

III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo. Universidad Nacional de Jujuy (Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales) y Red SIMEL, San Salvador de Jujuy, 2014.

# El trabajo temporario a través de las agencias en los aglomerados Gran Rosario y Gran Córdoba.

Marioni, Julieta y Delfino, Andrea.

Cita:

Marioni, Julieta y Delfino, Andrea (2014). *El trabajo temporario a través de las agencias en los aglomerados Gran Rosario y Gran Córdoba. III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo. Universidad Nacional de Jujuy (Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales) y Red SIMEL, San Salvador de Jujuy.*

Dirección estable:

<https://www.aacademica.org/iii.jornadas.nacionales.sobre.estudios.regionales.y.mercados.de.trabajo/16>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eXuy/fw2>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.  
Para ver una copia de esta licencia, visite  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

*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>.

## **EL TRABAJO TEMPORARIO A TRAVÉS DE LAS AGENCIAS EN LOS AGLOMERADOS GRAN ROSARIO Y GRAN CÓRDOBA**

Julieta Marioni (Universidad Nacional del Litoral)  
Andrea Delfino (Universidad Nacional del Litoral)  
julietamarioni@gmail.com

### **Introducción**

A mediados de la década de los setenta se produjo la ruptura de la llamada “relación salarial fordista” o “verdadero empleo”. A nivel mundial, según Neffa (2012), la salida de la Convertibilidad del dólar con respecto al oro en el año 1971 y la crisis del petróleo en el año 1973 fueron los detonantes de la caída de la tasa de crecimiento de la productividad, la cual finalmente produjo la crisis del régimen de acumulación fordista en el año 1975. No obstante, este autor considera que las principales causas de la misma fueron la mundialización y la crisis del proceso de trabajo, lo que finalmente provocó el estancamiento del crecimiento del producto bruto interno, con inflación y desempleo.

En nuestro país, desde el golpe de Estado del año 1976 hasta la década de los noventa – durante la cual se aplicaron las consignas dictadas por el “Consenso de Washington” - los distintos gobiernos fueron implementando diversas políticas de ajuste estructural a los efectos de superar la crisis recién mencionada. Éstas dieron lugar a nuevas modalidades de relación salarial, entre las cuales Neffa, Panigo y Pérez (2000) destacan como principales las siguientes: la flexibilización externa de la fuerza de trabajo, la flexibilización interna, la precarización del empleo (o del uso de la fuerza de trabajo), la externalización y la subcontratación de trabajadores, los contratos de trabajo eventual o estacional y de duración por tiempo determinado (CDD), y el trabajo temporario contratado mediante Agencias de Trabajo Temporario (ATT).

En este sentido, este trabajo tiene por objetivo dar cuenta de la forma en que ha evolucionado el trabajo temporario contratado a través de las agencias en los aglomerados Gran Rosario y Gran Córdoba, desde fines de la década del 90. Para esto, se detendrá de manera específica en describir y analizar las características que asume este tipo de trabajo en ambos aglomerados, así como también la movilidad de los trabajadores temporarios contratados por medio de las agencias.

El trabajo se estructura en tres secciones. La primera sección describe a los intermediarios del mercado de trabajo, haciendo especial hincapié en las Agencias de Trabajo Temporario. La segunda sección realiza algunas consideraciones metodológicas. La tercera sección analiza de forma comparativa la evolución y la movilidad del personal de agencia en los aglomerados Gran Rosario y Gran Córdoba.

### **La intermediación en el mercado de trabajo**

Partimos de considerar que el mercado de trabajo no se encuentra en equilibrio ni tiende naturalmente a él; muy por el contrario, en su estructura y funcionamiento pueden ser observados el crecimiento y la persistencia de situaciones de desempleo abierto, precariedad, trabajo no registrado y subempleo horario. Los encuentros o ajustes entre la oferta y la demanda no se producen de manera automática e instantánea. Los mismos implican costos, insumen tiempo y la información de la que disponen los agentes sobre las posibilidades existentes es limitada (Kritz, 2006; Neffa, y Korinfeld, 2006a y 2006b)

Tal como señalan Neffa, y Korinfeld (2006a y 2006b) los buscadores de empleo y los empleadores no se encuentran en el mercado de forma directa e inmediata. La búsqueda se lleva a cabo de diversas maneras y no está impulsada solamente por el deseo de maximizar la utilidad. La proporción de los buscadores de empleo que se relacionan de modo individual y directo con los empleadores es muy reducida. Así, la búsqueda requiere con frecuencia la intervención de intermediarios institucionales (mercantiles y/o no mercantiles) o de intermediarios no formales (redes de amigos, vecinos, religiosas, políticas, etc.). El encuentro entre la oferta y la demanda tiene –entonces- una dimensión colectiva, la cual se concreta en el ámbito de las instituciones que se encuentran dentro del mercado de trabajo y de las normas que lo enmarca.

