

## **Take action! Experiencias sindicales en sectores de alta tecnología**

**Marcelo Raimundo**

**Universidad Nacional de La Plata (UNLP)**

**mraimund@info.unlp.edu.ar**

### **Presentación de problemas**

Los cambios que se han venido desarrollando en el capitalismo mundial desde mediados de los años '70 han puesto en evidencia mutaciones profundas. Una de ellas, es la que se deriva de la transformación de la organización laboral y productiva, que tuvo como consecuencia un cambio en las "figuras" del trabajo, basada tanto en las nuevas situaciones laborales como en las nuevas formas de trabajo concreto. Esto ha desencadenado un enorme debate no sólo a nivel académico, sino también a nivel político y sindical. El lugar que hoy ocupan los llamados *trabajadores inmateriales* en el paradigma posfordista, merece una profunda tarea de investigación tanto para entender la dinámica capitalista actual como para pensar formas de intervención sobre los problemas que rodean este tipo de ocupaciones en constante ascenso. En el marco de las ciencias sociales, la emergencia objetiva del trabajo inmaterial o del conocimiento ha problematizado muchos de los puntos en que se basaban los análisis clásicos sobre el trabajo.

Por un lado, a la hora de dar interpretaciones, ya no es fácil sostener sin un riguroso escrutinio crítico viejas tesis sobre el trabajo intelectual, los trabajadores de "cuello blanco", las ocupaciones del sector servicios, o incluso la discusión entre trabajo productivo e improductivo. Sin embargo, y más allá de la línea de análisis adoptada, muchos de los determinantes de esas tesis siguen en pie.

Por otro, si a esto sumamos que varias corrientes de pensamiento entronizan estas nuevas figuras del trabajo como el prototipo del trabajo contemporáneo, es aún mayor el campo conceptual y empírico que necesariamente debe adoptarse para comprender la significación y papel que hoy tiene o podría tener éste dentro de la tendencia sistémica del capital.

Se podría decir entonces que un análisis crítico de este tema, está atrapado en una tensión entre lo viejo y lo nuevo, entre la continuidad y la ruptura. La cuestión, que deberá ser resuelta tanto por la investigación teórica como por la empírica, es decidir un observable que posea ciertas condiciones que permita al menos comparar situaciones y abstraer algunos aspectos.

Para ello, el recorte que he elegido dentro del trabajo inmaterial será el de los trabajadores informáticos, entendidos estos como los que participan en el proceso productivo de *software*. El motivo radica en varias cuestiones: a) es una forma de trabajo concreto que por sus características puede brindar pistas para el análisis comparativo de otras ocupaciones; b) al profundizar en la

situación material y condiciones de trabajo, se pueden hallar fenómenos presentes de manera general en el mundo actual de trabajo: flexibilidad, inseguridad, falta de seguridad social (salud y retiro), movilidad, formación continua, etc.; c) es un sector que en nuestro país es hoy parte de activas políticas estatales de promoción, lo que puede estar vaticinando un crecimiento como segmento laboral; d) las formas de organización laboral y los procesos de trabajo permiten identificar una serie de complejidades útiles a la hora de pensar formas de intervención sobre las nuevas realidades laborales; y e) comienzan a manifestar distintas formas de organización y movilización colectivas.

Ahora bien, un recorte de este tipo aún es caótico por varios motivos ligados a aspectos de las nuevas formas de organizar la producción. Entre ellos se pueden mencionar: a) el software es resultado de un proceso productivo complejo que incorpora diversos tipos de tareas, muchas de las cuales no son “inmateriales” (de hecho el *Windows*, por ejemplo, viene en CDs, en una caja, con sus respectivos manuales, etc.); b) en el proceso inmaterial de producción, hay una división del trabajo específica, con tareas más o menos complejas, creativas, rutinarias, etc., con lo que aparece del tema de la organización de los procesos de trabajo y las formas de gestión de fuerza de trabajo asociadas; c) el software se puede producir en una muy variada gama de empresas: de informática en sí, de otras ramas pero con desarrollo propio, en pequeñas o grandes, en locales o transnacionales, etc.; d) el software tiene distinto tipo de cliente (mercado), y en términos generales puede ser “a medida”, “empaquetado” o un mix entre ambos.

