

VIII Jornadas de Jóvenes Investigadores
Instituto de Investigaciones Gino Germani
Universidad de Buenos Aires
4, 5 y 6 de Noviembre de 2015

Bruno Aiani. Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Lic. En Higiene y Seguridad en el trabajo, estudiante de grado de la carrera de Sociología. brunoaiani@yahoo.com.ar

Eje 12. Desigualdades y estructura social

Trabajo ¿precario, atípico, no estándar? Un estado de la cuestión

Palabras clave: Trabajo, precariedad laboral, mercado de trabajo.

Introducción

El presente trabajo, en el marco de una investigación en curso, tiene como objetivo identificar los indicadores y dimensiones de análisis básicos relacionados a los conceptos de trabajo y lo que algunos autores llaman trabajo precario. Para en función de ellas, poder trabajar sobre las características de los empleos generados en distintos pueblos y ciudades de la República Argentina con economías vinculadas directamente a las actividades agrícolas. Mediante el análisis comparativo de las características que asumen los distintos trabajos que aparecen en las encuestas realizadas por el Equipo de Investigación en Mercados de Trabajo agropecuarios del Instituto de Investigaciones Gino Germani.

Mercados de trabajo, algunas perspectivas

Para pensar estos conceptos, es necesario hacer una breve introducción como desde distintas perspectivas se ha abordado el estudio de los mercados de trabajo.

En décadas recientes se ha comenzado a revalorizar los aspectos sociales e institucionales que intervienen en los mercados de trabajo, los que fueron “tradicionalmente considerados como objetos de estudio propios de la disciplina económica” (Rau.2006: 358)

Desde la perspectiva neoclásica, se plantea que el funcionamiento de los mercados de trabajo se asemeja a cualquier otro mercado, donde la información es accesible a todos los concurrentes. La ocupación de las vacantes se rige bajo de los mecanismos de mercado. La mano de obra, es considerada como una mercancía estandarizada. La dinámica entre la oferta

y la demanda de mano de obra tiende al equilibrio. Y el salario determina la dinámica de atracción o expulsión de los trabajadores¹.

Frente a las críticas² que aparecen sobre el diferente funcionamiento del mercado de trabajo frente al ideal, estos teóricos, asumen estas diferencias como consecuencias que se deben a “regulaciones erróneas”.

Estas características que asume el mercado de trabajo para la perspectiva neoclásica tiene, según Sutti Ortiz como ventaja facilitar comparaciones al asumir una mayor generalidad. Sin embargo, la autora considera que “Si bien la demanda, oferta, precios y productividad influyen en las decisiones de los productores, hay muchas otras consideraciones que afectan el proceso laboral. Problemas de disciplina laboral, temor a la agremiación de los trabajadores, dificultades en el manejo del personal (...). Es decir que para entender la trayectoria del capitalismo o el impacto de la desregulación hay que socializar al modelo neoclásico y ampliar la ecuación para integrar otras condiciones pertinentes a la gestión” (Ortiz, 1999: 15)

Diferentes propuestas se han dado con posterioridad con ese fin.

En 1954 Claude Kerr publicó “The Balkanization of Labor Markets”, donde plantea la existencia de mercados laborales segmentados en diferentes submercados.

Otros autores siguiendo dichos planteos, hablaron de dos tipos de mercados uno primario y otro secundario. El primero ofrece para los que pueden acceder condiciones de trabajo más favorables, mejores salarios, estabilidad, posibilidad de progreso y el secundario de condiciones más desfavorables en cuanto a las condiciones laborales. Las formas de relacionarse estos dos mercados a través de las “puertas de entradas” (Rau, 2006: 364) tienden a desdoblarse la competencia por los puestos de trabajo en uno y en otro mercado de trabajo.

