

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

La juventud precarizada. Impactos y sentidos de la precarización en los trabajadores de Carrefour La Plata.

Longo Julieta.

Cita:

Longo Julieta (2009). *La juventud precarizada. Impactos y sentidos de la precarización en los trabajadores de Carrefour La Plata. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1403>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

La juventud precarizada

Impactos y sentidos de la precarización en los trabajadores de Carrefour La Plata

Longo Julieta
UNLP
julieta_longo@yahoo.com.ar

INTRODUCCIÓN

En los últimos veinte años se han sucedido grandes transformaciones en el mundo del trabajo. Las políticas neoliberales sacudieron el mercado laboral, haciendo más heterogénea a la clase-que-vive-del-trabajo (Antunes, 2003). El empleo comenzó a perder sus características “clásicas”, es decir dejó de ser básicamente estable.

En la ponencia se intentará pensar los impactos de la precariedad laboral en jóvenes trabajadores, a partir de un estudio cualitativo realizado en el Hipermercado Carrefour de la ciudad de La Plata¹, pensando la precariedad laboral como una situación concreta de una relación de poder. Desde esta perspectiva se intenta pensar las posibilidades de organización y defensa de los derechos de los

¹ Se realizaron 6 entrevistas en profundidad a jóvenes trabajadores y ex trabajadores (cajeras (3), promotoras (1), sector bazar (1), sector de ventas de electrodomésticos (1)) entre septiembre y noviembre del año 2008.

trabajadores dentro del lugar de trabajo, a partir de la dualidad de la precariedad planteada por Paugam (2000) entre empleo precario y trabajo precario.

DINÁMICAS DEL TRABAJO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

Al hablar de precarización laboral nos encontramos con un primer problema: no existe un consenso acerca de la definición del término. Y es que de alguna manera el propio concepto varía de acuerdo con las circunstancias sociales, políticas y económicas de cada país (Paugam, 2000).

En primer lugar debemos señalar que el empleo precario se define en contraposición con el empleo “típico”, es decir con el trabajo estable e industrial de los “años dorados” del capitalismo.

La crisis de 1973 señaló la incapacidad de este modelo de acumulación para contener las contradicciones inherentes del capitalismo, de modo de lograr la valorización del capital, sus limitaciones se pueden resumir en una palabra: rigidez². A partir de esta crisis de sobreproducción, dos cambios corrieron de forma paralela. Se rearticuló, en primer lugar, la división internacional del trabajo, desplazando los centros de valorización hacia la periferia. En segundo lugar, se reorganizaron los mecanismos de organización y subordinación de la fuerza de trabajo (Froebel et al., 1980). La flexibilización y la consiguiente precarización del mercado laboral, fueron los nuevos mecanismos para lograr disminuir el costo de la fuerza laboral, reducir el tiempo de trabajo innecesario, y disciplinar a los trabajadores en un *nuevo modelo de acumulación flexible*.

Desde el ámbito académico el aumento de la desocupación y la precariedad laboral, en un primer momento, fue entendido como el fin de la centralidad del trabajo. Tesis contrarias surgieron, indicando que lo que se estaba produciendo era una creciente *heterogeneización del “mundo del trabajo”*. Lo que existe, señalan, es un proceso complejo en donde existe una tendencia a la intelectualización del trabajo manual, pero por otro lado existe un nítido proceso de descalificación de grandes sectores del proletariado (Antunes, 2003: 56). En este sentido, entendemos que la flexibilización del mercado laboral conlleva a distintas formas precarias del trabajo que permiten la (hiper) utilización de la fuerza de trabajo. No hay menos tiempo de trabajo global, sino que hay menos desperdicio de la fuerza de trabajo global.

² Rigidez en cuanto a: precio de la mano de obra, condiciones de empleo y cantidad y calidad de RRHH, poder sindical, etc. por lo tanto flexibilizar el mercado de trabajo significaba cambios institucionales, sindicales y principalmente políticos.

Así entonces, podemos plantear, que la precariedad nos refiere a *una determinada relación de fuerza entre el capital y el trabajo*, donde el primero avanza sobre el segundo. La precarización de las relaciones laborales no significa el fin del empleo, ni de la importancia del trabajo como tal, sino más bien una redefinición de las relaciones de fuerza, mediante las cuales el capital dispone más enteramente del trabajo. Nos interesa, en primer término, pensar la precariedad laboral como *una situación concreta de una relación de poder*.

