemas de clase son construcciones teóricas que nos sirven para entender diversos aspectos de la realidad y que, en este sentido, no existe un esquema que sea más válido que otro, sino que según nuestro objeto de estudio nos será más útil uno u otro.

Sin embargo, y de aquí el análisis del rendimiento empírico, puede pensarse que todo esquema debería poder dar cuenta, razonablemente, de los ingresos - en tanto indicador de los intereses materiales - y también de la educación. El análisis del rendimiento de un

esquema en relación con ambas variables nos permitirá ver su alcance explicativo, es decir, su utilidad en tanto herramienta que pueda ser utilizada para entender diversos aspectos de la realidad.

En otras palabras, ningún esquema es más válido que otro a la hora de buscar explicaciones acerca de la realidad, sino que todos son construcciones teóricas, algunas más útiles para entender determinados fenómenos y otras más útiles para entender otros. Lo que aquí agregamos es que, si bien ninguno es más verdadero o válido que otro, todos ellos deberían poder dar cuenta tanto de los ingresos como de la educación, en la medida en que son variables teóricamente relevantes para cualquier esquema.

Pasemos ahora al análisis. Para evaluar el rendimiento empírico del esquema se realizarán, en primer lugar, las pertinentes distribuciones de frecuencias y se calcularán los estadísticos descriptivos básicos (medias, desviaciones estándar, etc.). Luego, en la parte más analítica, se obtendrán los valores del coeficiente Eta^2 . Como dijimos, las variables dependientes para esta evaluación serán años de educación e ingresos¹⁴. Eta y Eta^2 son medidas de asociación. Eta^2 es la proporción de varianza de la variable dependiente que es explicada por diferencias en las categorías de los esquemas de clase (variable independiente). La cuestión será entonces ver en qué medida el modelo explica una mayor o menor variabilidad de los años de educación o de los ingresos. Esto está ligado al grado de homogeneidad interna de las categorías de ocupación en relación a dichas variables. Es decir, un modelo que presente categorías más homogéneas en lo que respecta a años de educación e ingresos, tendrá un valor superior de varianza explicada, con lo cual tendrá un mejor rendimiento.

¹⁴ Para el trabajo se consideraron los **años de educación completos**. Así, los que no pudieron ir a la escuela tienen 0 años de educación. Los que tienen primario completo, 7 años. Los que tienen secundario completo, 12 años. Los que tienen terciario completo, 15 años. Y los que tienen universitario completo, 18 años. Para el caso de los encuestados con estudios incompletos, se les pregunta el último año que completaron (por ejemplo, a una persona que tiene primario completo y realizó sólo primer grado se le asigna un año). En caso de no contestar, se toma el punto medio de años (por ejemplo, a una persona que tiene secundario incompleto y no contesta el último año realizado, se le asignan 9,5 años). En el caso de los **ingresos**, se consideraron aquellos correspondientes al encuestado. Quedaron fuera del análisis aquellos que no perciben ingresos (16,7 %), es decir, aquellos que no tienen ocupación (o cuya ocupación no es remunerada) en el momento en el que se les realiza la encuesta (estudiantes, jubilados, desocupados, amas de casa, ad honorem). También quedaron fuera aquellos encuestados que no desearon declararlos (5%).

Rendimiento empírico para el esquema de Goldthorpe y colaboradores

Cuadro 3: Medias, desvíos estándar y coeficientes de variabilidad para años de educación, según el esquema descrito por Goldthorpe y colaboradores. Argentina. 2003 y 2004.

