

II. DEBATE Y CONTRIBUCIONES

Precariedad laboral en el Gran Mendoza: un análisis de sus dimensiones⁶.

Autores:

María Albina Pol (FCPyS, ITP, UNCuyo–albinapol@yahoo.com.ar)

Mercedes Guilló (ITP, UNCuyo–mercedesguillo@gmail.com)

Gustavo G. Maradona (FCE, ITP, UNCuyo–ggmaradona@gmail.com)

Introducción

La precariedad laboral es un problema estructural complejo que está presente en el mercado de trabajo argentino desde hace varias décadas. Se refiere a la inseguridad e inestabilidad de la relación salarial y a las posibilidades de exclusión del mercado de trabajo, condiciones que pueden existir tanto en los empleos formales como informales, y en los trabajos registrados como en los no registrados.

El propósito de esta ponencia es dar cuenta de los indicadores y dimensiones que comprende la precariedad laboral en el aglomerado Gran Mendoza buscando con ello avanzar en la discusión acerca de las diversas explicaciones subyacentes de los determinantes de la precariedad.

La metodología escogida es la propuesta por Fernández Massi (2014) quien, a partir de explorar las posibilidades que brinda la EPH para captar diferentes aspectos de la precariedad, incorpora al análisis diferentes variables, además de la condición de registro, como atributo de los puestos de trabajo generados por la estructura productiva argentina. Ante la dificultad que supone un análisis exhaustivo de cada variable la autora aplica un análisis factorial que permite, por un lado, reducir las dimensiones y por el otro, descubrir estructuras de relaciones entre variables. Utiliza a tal fin los microdatos de la EPH para el año 2010 e incluye variables vinculadas al salario, las formas de contratación, la cantidad de horas trabajadas, el tipo de jornada de trabajo, la calificación del puesto, los derechos laborales reconocidos, etcétera.

Siguiendo ese procedimiento, al que se aplicaron algunos refinamientos, en este trabajo se utilizaron los microdatos de la EPH correspondientes a los cuatro trimestres de 2014 para el aglomerado Gran Mendoza, considerando como unidad de análisis a la población ocupada asalariada, sin incorporar al

⁶ Este artículo se elaboró en el seno del equipo del observatorio laboral que integran sus autores, la Dra. María Eugenia Martín colaboró aportando el material bibliográfico de referencia en la discusión inicial de su contenido.

servicio doméstico. Cabe destacar que la metodología utilizada no permite comparar la incidencia de cada variable en los distintos períodos, pero sí apreciar la importancia de cada componente en la explicación de la precariedad laboral.

La precariedad laboral, un fenómeno con múltiples dimensiones

Suele presentarse al trabajo precario como la contracara de los *verdaderos empleos* o *empleos típicos*, es decir, aquellos donde la relación salarial adoptaba las formas denominadas *fordistas* que remiten al empleo asalariado estable, a tiempo completo, ligado a un único empleador, con un único lugar de trabajo y protegido por la legislación laboral y las instancias de negociación colectiva (Neffa, 2008, 2010). Esta definición, de carácter residual, incluye una multiplicidad de situaciones heterogéneas que engloban todos aquellos empleos que no reúnen las condiciones de seguridad, estabilidad y protección.

Si bien no es una situación novedosa, ya que existe desde que se utiliza fuerza de trabajo asalariada, la precariedad se va a manifestar con mayor intensidad desde mediados de la crisis de los años 1970, cuando en los países capitalistas industrializados se agotaron las potencialidades del régimen de acumulación fordista, consolidado durante los treinta años posteriores a la Segunda Guerra Mundial. La aplicación de políticas de reestructuración productiva y ajuste estructural impulsaron la emergencia de un nuevo modelo de desarrollo cuya lógica implicó la flexibilización de la fuerza de trabajo y el consecuente deterioro de la relación salarial.

En Argentina, la difusión de la informalidad y la precariedad laboral sí significó una novedad dada la extensión que hacia mediados del siglo XX había alcanzado la relación salarial. Este problema ha persistido a través del tiempo, manteniendo niveles significativos aún en períodos de crecimiento económico y aumento del empleo.