Siguiendo el análisis de Paugam (2000) intentaremos diferenciar dos dimensiones de la precariedad, que deben ser estudiadas simultáneamente para entender sus consecuencias materiales y simbólicas. En primer lugar, el asalariado es precario, cuando su empleo es incierto y no puede prever su futuro profesional. Esta situación, se caracteriza a la vez por una fuerte vulnerabilidad económica y por una restricción, al menos potencial, de los derechos sociales. Entonces, podemos hablar de la *precariedad del empleo*. Pero por otro lado el asalariado es precario cuando su trabajo no tiene un debido reconocimiento material y simbólico por su actividad, el trabajador no encuentra satisfacción en su empleo. Así su contribución a la actividad productiva no es valorizada, y experimenta el sentimiento de inutilidad. En este sentido Paugam hablará de *trabajo precario*.

Es pensando a partir de estas dos dimensiones que podemos analizar la materialización de la precariedad laboral, donde se ponen en jaque no solo las condiciones de trabajo, sino también la posibilidad de organización colectiva en y a partir del trabajo.

En los países de América Latina, así como otras regiones “periféricas” del capital, la precariedad en los empleos no es un fenómeno nuevo, el empleo informal y diversas “precariedades” signaron al empleo en estos países desde su incorporación al mercado mundial. En Argentina, el modelo “nacional-popular” (1940-1976) se construyó sobre la base de un creciente poder de los trabajadores y sus organizaciones, donde el empleo estable constituía un marco de referencia. La última dictadura militar minó las relaciones de fuerza sobre las que se sostenía este modelo, abriendo paso al modelo neoliberal que se consolidaría en el país a partir del régimen de convertibilidad, y con ello la desocupación y la precariedad se extendieron a grandes proporciones de los asalariados. En estos últimos años el trabajo precario, tradicionalmente asociado al sector informal, se materializó también en grandes empresas cambiando las formas “típicas” del sector formal (Suárez et al, 2005).

La precariedad laboral por tanto debe verse desde este contexto nacional, que traza experiencias y relaciones de fuerza, que condicionan las percepciones y posibilidades actuales de los trabajadores.

HIPERMERCADO DE TRABAJADORES

Precarización como mecanismo de fragmentación del colectivo de trabajo

“...nosotras como promotoras somos parte de los externos, que venimos de afuera...”

(Ex trabajadora, promotora. 23 años)

Carrefour ofrece a los clientes “todo bajo un mismo techo”, lo que parece no referirse sólo a los productos, ya que también logra reunir en un solo lugar gran parte de la *heterogeneidad del mundo del trabajo*.

En el sector cajas el horario, y el franco son rotativos, y las condiciones de trabajo “supervisadas por el tiempo del cliente” son más estresantes que en cualquier otro sector. Por el contrario en el sector de ventas de electrodomésticos, el horario es más estable, el sueldo se duplica o triplica a través de “comisiones por ventas”, y por el tipo de trabajo adquiere cierto “status” con respecto a los demás sectores. Las promotoras trabajan en Carrefour, pero no serán nunca contratadas por la empresa, sus condiciones de trabajo son las más flexibilizadas, y al mismo tiempo varían de acuerdo a la agencia de empleo temporal para la que trabajan.

Las distintas formas de contratación, horarios, salarios y condiciones de trabajo en las que se encuentran los trabajadores de Carrefour, hace que sea más difícil entender los problemas laborales, como conflictos comunes, generando jerarquías y conflictos entre los trabajadores. Ejemplos claros de esto son los conflictos y percepciones entre los efectivos (o “internos”) y los empleados por agencia (o “externos”, que no pertenecen a la empresa, y por lo tanto no tienen los mismos derechos). Bourdieu (1998) se refiere a esta situación como la “*individualización* de la relación salarial”.