Asimismo las transformaciones en el régimen de acumulación y en las formas de organización de las empresas potenciaron esta situación de dos formas principales. La primera de ellas refiere al impulso que han adquirido los procesos de tercerización los cuales incluyen las actividades de reclutamiento y selección de personal. La segunda se relaciona con el hecho que las condiciones a cumplir por los buscadores de empleo para ser reclutados y seleccionados se han ampliado y son cada vez más exigentes, debido a las transformaciones verificadas en las formas de organización de las empresas, del proceso de trabajo y de las formas de gestión de la fuerza de trabajo.

### Las Agencias de Trabajo Temporario

Desde la perspectiva de Neffa, Panigo y Pérez (2000), “los contratos de trabajo eventual o estacional y de duración por tiempo determinado (CDD), por un lado, y por otro el trabajo temporario contratado mediante Agencias de Trabajo Temporario (ATT) permiten a los empleadores (públicos o privados) proveerse de fuerza de trabajo asalariada sólo por el período de tiempo que estiman como estrictamente necesario para llevar a cabo la producción o prestar un servicio y para el que disponen de recursos” (Neffa, Panigo y Pérez, 2000, p. 38). A su vez, sostienen que cuando el contrato se establece directamente entre el empleador y los trabajadores contratados se puede estar haciendo referencia a contratos de trabajo eventual o estacional, o bien a contratos de duración por tiempo determinado (CDD). Mientras que el trabajo temporario contratado mediante Agencias de Trabajo Temporario (ATT) surge por medio de una triangulación de la relación salarial; es decir, el trabajador (calificado o semicalificado) es contratado por la agencia, con la cual tendrá la relación de dependencia y por lo tanto ésta le pagará un salario. Sin embargo, ejercerá su tarea y generará valor en el establecimiento de un empleador, al cual responderá en cuanto a las modalidades de trabajo, disciplina y orientación, pero con el que no tiene una relación formal de dependencia. Neffa *et al.* (2000) sostienen que “la importancia absoluta y relativa de las contrataciones de personal por medio de las ATT disminuye cuando las normas legales promueven formas precarias (“promovidas”) de empleo y aumenta cuando ellas son removidas” (pp. 38-39).

Por otro lado, según el Convenio sobre las agencias de empleo privadas (Nº 181) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptado en el año 1997, “la expresión **agencia de empleo privada** designa a toda persona física o jurídica, independiente de las autoridades públicas, que presta uno o más de los servicios siguientes en relación con el mercado de trabajo:

- (a) servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, sin que la agencia de empleo privada pase a ser parte en las relaciones laborales que pudieran derivarse;
- (b) servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de ponerlos a disposición de una tercera persona, física o jurídica (en adelante "empresa usuaria"), que determine sus tareas y supervise su ejecución;
- (c) otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente, previa consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, como brindar información, sin estar por ello destinados a vincular una oferta y

una demanda específicas”<sup>1</sup>. El inciso (b) de este artículo hace referencia a lo que dicha organización internacional denomina “**agencia de empleo temporal y eventual**, la cual proporciona trabajadores temporales a las empresas usuarias para suplir las ausencias de sus empleados, subsanar la escasez de personal cualificado y paliar las variaciones estacionales de la carga de trabajo. Si bien los trabajadores son contratados y retribuidos por la agencia son subcontratados a un cliente para el que han de trabajar ya sea por un importe fijado con antelación, o bien por una tarifa convenida por hora. En lugar de emplear personal permanente, algunas empresas optan por utilizar trabajadores temporales durante dilatados períodos de tiempo” (OIT, 2009, p. 2).