La precariedad laboral remite a la naturaleza endeble de la inserción laboral, en principio y por definición, independiente del carácter legal de la misma. En tal sentido, si bien el empleo no registrado (o *en negro*) constituye la expresión extrema de la precariedad, la situación se torna cada vez más compleja porque existen empleos de naturaleza precaria cuya existencia ha sido legalizada en virtud de las reformas laborales aplicadas desde fines de los '70 (Neffa, 2008), y profundizadas en la década de los '90.

El de precariedad laboral es, por tanto, un concepto más amplio que el de empleo no registrado ya que incluye otras dimensiones como: la temporalidad de los empleos y contratos, la forma de determinación de los salarios, las condiciones laborales, la protección legal referida a despidos injustos, las prácticas laborales no aceptables, la falta de protección de la seguridad social y los bajos ingresos (Bertranou y Casanova, 2014). De esta manera, lo esencial del trabajo/empleo precario se refiere a la inseguridad, la inestabilidad de la relación salarial, condiciones que pueden existir tanto en los empleos formales como informales, y en los trabajos registrados como en los no registrados (Neffa, 2010:17–18).

Sin embargo, la definición de precariedad se ha ido ampliando hasta incluir otras dimensiones. A los elementos objetivos se agrega una dimensión subjetiva que alude al sentido del trabajo; en la que la precariedad estaría dada por la insatisfacción, la vulnerabilidad psicosocial, etc.; y una tercera dimensión de tipo relacional, aquella relativa a las capacidades de acción y representación; la precariedad aquí hace referencia al deterioro de los derechos sociales y colectivos (Fernández Massi, 2014). Así, desde una perspectiva sociológica, la precarización laboral tendría consecuencias negativas en muy diferentes niveles.

Sin desconocer la multidimensionalidad del fenómeno, siguiendo a Fernández Massi (2014), nos proponemos en este trabajo realizar un estudio cuantitativo de la precariedad centrado en las condiciones de empleo. Pretendemos con ello avanzar en la discusión acerca de las explicaciones subyacentes al fenómeno de la precariedad.

Metodología

El método escogido es el análisis factorial que consiste en identificar, para un grupo de variables dado, una serie de factores latentes o no observables que representan el contenido informativo de esas variables respecto de algún concepto (en este caso, la precariedad laboral) en un espacio de pequeña dimensión (espacio factorial) de modo tal que dichos factores sean independientes entre sí (es decir, que su contribución informativa es propia de esa dimensión) y dentro del grupo de variables que contribuyen a la explicación de ese componente, todas están correlacionadas entre sí reflejando similitudes en sus comportamientos.

Es decir, pueden determinarse subconjuntos diferenciados de variables en los que, por un lado, dentro de cada uno las variables estén muy relacionadas entre sí y, por el otro, las variables de los distintos subconjuntos no presenten relación (Ferrán Aranaz, 2001).

El método toma de base de cálculo la matriz de correlaciones simples entre las variables y, a partir de los valores propios de dicha matriz, identifica las diferentes dimensiones implícitas o latentes que captan el contenido explicativo del conjunto de variables. Específicamente, el criterio de inclusión de factores aquí considerado es el de Kaiser, por el cual se conservan aquellos factores tales que el valor propio asociado es mayor que 1 (Ferrán Aranaz, 2001).

Para la aplicación de esta herramienta, se han definido las escalas y rangos de variación de cada variable laboral en función de su significado, interpretación y/o contribución al concepto de precariedad caracterizado en la sección anterior.

Las variables fueron seleccionadas según su disponibilidad en la base de datos utilizada. Como señala Fernández Massi (2014:239), *las mismas han sido agrupadas según la dimensión de la precariedad que representan sólo a fines expositivos, ya que en el análisis se incorporan todas juntas. Esta clasificación responde a criterios teóricos y se espera que en el análisis empírico las variables de cada grupo guarden estrecha correlación entre sí.*