			MEDIAS	D. EST.	CV	N
1	I	Profesionales, administradores y funcionarios superiores; gerentes de grandes establecimientos industriales; grandes propietarios.	16.47	2.80	0.17	180
2	II	Profesionales, administradores y funcionarios de nivel menor; técnicos de nivel superior; gerentes de pequeños establecimientos industriales; supervisores de empleados no manuales.	13.36	3.73	0.28	97
3	IIIa	Empleados no manuales rutinarios de nivel superior (administración y comercio).	14.03	1.70	0.12	68
4	IIIb	Empleados no manuales rutinarios de nivel inferior (ventas y servicios).	11.43	3.01	0.26	455
5	IVa	Pequeños propietarios, artesanos, etc., con empleados.	11.77	3.63	0.31	43
6	IVb	Pequeños propietarios, artesanos, etc., sin empleados.	9.56	3.56	0.37	436
7	IVc	Agricultores ("Farmers") y arrendatarios; otros trabajadores cuenta propia en la producción primaria.	8.36	3.10	0.37	42
8	V	Técnicos de nivel inferior, supervisores de trabajadores manuales.	---	---	---	---
9	VI	Trabajadores manuales calificados (y semi-calificados).	8.65	3.27	0.38	257
10	VIIa	Trabajadores manuales no calificados (no agrícolas).	7.80	3.11	0.40	551
11	VIIb	Trabajadores agrícolas y otros en la producción primaria.	4.88	3.49	0.72	104
		Total	10.06	4.22	0.42	2233

Eta	Eta2
0.6514	0.4243

Habíamos visto, cuando explicábamos el esquema propuesto por Goldthorpe y colaboradores, que el mismo no implicaba una jerarquía preestablecida entre las diversas posiciones de clase. Sin embargo, y como afirman los propios autores, podemos realizar un ordenamiento a partir de algún criterio externo (en este caso, los años de educación). Así, vemos que, en general, los promedios de años de educación tienden a disminuir a medida que avanzamos desde las Clases de servicio hacia las Clases trabajadoras.

En relación con los coeficientes Eta y Eta2, el primero (con un valor de 0,65) nos indica una asociación relativamente fuerte entre las dos variables. Y el segundo nos indica que el 42,43 % de las variaciones en los años de educación, son explicadas por las variaciones en las categorías de ocupación del esquema.

Cuadro 4: Medias, desvíos estándar y coeficientes de variabilidad para ingresos, según el esquema descrito por Goldthorpe y colaboradores. Argentina. 2003 y 2004.

			MEDIAS	D. EST.	CV	N
1	I	Profesionales, administradores y funcionarios superiores; gerentes de grandes establecimientos industriales; grandes propietarios.	1258.99	1034.68	0.82	146
2	II	Profesionales, administradores y funcionarios de nivel menor; técnicos de nivel superior; gerentes de pequeños establecimientos industriales; supervisores de empleados no manuales.	808.92	708.60	0.88	81
3	IIIa	Empleados no manuales rutinarios de nivel superior (administración y comercio).	656.98	395.36	0.60	57
4	IIIb	Empleados no manuales rutinarios de nivel inferior (ventas y servicios).	617.68	673.03	1.09	300
5	IVa	Pequeños propietarios, artesanos, etc., con empleados.	1432.95	914.62	0.64	39
6	IVb	Pequeños propietarios, artesanos, etc., sin empleados.	559.96	665.23	1.19	381
7	IVc	Agricultores ("Farmers") y arrendatarios; otros trabajadores cuenta propia en la producción primaria.	584.81	379.19	0.65	37
8	V	Técnicos de nivel inferior, supervisores de trabajadores manuales.				
9	VI	Trabajadores manuales calificados (y semi-calificados).	515.54	401.13	0.78	221
10	VIIa	Trabajadores manuales no calificados (no agrícolas).	385.83	262.20	0.68	400
11	VIIb	Trabajadores agrícolas y otros en la producción primaria.	356.93	240.30	0.67	84
		Total	607.91	647.69	1.07	1746

Eta	Eta2
0.4046	0.1637

Al mirar los datos que presenta el Cuadro 4 vemos que ocurre algo similar con los años de educación. A medida que avanzamos desde las Clases de servicio a las Clases trabajadoras, el promedio de ingresos tiende a disminuir (con una importante excepción en los pequeños propietarios con empleados).