Se impone entonces pensar en un forma viable de reducir esta variabilidad, que podría fácilmente conducir a generalizaciones extremas a partir de un caso, o por el contrario, a una excesiva sumatoria de casos parciales con poco en común. Además, y teniendo en cuenta lo señalado con anterioridad, este nivel de análisis no es suficiente ni para realizar una apropiación profunda de ciertos debates abiertos, ni para pensar formas concretas de acción.

Por lo tanto, eligiendo un fenómeno en plena constitución y que remite a un indicador muy asociado a la conformación de los trabajadores inmateriales como clase, he optado como entrada metodológica las *experiencias sindicales* de estos trabajadores. El caso particular con el que se inicia la investigación, es el del sindicato *WashTech*. Con sede en Seattle (Washington, EEUU), fue fundado en 1998 y se organizó en principio contra la precarización laboral en la empresa *Microsoft*.

### **El caso de *WashTech* (Washington Alliance of Technology Workers)**

Como dije arriba, uno de los ejes principales de análisis estará puesto en las continuidades y rupturas que se dan en torno a los fenómenos organizativos emergentes en los trabajadores del software, respecto de tradiciones previas del movimiento obrero. En este sentido, y entre otras cuestiones, se puede ver que *WashTech* contiene, para varios analistas, aspectos muy cercanos a una

forma de organización laboral que progresivamente parecía haberse ido superando desde la década de los '30: el sindicato por oficio.

Si consideramos que la imagen que habitualmente se tiene de estos trabajadores es la de poseer un alto nivel salarial, un gran individualismo, un importante grado de movilidad y unas condiciones laborables altamente satisfactorias, a lo que se suma una fuerte resistencia antisindical por parte de las empresas empleadoras, ¿cuáles son las condiciones que provocan la formación de este sindicato?

Si bien escasos, existen algunos estudios que pueden servir de base para entender este fenómeno. Van Jaarsveld y Adler (2002), señalan a *WashTech* como un caso paradigmático de un nuevo sindicalismo, cuya marca distintiva es la de haber organizado a trabajadores contingentes, y más, pertenecientes al sector *high-tech* de la industria. *Microsoft* en el año 1999, tenía el 35% de su personal (sobre 15.000 empleados en Seattle) contratado de esta manera, a través de 15 agencias de colocación. Estos eran conocidos como los *permatemps*, y en teoría, su número crecía o decrecía según el ciclo de los productos en desarrollo. Los efectos básicos de este tipo de contratación se manifestaban de diversas maneras: 1) eran en realidad full-time no estables, pues los contratos se renovaban continuamente; 2) las cláusulas puestas por las agencias de contratación les hacían mermar sus ingresos, 3) la clasificación laboral se realizaba según la agencia, reduciendo así la movilidad interna.

Esta realidad, se cruzaba con la estructura ocupacional presente en *Microsoft*, a la que Wilson y Blain (2001) denominan un verdadero “sistema de castas”, articulado en base al nivel de ingresos y la clasificación de tareas. Esta situación, la de una fuerza laboral altamente estratificada y jerarquizada, es generadora de grandes disparidades: entre el 1% más alto y el 5% más bajo existía una diferencia de 180 veces en términos de ingresos, a lo que se sumaba la desigual adjudicación de *stocks options* y *bonuses*. Estos autores marcan la existencia de 4 niveles ocupacionales: 1) los programadores de alto nivel que participan en el diseño de grandes y complejos sistemas; 2) los que manejan herramientas o aplicaciones complejas, pero más fáciles de aprender; 3) los que hacen el *packaging* (manuales, documentos, contenidos, artistas) y 4) los dedicados al *data entry*, *testing* y servicios al cliente. La dinámica de “castas” se potencia además, por el mismo recurso a agencias de contratación: si bien formalmente reclutan trabajadores para las llamadas *non core competencies*, en los hechos, la mayoría trabajan años en un proyecto y hacen aportes claves a las *core functions*, sin recibir un adecuado reconocimiento a cambio.