La mayoría de los autores consultados coinciden en que cuando las empresas contratan trabajadores por medio de agencias o empresas de trabajo temporario se produce una **relación laboral triangular** (o triangulación). Ésta da lugar a una separación o división (de relaciones) con respecto a lo que sucede bajo el contrato de trabajo por tiempo indeterminado, configurándose tres tipos de relaciones que sólo quedan plasmadas en dos tipos de contratos. En términos de Trajtemberg y Varela (2013), se trata de: 1. la relación comercial o civil entre el beneficiario (empresa usuaria) y el subcontratista (agencia de trabajo temporario); 2. la relación laboral entre el subcontratista y el trabajador; 3. la relación, también laboral, existente entre el beneficiario y el trabajador. Sin embargo, “sólo dos de las relaciones son formales, mientras en el tercer caso la relación queda indefinida, abriendo un espacio o zona gris de incertidumbre para el trabajador, quien, aun manteniendo una relación formal con el empleador (agencia de trabajo temporario/subcontratista de la empresa beneficiaria) que lo contrata, realiza sus actividades bajo la supervisión y las órdenes de la empresa beneficiaria” (Trajtemberg y Varela, 2013, p. 5). Según Palma Cartes y Quiroga Cardenas (2007), “existiendo sólo dos contratos, se desenvuelven tres relaciones: entre usuario y suministrador (contrato de prestación de servicios), entre suministrador y trabajador suministrado (contrato de trabajo/relación laboral formal) y entre usuario y trabajador suministrado (prestación efectiva de servicios/relación laboral real)” (p. 58). Por lo tanto, el trabajador es contratado por la agencia de trabajo temporario, la cual debe cumplir con todas las obligaciones laborales que le competen como empleador, pero debe realizar las tareas correspondientes sometiéndose a las órdenes y a la organización de los trabajos requeridos temporariamente por la empresa usuaria. De esta manera, el trabajador se subordina a dos empleadores: un patrón real (empresa usuaria) y un patrón formal (agencia de trabajo temporario).

---

<sup>1</sup> Artículo 1 del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, N° 181, de la OIT, año 1997.

### **Algunas consideraciones metodológicas**

Antes de comenzar con el estudio objeto de este trabajo, es preciso mencionar que la metodología utilizada consiste en el análisis de los datos surgidos de la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) que elabora el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS). Ésta tiene como unidad de relevamiento a las empresas privadas con más de diez ocupados registrados en el Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP), dedicadas a actividades secundarias y terciarias, de 8 aglomerados urbanos del país<sup>2</sup>; es decir, sólo contabiliza el empleo registrado. Esta fuente estadística nos permite caracterizar el trabajo asalariado temporario contratado a través de las agencias, debido a que es la única que brinda información mensual de forma permanente desde diciembre del año 1995 sobre la composición de la dotación y su movilidad según la modalidad contractual. Es preciso aclarar, en primer lugar, que sólo contamos con los datos procesados y publicados por el MTEySS, debido a que los datos originales o brutos no son de acceso público; y en segundo lugar, que la Encuesta de Indicadores Laborales (EIL) registra datos desde fines del año 1998 para el aglomerado Gran Córdoba, y desde mediados del año 1999 para el aglomerado Gran Rosario, con lo cual haremos las caracterizaciones correspondientes a partir de esos períodos.

A su vez, es importante dejar en claro las definiciones de los indicadores de la EIL que utilizaremos en nuestro trabajo<sup>3</sup>. En primer lugar, la tasa de entrada del personal de agencia es la relación porcentual entre la cantidad de altas registradas durante el mes, bajo esa modalidad de contratación, y la cantidad de ocupados, según esa misma forma, a fin del mes anterior. En segundo lugar, la tasa de salida del personal de agencia es la relación porcentual entre la cantidad de bajas registradas durante el mes, bajo esa modalidad de contratación, y la cantidad de ocupados, según esa misma forma, a fin del mes anterior. En tercer lugar, la tasa de rotación del personal de agencia es el promedio simple entre las tasas de entrada y de salida del personal de agencia mencionadas anteriormente. Por último, la tasa de reemplazo del personal de agencia es la proporción de ingresos de personal de agencia a nivel de empresas

---

<sup>2</sup> Inicialmente los resultados correspondían sólo a Gran Buenos Aires. Paulatinamente se fue ampliando la cobertura y el tamaño de la muestra. A partir del 1º trimestre de 2011, con el objetivo de diversificar la cobertura de la EIL, se sumaron a los resultados generales correspondientes a Gran Buenos Aires, Gran Córdoba, Gran Mendoza y Gran Rosario, los siguientes centros urbanos: Gran Tucumán (relevado desde noviembre/04), Gran Resistencia (desde septiembre/08), y Gran Santa Fe (a partir de noviembre/08). Finalmente a partir del 2º trimestre de 2011 se incorporan los resultados correspondientes a Gran Paraná (relevado a partir de octubre de 2005). Extraído de [http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/eil/Nota\\_Aclaratoria.pdf](http://www.trabajo.gov.ar/left/estadisticas/descargas/eil/Nota_Aclaratoria.pdf).