Tabla N° 1: Descripción de los datos

Fuente de datos		Base Individual de la EPH para los cuatro trimestres de 2014. Gran Mendoza
Unidad de Análisis		Individuos ocupados en condición de asalariados, excluido el servicio doméstico
N		308.289
Variables que se han considerado en el análisis		Orden otorgado
A	Búsqueda de otro empleo	No – Si
Intensidad de la ocupación		
B	Subocupados demandantes	No – Si
	Sobreocupados	No – Si
Cantidad de ocupaciones		De menor a mayor
C	Antigüedad	De mayor a menor
	Trabajo por turnos	Diurno - Nocturno – Rotativo
Forma de contratación		
Duración del contrato		Sin duración definida - Con duración definida
D	Plan de empleo	No – Si
	Periodo de prueba	No – Si
	Beca/pasantía	No – Si
Derechos laborales		
E	Vacaciones pagas	Sí – No
	Aguinaldo	Sí – No
	Días por enfermedad	Sí – No
	Obra social	Sí – No
	Descuento jubilatorio	Sí – No
	Comprobante de sueldo	Sí – No
Salarios		
F	Inversa de Deciles de ingreso	De mayor a menor
	Salario – SMVM*	De mayor a menor
	Salario (inverso)	De mayor a menor
Beneficios no pecuniarios		
G	Comida	Sí – No
	Vivienda	Sí – No
	Productos o mercaderías	Sí – No

* El valor de referencia del Salario Mínimo Vital y Móvil para el periodo analizado fue de \$3.600.

Como se puede observar en la Tabla N° 1, las variables extraídas de la EPH fueron codificadas de modo que los menores valores numéricos se asocian a menores grados de precariedad según criterios teórico/conceptuales. En su gran mayoría las variables fueron dicotomizadas, donde cero indica la ausencia de precariedad, y uno la presencia de precariedad. Para las variables salariales, la escala es la inversa del valor original, de esta forma quien más salario percibe, menos precario sería.

Para la intensidad de la ocupación se desagregó la variable original de la EPH, construyendo dos variables nuevas, la de subocupados demandantes y la de sobreocupados, siendo ambas dicotómicas. Se entiende la sobreocupación como un rasgo precario ya que: 1) puede ser involuntaria, siendo una condición establecida por el empleador; 2) aun cuando no lo sea, la jornada laboral de ocho horas es un derecho consagrado mediante la lucha de los trabajadores que garantiza un equilibrio adecuado para la salud y la vida social entre la actividad laboral y otras actividades.

La variable *cantidad de ocupaciones* fue incorporada sin establecer para la misma categoría, se utilizó la totalidad de los valores expresados en la base ordenándolos de menor a mayor.

A diferencia de lo realizado en la propuesta original, en el caso del modelo aquí aplicado no fue posible incorporar la variable *calificación del puesto* por no estar la misma disponible en las bases de datos usuarias de la EPH.

Para el análisis de los aspectos salariales, se han incluido tres variables que procuran captar el contenido cuantitativo de las relaciones laborales asociado a las remuneraciones, en todos los casos acomodando su escala al fenómeno que se pretende captar. En primer lugar, se consideran los niveles salariales absolutos; en segundo lugar, una medida de ingresos relativa, el decil de ingresos al que pertenece la persona que informa su situación laboral. Y, finalmente, el salario obtenido neto en relación con el Salario Mínimo Vital y Móvil, como indicador de remuneraciones *por exceso* de lo que la sociedad estima como ingreso mínimo para una persona, y que podría considerarse el umbral máximo de precariedad desde la dimensión salarial.

Resultados

Partiendo de la hipótesis fundamental de que el conjunto de variables laborales considerado permite efectivamente caracterizar la precariedad –y en tal sentido han sido definidos sus respectivos recorridos y escalas–, a continuación se presentan los principales resultados obtenidos de la aplicación del modelo.

En una primera etapa se realizó el análisis factorial sobre el mismo conjunto de variables considerado en el trabajo de referencia (excepción hecha de la intensidad ocupacional y la calificación del puesto) lo que permitió captar entre el 73% y el 77% de la variabilidad⁷. Se replicó el modelo para cada onda de la EPH correspondiente a los cuatro trimestres de 2014 para el Gran Mendoza.