En América Latina, y en función del surgimiento de la teoría de la dependencia según la cual, “por las particularidades de una industrialización e integración económica dependiente, los sectores capitalistas modernos de los países latinoamericanos no son capaces de integrar toda la fuerza de trabajo desarraigada y sobrante del sector tradicional. Por la pauta específica del desarrollo industrial de estos países, el sector industrial-secundario no es capaz de integrar en relaciones de empleo estables a la gran masa de mano de obra que busca empleos y de la cual, por lo tanto, una gran parte se queda al margen de la “economía formal”” (Pries, 2000: SN). En sintonía con este desarrollo teórico se encuentra el enfoque de un mercado de trabajo dual, de un sector formal y otro informal³.

¹ Sobre cómo se determina el valor de los salarios, Meillassoux refiere que “Después de Marx se sabe que la oferta y la demanda no explican la tasa en la cual se fija el salario durante un largo período, una vez alcanzado el equilibrio. Lo que fija esa tasa es el costo de reproducción de la fuerza de trabajo” (1978: 132)

² Si este modelo neoclásico nos presentaría una explicación suficiente de la realidad empírica: ¿por qué entonces nos encontramos con desempleo? ¿por qué para el mismo trabajo en el mismo lugar se paga salarios diferentes a hombres y a mujeres? ¿por qué no todas las vacantes se llenan mediante el mecanismo de demanda/oferta sino, por ejemplo, vía el mecanismo del escalafón y la antigüedad en el trabajo? ¿por qué, cuando bajan los salarios, los trabajadores quieren trabajar más y no menos? (Pries, 2000: SN).

³ De acuerdo con Salas la primera vez que en la literatura académica aparece las nociones formal e informal es en un estudio realizado por Keith Hart en 1971 en Ghana. Keith Hart utiliza la noción de “oportunidades de

Sociedad salarial y su crisis, nuevas viejas formas de trabajo

En “Las metamorfosis de la cuestión social”, Castel (1997), hace un recorrido sobre cómo se configuró lo que el autor llama la “sociedad salarial”, en Europa, particularmente en Francia.

El autor, refiere “Condición proletaria, condición obrera, condición salarial. Tres formas dominantes de cristalización de las relaciones de trabajo en la sociedad industrial, también tres modalidades de las relaciones del mundo del trabajo con la sociedad global.” (p.325). En el caso de la condición proletaria, Castel lo define como una situación “cuasi exclusión” de la sociedad.

La relación constituida a partir de lo que el autor llama “condición obrera”, se torna más compleja y si bien aparece una mayor integración a la sociedad, ésta se da desde un lugar de subordinación⁴. A diferencia de la anterior condición “(...) el salario dejó de ser la retribución puntual de una tarea. Aseguraba derechos, daba prestaciones fuera del trabajo (...) y permitía una participación ampliada en la vida social.” (Castel, 1997: 326)

Sobre la condición salarial, Castel refiere que ésta se da cuando se produce “la salarización de la sociedad”⁵ (1997: 326-327), en un movimiento de progreso y promoción de los derechos y al mismo tiempo de subordinación de los trabajadores. Otro autor señala que en esta condición el trabajo adquiere un rol central dentro de la sociedad que “se explica también por la acción de una poderosa ética del trabajo, cuyo papel fue importante para inducir los trabajadores a someterse a las normas de explotación inherentes al modo de producción capitalista. En efecto, el trabajo desempeñaba tres funciones interdependientes: a) era el eje sobre el que el individuo edificaba su vida y su identidad; b) era el eje sobre el que descansaban el orden y el control social; c) era el eje de la reproducción sistémica de la sociedad capitalista” (Marsi, 2010: 141)

El trabajo surgido de la “sociedad salarial”, que será considerado la norma en los países europeos, se va a caracterizar por ser estable, tener un único empleador, gozar de las protecciones sociales según ley, trabajar a tiempo completo y por poseer un salario acorde al tipo de trabajo.