<sup>3</sup> Las mismas fueron extraídas del Boletín de Estadísticas Laborales (BEL) de la Revista de Trabajo Nueva Época, Año 8, Número 10, 2012.

que sustituyen una cantidad equivalente de personal de agencia desvinculado, y se calcula como porcentaje del total de ocupados, bajo esa modalidad de contratación, a fin del mes anterior. También es importante aclarar que el porcentaje del personal de agencia estaría mostrando la participación de los trabajadores contratados por medio de las agencias con respecto al total de trabajadores. Es decir, sería la relación porcentual entre la cantidad de personal de agencia y la cantidad total de trabajadores, formada por la suma del personal propio (trabajadores contratados por tiempo indeterminado y determinado) y el personal de agencia.

### **Análisis comparativo de los aglomerados Gran Córdoba y Gran Rosario**

#### Evolución del Personal de Agencia

Como se puede observar en el Gráfico 1, la evolución del personal de agencia tanto en el aglomerado Gran Córdoba como en el aglomerado Gran Rosario, parecería fluctuar alrededor de una tendencia relativamente constante a lo largo de todo el período. Sin embargo, en el primer aglomerado mencionado, se produce un salto importante en el año 2002, alcanzando un pico de 2.88% en el cuarto trimestre de ese año, que se mantiene hasta el año 2008 formando una especie de “meseta”. En el primer trimestre de ese año el porcentaje del personal de agencia alcanza el valor máximo de la serie ubicándose en un 3.06%. Por lo tanto, podemos decir que en el aglomerado Gran Córdoba, durante la primera fase de la Postconvertibilidad, período que los autores del libro “La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual: la economía argentina en el período 2002 - 2010” denominan “etapa rosa” (2003-2007)<sup>4</sup>, se produjo un aumento de la contratación de trabajadores por medio de agencias con respecto a lo que sucede en los dos extremos de la serie. Es importante destacar que esta tendencia se inicia durante la crisis y se mantiene a lo largo de la llamada “etapa rosa”. De acuerdo a lo que sostienen los investigadores del Centro de Estudios para el Desarrollo Argentino (CENDA), esto puede deberse al nuevo patrón de crecimiento vigente durante la primera etapa de la Postconvertibilidad. Según estos estudiosos, “en el contexto de un período de alto crecimiento económico y, a su vez, intensivo en generación de empleo se produjo un aumento extraordinario de la ocupación” (CENDA, 2010, p. 191).

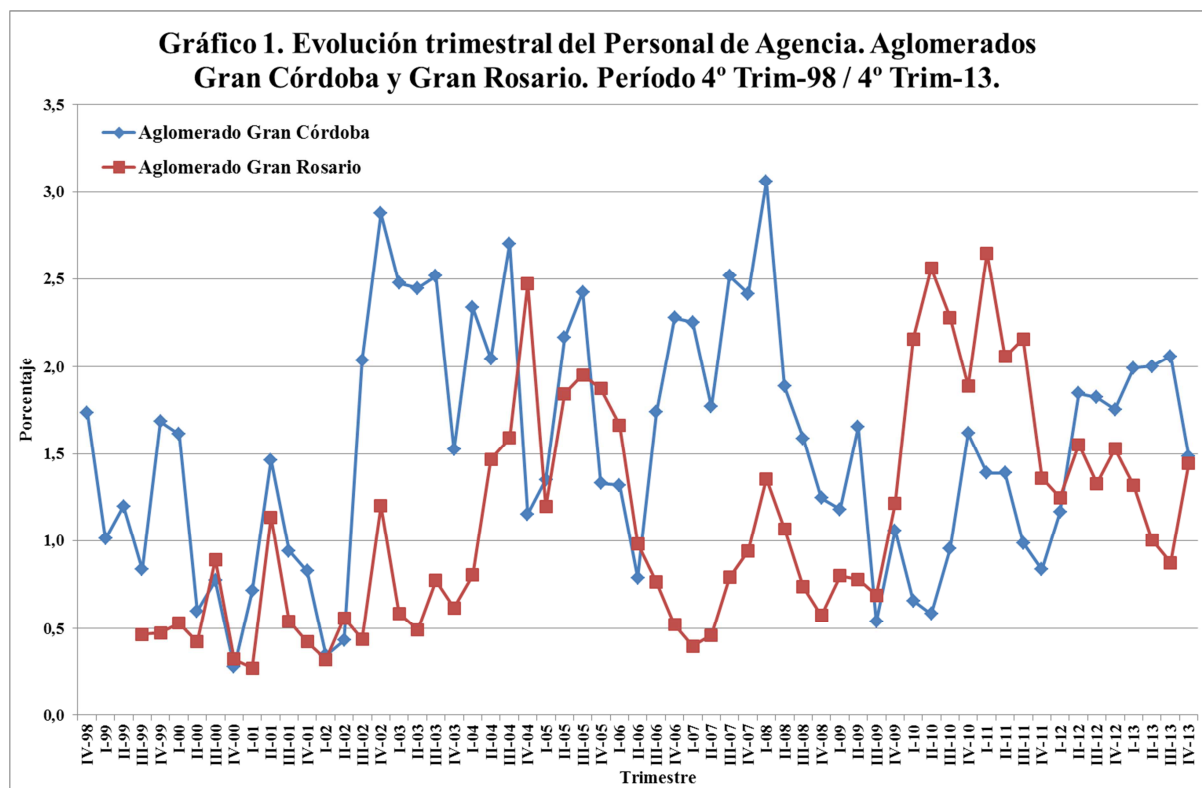
Por otro lado, en el aglomerado Gran Rosario se observan dos saltos importantes a lo largo de todo el período. El primero, en el año 2004, donde el porcentaje del personal de