En relación con los coeficientes Eta y Eta2, el primero (con un valor de 0,40) nos indica una asociación moderada entre las dos variables. Y el segundo nos indica que el 16,34 % de las variaciones en los ingresos, son explicadas por las variaciones en las categorías de ocupación del esquema.

Desde una mirada comparativa, podemos decir entonces que el esquema presentado por Goldthorpe y colaboradores rinde mejor para explicar años de educación que ingresos, ya que para el primer caso la varianza explicada es del 42,43% y para el segundo caso del 16,37%. Asimismo, se observa un mejor ordenamiento de las medias para dicha variable. Finalmente, en relación con los coeficientes de variación, vemos que sus valores son mayores para los ingresos que para los años de educación, lo cual nos da la pauta de categorías de ocupación más heterogéneas en su interior en relación con dicha variable, que es lo que lleva justamente a disminuir los valores de Eta y Eta2.

CONCLUSIONES

- *En primer lugar, y relacionado con el trabajo de codificación, podemos decir que dicha tarea no es en absoluto sencilla. Requiere, como primer punto, de una buena recolección de la información. Para esto, la capacitación de los encuestadores es esencial. Es necesario que conozcan previamente con qué esquemas se va a codificar – y, lo que sería óptimo, realizar tareas de codificación antes de salir al campo – para así ir mejor preparados y recolectar la información con el mayor detalle posible. Asimismo se requiere de una buena lectura de dicha información. Por eso, los codificadores también deberían ser entrenados en su trabajo, con el fin de que se familiaricen con las múltiples ocupaciones que existen en nuestro país.*
- *En segundo lugar, los esquemas no son estáticos, es decir, están sujetos a modificaciones condicionadas por las características propias de la estructura ocupacional de cada contexto social, o de cada país. En relación con esto, es fundamental – a la hora de codificar – mantener los mismos criterios durante todo el proceso (aunque esto lleve a sucesivas revisiones de lo ya codificado).*
- *Hablando ya de la parte más descriptiva y analítica de los datos, vimos que para el esquema de Goldthorpe y colaboradores el mayor peso lo tienen los trabajadores manuales semi-calificados y no calificados (no agrícolas), y que a esta categoría le siguen los empleados no manuales rutinarios de nivel inferior (20,38 %) y los pequeños propietarios, artesanos, etc., sin empleados (19,53 %), conformando entre todos alrededor de dos tercios de los casos con ocupación en las muestras integradas.*
- *En relación con la estratificación tomando en cuenta el sexo, vimos que entre las mujeres tienen un fuerte predominio los empleados no manuales de nivel inferior (tal como estaba previsto) y los trabajadores manuales semi-calificados y no calificados. Entre los varones, por su parte, tienen un fuerte predominio los trabajadores manuales calificados y los pequeños propietarios, artesanos, etc.,*

sin empleados. También encontramos diferencias para el resto de las categorías, aunque no tan pronunciadas: entre las mujeres hay un mayor peso de las clases de servicio (sobre todo por la influencia de las directoras de escuela y las profesoras de colegios secundarios) y de los empleos no manuales rutinarios de nivel superior; por su parte, entre los varones hay un mayor peso de los pequeños propietarios, artesanos, etc., con empleados y los empleos ligados al sector primario. Vimos asimismo que se hace evidente lo que Jorrat (2000) y Sautu (1992) denominan “feminización de los estratos medios” (sobre todo por la presencia de las mujeres en los trabajos administrativos y de docencia)

- *En relación con el análisis del rendimiento empírico, el esquema propuesto por Goldthorpe y colaboradores tiene un mejor rendimiento para explicar años de educación que ingresos. Es decir, las variaciones en las categorías de dicho esquema explica en mayor medida las variaciones en los años de educación que las variaciones en los ingresos.*

BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, Luis A. y Jorrat Jorge R. (2004): Escalas de Prestigio y de Status Socioeconómico de las Ocupaciones, Buenos Aires: Dunken.
- Babbie Earl R. (1988): Métodos de Investigación por Encuesta, México: FCE.
- Carabaña, Julio (1995): “Esquemas y Estructuras”, en Julio Carabaña (ed.): Desigualdad y Clases Sociales. Un Seminario en torno a Eric O. Wright, Madrid: Fundación Argentaria-Visor.
- CEPAL (1989): *Transformación Ocupacional y Crisis Social en América Latina*, Santiago de Chile: Serie Libros de la CEPAL, Nro 22.
- CEPAL (2000): *Panorama Social de América Latina 1999-2000*, Primera Edición, 322p.

- Edgell, Stephen (1993): Class, Londres y Nueva York: Routledge.
- Erikson Robert y Goldthorpe John (1993): The Constant Flux: A Study of Class Mobility in Industrial Societies, Oxford: Clarendon.
- Filgueira, Carlos (2001): La Actualidad de Viejas Temáticas sobre los Estudios de Clase, Estratificación y Movilidad Social en América Latina, Santiago de Chile: CEPAL, Serie Políticas Sociales Nro 51.
- Filgueira, Carlos y Geneletti, Carlo (1981): Estratificación y Movilidad Ocupacional en América Latina, Santiago de Chile: Serie Cuadernos de la CEPAL, Nro 39.
- Frankfort-Nachmias, Chava y Nachmias, David (2000): Research Methods in the Social Sciences, Sixth Edition, New York: Worth Publishers.
- Germani, Gino (1955): Estructura Social de la Argentina. Análisis Estadístico, Buenos Aires: Ediciones Solar.
- Germani, Gino (s/f): “La noción de estructura social y de análisis estructural”, ficha nro. 125, Buenos Aires: Biblioteca de la Facultad de Ciencias Sociales, UBA.
- Goldthorpe, John H. con Catriona Llewellyn y Clive Payne (1987): Social Mobility and Class Structure in Modern Britain, 2da. Edición, Oxford: Clarendon Press.
- González, Juan J. (1992): Clases Sociales: Estudio Comparativo de España y la Comunidad de Madrid 1991, Madrid: Conserjería de Economía de la Comunidad de Madrid.
- Jorrot Jorge R. (2000): Estratificación Social y Movilidad. Un Estudio del Área Metropolitana de Buenos Aires, Buenos Aires: Editorial Universitaria de Tucumán.
- Jorrot Jorge R. (2005): “Aspectos descriptivos de la movilidad intergeneracional de clase en Argentina: 2003-2004”, presentado en ASET, 7° Congreso Nacional de Estudios sobre el Trabajo, Buenos Aires, 10 al 12 de agosto del 2005.
- Jorrot Jorge R. y Sautu Ruth (comps.) (1992): Después de Germani. Exploraciones sobre la Estructura Social de la Argentina, Buenos Aires: Paidós.
- Martínez, Rosalía (1999): Estructura Social y Estratificación. Reflexiones sobre las Desigualdades Sociales, Madrid: Miño y Dávila Editores.
- Ossowski Stanislaw (1963): Class Structure in the Social Consciousness, New York: The Free Press.

- Pakulski, Jan y Waters, Malcom (1996): The Death of Class, London: Sage.
- Savage, Mike (2000): Class Analysis and Social Transformation, Buckingham-Philadelphia: Open University Press.
- Weber, Max (1966): Economía y Sociedad. Esbozo de Sociología Comprensiva, Primera Parte, Cap. IV y Cap. VIII, punto 6, México: Fondo de Cultura Económica.
- Wright, Erik O. (1995): “Análisis de Clase”, en Julio Carabaña (ed.): Desigualdad y Clases Sociales. Un Seminario en torno a Eric O. Wright, Madrid: Fundación Argenteria-Visor.
- Wright, Erik O. (1997): Class Counts. Comparative Studies in Class Analysis, New York: Cambridge University Press.