El análisis permite distinguir entre 7 y 8 componentes, según el trimestre analizado:

Componente 1: Cumplimiento de los derechos laborales (explica entre 32% y 34% de la varianza). Incluye la formalización del pago salarial vía bono de sueldo, el pago de aguinaldo, obra social, días de enfermedad, vacaciones y descuento jubilatorio. En consonancia con los resultados de Fernández Massi (2014)...*este resultado esperable confirma la pertinencia del uso de la condición de registro (descuento jubilatorio) como una forma de aproximación rápida al grado de precariedad.*

Componente 2: Niveles salariales y variables relacionadas (entre 9,7% y 11,7% de la varianza). Integrado por diferentes medidas cuantitativas del nivel salarial, como se dijo, adecuadas en escala y recorrido para reflejar precariedad, junto a los años de antigüedad reportados por el asalariado trabajando en ese empleo en forma continua e incluyendo la situación de empleo de duración indefinida (empleo fijo, permanente, estable, de planta).

Componente 3: (Sub)intensidad laboral (entre 7% y el 8% de la varianza). Integrado por quienes han reportado su interés por búsqueda de empleo adicional, incluyendo la subocupación demandante.

Componente 4: (Sobre)intensidad laboral (entre 5,2% y 6,8%). Integrado por quienes manifiestan estar sobreocupados y/o quienes reportan relaciones laborales formalizadas en trabajo por turnos (rotativos, día y noche o guardias con francos).

⁷ Como criterio de inclusión se integró al conjunto aquellas variables cuya comunalidad (es decir, el porcentaje de su variación efectivamente explicado por el conjunto) fuera mayor o igual al 50%.

Estos cuatro primeros componentes exhiben la mayor estabilidad y permanencia a lo largo de los cuatro trimestres analizados, alcanzando el 56–58% de la varianza.

En los análisis factoriales practicados, el resto de los factores explican entre 20% y 23% restante de la varianza y, si bien todos están integrados por variables que, además de la pluriactividad (cantidad de ocupaciones), hacen referencia a relaciones laborales temporarias (período de prueba, becas, pasantías), políticas asistenciales (plan de empleo) y/o retribuciones no pecuniarias (comida, vivienda, productos o mercaderías), sus posiciones relativas cambian según el trimestre analizado, no permitiendo realizar un ranking de posiciones relativas único.

Ello ocurre en gran parte debido a que, a excepción de las variables *pluriactividad* y *comida*, el resto de medidas recién mencionado no tendría un grado razonable de representatividad, por cuanto la cualidad o situación que representan (habida cuenta que son todas variables dicotómicas) no supera el 1% de los casos.

Por ello, en una segunda etapa, se optó por excluir esas cualidades de baja representatividad muestral.

En este modelo restringido los resultados son significativamente más estables, replicando el orden y magnitud a lo largo de los cuatro trimestres analizados:

- La cantidad de dimensiones se redujo en todos los casos a cinco factores, manteniendo en conjunto una representación de entre 75,3% y 77% de la varianza.
- En el ranking de factores el primer lugar lo ocupan las variables formales, seguidas de las salariales; continúan las relacionadas con la intensidad laboral (el tercer componente corresponde a quienes desean mayor carga laboral, el cuarto corresponde a quienes se encuentran sobreocupados⁸). Y el quinto componente, consistente para los cuatro trimestres, hace referencia a la pluriactividad (cantidad de ocupaciones).

Tabla Nº 3: Modelo restringido. Matriz de componentes rotados. Cuarto trimestre 2014

	Componente				
	1	2	3	4	5
Vacaciones pagas	,968	,202	,076	,013	,022
Aguinaldo	,972	,197	,074	,011	,018
Días por enfermedad	,975	,196	,072	,016	,015
Obra Social	,975	,196	,072	,016	,015
Descuento Jubilatorio	,975	,196	,072	,016	,015
Comprobante de Sueldo	,958	,195	,077	,039	-,004
Inv. Deciles	,370	,764	,089	-,117	-,019
Salario menos SMVM	,382	,621	,174	-,149	,008
Antigüedad	,214	,721	,073	,083	-,032
Duración del Contrato	,139	,609	,089	,021	-,052
Inv.W	,008	,778	,014	,066	,005
Subocupados demandantes	,113	,146	,900	-,048	-,032
Búsqueda de empleo	,111	,125	,900	,049	-,036
Sobreocupados	,037	-,109	-,152	,512	,567
Trabajo por turnos	,037	-,026	,007	,738	,055
Cantidad de ocupaciones	,026	-,015	,005	-,152	,891
Comida	,001	-,076	-,031	-,740	,148
% de la varianza total explicada	41,7	12,8	8,5	8,1	6,3

Método de extracción: Análisis de componentes principales. Método de rotación: Normalización Varimax con Kaiser. La rotación ha convergido en 5 iteraciones.