## Elementos de una historia

En los pocos textos que tratan sobre *WashTech*, se esbozan una serie de elementos que caracterizarían a la historia del sindicato. Sin embargo, vale aclarar que los autores recurren a una serie de hechos históricos para apoyar otro tipo de análisis, más ligado, se podría decir, a lo sociológico. Muchas de las fuentes que apoyan estos breves relatos históricos, son accesibles vía *web*,

ya sea la del gremio, la prensa en general o la de organismos estatales. Otras son testimonios de diferentes militantes sindicales.

Como hecho fundante, y de cierto efecto sensibilizador, se menciona la acción legal emprendida en 1992 por varios contratados (de largo plazo) contra *Microsoft*, por beneficios y *stock options* que creían merecer. Se afirma, que el caso *Vizcaíno*, puso de manifiesto al gran conjunto los contratados el trato injusto y la falta de representación para poder superarlo. Según van Jaarsveld (2004), esta fue la apoyatura para la formación de *WashTech*. Cabe remarcar, que la lucha legal será una forma de acción, que se mantendrá a lo largo del tiempo, como la lucha contra el *overtime* (que ganan en 2001), o el logro de la primer legislación para *permatemps* del sector público.

Recién en enero 1996, se puede encontrar por primera vez un grupo concreto que busca accionar más allá de lo legal: se organiza un conjunto de trabajadores pertenecientes a uno de los *teams* de *Encarta*, con el fin de crear respuestas colectivas a los problemas que los atañen. En otoño de 1997, este grupo comienza a pensar en la creación de un sindicato. Dicha idea se reforzará a partir del contacto con organizadores de la *CWA (Communications Workers of America)*.

Hacia fines de 1997 se produce un hecho que es considerado como el catalizador de la organización, que despeja todas las dudas acerca de la formación del sindicato: la eliminación del llamado *overtime* a los que ganan más de U\$S 27 la hora. Esto desencadenó la primera acción colectiva, promovida por el grupo, que cuajó en una campaña de protesta de 700 mails rechazando la medida gubernamental. El resultado fue el establecimiento de un comité de organización, que en Marzo 1998 devino en la creación de *WashTech*. Resulta importante tomar nota de este tipo de demandas, ya que la bibliografía que en general aborda a la dinámica de los trabajadores del software, está mayormente orientada a escrutar los cambios en los procesos de trabajo, dejando de lado las cuestiones salariales, ya que consideran a estos trabajadores como bien pagos, soslayando las importantes diferencias en las escalas de retribución.

En los meses subsiguientes, comenzaron a aparecer una serie de problemas no económicos, relacionados con las políticas de recursos humanos de *Microsoft*: el denominado *break in service*, que pasó de 31 a 100 días, y la obligación de los empleados de usar insignias (naranjas vs. azules), que en la práctica conllevaba la discriminación sobre una serie de beneficios dentro del campus de la empresa. Esta última medida al parecer tuvo mucho peso, más allá de parecer una frivolidad.

A partir de este punto, se genera una estrategia de instalar ámbitos de negociación colectiva en las empresas. El primero fue el del grupo ligado al desarrollo de *Tax Server*, en abril de 1999, con el objetivo de mejorar beneficios a 18 contratados, que gozaban de gran poder de negociación por la combinación de calificaciones que poseían. Se proclaman *bargaining unit* y se afilian a *WashTech*. Si bien no logran legalidad, ya que necesitaban el reconocimiento de los dos empleadores (empresa y agencia), alcanzan a lograr

varios beneficios (se redujo la desigualdad de pago y se mejoraron las clasificaciones) pero sin constituirse una mesa de negociación. Sin embargo, la ofensiva de la empresa no se hizo esperar: en marzo de 2000 *Microsoft* deja de vender el producto. Según lo apreciado por los activistas sindicales, la acción dio una buena imagen en los medios a *WashTech*, y advirtió del poder negociador que otorgaba tanto la posesión de una alta calificación como la importancia del proyecto en desarrollo.