---

<sup>4</sup> En realidad los picos se producen en el IV trimestre de 2002 y en el I trimestre de 2008.

agencia alcanza un 2.47% en el cuarto trimestre, y se mantiene hasta el año 2006. El segundo, aún más pronunciado que el inicial, se produce en el período 2010-2011, durante el cual se obtiene el valor máximo de la serie (2.65%) en el primer trimestre del año 2011.

Si comparamos los dos aglomerados analizados, podemos decir que casi a lo largo de toda la serie en el aglomerado Gran Córdoba se observa una mayor participación del personal de agencia en el total de trabajadores, con respecto a lo que sucede en el aglomerado Gran Rosario. Sin embargo, en ambos se advierte una evolución muy fluctuante del porcentaje del personal de agencia, durante todo el período, pero con una tendencia levemente creciente.



Fuente: EIL, MTEySS

Nota: Los datos del aglomerado Gran Rosario están disponibles a partir del III-99.

### Movilidad del Personal de Agencia

Al observar el Gráfico 2, se puede apreciar una leve caída de la tasa de salida del personal de agencia en el aglomerado Gran Córdoba, con pequeñas fluctuaciones, a lo largo de todo el período. Por el contrario, se advierten oscilaciones más marcadas en la tasa de entrada del personal de agencia de este aglomerado, con una fuerte caída de la misma en el año 2001, alcanzando un 1.87%, el valor más bajo de toda la serie. Sin dudas, esto se relaciona con el gran impacto negativo que provocó la crisis de ese año en el mercado de