ingreso formales e informales para estudiar la ocupación en el medio urbano de dicho país, en particular entre los estratos de población de menores ingresos y “múltiples ocupaciones””(Salas.2006:192) Entendiendo el primero asociado al trabajo asalariado y el segundo al trabajo por cuenta propia. Posteriormente este término es utilizado por la OIT en un estudio sobre Kenia en 1972, modificando la definición utilizada por Hart. Planteando que “las actividades informales no están confinadas al empleo en la periferia de las ciudades, a ocupaciones particulares o aun a actividades económicas. Más bien, las actividades informales son la forma de hacer las cosas”(Salas, 2006: 193)y finalmente argumentando a favor del uso de dichos términos “como una alternativa a la distinción entre sector tradicional y sector moderno (...) pues los dos sectores son modernos y ambos son una consecuencia del proceso de urbanización”(Salas, 2006: 193)

⁴ “Esta vez, imagen de una integración en la subordinación. (...) Retribuía las tareas de ejecución, las ubicadas en la base de la pirámide social. Pero al mismo tiempo se dibujaba una estratificación más compleja que la oposición entre dominantes y dominados, una estratificación que incluía zonas superpuestas en las cuales la clase obrera vivía esa participación en la subordinación: el consumo (pero de masas), la educación (pero primaria), los ocios (pero populares), la vivienda (pero vivienda obrera), etcétera.” (Castel, 1997: 326)

⁵ Según Castel (1997) en 1975 más del 82% de la población activa francesa estaba asalariada.

Según Antunes, es a partir de los años setenta cuando comenzó la “crisis estructural del sistema productivo”, entendiendo que esta se da cuando el modelo desarrollado a partir de la “empresa taylorista y fordista ya había cumplido su trayectoria”, y que a partir de ese momento se trató de “implementar nuevos mecanismos y formas de acumulación” (2009: 30)

Estos nuevos mecanismos y formas de acumulación pondrán en cuestión la función del trabajo asalariado en la sociedad al producir un aumento de los niveles de desocupación y la extensión de formas de contratación atípicas⁶.

Marsi agrega sobre las consecuencias de esta crisis, que, por un lado, a diferencia del desempleo que se daba anteriormente, éste no es temporal, sino que se constituye un núcleo de desempleo que el sistema no logra absorber y que, según el autor, tiene características estructurales.

Y por otro lado, en relación a la precarización del trabajo, refiere que si bien, el aumento de esta no significa el fin de la centralidad del trabajo asalariado⁷ como factor clave en el mecanismo de acumulación capitalista⁸. La mayoría de los trabajos que se han creado en los últimos años, se encuentran bajo tipos de contrataciones denominadas atípicas o precarias. Esto genera como consecuencia, la aparición de un sector de trabajadores que a pesar de tener trabajo, padecen condiciones de vida precarias. El mercado de trabajo definido de esta manera aparecerá dualizado, por un lado un sector asalariado estable y por otro uno precario cuyas características ya fueron mencionadas.

Sobre la forma en que el mercado es segmentado o dualizado, Rodgers refiere que se pueden pensar principalmente de dos maneras. La primera, caracterizada por una segmentación horizontal, donde las particulares de los empleos, tienen correspondencia con las características de las producciones que los emplean. De esta manera, unidades productivas de pequeñas dimensiones, escaso capital y tecnología atrasada, estarán asociadas a empleos de menor calidad, ya sea por estar desprotegidos y ser inestables. Mientras que la segunda, caracterizada por una segmentación vertical, entiende que no hay una vinculación entre los tipos de producción y/o las dimensiones de las unidades productivas y los tipos de empleos asociados. Sin embargo, en ambos casos se presentarían dos mercados de trabajo, uno de trabajadores estables, que gozan de las garantías laborales, y otro de trabajadores precarios, más vulnerables y de mayor inestabilidad laboral.

⁶ Guadarrama et al siguiendo a Rodgers refieren que el trabajo precario ha estado presente previamente a la crisis, “incluso en los países desarrollados” (2012: 216).