Pero la siguiente acción, el intento de organización de *Amazon.com*, mostró las dificultades que también podían tener los *full times*. El sector de servicios al cliente, por el despido de 150 trabajadores, se reunió con *WashTech*. Decidieron juntar firmas para la elección de representantes, pero la empresa respondió rápidamente: despiden a 400 y deslocalizan hacia la India.

Desde el 2000, con la crisis de las *dot.com* (conocida como la “burbuja Internet”), comienza una fuerte caída del empleo tecnológico, que se articula con una nueva estrategia empresarial que se extiende progresivamente hasta el día de hoy: la contratación de extranjeros vía las visas H1-B y L1-B, y las políticas de deslocalización-desterritorialización (*outsourcing-offshore*).

Según van Jaarsveld (2004), los obstáculos encontrados para instaurar mecanismos de negociación colectiva en virtud de la fuerte oposición empresarial, se revirtieron a través de otras dos estrategias que se mostraron exitosas: el mutualismo y la acción político-legal.

En relación a la primera, se pueden destacar las acciones basadas en el uso de herramientas informáticas para la organización de los trabajadores. A través de ellas, se implementa la provisión de información y servicios para miembros y no miembros, servicios importantes por el tipo de relaciones laborales que entablan este tipo de trabajadores: *web site*, *e-mail*, *listserv*, etc. Desde 1999, se confeccionan estudios que brindan información sobre las condiciones laborales en la industria y la realización de estudios para apoyar actividades legislativas. También se desarrollan cursos con descuentos y algunos gratis, a través de la formación de un centro de *training*, que es una de las grandes necesidades de este tipo de trabajadores, cuyas calificaciones rápidamente se vuelven obsoletas al calor del desarrollo de nuevas tecnologías.

En cuanto a la acción política y legal, además de lo ya mencionado, se logró en el año 2003, imponer a nivel legislativo el armado de una comisión para la realización de un informe sobre el impacto del *outsourcing-offshore* en la industria informática del estado de Washington. Por otra parte, la acción política comenzó a desarrollarse de una manera más directa. Se apoyó la candidatura para la cámara de representantes de un trabajador de *Amazon.com*, que finalmente resultó electo, brindando según el sindicato, la posibilidad de que los trabajadores tecnológicos “tengan voz” en el ámbito legislativo. Además, se comenzó a desplegar una fuerte actividad en pos de la formación de coaliciones con instituciones de la sociedad civil y sindicatos tradicionales.

Estas estrategias, sin embargo y como señala van Jaarsveld, no están exentas de una serie de dificultades, que siguen operando como barreras a la extensión

de la labor organizativa. Entre ellas se pueden señalar: 1) la provisión de servicios a los no miembros alientan un comportamiento al estilo *free rider*; 2) la enconada resistencia de las firmas a sindicalizar; y 3) la persistencia de una conciencia antisindical en los trabajadores, muchos de los cuales se sienten satisfechos con sus condiciones laborales y que desconocen los beneficios de la sindicalización.

### **Investigando nuevas subjetividades**

Considero que el caso elegido, presenta una interesante potencialidad para una investigación que aborde, desde una perspectiva histórica y conceptual, la hipótesis de que las nuevas realidades productivas dan lugar a una subjetividad con características particulares (Lazzarato y Negri, 2001; Hardt y Negri, 2002). ¿Podemos ver expresada esta nueva subjetividad en el campo de una organización sindical de trabajadores *inmateriales*?

Creo que para responder a esta cuestión habría que hacerse las siguientes preguntas: ¿qué es lo nuevo?, ¿hay conservación de lo viejo?, si es así, ¿cómo se combinan lo nuevo y lo viejo?, y plantear estos interrogantes al menos sobre los siguientes ejes de observación: la forma de organización que se adopta; los discursos que se utilizan; los objetivos y demandas que se plantean; las formas de acción que se llevan adelante; la política hacia la negociación colectiva; las posiciones políticas hacia el gobierno y estado; y las políticas de alianzas con otras fuerzas y sectores sociales.

A continuación pondré en juego las imágenes y análisis que he encontrado en diversos textos que citan o analizan a *WashTech*, con lo hallado en una serie de materiales empíricos a los que accedí a través de la *Internet*, tocando así algunos de los temas planteados arriba. Cabe aclarar, que explotar al máximo los recursos que brinda la red la considero una cuestión metodológica, y está íntimamente ligada a la misma práctica de estos trabajadores de la informática, que usan sus mismos medios de trabajo como herramienta organizativa y de lucha: “Usamos tecnología de Microsoft para organizar a los trabajadores de Microsoft”, entrevista a Marcus Courtney (van Jaarsveld, 2004). Además de utilizar la página *web* propia de *WashTech* y sus newsletters, aproveche su sitio orientado al ámbito nacional, *TechsUnite.org*.

Quizás una de las cuestiones que más llama la atención sobre este tipo de experiencias es, como cité al principio, la relacionada con el tipo de sindicato que se conforma. Por definición *WashTech* se presenta como un sindicato de trabajadores de alta tecnología (*high-tech workers*), es decir, ligado a la defensa de trabajadores pertenecientes a esta ocupación o profesión. Esto ha dado lugar a que algunos lo homologen a los viejos sindicatos por oficio (*craft unions*), y entiendan la revitalización de este tipo de organización en relación a la poca efectividad del modelo de sindicato industrial en el marco de la llamada “nueva economía” (Freeman, 2002; Schmid, 2004), donde los trabajadores circulan por varios empleos y varias empresas a lo largo de su carrera laboral. Este tipo de inestabilidad pone en primer término problemas tales como la seguridad laboral, la cobertura en salud, la acumulación de beneficios

(antigüedad, retiro) y la capacitación. Como bien señala van Jaarsveld (2002) citando a Wilson y Blain (2001), existe una diversidad de niveles de calificación dentro de los trabajadores tecnológicos, además de distintas formas de contratación que complejizan el colectivo laboral para su organización. Según la autora, *WashTech* ha tomado una definición amplia de la ocupación y se ha enfocado en una dimensión geográfica para salvar tales obstáculos.

Esta disposición, permite superar su simple clasificación como *craft union*, y en términos analíticos, avanzar sobre su caracterización desde nuevos modelos interpretativos tales como: el sindicalismo ocupacional (*occupational unionism*), en base a idénticas calificaciones y control sobre el mercado de trabajo; el sindicalismo asociacional (*associational unionism*), basado en identidad de intereses, pero amplio en sus bases de reclutamiento y tipos de acción; el sindicalismo ocupacional y geográfico (*geographical occupational unionism*), que apunta a la negociación multipatronal para establecer los mismos salarios y beneficios en un área determinada para una ocupación, a través de la acción directa; y el sindicalismo ciudadano (*citizenship unionism*), de dimensiones geográficas, pero que abarca demandas ciudadanas más allá de las específicas laborales. Van Jaarsveld (2002) llega a la conclusión que *WashTech* en realidad asume rasgos de varios de estos modelos, en razón tanto de su composición (que se refleja en las demandas de sus afiliados), como de las condiciones en las que opera (fuerte resistencia patronal antisindical), y que quizás a lo largo de su evolución sí se verifique el acercamiento más cerrado a alguno de dichos modelos.

Sin embargo, las conjeturas de van Jaarsveld, están basadas en determinado recorte de su investigación, que está fuertemente afincada en la preocupación por los modos de organización sindical de trabajadores contingentes. Así, se termina abonando la idea de una superación del modelo sindical tipo industrial. Pero, si tomamos, por ejemplo, uno de los últimos y principales logros de *WashTech*, la organización a fines de 2005 de más de 900 empleados de *Cingular Wireless*, no sólo podemos ver que se empieza a quebrar la tendencia antiorganizativa de alguna empresas, sino también, que el acuerdo laboral firmado comprende a los empleados de la empresa (regulares y temporarios, y no sólo los ligados a tareas tecnológicas directas), pero deja fuera a los contratados por agencia, es decir, a los que dieron por origen a *WashTech*. Por ello, sería razonable pensar que más que un abandono de viejas formas de sindicalizar, estamos frente a una realidad de integración de estrategias. ¿Acaso no hizo la CWA lo mismo, pero de manera inversa, al afiliar a *WashTech*? Quizás frente a estas cuestiones, el pensamiento histórico tenga algo que aportar a los análisis sociológicos.

Por otra parte, pienso que la cuestión geográfica es algo relativo si reparamos en lo que significa el antes citado *TechsUnite*. A través de este sitio, presentado como una comunidad on-line, *WashTech* orienta su política sindical a nivel nacional, brindando información sobre empresas, empleos y capacitación, derechos de organización y una dinámica lista de discusión con más de 900 participantes y que recibe entre 500 y 1000 mails mensuales. Además, a partir del sitio se establecieron comités de organización en Boston, Illinois, New York City, Oregon, St. Louis y Silicon Valley. Por medio de ellos,

se busca influenciar a funcionarios y representantes, hacer demostraciones callejeras y conseguir la atención de los medios sobre los problemas que enfrentan los trabajadores tecnológicos.

Esta modalidad de acción y organización, nos lleva también a agregar un nuevo ingrediente en relación a las nuevas experiencias sindicales, ya que representa lo que Freeman y Rogers (2002) han dado en llamar *open source unionism*: “(m)ientras el sindicato tradicional está basado en un patrón en un lugar particular, un *open source* puede ganar sus miembros de muchos sitios e incluso muchos patrones, vía los lugares de trabajo, la Web, y las comunidades on-line. Los sindicatos tradicionales pueden usar tácticas de huelgas, arbitraje, trabajo a reglamento y otros métodos, el sindicalismo *open source* puede confiar en métodos amplios, como el *cyber picketing*, campañas en los medios de comunicación nacionales, la presión de la comunidad, y así sucesivamente”.

Respecto a los objetivos, hoy *WashTech* tiene como prioridad la lucha contra el *offshore-outsourcing*. Estas políticas empresariales, son tomadas como las principales razones de pérdidas de puestos de trabajo y caída en las remuneraciones. Los principales esfuerzos que desarrollan al respecto, consisten en una fuerte campaña publicitaria y de presión hacia los poderes legislativos y gubernamentales, tanto a nivel local como nacional. Básicamente, se busca la regulación del sistema de visas para trabajadores extranjeros (H1-B y L1-B), y además, a través del sitio *TechsUnite* se brinda una detallada información de las empresas que desarrollan prácticas de externalización hacia otros países para informar a sus empleados. Pero, si bien esta política de rasgos claramente proteccionistas parece ser un ejemplo de respuesta tradicional hacia los avatares del nuevo mercado de trabajo, cierto registro nos puede hablar de algo más allá de eso. En una pequeña entrevista on-line que he realizado a Todd Tollefson, organizador y vicepresidente de *WashTech*, señaló que “Estamos trabajando para construir relaciones con trabajadores alrededor del mundo. Casi todos los meses nos reunimos con trabajadores o grupo de trabajadores de otros países. El último mes me encontré con representantes de trabajadores checoslovacos. Este mes me reuniré con trabajadores de la India y representantes sindicales de China”. ¿Significa esto la lenta emergencia de un nuevo internacionalismo, articulado más como respuesta concreta a la dinámica global del capital que desde preceptos ideológicos?

Como nota final, me parece interesante destacar la posición que toma el sindicato ante las nuevas formas de organización laboral. En una página del sitio de *WashTech* se aclara lo siguiente: “Ninguno de nosotros buscamos menos flexibilidad, reglas rígidas, una reducción en la autonomía o no recompensar el mérito. Más bien, creemos que para preservar la autonomía y flexibilidad, debemos unirnos para defender mejor esas cosas”. Si tenemos en cuenta que muchos trabajadores (y más los tecnológicos) han recibido con beneplácito varias de las reformas que en cuanto a gestión y organización ha desplegado el posfordismo, resulta obvio que una posición a favor de las mismas gozará de apoyo de las bases. No obstante, como se señala al final de la cita, aceptar el nuevo ordenamiento laboral, no significa hacerlo complacientemente. Recientemente, se ha desatado una discusión pública a



través del weblog *Mini-Microsoft*, en la que participan un número importante de empleados de la empresa, en torno al funcionamiento del *performance review system*, utilizado para evaluar y recompensar a los mismos, pero plagado de arbitrariedades. Allí *WashTech*, intervino de la discusión en el weblog, y propuso como camino para lograr una aplicación adecuada del mismo, la necesidad de la participación del sindicato, como efectivamente sucede en el caso de los ingenieros de *Boeing*, para hacer público el sistema de evaluación y evitar manipulaciones. ¿No es este un camino para revertir el proceso de fragmentación y competencia al interior de los colectivos laborales que provocan las nuevas formas de gestión?

Para concluir, creo que la relevancia de esta línea de investigación, más allá de las particularidades presentes tanto por la actividad como por el caso concreto, está en el desarrollo de un campo de estudio sobre las nuevas realidades laborales, compartidas por una amplia gama de sectores del trabajo insertos en los nichos que están a la vanguardia del desarrollo productivo. Además, al enfocar las dinámicas organizativas emergentes, este tipo de análisis permitirá conocer los nuevos recursos y estrategias utilizadas por estos trabajadores en las luchas por sus reivindicaciones. En el aspecto metodológico, el uso de la *Internet* como fuente de información, aportará también a una nueva forma de llevar adelante este y otro tipo de investigaciones.

### **Bibliografía citada**

- ✓ Freeman, Richard (2002). "The Road to Union Renaissance in the US", Harvard University and NBER: Centre for Economic Performance, LSE.
- ✓ Freeman, Richard y Rogers, Joel (2002). "A Proposal to American Labor". *The Nation*, 24/6/2002 [on line]. Disponible en: <http://www.thenation.com/doc.mhtml?i=20020624&s=rogers>
- ✓ Hardt, Michael y Negri, Antonio (2002). *Imperio*. Buenos Aires: Paidós, Colección Estado y Sociedad.
- ✓ Lazzarato, Mauricio y Negri, Antonio (2001). *Trabajo inmaterial. Formas de vida y producción de subjetividad*. Río de Janeiro: DP&A Editora.
- ✓ Schmid, Julie (2004). "Open-Source Unionism: New Workers, New Strategies" [on line]. Disponible en: <http://www.aaup.org/publications/Academe/2004/04jf/04jfschm.htm>
- ✓ van Jaarsveld, Danielle D. (2002). "A Comparison of Models for Representing Contingent Workers". Paper presentado en la Society for the Advancement of Socio-Economics 14th Annual Meeting, Minneapolis.
- ✓ van Jaarsveld, Danielle D. (2004). Collective Representation Among High-Tech Workers at Microsoft and Beyond: Lessons from WashTech/CWA. *Industrial Relations*. Vol. 43, N° 2.
- ✓ van Jaarsveld, Danielle D. y Adler, Lee H (2002). A Discussion of Organizing Strategies in High Technology Environments: The Microsoft-WashTech/CWA Case. En Catherine Ruckelshaus y Bruce Goldstein (eds.) *From the Orchards to the Internet: Confronting Contingent Work Abuse*. New York: National Employment Law Project.
- ✓ Wilson, Gretchen y Blain, Mike (2001). Organizing in the New Economy: The Amazon.com Campaign. *WorkingUSA*. N° 5.