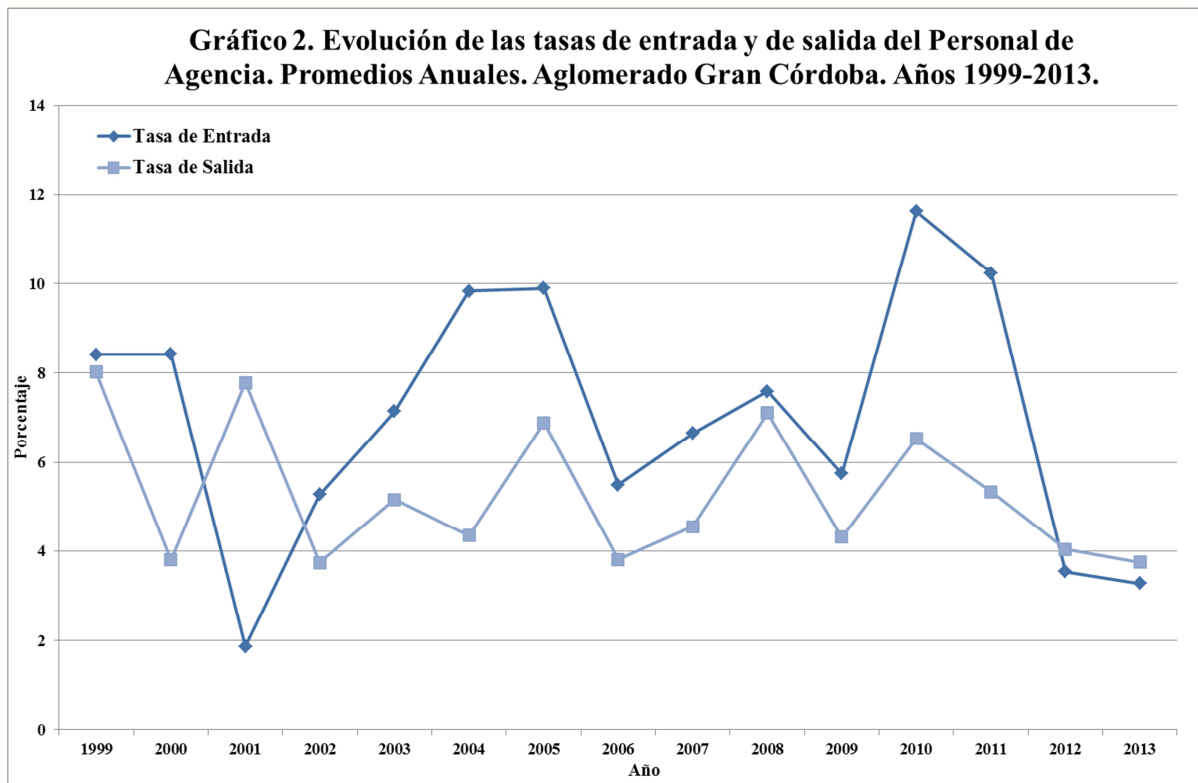


trabajo en su conjunto. El deterioro que sufrió nuestra economía en general, y el mercado de trabajo en particular, durante la vigencia del régimen de Convertibilidad (1991-2001) estalló definitivamente a fines del año 2001. Durante ese período, como sostiene el CENDA, “la flexibilización interna y externa a las firmas implicó un proceso de precarización de la contratación laboral que contó con el aval de la legislación e incluso de la negociación colectiva” (Cenda, 2010, p.187)<sup>5</sup>. Sin embargo, se observan dos incrementos importantes de la tasa de entrada del personal de agencia en el aglomerado Gran Córdoba; uno en el período 2004-2005, donde el promedio anual de la misma se ubicó en un 9.90%, lo cual parece encontrar su explicación en una serie de factores que se conjugaron en el período 2003-2007 - crecimiento del nivel de actividad, precios relativamente estables, salarios reales bajos y capacidad instala ociosa – y crearon las condiciones para la incorporación de mano de obra registrada (Cortés y Graña, 2013); y otro, en el año 2010, donde se produjo el pico más alto de toda la serie, alcanzando dicha tasa un 11.62%.

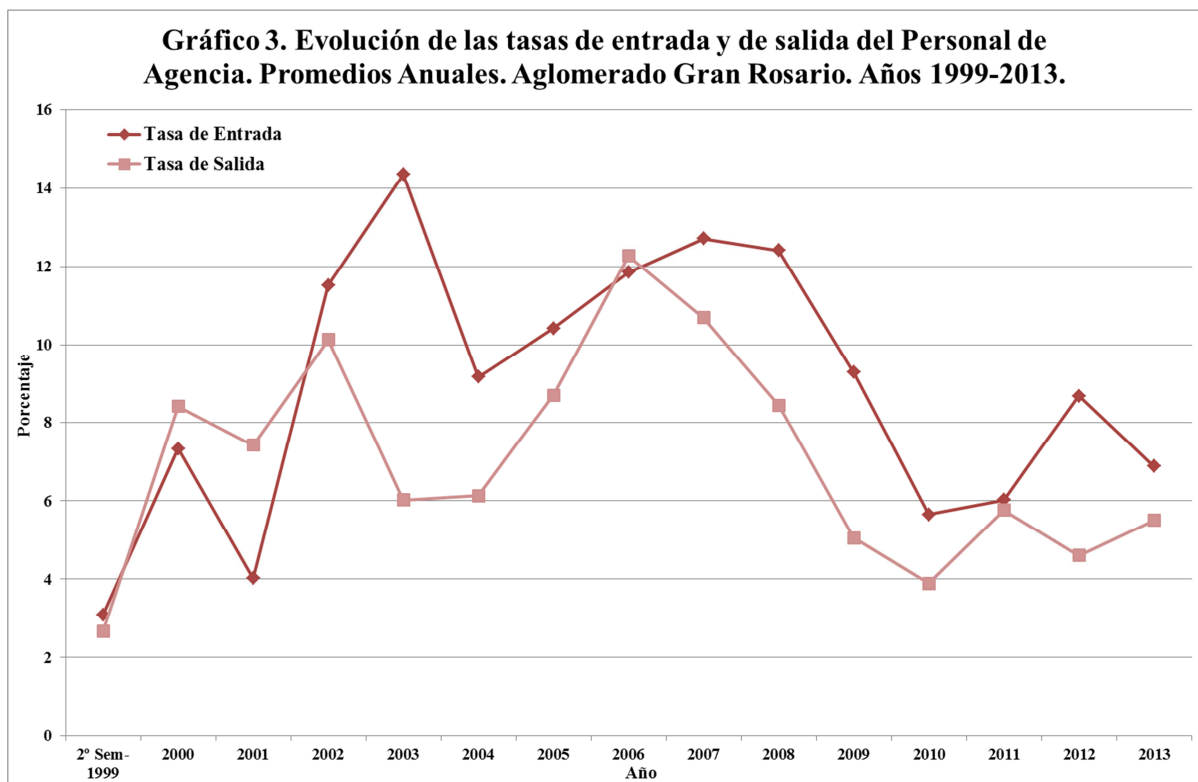
Por otro lado, en el aglomerado Gran Rosario, las tasas de entrada y de salida del personal de agencia parecerían aumentar a lo largo de todo el período, presentando movimientos bastantes bruscos, como lo muestra el Gráfico 3. La tasa de entrada del personal de agencia alcanza un pico máximo de 14.35% en el año 2003, el cual es mayor al obtenido en el aglomerado Gran Córdoba en el año 2010. Sin embargo, ésta cae abruptamente en el año 2004, al revés de lo que sucede en ese año en el aglomerado analizado anteriormente. A su vez, la tasa de salida aumenta hasta 12.27% en el año 2006 alcanzando el punto más alto de toda la serie. Además, es interesante destacar que ambas tasas descienden a un ritmo similar en el período 2007-2010. Por lo tanto, se puede decir que las tasas de entrada y de salida del personal de agencia en el aglomerado Gran Rosario se mueven en sentido contrario con respecto a lo que sucede con estas tasas en el aglomerado Gran Córdoba.