Sin embargo también hay algunas características que se mantienen constantes y dan cierta homogeneidad al conjunto de los trabajadores. Los empleados de Carrefour son en su mayoría jóvenes, que provienen de familias de clase media, que no superan los 25 años. Generalmente sus trayectorias laborales son amplias, y están signadas por la informalidad y la precariedad. Si bien su trabajo en Carrefour es para ellos “entrar a una gran empresa”, y conseguir un trabajo que en términos salariales y contractuales supera a los anteriores, muchos estudian o tienen un proyecto paralelo, considerando a Carrefour como un “trabajo de paso”. De igual manera las condiciones de trabajo hacen difícil que un trabajador pueda pensarse allí a futuro. El horario rotativo, y la

incertidumbre continua que viven los trabajadores los llevan a aceptar la temporalidad limitada del trabajo. Como señala una de las entrevistadas:

“En realidad no tengo expectativas ahí [en Carrefour], en realidad a mi me gustaría... esta bueno porque nunca trabajé en una empresa tan grande. Y en realidad expectativas no tengo, porque por más que tenga se me vienen abajo de una...”
(Cajera, 24 años)

EMPLEO PRECARIO: LA PRECARIEDAD FORMAL

Una de las principales características del trabajo en Carrefour, es la gran cantidad de trabajadores de distintas agencias de empleo temporal (AET). Todos los trabajadores (no jerárquicos) de Carrefour ingresan a la empresa a través de una agencia de empleo temporal, entre ellas las que se destacan son Manpower, Sistemas, y Complemento. El tiempo que permanecen los trabajadores bajo estas agencias es diverso, y depende del momento que este atravesando la empresa, oscilando entre cuatro meses y tres, o más, años.

De esta manera Carrefour lograr una amplia flexibilidad para disponer y desechar la fuerza de trabajo, de acuerdo a la suba y la baja de la demanda. La entrada de trabajadores es en algunos momentos permanente:

“... cuando yo entré era una época que... una época que tomaban mucha gente, *todos los meses tomaban 30 personas por mes más o menos*, en mi sector. De las cuales a las dos semanas liquidaban la mitad o más de la mitad, y siempre quedaban de esas tandas por mes una o dos personas. O sea así *todos los meses, recambio constante (...)* o sea era todo el mundo entraban y salían, (...) han entrado tandas que no ha quedado nadie, y más en ciertos períodos como fin de año y navidad que son los que más gente entraba...”
(Cajera. 22 años)

Al mismo tiempo a través de las AET se logra mantener a los trabajadores en un *periodo de prueba prolongada*. En este sentido la efectivización muchas veces no es más que la legalización del despido. Cuando un trabajador pasa a ser efectivizado por Carrefour, vuelve a estar tres meses a prueba, con lo cual se legaliza nuevamente el despido.

Por último al institucionalizarse una relación triangular, disminuye el poder de negociación contractual del trabajador frente a su verdadero empleador, generándose para aquel una tensión derivada de la disociación de la figura del empleador en dos: uno que dirige y controla el proceso

efectivo de trabajo y que se apropia de sus resultados y otro que ejerce jurídicamente la función de empleador (Neffa 2008: 100):

Por otro lado Carrefour hace uso de la *flexibilidad interna*, esto es a través de la incorporación de horarios rotativos, horas extra, tareas rotativas, etc. En el sector cajas, donde se concentran la mayoría de los trabajadores, el horario y el franco son rotativos, y varían de semana a semana. Los sábados al medio día se pega en una cartelera el horario de la semana, y a partir de allí los trabajadores piensan cómo se van a organizar:

“... a veces ni te organizás, vas al tun tun con los días. Yo creo que todo el mundo debe pensar lo mismo porque no es agradable para nadie... *Yo creo que si estoy sola y no tengo familia y, no me importa... pero si tenés familia, es complicado*”
(Cajera. 23 años)

En épocas donde se reduce el personal o en momentos en que aumenta el trabajo (durante las “fiestas”, principios de mes, o días de “promoción”), son los trabajadores los que tienen que, mediante “horas extra”, cubrir a los trabajadores faltantes. De esta manera la naturalización de la rotación de personal, invisibiliza la política de la empresa para disminuir costos, y al mismo tiempo obliga a los trabajadores a adaptarse para compensar la pérdida. Por otro lado las horas extra por “política de empresa” no se pagan en Carrefour, las horas extras son en realidad horas trabajadas de más, que se devuelven algún otro día³.

De esta manera la empresa logra un control total sobre el tiempo de trabajo. Las grandes oscilaciones de la demanda las cubre a través de la subcontratación, y las oscilaciones semanales, mediante horas extras, no retribuidas como tales, y pactadas informalmente con los trabajadores.