8 Es importante mencionar que, tal como puede observarse en las tablas, la variable "comida" está negativamente correlacionada con el trabajo por turnos: quienes reportan este beneficio no pecuniario están fuertemente concentrados en el grupo que posee turnos diarios (el nivel menos precario) por sobre quienes reportan turnos nocturnos o rotativos.

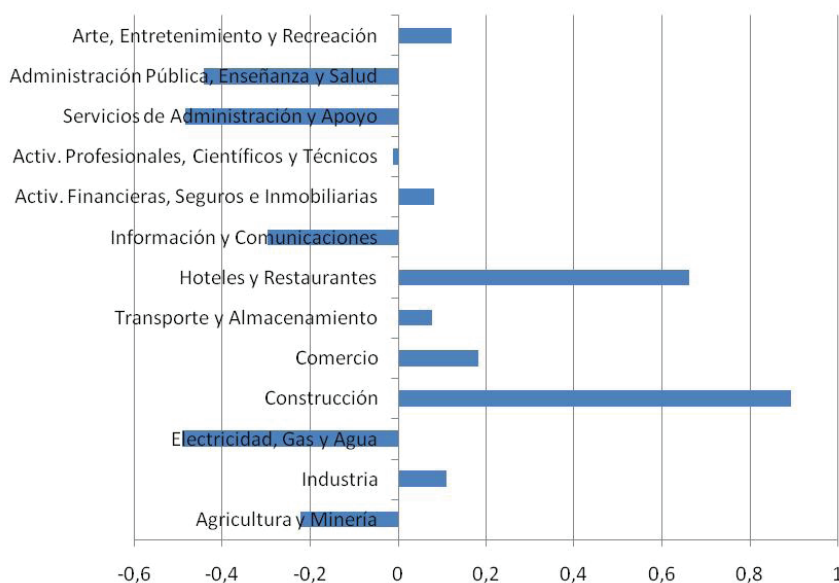
No obstante, aunque por cuestiones muestrales las variables vinculadas con relaciones laborales temporarias (becas, pasantías, período de prueba) y de política asistencial (plan de trabajo) hayan sido excluidas a fin de depurar la contribución de las restantes variables del conjunto, es fundamental rescatar que de suyo son determinantes cruciales de situaciones de precariedad (como se pudo observar, si bien en forma no unívoca ni permanente, estas variables incrementaron el número de factores en dos o hasta tres factores adicionales, dejando claramente expuesta sus capacidades explicativas diferenciales).

Impacto sectorial de la precariedad

A partir de los análisis practicados –en particular para el IV Trimestre de 2014–, se calcularon las puntuaciones factoriales correspondientes a cada observación con el objetivo de obtener un indicador para cada dimensión factorial (con media cero y varianza unitaria) que refleje la posición relativa de cada observación en la muestra.

A continuación se presenta un conjunto de gráficos que refleja la situación de cada sector de actividad en el aglomerado Gran Mendoza en términos de cada una de las cuatro primeras dimensiones estimadas de la precariedad.