⁷ Otros autores, si hablan del “fin del trabajo” Neffa (2001) sintetiza los argumentos sobre el fin del trabajo en 4 tesis “**Tesis 1.** La decadencia de la industria en relación con los servicios y el cambio en la estructura de las ocupaciones con crecimiento relativo de trabajadores calificados, técnicos e ingenieros, cuellos blancos, mujeres y jóvenes y por otro lado la extensión de empleos atípicos y trabajos precarios, por hora, a tiempo parcial, eventuales, de mujeres, migrantes y minorías étnicas... así como la persistencia de niveles altos de desempleo en Europa, han incrementado la heterogeneidad de los trabajadores con repercusión en sus normas, valores y actitudes. **Tesis 2.** El fin del trabajo debe entenderse en términos sociológicos como fin de la centralidad del trabajo en el conjunto de las relaciones sociales, en particular en cuanto a la conformación de identidades colectivas. Se trata de “la fragmentación de los mundos de vida”. **Tesis 3.** La pérdida de la importancia del trabajo se relaciona con su función de generador de valor. **Tesis 4.** La crisis del trabajo es un problema político, resultado de una lucha que la clase obrera perdió desde los ochenta (debido a los cambios en el régimen de acumulación y a la crisis sindical).” (p. 51-52)

⁸ El autor entiende que los trabajadores asalariados estables, siguen siendo mayoría.

Debido a que el recorrido realizado por Castel (1997) en “Las metamorfosis de la cuestión social”, abarca tan solo la Europa occidental y especialmente Francia, cabe preguntarse si es posible pensar la situación de América Latina con dichos conceptos.

Sobre ello, Guadarrama et al (2012) reconocen que la sociedad salarial no fue el modelo mayoritario en América Latina.

En el caso de la Argentina, el modelo salarial fue predominante hasta la década del ochenta. Aparicio señala, para el caso de los trabajadores agropecuario, el escaso cumplimiento que han tenido las normas laborales y el empeoramiento de esta situación a mediados de los años setenta, en medio de un proceso de desindustrialización y flexibilización laboral. La reestructuración de la agricultura que comenzó a partir de mediados de los setenta, no conllevó a una “modernización” de los mercados de trabajo asociados a ella⁹, sino que lo que se registra en dichos mercados es, falta de estabilidad, bajo nivel de participación sindical, informalidad laboral y la continuidad de mecanismos “extra económicos de explotación de la mano de obra” (Aparicio.2001:7)

Trabajo atípico, no estándar y precario

El aumento de formas laborales alejadas de las consideradas típicas, generó un interés en definir este tipo de situaciones y dar cuenta de sus características.

Diversos términos se han utilizado para definir este tipo de trabajos. Trabajo atípico, anormal, precario, no estándar, como para citar algunos.

Muchas de las definiciones, son establecidas en contraposición a la situación normal, entendiendo todas estas como un apartamiento al tipo de empleo que es norma. Sobre ello Galin, P. y Novick, M. refieren que en el caso del empleo precario, “la conceptualización se delimita por residuo. El empleo precario es aquel que no es típico, normal” (1990: 9).

Situación similar ocurre con la definición de empleo no estándar, esta definición según Piñeiro, que se suele utilizar en Canadá y Estados Unidos, se opone a la del empleo estándar. Entendiendo este a un empleo donde el contrato no tiene fecha de caducidad, es a tiempo completo, las labores se realizan en el establecimiento del empleador y cuenta con las protecciones y beneficios establecidos por ley. El empleo no estándar, será entonces los que se aparten de este, por ejemplo, empleo a tiempo parcial, temporario, o cuenta propia.

El mismo criterio es utilizado por la OIT (2015) al considerar que el trabajo atípico es cualquier relación cuyas características se alejen de la relación de trabajo típica. Entendiendo a la relación de trabajo típica como la que poseerá las siguientes características, será un trabajo a tiempo completo, con un contrato de duración indefinida y enmarcada en una relación de dependencia.