³ Esta “informalidad” lleva nuevamente a que los derechos de los trabajadores puedan ser avasallados fácilmente. Varias de las entrevistadas señalaron que nadie aceptaba ahora hacer horas extra ya que la última vez “*Se habían perdido las tarjetitas que habíamos firmado, entonces pelear con la jefa para decirle yo tengo tantas horas y que si que las hice y bueno...*”. Esas horas no las pagaron como horas normales, ni las devolvieron.

SUBJETIVACIÓN DEL CONTROL: LA INSEGURIDAD COMO MECANISMO DE DILUCIÓN DEL CONFLICTO

“El empleo [debe] ser suficientemente estable como para poder planificar el futuro y estar protegidos frente a los avatares de la vida”

(Paugam, 2000: 362)

“... son laburos que conseguís todo el tiempo. Pero... estás con una inseguridad terrible, corriendo de acá para allá, de agencia por agencia. No, no, no podés vivir con eso. O vivís pero ya sabés que tenés que salir corriendo a otra agencia a buscar porque... nunca sos efectivo, nunca vas a serlo...”

(Ex trabajadora, promotora. 23 años)

Pero la precariedad implica no solo vulnerabilidad contractual, sino también incertidumbre en relación al control sobre su trabajo. Y este es principalmente el mecanismo mediante el cual la empresa logra el “control total” sobre los trabajadores, y la relación de poder se inclina a favor del capital.

Los empleados de Carrefour carecen de la certidumbre sobre su propio trabajo, y que al menos sienten que no existen medios para defenderlo. Ante este escenario los trabajadores se encuentran aislados e indefensos frente a cualquier política de la empresa:

*“... cuando hacía seis meses y pico [que estaba] empezaron a echar chicos que ya hacía rato que estaban, además sin motivo porque ellos te dicen “reducción de personal”, y reducción de personal hacen todo el tiempo, más acá por lo menos, toma saca, o sea *no tiene sentido...*”*

(Cajera. 22 años)

El trabajar por AET aumenta esta inseguridad. Todos recuerdan la tensión constante por el riesgo de ser despedidos mientras trabajaban para la AET, y no sólo relatan la tensión del despido, sino “el no aparecer en la lista de los horarios”:

“porque no es que nadie te avisa con tiempo “mirá te quedaste sin trabajo...” No, fuiste un día, pasaste la ficha, no te ficho, es que estás dado de baja. Una inseguridad terrible, estar todas las semanas así...”

(Cajera. 25 años)

Pero el sentimiento de inestabilidad se mantiene aún siendo efectivo, ya que la permanente rotación, hace que siempre existan nuevos trabajadores que están esperando por su puesto de trabajo. El

“ejército de reserva” se traslada al interior de la empresa. La rotación, entonces, no sólo implica para Carrefour adaptación permanente a la demanda, sino que es también un mecanismo de control sobre los trabajadores.

Los trabajadores pueden englobarse bajo lo que Paugam (2000) llama “*integración descualificante*”, es decir trabajos que no ofrecen satisfacción al trabajador, en términos de otorgarles un reconocimiento material y simbólico, y al mismo tiempo son inestables. Desde esta perspectiva es que podemos señalar la relación doblemente negativa, inestabilidad en el empleo, insatisfacción en el trabajo. Paugam plantea que los trabajadores más alejados del tipo ideal de la integración asegurada, no tienen los medios para enfrentar el proceso donde ellos son víctimas. Por lo que si bien se oponen a su situación, su respuesta es la apatía o el radicalismo despolitizado, al margen de las estructuras sindicales y políticas, lo que expresa una degradación del vínculo social. En algunas entrevistas a ex trabajadores apareció esta imagen de la imposibilidad de la organización o lucha, frente a las políticas de la empresa:

“...yo cuando me fui de Carrefour al mes no lo podía creer, no quería entrar más en ningún lugar como Carrefour. Porque después se te hace como una mentalidad [porque] son todos los días de tu vida. O sea vos entrás en Carrefour, y si querés quedar 8 o 10 años, genera un conformismo en eso y un escepticismo en que no se puede hacer otra cosa.”

(Ex trabajador, sector bazar. 25 años)

Sin embargo a partir de aquí interesa plantear una nueva pregunta ¿Es la apatía la respuesta a la situación de malestar e insatisfacción de la cual los trabajadores son víctimas, o existen distintos mecanismos mediante los cuales el conflicto presente se canaliza?

CONFLICTIVIDAD Y NEGOCIACIÓN

“... es como que no te hacen llegar al conflicto, entendés?”

(Cajera. 22 años)

En Carrefour las relaciones entre trabajadores y supervisores no se asemejan a una relación jerárquica, si bien lo son, sino que más bien dejan espacio para que los trabajadores puedan “negociar”. La negociación, o charla, juega un papel importante para los trabajadores, ya que es la única manera mediante la que solucionan sus conflictos. De esta manera los trabajadores negocian

con la empresa, supuestamente en términos de “igualdad”. Los conflictos son vistos como problemas particulares de cada trabajador y la resolución es por lo tanto individual. Como señala uno de los entrevistados:

“... *creo que uno si hace las cosas bien, y charla, puede arreglar las cosas.* Te iba a decir negociar porque ahí adentro es mucho negociar... porque tiene más posibilidades de arreglar alguien que cumple con las exigencias de venta, “si vos vendiste, va a ser más probable que consigas lo que vos pedís”...”

(Sector de ventas de electrodomésticos. 23 años)

De esta misma manera funcionan las “compensaciones”, que al igual que la capacidad de negociación, disminuye el descontento de los trabajadores:

“... digamos que lo que tienen es que a veces *compensan*. Nos dejaron salir antes 15 minutos pero hay días que... o sea vos terminas tu trabajo pero hay cosas que no dependen de vos, por ejemplo que todos cerramos caja a la misma hora y que hay una cola de 15 tipos esperando que le cuenten.”

(Cajera. 22 años)

La negociación y la compensación no son sin embargo más que mecanismos informales mediante los cuales la empresa logra, por un lado, disminuir el descontento y los conflictos con los trabajadores, y por otro, ampliar la flexibilidad ya que “los dejan ir” los días que no son necesarios, a cambio de que trabajen algunas horas más los días en que faltan trabajadores.

La necesidad de organización sindical aparece igualmente diluida en la imagen del sindicato de comercio, que representa a todos los trabajadores del hipermercado. En la práctica concreta no existe una gran diferencia entre la forma de resolver el conflicto, por medio del supervisor o por medio del delegado sindical, que funciona no como un representante de los trabajadores sino como un “mediador entre los trabajadores y la empresa”. Así los trabajadores al preguntarles sobre la función del sindicato, se remiten a las prestaciones de servicios y a la resolución de problemas laborales administrativos⁴.

Como señala Abal Medina (2008) dos fuerzas actúan paralelamente. Por un lado se atomizan los trabajadores, y por otro se indiferencian las fuerzas asimétricas que constituyen la relación laboral. Las políticas tanto del sindicato de comercio como de la empresa naturalizan la negociación

⁴ Como por ejemplo problemas en la liquidación de sueldos.

individual entre trabajadores y supervisores como la forma más efectiva y real de solución de conflictos laborales.

TRAYECTORIA LABORAL Y PERCEPCIÓN DEL TRABAJO A FUTURO

Un último punto que me interesa destacar es que papel juega la percepción acerca del trabajo en los jóvenes. La valoración del trabajo actual, y las perspectivas de trabajo futuro están condicionadas por la experiencia en el mercado laboral, y por las enseñanzas previas acerca de *qué es el trabajo*. De alguna manera muchos de los jóvenes que hoy transitan por empleos precarios, no han conocido otros empleos, y la inestabilidad se termina manifestando como una característica invariable del mercado de trabajo para este grupo social. La percepción que tienen los jóvenes de su trabajo, está atravesada en este sentido por la *permisividad social* del trabajo precario ligado a la juventud. Es decir las expectativas del trabajo que construyen los jóvenes, están ligadas a una imagen social de lo que un joven *puede* aspirar, tanto en relación con el sueldo así como con las condiciones de trabajo. Construyen de esta manera una imagen del *trabajo posible*, donde su trabajo actual es valorado en relación con las condiciones de trabajo que se hayan tenido previamente.

Pero esta experiencia se combina con la intención de conseguir en algún momento un trabajo “estable”, transmitida y proyectada en base al trabajo de las generaciones anteriores: el trabajo de sus padres y abuelos. Los trabajos que aún se asemejan a aquellos (trabajo en el estado, en bancos, etc.) son los que estos jóvenes aspiran a conseguir en el futuro:

“... trabajo como el de Astillero [Río Santiago] es como un trabajo a futuro, como pensar que *podés estar mucho tiempo y cobrar bien*... No sé si sería el trabajo ideal para mí, pasa que es muy difícil... no sé si hay trabajo ideal, en esta época...”
(Ex trabajador, sector bazar. 25 años)

En este sentido trabajar en Carrefour es percibido como una superación de los trabajos anteriores, pero al mismo tiempo como un trabajo transitorio a “algo mejor” que se plantea en relación con los lugares donde aún hoy se conservan condiciones de trabajo más relacionadas con el “típico empleo estable”.

Esta imagen del “trabajo ideal” permite criticar su trabajo actual, pero como de hecho ese trabajo es pensado como una transitoriedad, la crítica no se resuelve en una resistencia directa, sino en la posibilidad de salida que tienen los trabajadores de su trabajo actual.

La realidad del mercado laboral junto con las políticas de la empresa tendientes a “negociar” son las mediaciones que diluyen la conflictividad latente. Funcionan como mecanismos que individualizan no solo la relación contractual sino la posibilidad de mejora dentro del trabajo.

CONCLUSIONES

En este artículo nos propusimos pensar la precariedad desde las percepciones de los propios trabajadores. Esto significa no sólo pensar cuales son las condiciones y la organización del trabajo, sino como esas como afectan el poder de los trabajadores frente al capital.

Retomando el concepto de Paugam de *integración descualificante*, estos trabajadores viven una situación doblemente precarizada, al estar afectada su estabilidad laboral, así como la retribución material y simbólica que encuentran en el trabajo. Esta situación genera una conflictividad latente que es canalizada por mecanismos de la empresa y del mercado laboral.

Es necesario plantear los cambios que reestructuran el mercado laboral precario para los jóvenes, y a partir de allí repensar las formas de organización sindical y política. La conflictividad es inmanente a la relación capital-trabajo, pero una mayor inestabilidad e insatisfacción en el trabajo no implican formas más radicalizadas de conflicto, o apatía política, sino que es necesario reconocer a partir de que mecanismos se articulan las relaciones de poder.

Bibliografía

- Abal Medina, P. (2005); “Condiciones de trabajo y representación sindical. Un estudio de caso en una empresa supermercadista” en *Concurso de la Red Académica para el Diálogo Social*. www.oit.org.ar/documentos/medina_informe_final.pdf (16-07-08)
- Abal Medina, P. (2007); “Dispositivos de poder en las empresas. Un estudio de relación capital-trabajo en grandes cadenas de supermercados” *Informe de investigación n° 19 CEIL-PIETTE*. Buenos Aires.
- Antunes, R. (2003); **¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo**. Ediciones herramienta.
- Bayón, M. C. (2006); “Precariedad social en México y Argentina: tendencias, expresiones y trayectorias nacionales” *Revista CEPAL*.
- Bourdieu, (1998); “La esencia del neoliberalismo”. Artículo
- <http://www.scribd.com/doc/6992683/Bourdieu-Pierre-La-Esencia-Del-Neoliberalismo> (24-02-09)
- Fröbel, F., Heindrichs, J., Kreye, O (1980); **La nueva división internacional del trabajo. Paro estructural en los países industrializados e industrialización de los países en desarrollo**. Madrid: Siglo XXI Ed.
- Gentile, A. (2005); “Trayectorias de vulnerabilidad social. Barcelona, MayDay 2005: encuesta sobre jóvenes precarios” Documento de Trabajo del CSIC. Unidad de Políticas Comparadas 05-09, Septiembre. <http://www.iesam.csic.es/doctrab2/dt-0509.pdf> (16-07-2008)
- Neffa, J. (Coordinador) (2008) **La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires**; Centro de Estudios e Investigaciones Laborales – CEIL – PIETTE; Buenos Aires.
- Paugam, S. (2000) **Le salarié de la precarité**, PUF, Paris.
- Pok, C. (1992) “Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo”, Documento de trabajo, Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, COM-CIE, OEA-INEI noviembre.
- Suárez, M. J.; Adriani, H. L.; Alvariz, A.; Cotignola, M. (2005); “Principales características de la precarización laboral en el Gran La Plata. Período 2003-2004” ponencia presentada en el 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET. Facultad de Ciencias Económicas de la UBA, Buenos Aires, 10-12 de agosto.