Gráfico 1: Condición de registro o amparo normativo. Cuatro trimestre 2014

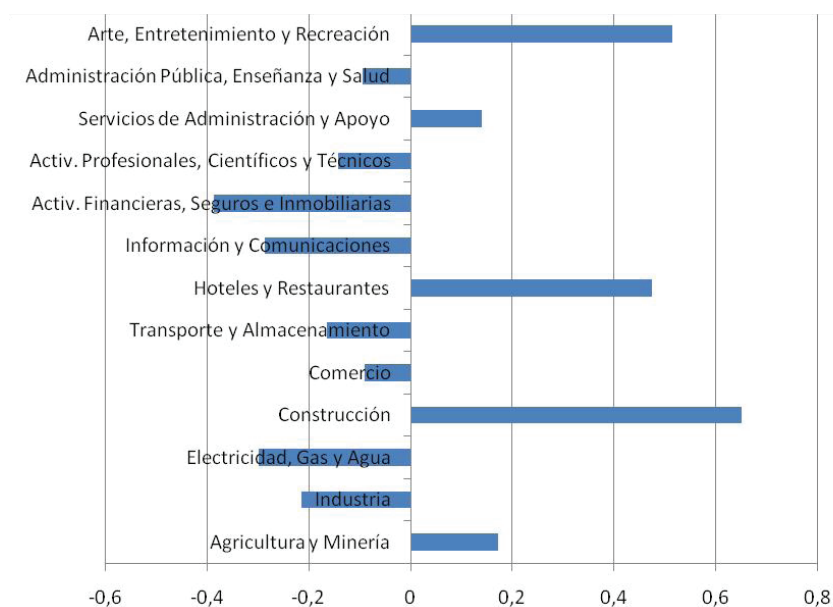


Al considerar el cumplimiento de derechos laborales (bono de sueldo, obra social, vacaciones pagas, etc.), que fueron captados en el primero y más importante de los componentes factoriales, puede observarse que los sectores más postergados son, fundamentalmente, construcción y hoteles y restaurantes⁹, con valores positivos para el indicador (esto es, por encima de la media); también, aunque en menor medida, aparecen los sectores comercio, industria, y las actividades relacionadas con transporte y servicios financieros.

Dadas sus características relacionadas con la temporalidad de las relaciones laborales, la construcción es referente típico de la precariedad e informalidad (aquí no sólo exhibe el mayor indicador, sino que además es el de menor varianza). Esa temporalidad también pareciera ser la causa de la aparición del sector hoteles y restaurantes entre los más precarios en términos de esta dimensión; debe,

no obstante, recordarse que estos indicadores promedio *esconden* significativa varianza o dispersión al interior de cada sector, exhibiendo entonces situaciones muy disímiles de relaciones laborales precarias y no precarias.

Gráfico 2: Niveles salariales y variables asociadas. Cuarto trimestre 2014

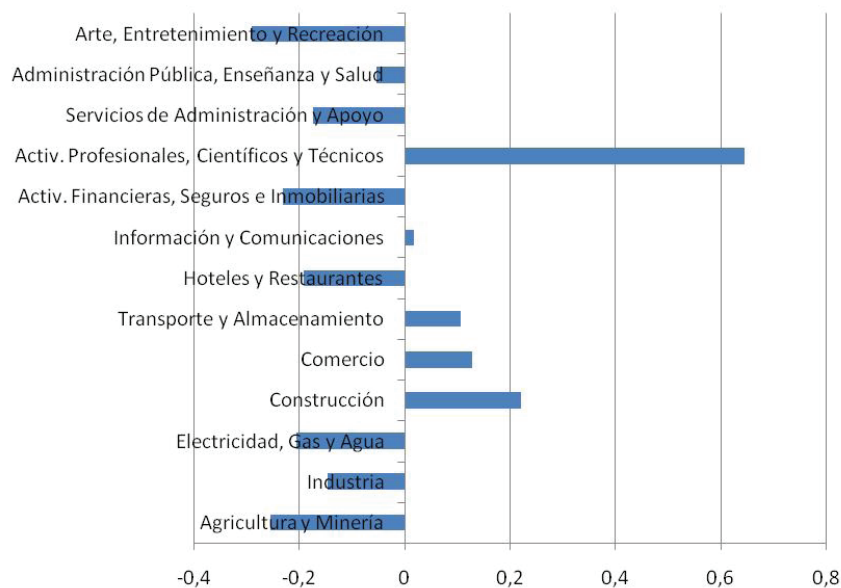


En relación al componente salarial de la precariedad, receptado por el segundo factorial, siguen siendo el sector construcción y el de hoteles y restaurantes los más proclives a exhibir este tipo de precariedad, a los que se suman las actividades de arte, entretenimiento y recreación¹⁰. También evidencian valores positivos del indicador, aunque en menor medida, las actividades agrícolas¹¹ y de minería, junto a los servicios de administración y apoyo (que contempla a las agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de seguridad, de mantenimiento y limpieza, y servicios de arrendamiento de vehículos, equipamiento, etc).