---

<sup>5</sup> Se denomina flexibilización interna a las firmas a la flexibilización del proceso de trabajo (polivalencia funcional o flexibilización en la distribución del tiempo de trabajo), mientras que la flexibilidad externa se encuentra relacionada con el mercado de trabajo (bajos costos de entrada y salida de la ocupación) (Goldin, 1997). Extraído de las Notas del libro mencionado en el texto. (p. 215).



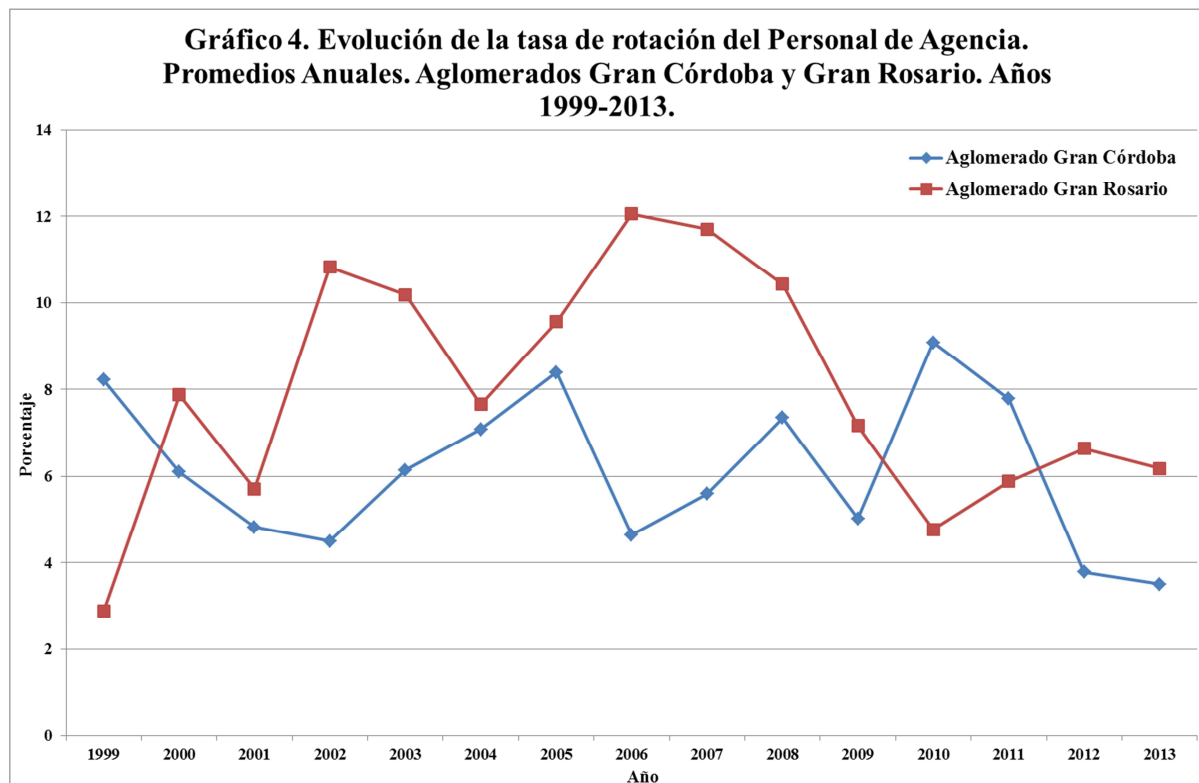
Fuente: EIL, MTEySS



Fuente: EIL, MTEySS

Nota: Los datos del aglomerado Gran Rosario están disponibles a partir del 2° Semestre de 1999.