⁹ Entendiendo lo “moderno” en tanto reuniera determinadas características: producción capital intensiva, fuerte diferenciación del trabajo, alta productividad tanto de la mano de obra como del capital, predominio de asalariados “puros”, inexistencia de rasgos campesino” (Aparicio.2001:6)

Es de señalar que el aumento de los empleos considerados atípicos o no estándar, a partir de la crisis, ha afectado a todos los países, pero que en el caso de América latina, estos, estarían siendo los tipos mayoritarios frente a los trabajos llamados típicos o estándar, perdiendo sustento el criterio de definirlos por su apartamiento de la normalidad.

En relación a la definición de trabajo precario, éste, ha sido definido de diferentes maneras, “de un país a otro, ya que esta definición dependerá de las condiciones particulares de la relación laboral, de la mayor o menor presencia de un Estado Providente, etc.” (2008: 38)¹⁰. Sin embargo “Ha sido la obra de Gerry y Janine Rodgers (1992) la que sentó las bases para un uso más riguroso del término. (...) Por trabajo precario ellos entienden aquel que reúne una o más de una, de las cuatro características siguientes: en un primer lugar, es un trabajo por un período de tiempo definido o que tiene un alto riesgo de ser finalizado. En segundo lugar, son trabajos que generan ingresos insuficientes para la reproducción social del trabajador siendo esta característica social y culturalmente determinada. En tercer lugar, el trabajo es precario cuando carece de una adecuada protección social dada por la cobertura social (...) En cuarto lugar, los trabajos son precarios cuando el trabajador no tiene un adecuado control de los salarios y/o de sus condiciones de trabajo debiendo aceptar condiciones como la extensión de la jornada laboral, o del ambiente físico en que se desarrolla el trabajo, o relaciones de dominación y sujeción personal, o de peligro físico en el desarrollo de las tareas, o de malas condiciones de higiene en el lugar de trabajo, etc.” (Piñeiro. 2008: 44-45).

Precariedad objetiva y subjetiva

Guadarrama et al (2012) utilizan una definición de trabajo precario similar a la de Piñeiro (2008)¹¹. Reconocen que dicha propuesta metodológica tiene como ventaja resumir las dimensiones más importantes de la precariedad laboral, pero por otro lado, añaden que ignoran los aspectos subjetivos de cómo es vivida la precariedad por parte de los mismos trabajadores.

Sobre la importancia de los aspectos subjetivos Battistini refiere que, “Si los trabajadores están insatisfechos con sus lugares, la expresión de sus saberes se verá relegada y por lo tanto también su reconocimiento” (2009: 125). En este sentido Guadarrama et al entienden que la dimensión subjetiva deberá comprender “el sentido que tiene el trabajo para las personas, en relación con otras esferas de su vida individual y social y su despliegue en el tiempo” (2012: 223).

¹⁰ Sobre el carácter polisémico del trabajo precario, Piñeiro, menciona el estudio de Barbier y Lindley, cuyas conclusiones fueron que no había dentro de la CEE, un criterio común para definir el trabajo precario.

¹¹ “Para posibilitar su observación empírica, ESOPE distingue cuatro dimensiones: **Temporal:** Grado de certidumbre sobre la continuidad del empleo. Se refiere al tipo de relación contractual y los indicadores clave de la duración del empleo. **Organizacional:** Control individual y colectivo de los trabajadores sobre el trabajo (condiciones de trabajo, tiempo de trabajo, turnos y calendarios, intensidad del trabajo, condiciones de pago, salud y seguridad). **Económica:** Pago suficiente y progresión salarial. **Social:** Protección legal o consuetudinaria contra despidos injustos, discriminación y prácticas de trabajo inaceptables, y protección social (beneficios de la seguridad social, salud, accidentes, seguro de desempleo). (Guadarrama et al. 2012:218-219)

Por otro lado, Piñeiro refiere que en sus estudios, las condiciones objetivas de precariedad no siempre se encontraban acompañadas de un “sentir” la precariedad con igual intensidad. Con el fin de estudiar esta “incongruencia” observada, se propuso incluir dentro de las dimensiones con que se miden la precariedad un componente subjetivo. Quedando está definida por en una combinación de ambas, tanto la objetiva como la subjetiva. Entendiendo que esta última se relaciona con “la (in)satisfacción del trabajador con el producto de su trabajo, con los ingresos que éste le proporciona y con el entorno laboral” (Piñeiro. 2011: 14).

Piñeiro, menciona algunos ejemplos de ello. El primero de ellos es estudio sobre los trabajadores forestales de la firma FOSA. En dicho estudio, se incluyeron dimensiones subjetivas, relacionadas a las “expectativas y oportunidades de realización personal” (2011: 20), para medir la precariedad. Como resultado del estudio, se encontró que existía una diferencia entre las formas en que esa relación laboral era “sentida” y como esta era de acuerdo a las dimensiones objetivas¹² concluyendo que dicha diferencia, se debía a que la historia laboral de esos trabajadores estaba asociado a trabajos con condiciones similares o peores, y que sobre dicha historia laboral valoraban la situación de satisfacción en el presente trabajo.

El segundo caso mencionado es un estudio comparativo sobre la situación de los cosecheros del citrus y los trabajadores de la esquila, donde concluye que “los mejores ingresos unidos a mejores vínculos de sociabilidad al interior de la comparsa y la perspectiva de una mejoría a través de una carrera laboral en la comparsa, inciden en que se sientan más satisfechos en su relación con el trabajo” (Piñeiro.2011: 17).

Concluyendo finalmente que dicha diferencia entre la precariedad objetiva y la precariedad subjetiva, puede explicarse no solo por lo que el propio trabajador evalué de su condición respecto a trabajos anteriores, sino también porque dicha condición objetiva de precariedad pudo tornarse la norma para dichos trabajadores.

Reflexiones finales

El recorrido propuesto, buscó reflexionar sobre la precariedad laboral en base a la forma en que se pensaron los mercados de trabajo por un lado y por otro a partir del recorrido que propone, principalmente Castel (1997) sobre la conformación de la sociedad salarial y su posterior crisis. Entendiendo que si bien, las formas de trabajo precario, no son una novedad resultante de dicha crisis, si lo es la forma en que dichos conceptos se construyeron frente a la “normalidad fordista” (Guadarrama et al, 2012: 225).

¹² “Por un lado, la medición objetiva de la calidad del empleo muestra que algo más de un cuarto de los trabajadores de FOSA tiene una calidad del empleo que podría definirse como alta. Un poco más de la mitad de dichos trabajadores se encuentran en empleos de calidad media (55%), mientras 18% de los trabajadores tienen empleos de mala calidad. Sin embargo, la percepción que tienen los trabajadores acerca de la calidad de su empleo es distinta: más de la mitad de los trabajadores encuestados (51%) opina que tiene empleos de alta calidad, 36% percibe a sus empleos como de calidad media y 12% opina que sus empleos son de baja calidad” (Piñeiro. 2011: 20)

Los distintos conceptos construidos focalizaron en características diferentes en cuanto a la distancia que los separaba del tipo de trabajo considerado típico. En principio la atipicidad del trabajo remitiría a la idea de frecuencia (Piñeiro, 2008), por otro lado no todos los trabajos atípicos se podrían definir como precarios.

Sera entonces, el concepto de trabajo precario, concepto elegido para continuar la investigación, el que intentara dar cuenta de una serie de ocupaciones que “no son seguras, ni estables, ni protegidas, ni proveen ingresos suficientes” (Piñeiro, 2008:39)

Finalmente, si bien sobre este concepto, se ha remarcado la importancia que puede tener, pensar la precariedad, no solo desde las dimensiones objetivas, sino también desde cómo ésta es sentida por los mismos trabajadores, en el caso de este estudio en curso, quedará pendiente para otras aproximaciones sobre el tema.

Bibliografía utilizada

- Antunes, R. (2009). “Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo)”. En Neffa, J., De la Garza Toledo, E., Terra, L. (comps). Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones del trabajo e identidades laborales. Volumen I. Recuperado desde <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/coedicion/neffa1/04.pdf>
- Aparicio, S. (2005). “Trabajo y trabajadores en el sector agropecuario de la Argentina”. En Giarraca, N. y Teubal, M. (Comps). El campo en la encrucijada. Buenos Aires. Alianza.
- Aparicio, S. (2001). “Introducción: Los asalariados rurales en la investigación social”. En Aparicio, S. y Benencia, R. (Comps). Antiguos y nuevos asalariados en el agro argentino. Buenos Aires. Ed. La Colmena.
- Battistini, O. (2009). La precariedad como referencial identitario. Un estudio sobre la realidad del trabajo en la Argentina actual. *Psicoperspectivas*, VIII (2), 120-142. Recuperado desde <http://www.psicoperspectivas.cl>
- Castel, R (1997). *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Argentina*. Ed. Paidós.
- De la Garza, Enrique. (2011). “Trabajo atípico, ¿identidad o fragmentación?: alternativas de análisis”. En Pacheco, E., de la Garza, E. y Reygadas, L. (Coord.). Trabajos atípicos y precarización del empleo. (49-76). México. El colegio de Mexico. Recuperado desde <http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/Trabajosaticos.pdf>
- Feldman, S. y Galin, P. (1990). “Nota introductoria”. En Galin, P y Novick, M. (Comps.). La precarización del empleo en la Argentina. (9-17) Buenos Aires. Centro editor de América Latina.
- Guadarrama Olivera R., Hualde Alfaro, A. y López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista mexicana de Sociología*. 74, número 2 (abril-junio). 213-243. México. Recuperado desde <http://revistas.unam.mx/index.php/rms/article/viewFile/31199/28889>
- Marsi, L (2010). Precariedad laboral y pobreza: Los límites de la ciudadanía en la sociedad neoliberal. *HAOL*, Núm. 24 (invierno, 2011), 139-152. Recuperado desde <http://historia-actual.org/Publicaciones/index.php/haol/article/viewFile/536/458>
- Meillassoux, C (1978). *Mujeres, graneros y capitales*. México. Siglo XXI editores.
- Neffa, J. (2001). Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. Recu-perado desde <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/gt/20101102090415/3neffa.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (2015). *Las formas atípicas de empleo. Informe para la discusión en la Reunión de expertos sobre las formas atípicas de empleo. MENSFE/2015*. Ginebra.
- Piñeiro, D. (2008). *El trabajo precario en el campo uruguayo*. Uruguay. Comisión Sectorial de Investigación Científica, Universidad de la Republica, Facultad de Ciencias Sociales. Recuperado desde <http://www.fcs.edu.uy/archivos/RevCienSoc%2028-2.pdf>
- Piñeiro, D. (2011). Precariedad objetiva y subjetiva en el trabajo rural: Nuevas evidencias. *Revista de Ciencias Sociales*. Departamento de Sociología, Facultad de

Ciencias Sociales. V. 24 N° 28. Recuperada desde <http://www.fcs.edu.uy/archivos/RevCienSoc%2028-2.pdf>

- Pries, L. (2000), Teoría Sociológica del Mercado de Trabajo, en Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo, Parte V, México, FCE.
- Rau, V. (2006), La sociología de los mercados laborales en los estudios sobre el empleo agrícola. Gaceta Laboral, septiembre-diciembre, año/vol. 12, número 3. Universidad de Zulia, Maracaibo, Venezuela, 357-385.
- Salas, C. (2006), “El sector informal: Auxilio u obstáculo para el conocimiento de la realidad social en América Latina”. En de la Garza, E. (comp). Teorías sociales y estudios del trabajo. Nuevos enfoques. Recuperado desde http://sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/libros/teoria_social/cap6.pdf
- Sutti Ortiz (1999). “Los mercados laborales a través del Continente Americano”. En Aparicio, S. y Benencia, R. (Comps.). Empleo Rural en tiempos de flexibilidad. (9-28). Buenos Aires. Editorial La colmena.