Los niveles salariales, así como sus variables asociadas en este factor (antigüedad y contrato de duración indefinida) claramente dejan en evidencia al sector de la construcción como uno de los más precarios también en esta dimensión. Seguramente la alta disparidad de realidades salariales, propia de las actividades gastronómicas y de alojamiento, dan cuenta de sus participaciones también en esta dimensión. Y el sector de actividades relacionadas con el entretenimiento, que exhibe una precariedad no tan marcada en términos del factor anterior (amparo normativo), sí muestra una realidad más postergada en relación a los niveles de ingreso.

¹⁰ Integra las actividades artísticas y de espectáculos, actividades culturales, de juegos de azar y apuestas, y deportivas.

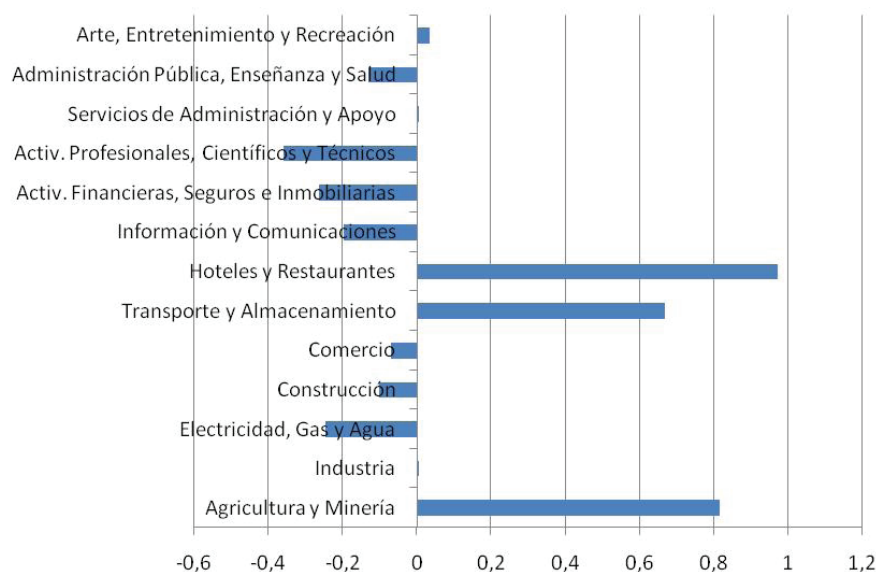
¹¹ No obstante, es menester recordar que la información de base proviene de la Encuesta Permanente de Hogares, y ésta es fundamentalmente de cobertura urbana, no rural. Por ello deben tomarse con suma precaución las alusiones a sectores de actividad como el agrícola, que es sustancialmente rural y aquí presumiblemente está sensiblemente subrepresentado.

Gráfico 3: (Sub)intensidad laboral. Cuarto trimestre 2014

Como se informó en secciones anteriores, el tercer factor recepta las situaciones de subempleo ((sub)intensidad laboral). El sector que exhibe el indicador más alto es el de actividades profesionales, científicas y técnicas¹². Sin embargo, también muestran valores por encima de la media muestral la construcción, el comercio y el transporte.

Las actividades profesionales asociadas al asesoramiento y consultoría están de por sí sujetas a una alta variabilidad e incertidumbre de las relaciones laborales y, en épocas de nivel limitado de actividad económica, es de alguna manera lógico identificar situaciones de subempleo como reflejo de la necesidad de mayor actividad laboral. Este mismo argumento podría extenderse a los otros sectores identificados como relativamente precarios: construcción, comercio, transporte, muy sensibles a los niveles de actividad económica general, y frente a una disminución de esas *demandas derivadas*, surgen las necesidades de mayor trabajo.

12 Esta rama incorpora las actividades de asesoramiento jurídico, contable, arquitectura e ingeniería, consultoría a empresas, publicidad, diseño, etc.

Gráfico 4: (Sobre)intensidad laboral. Cuarto trimestre 2014

En relación a la (sobre) intensidad laboral (sobreocupados y ocupados en turnos rotativos o nocturnos), los sectores más postergados son hoteles y restaurantes, las actividades primarias y transporte. Estas participaciones sectoriales en dicha dimensión de la precariedad parecen surgir de las modalidades y formas que toman las relaciones laborales en estas actividades, relacionadas con jornadas laborales no convencionales tanto por su duración como por el horario involucrado.

Conclusiones

La precarización laboral es un fenómeno que atraviesa la totalidad de la estructura ocupacional pero adopta formas e intensidades diferentes. En tal sentido, el tipo de análisis por dimensiones aquí aplicado aporta insumos para dar cuenta de la mayor o menor incidencia de los distintos factores en diversos grupos poblacionales y sectores de actividad.

Los principales hallazgos de este trabajo aplicado al Gran Mendoza, se encuentran en consonancia con los resultados obtenidos por Fernández Massi (2014) para el total nacional. Por un lado, el análisis factorial, que tomó en consideración un conjunto similar de variables, alcanza a explicar más del 70% de la variabilidad conjunta de los indicadores asociados a situaciones de precariedad laboral. Por otro, el ranking de importancia en términos de la contribución individual de cada componente a la precariedad coincide para las primeras dimensiones latentes por cuanto la primera corresponde a las variables relacionadas con el cumplimiento de derechos laborales, la segunda a las cuestiones salariales y la tercera a la extensión de la jornada laboral. El ordenamiento se mantiene para los cuatro trimestres analizados. Si bien se estimaron diversos modelos, existen dimensiones complementarias que, aunque marginalmente, también contribuyen a la identificación de componentes de la precariedad.

La estimación de los cuatro principales factoriales permitió adelantar una evaluación en términos de precariedad relativa para los sectores productivos mendocinos. Estos hallazgos reflejan preliminarmente la *identidad sectorial* de las condiciones laborales (salarios, jornada laboral, protección normativa, rotación, etc) y su relación con las diferentes aristas de la precariedad:

- El sector de la construcción exhibe los mayores valores del indicador de precariedad relacionado con condición de registro (legalidad o protección normativa), como también del asociado a niveles y condiciones salariales. Aunque en menor medida, también exhibe un importante nivel de precariedad por (sub)intensidad laboral.
- El sector restaurantes y hoteles lo secunda en las dos primeras dimensiones, presentando el más alto indicador de precariedad relativa asociada a la (sobre)intensidad laboral.
- Las actividades asociadas al asesoramiento jurídico, contable, arquitectura e ingeniería, consultoría a empresas, publicidad, diseño, etc. presentan los indicadores más altos de precariedad por (sub)intensidad laboral, mientras que lo contrario ocurre con el sector transporte y almacenamiento, que exhibe un importante nivel relativo de (sobre)intensidad laboral.

Es importante resaltar que este tipo de análisis cuantitativo presenta diversas limitaciones, fundamentalmente asociadas a que las fuentes utilizadas sólo receptan el contenido informativo de la oferta de trabajo –y más específicamente, sobre las condiciones generales de empleo y relación laboral–, impidiendo contemplar en el análisis los factores *de demanda* asociados a restricciones tecnológicas y/o caracterización del puesto de trabajo.

Bibliografía

- BERTRANOU, F.; CASANOVA, L. (2014): *Informalidad laboral en Argentina. Segmentos críticos y políticas para la formalización*. Buenos Aires, Oficina País de la OIT para Argentina.
- BOUFFARTIGUE, P., BUSSO, M. (2010): *Precariedad, informalidad: una perspectiva "norte-sur" para pensar las dinámicas del mundo del trabajo*. En Actas VI Congreso de ALAST. México, D. F.: ALAST.
- FERNÁNDEZ MASSI, M. (2014): *Dimensiones de la precariedad laboral: un mapa de las características del empleo sectorial en la Argentina*. Cuadernos de Economía, 33(62), 231–257.
- FERRÁN ARANAZ, M. (2001): *SPSS para Windows. Programación y análisis estadístico*, 1ª Edición (1996), Mc Graw–Hill de Informática, Madrid.
- NEFFA, J. C. (coord.) (2008): *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires*. La Plata: Ministerio de Trabajo Provincia de Buenos Aires; Buenos Aires: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales– CEIL–PIETTE.
- NEFFA, J.C. (2010): *Naturaleza y significación del trabajo / empleo precario*. En Busso, M.; Pérez, P. (coods.); *La corrosión del trabajo. Estudios sobre precariedad e informalidad laboral*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.