Por último, los comportamientos contrapuestos mencionados anteriormente se pueden observar más claramente si miramos el Gráfico 4, que muestra la evolución de la tasa de rotación del personal de agencia (promedio simple entre las tasas de entrada y de salida del personal de agencia) de los dos aglomerados bajo estudio. Mientras en el aglomerado Gran Córdoba esta tasa disminuye pasando de un 8.22% en el año 1999 a un 3.51% en el año 2013, mostrando pequeñas fluctuaciones a lo largo de todo el periodo, en el aglomerado Gran Rosario la misma tasa aumenta de un 2.88% en el año 1999 a un 6.19% en el año 2013, presentando oscilaciones más marcadas durante todo el período.



Fuente: EIL, MTEySS

Nota: Los datos del aglomerado Gran Rosario están disponibles a partir del 2º Semestre de 1999.

### Consideraciones finales

La primera consideración final que surge de este trabajo es que la evolución del trabajo temporario contratado a través de las agencias, tanto en el aglomerado Gran Rosario como en el aglomerado Gran Córdoba, ha sido muy fluctuante a lo largo del período comprendido entre el cuarto trimestre del año 1998 y el cuarto trimestre del año 2013. A su vez, si bien parte de los aumentos de este tipo de contratación en ambos aglomerados

coinciden con los períodos de crecimiento del producto, los incrementos más pronunciados, tanto en el aglomerado Gran Córdoba (2002 y 2008) como en el aglomerado Gran Rosario (2010 y 2011), se producen durante los momentos de crisis en los cuales se verifica una desaceleración marcada del producto. Con lo cual, esto nos estaría diciendo que la contratación de trabajadores temporarios por medio de las agencias se mueve con el ciclo (cíclico) en los períodos expansivos, y contra el ciclo (contracíclico) en los períodos recesivos.

La segunda consideración es que la movilidad de los trabajadores temporarios contratados a través de las agencias, de los dos aglomerados analizados, se mueven en sentido contrario. A lo largo de todo el período mencionado, mientras que en el aglomerado Gran Córdoba pareciera disminuir, en el aglomerado Gran Rosario se produce un aumento de la misma. Por lo tanto, sería interesante seguir indagando si estos comportamientos contrapuestos se deben a los diferentes perfiles productivos que presentan estos aglomerados o si existen otros factores que explican estos movimientos.

### **Referencias bibliográficas**

- CENDA (2010) *La anatomía del nuevo patrón de crecimiento y la encrucijada actual: la economía argentina en el período 2002 – 2010*. Cara o ceca, Buenos Aires.
- CORTÉS, R. y GRAÑA, J. (2013) “Empleo no registrado: algunas hipótesis sobre su persistencia 2003-2011”, en 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).
- KRITZ, Ernesto (2006) “La intermediación laboral en el mercado de trabajo segmentado” en *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 2, Nueva Época. MTEySS, Argentina.
- NEFFA, J. C. (2012) “Subcontratación, tercerización y precarización del trabajo y el empleo: una visión regulacionista desde la economía del trabajo y el empleo” en CLACSO, *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, Escuela Nacional Sindical, Medellín, Colombia.
- NEFFA, J. C. y KORINFELD, S. (2006a) “Los intermediarios del mercado de trabajo” en Centro de Estudios e Investigaciones Laborales-Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE), CONICET.

- NEFFA, J. C. y KORINFELD, S. (2006b) “Los intermediarios del mercado de trabajo. Situación en un momento de crisis” en *Revista de Trabajo*, Año 2, N° 2, Nueva Época. MTEySS, Argentina.
- NEFFA, J. C., PANIGO, D. T. y PÉREZ, P. E. (2000) “Actividad, empleo y desempleo. Conceptos y definiciones” en Centro de Estudios e Investigaciones Laborales- Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE), CONICET.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2009) “Las agencias de empleo privadas, los trabajadores cedidos por medio de agencias de trabajo temporal y su contribución al mercado de trabajo” en, *Ponencia para debate en el Taller para promover la ratificación del Convenio sobre las agencias de empleo privadas, 1997 (núm. 181)*, Ginebra.
- PALMA CARTES, R.; QUIROGA CARDENAS, M. (2007). *Empresas de Trabajo Temporal, un equilibrio entre flexibilización y precarización*. Memoria para optar a grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago, Chile.
- TRAJTEMBERG, D. y VARELA, H. (2013) “Movilidad laboral de los trabajadores con contratos eventuales: ¿mecanismo de inserción en empleo regulares o regularización de la inestabilidad laboral?”, en 11° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo organizado por la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET).