

VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata, 2010.

Inserciones laborales precarias y organización del tiempo de trabajo: la configuración y extensión de las jornadas laborales de los periodistas colaboradores.

Henry, Laura.

Cita:

Henry, Laura (2010). *Inserciones laborales precarias y organización del tiempo de trabajo: la configuración y extensión de las jornadas laborales de los periodistas colaboradores*. VI Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología, La Plata.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-027/387>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eORb/qfw>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.5/ar>.

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>.

Inserciones laborales precarias y organización del tiempo de trabajo: la configuración y extensión de las jornadas laborales de los periodistas colaboradores

Laura Henry

CEIL-PIETTE del CONICET

mhenry@ceil-piette.gov.ar

Introducción

Los cambios en el mercado de trabajo acontecidos en las últimas décadas nos hablan de un escenario donde el empleo “clásico” (asalariado, estable y protegido) ocupa una proporción cada vez menor en nuestras sociedades, con gran parte de la población que encuentra sus medios de vida en situaciones de trabajo muy dispares y que deben ser comprendidas en toda su complejidad. De allí la necesidad de abordar el estudio de distintas actividades laborales, alejadas de aquellas que tradicionalmente la sociología del trabajo ha tomado como objeto. Tal es el caso de las llamadas industrias culturales, donde el tipo de producción (transformación y elaboración de bienes simbólicos) y las formas de inserción de la mano de obra (uso difundido de contrataciones atípicas) plantean numerosos interrogantes en torno a las formas de trabajo que se configuran dentro de estas actividades. Estos rasgos distintivos las vuelve un terreno sumamente fértil para reflexionar sobre la pertinencia de los conceptos y modelos de los cuales disponemos para reflexionar sobre el trabajo contemporáneo.

Vinculándonos a estas inquietudes más amplias, nuestro texto se interroga acerca de las características que presenta la inserción laboral de los periodistas colaboradores en el marco de los procesos de producción flexibilizados de la prensa. Al respecto, buscaremos conocer cuáles son los arreglos y prácticas prevalecientes en esta modalidad laboral, así como el tipo contingencias que conlleva la misma. Sobre esto último, nos interesaremos especialmente por aquellas derivaciones en términos de la organización del tiempo, tanto en la esfera laboral como extralaboral.

Este texto es el producto, en primer lugar, de una revisión bibliográfica en la que hemos relevado investigaciones y aportes teóricos relevantes para los interrogantes aquí planteados. Asimismo, nos hemos servido de documentación proveniente de variadas fuentes (publicaciones periódicas, páginas web, boletines electrónicos, etc.) para conocer las

evoluciones económicas y sectoriales de la prensa en el periodo reciente. Complementariamente, constituye el insumo fundamental de este trabajo un acercamiento cualitativo al sector mediante entrevistas semi estructuradas a periodistas colaboradores - todos ellos en actividad- que trabajan para un amplio abanico de empresas de prensa. Asimismo, hemos conversado con representantes de distintas agrupaciones sindicales.

El orden de exposición de esta ponencia es el siguiente: comenzaremos haciendo algunas puntualizaciones acerca de las extendidas formas de organización productiva basadas en la flexibilización de la fuerza de trabajo y cómo estas han contribuido a configurar situaciones de empleo cada vez más inseguras y precarias. Vinculado a esto, reflexionaremos sobre las derivaciones que estas formas de empleo tienen sobre la dimensión referida al tiempo de trabajo. Ya entrando en nuestro campo de estudio, señalaremos algunas cuestiones acerca de la evolución en la Argentina del sector de medios de comunicación y, a su interior, de la prensa escrita, caracterizando cuál es el escenario laboral de los periodistas en este medio. Prestaremos especial atención a la figura del colaborador como caso emblemático del trabajo flexibilizado en este contexto productivo y a continuación, abordaremos una serie de problemáticas que afrontan estos trabajadores a partir de la modalidad en que se desempeñan, principalmente relacionadas con la incertidumbre sobre su continuidad laboral y con las jornadas de trabajo cambiantes, extensas y de difícil delimitación. Por último, realizaremos algunos comentarios como conclusión.

1- Nuevas formas de organización de la producción, flexibilización de los vínculos laborales y precariedad laboral.

Existe un fuerte consenso en la literatura académica en afirmar que desde fines de los años setenta el capitalismo entró en una fase de reestructuración que dio lugar a un heterogéneo conjunto de prácticas llevadas adelante por las empresas con el fin de mejorar su rendimiento, reducir sus costos y responder de manera más eficiente a los cambios en los entornos económicos (Neffa, 2008; Antunes, 2000). Fundamentalmente, las empresas buscan alcanzar el mayor grado de flexibilidad posible en su funcionamiento con el fin de adecuarse a las transformaciones de la demanda, tanto en el aspecto cuantitativo (oscilaciones en las ventas) como en el cualitativo (diversidad y novedad).

En este marco ha cobrado relevancia el fenómeno de la descentralización productiva, captando la atención de numerosos estudios e investigaciones que lo han identificado como una de las tendencias más representativas de las modernas formas de gestión empresarial. Utilizada como mecanismo de competitividad, se ha expandido en los más diversos sectores económicos en la actual fase de acumulación capitalista (Iranzo y Leite, 2006). Este tipo de estrategia lógicamente implica una nueva forma de gestión de la fuerza de trabajo, que suscita diversos cuestionamientos en términos de sus consecuencias sobre la calidad del empleo. En este sentido, muchos estudios han mostrado que la subcontratación se halla fuertemente asociada a una segmentación y diferenciación de las condiciones de trabajo en los distintos eslabones de la cadena de producción. En las subcontratas, los trabajadores perciben remuneraciones inferiores a sus pares de la empresa principal y asimismo, se encuentran en desventaja en materia de derechos colectivos, seguridad social, condiciones de trabajo, capacitación y seguridad en el empleo. Es decir que, en la práctica, la subcontratación es una forma por la cual la empresa principal logra reducir sus costos a través de la flexibilidad de la fuerza de trabajo y sin entrar en conflictos colectivos importantes, básicamente porque se deshace de la responsabilidad sobre la misma (De la Garza, 2005).

Los procesos de subcontratación asimismo han adquirido múltiples formas y variantes. Ha sido ampliamente estudiado el traslado de actividades desde empresas de gran envergadura hacia filiales o terceras empresas, lo cual ha dado lugar a la conformación de complejas cadenas de subcontratación (Novick, 1997; Iranzo y Leite, 2006) y que incluso adquieren dimensiones globales. Este proceso de tercerización de actividades se ha visto facilitado gracias a la conjunción de la evolución tecnológica y la estandarización y automatización de procesos.

Del mismo modo, existen formas más simples de descentralización productiva pero no por ello menos significativas. Tal es el caso de aquellos trabajadores independientes que se insertan en procesos productivos mayores por un periodo de tiempo limitado bajo ambiguas denominaciones tales como “proveedores”, “consultores”, “prestadores de servicios”, “expertos contratados”, “colaboradores”. Claro que existen situaciones donde la figura del trabajador independiente se puede aplicar en su sentido más ajustado, esto es, para referirse al perfil del empresario, el emprendedor o el profesional. Sin embargo, en estos tiempos donde la flexibilidad laboral se halla tan extendida, sucede con frecuencia que estas categorizaciones constituyen simulaciones y eufemismos por medio de las cuales las empresas se aseguran menores costos laborales merced a la desprotección de los trabajadores y al traslado de los

riesgos económicos estos últimos. Como señala De la Garza (2005) lo que tienen en común todas estas formas de organización de la fuerza de trabajo es que se trata de mecanismos que complejizan la definición de la relación laboral, la cual se torna de dudosa naturaleza. No es una cuestión meramente formal ya que de este tipo de definiciones depende todo un conjunto de beneficios para los trabajadores en cuanto a estabilidad, seguridad social y condiciones de trabajo.

En consonancia con estas preocupaciones, existe un vasto cuerpo de investigaciones que coinciden en señalar que una mayor desregulación de las condiciones de trabajo desemboca en la configuración de formas de empleo que carecen de protección y estabilidad. La literatura ha sido prolífera en plantear este fenómeno bajo el concepto de *precariedad laboral*. En nuestro medio local han surgido numerosas propuestas desde este enfoque, sobre todo a partir de la década de 1990, cuando se hizo evidente que ciertos rasgos de la inserción laboral en el sector informal se manifestaban de igual manera en el sector formal. Según Pok (1992), el trabajo precario es aquel que presenta una “inserción endeble” en la producción de bienes y servicios, la cual es en principio y por definición, independiente de su carácter legal. Dicha inserción endeble se expresa en la participación intermitente en la actividad laboral y en la disolución del modelo de asalariado socialmente vigente. Marshall (1991) ha hecho hincapié en el concepto de “empleo incierto”, el cual indica una relación laboral que descansa sobre la continua incertidumbre del trabajador con respecto a la duración de su empleo y que se ha visto obligado a aceptar debido al contexto económico adverso y a las escasas oportunidades laborales. Por su parte, Neffa (2009) llama la atención sobre ciertos aspectos teóricos y conceptuales. En este sentido, frente a la profusión de términos para designar las formas particulares de empleo, subraya que el concepto de precariedad laboral y su potencial analítico debido a que tiene la capacidad de abarcar al trabajo informal, el trabajo no registrado y las formas específicas de empleo.

Una cuestión que resulta de especial interés en función de nuestras indagaciones es que el empleo precario no solo priva a los sujetos de certidumbre sobre su futuro y de ciertos derechos, sino que asimismo tiene repercusiones sobre la estructuración cotidiana de su vida. De esta manera, entre sus múltiples derivaciones, la precariedad da lugar formas de trabajo cuyas fronteras temporales y espaciales son muy imprecisas. Maza (2004) utiliza el concepto de “configuraciones precarias” para remitir a los efectos negativos que este tipo de inserciones tienen sobre el conjunto de la vida de los trabajadores, más allá de la dimensión estrictamente laboral. Se trata de una problemática relevante para el caso que nos proponemos analizar, que

invita especialmente a interrogarnos acerca de las intersecciones y tensiones que se generan entre el mundo laboral y el resto de la vida. La ausencia de horarios prefijados de los periodistas colaboradores y el hecho de trabajar desde su hogar, generan un complejo proceso por medio del cual el trabajo “coloniza” la vida personal hasta llegar a ocupar dimensiones inesperadas. Antes de adentrarnos en nuestro caso de estudio haremos algunas puntualizaciones sobre los límites y la configuración del tiempo de trabajo.

2- El tiempo de trabajo, la conformación de una norma temporal clásica y sus posteriores transformaciones

El creciente debate académico que se registra en los últimos años referido al *tiempo de trabajo* no tiene nada de azaroso sino que se inscribe en el contexto más amplio de profundas mutaciones que viene sufriendo el trabajo a partir de factores tecnológicos, sociales y jurídicos, que cuestionan sus ordenaciones y rasgos más tradicionales (Bouffartigue y Boutellier, 2003; Warhust et al., 2008; Rubery et al., 2000).

Nuestra concepción actual del tiempo de trabajo ha sido el fruto de largas evoluciones sociales y jurídicas. Al respecto, cabe remontarse a la Revolución Industrial para situar los orígenes de este fenómeno, ya que una de las transformaciones más fundamentales que trajo la misma -menos deslumbrante y evidente que otras- fue el nuevo tipo de relaciones que instauró entre tiempo y trabajo. El creciente predominio de las actividades de tipo capitalista y el paralelo proceso de proletarización llevaron a que el trabajo paulatinamente fuese centralizándose dentro de talleres y fábricas, donde el reloj y el cronómetro devinieron los instrumentos de control y evaluación del desempeño laboral: los horarios de trabajo fueron establecidos en forma precisa y se estandarizaron progresivamente las cadencias y los ritmos de producción. Asimismo, al establecer el confinamiento de las actividades productivas dentro de los talleres, el capitalismo instituyó la diferenciación entre un tiempo de trabajo (esfera de la producción) y un tiempo de no-trabajo (esfera de la reproducción). Esta última devino distinta y complementaria a la primera, en tanto instancia destinada al esparcimiento, el descanso y a los intereses personales y familiares.

Ahora bien, en los albores de las sociedades capitalistas, la duración del trabajo se hallaba librada a las arbitrariedades del empleador y llegaba a coincidir casi con la duración del día. Fue por medio de un lento pero continuo proceso que se produjo una disminución de

la duración del trabajo a partir de la convergencia de diversos factores. En primer lugar, la difusión de las doctrinas socialistas y las ideas de los higienistas, que llamaban la atención sobre las degradantes condiciones de vida de los obreros y sobre el deber que le cabía al Estado en términos de otorgar protección social a los mismos. Por otra parte, los progresos técnicos y la mecanización fueron acompañados por importantes mejoras en la productividad que permitieron un aumento de las ganancias y dieron un margen para limitar el uso extensivo y excesivo de la fuerza de trabajo. Finalmente, los trabajadores comenzaron a organizarse en sindicatos que les permitieron hacer escuchar sus reivindicaciones y mejorar sus condiciones de trabajo¹ (Genin, 2007).

El periodo de entreguerras fue decisivo en este proceso histórico que venimos relatando, ya que entraron en vigencia un conjunto de leyes y normativas generales orientadas a regular y reducir el tiempo de trabajo. Con ello se instauraron los pilares de lo que sería la “norma clásica” de tiempo de trabajo de nuestras sociedades capitalistas (Devetter, 2002). Como explican Bouffartigue y Boutellier (2003), debemos entender el concepto de *norma* en términos de su difusión y regularidad para un amplio número de casos pero asimismo en términos de su valor prescriptivo, positivo y legítimo a los ojos de los actores laborales. De hecho, la norma temporal instaurada en esos años continúa siendo el punto de referencia positiva para evaluar el tiempo de trabajo, no solo en términos teóricos- heurísticos sino sociales y políticos, sobre todo para los sindicatos que la utilizan como parámetro para las negociaciones sobre la materia.

La norma clásica de tiempo de trabajo estaba asentada sobre la existencia de un empleo típico, esto es asalariado, estable, a tiempo completo y socialmente protegido. En este marco, el patrón de temporalidades laborales adoptó las siguientes características: jornadas de trabajo de duración regular y previsible, realizadas en días de semana y en horario diurno; horas de trabajo fuera de las establecidas solo realizadas de manera voluntaria, con aviso previo y compensadas a través de premios salariales (Rubery et al., 2000; Genin, 2007).

Sin embargo, en la actualidad se ha vuelto problemática la vigencia de este patrón de temporalidades ya que existe una gran proporción de empleos que presentan un tiempo de trabajo con límites cada vez más móviles y extensibles. Los factores que están en la base de estas transformaciones son numerosos y siguiendo a Bouffartigue y Boutellier (2003),

¹ A fines del siglo XIX y principios del XX, uno de los reclamos emblemáticos de las movilizaciones del 1° de Mayo era el establecimiento de la jornada laboral de ocho horas. En este sentido, el tiempo de trabajo claramente aparecía como un objeto crucial en las luchas sociales de dicho periodo.

podemos clasificarlos en tres tipos: productivos, tecnológicos y socio-institucionales. En cuanto a los factores productivos (entendidos en sentido amplio), ya hemos explicado que con el predominio de las formas de organización productivas flexibles se han acrecentado las inserciones laborales atípicas (empleos parciales, temporarios, subcontratados, por cuenta propia, a destajo, domiciliarios, etc.) que conllevan temporalidades de trabajo cada vez más dislocadas e inciertas.

En cuanto a los factores tecnológicos, la creciente integración de las tecnologías de la información y la comunicación en el ámbito de la producción ha sido compatible con las nuevas exigencias de flexibilidad respecto al tiempo, lugar y modo de la prestación laboral. Por un lado, ha permitido que el trabajador se desempeñe en una ubicación diferente a la empresa empleadora/cliente para la cual trabaja, favoreciendo así situaciones de externalización laboral como el teletrabajo o trabajo móvil y cuyas fronteras temporales resultan siempre difusas y cambiantes. Por otra parte, estas tecnologías (sobre todo aquellos dispositivos portátiles) han generado el fenómeno de la “disponibilidad laboral permanente”, estimulando -incluso para los asalariados típicos- el traslado de tareas a ámbitos extralaborales, en horas y días de descanso.

En cuanto a los factores socio-institucionales, cabe mencionar el papel que han jugado las reformas flexibilizadoras introducidas en la legislación laboral de muchos países y que abrieron la puerta al uso de formas de trabajo alejadas de lo que por muchos años se consideró como la relación laboral “típica” y que hoy tiende a dejar de serlo. De igual forma, y en el marco de mercados de trabajo cada vez más fragmentados y precarizados, los sindicatos han visto menguado su poder de negociación para contener la creciente desregulación de las condiciones laborales y la imposición de lógicas como el cobro por productividad, la flexibilidad horaria y el empleo temporario.

Las mencionadas, constituyen grandes tendencias que lógicamente deben ser especificadas a partir de casos concretos ya que las definiciones sobre el tiempo de trabajo y la forma en que se estructura el mismo dentro de una relación laboral depende de múltiples factores: el tipo de producción, los marcos regulatorios, las prácticas establecidas y el tipo de contratación, entre otras. En este sentido, nuestro estudio pretende ser un aporte a estos debates más amplios a partir del estudio del trabajo en la prensa escrita.

3- Las prácticas empresariales en la prensa escrita: la búsqueda permanente de la flexibilidad

En las dos últimas décadas, los medios de comunicación y todas aquellas actividades vinculadas con la producción, circulación y consumo de contenidos de carácter cultural han adquirido una creciente importancia económica convirtiéndose en nichos sumamente atractivos para la inversión. En este marco, se han registrado toda una serie de procesos vinculados a la consolidación y modernización de estas actividades en todo el mundo. En el caso de nuestro país, fue principalmente durante la década del noventa que tuvo lugar una profunda reconversión de todos los segmentos de los medios de comunicación en el marco de una fuerte desregulación de la actividad, de fusiones y adquisiciones empresariales así como de grandes incorporaciones de tecnología en los procesos de producción (Mastrini y Becerra, 2006).

En lo que hace a la estructura de propiedad, cabe resaltar el fenómeno de la conformación de grandes conglomerados multimediales, con presencia del capital extranjero y con estrategias globales y regionales (Postolski et al., 2004). Los directorios de estos grupos multimedia llevan adelante sofisticadas estrategias de crecimiento, de diversificación y, bajo renovadas estrategias de reingeniería, persiguen la búsqueda de permanentes tasas de beneficios para todas sus firmas. La prensa escrita ha sido parte de estos procesos de modernización, acompañando las evoluciones del sector y sus lógicas centradas en la eficiencia comercial. En gran medida, las empresas de diarios y revistas han dejado de ser empresas atomizadas de tipo familiar y se han ido concentrando e integrando con otros medios de información y entretenimiento en grandes conglomerados multimedia (Postolski et al., 2007). Aunque su desempeño comercial no es el más dinámico² si lo comparamos con otras actividades del sector, las empresas de diarios (y de revistas, en algunos casos) siguen siendo los “buques insignia” de los grupos multimedia y en este sentido conservan gran protagonismo económico y político.

En este escenario, la organización del trabajo periodístico y todo su circuito de producción se ha modificado extraordinariamente en los últimos tiempos. Por un lado, las empresas de diarios y revistas han podido lograr un aumento en la productividad de sus

² La ralentización de la evolución comercial de diarios y revistas habla de una crisis estructural que atraviesa la prensa escrita y que se manifiesta en una caída tendencial de ventas a largo plazo. En la base de tal fenómeno se encuentra los cambios en los hábitos de consumo, que han llevado a una creciente ascendencia de los medios de información que compiten con la prensa, sobre todo de internet.

periodistas de planta a partir de la introducción de nuevas tecnologías. El correo electrónico, los flujos de datos permanentes que permite internet y el uso de herramientas tan dispares como los teléfonos celulares y otros dispositivos portátiles son medios que las empresas periodísticas han puesto al servicio de una producción más abundante y eficiente. Esto ha llevado a una ampliación de tareas de los periodistas que actualmente deben estar en condiciones de utilizar todos estos soportes tecnológicos y asimismo, de procesar y generar mayores volúmenes de información en menor tiempo.

Esta tendencia hacia una utilización más intensa de la mano de obra periodística ha sido asimismo acompañada por otro fenómeno complementario y que también se orienta al incremento de los márgenes de beneficios: la creciente utilización de figuras atípicas y temporales que les permite a las empresas una provisión de mano de obra a bajo costo y que estas pueden aumentar o reducir a discreción con mínimos impedimentos. Tal es el caso de los denominados colaboradores o periodistas *freelance* que han ido ganando un peso creciente dentro de los procesos productivos de la prensa escrita, como componentes esenciales. Como caso emblemático de las problemáticas del empleo en el sector, esta figura laboral será la puerta de entrada que nos permita un análisis del trabajo flexibilizado en la actividad.

El periodismo tiene una larga tradición de trabajo *freelance*, tal como ocurre en otras industrias culturales, y el recurso a esta figura laboral no es un fenómeno nuevo. En este sentido, el Estatuto del Periodista Profesional (EPP)³ contempla la existencia de los colaboradores pero con carácter de excepción: personas requeridas transitoria o accidentalmente para generar la información sobre acontecimientos determinados y que serán remuneradas por cada crónica o comentario (artículo 65). Aquí debemos señalar dos cuestiones importantes: primero, la labor de estos trabajadores debe corresponder a tareas *no habituales* de la empresa y segundo, vinculado con lo anterior, el EPP pone como límite para las empresas que estos periodistas solo puedan escribir hasta *veinticuatro colaboraciones anuales*. Una vez que supera ese número de notas, el trabajador adquiere la calidad de

³ La ley 12.908 conocida como el Estatuto del Periodista Profesional regula las condiciones laborales para el trabajo en empresas periodísticas, revistiendo un carácter más protectorio que lo establecido en la legislación laboral vigente para la generalidad de los trabajadores. Esto se debe a que el EPP reconoce los fuertes componentes constitucionales en la profesión y la alta exposición e influencia social de la misma.

“colaborador permanente”, que implica una relación de dependencia con su empleador, permitiéndole acceder a todos los beneficios del contrato de trabajo y del EPP⁴.

De esta manera, el EPP buscó contemplar la necesidad fortuita por parte de las empresas de contar con periodistas contratados de forma eventual, ya sea para cubrir hechos puntuales (por ejemplo, el tratamiento de sucesos en lugares alejados) o para contar con informadores conocedores de temas específicos en una coyuntura dada. Pero cuando esta supuesta eventualidad se convierte en una práctica recurrente debemos vincular esta práctica de las empresas con una dinámica de reducción de costos: el sistema de remuneración por unidad de trabajo les permite adaptarse a las fluctuaciones de la actividad y reducir los costos fijos que implica una plantilla de trabajadores estables. En este sentido, esta estrategia puede inscribirse en la lógica de la sub contratación o externalización ya que apunta a que los equipos de redacción permanentes sean cada vez más restringidos (Aubert, 2007). Así, lo nuevo del fenómeno de los colaboradores reside en el volumen creciente⁵ que han ido ganando dentro del proceso productivo, lo cual a su vez da cuenta de un cambio cualitativo en el papel que hoy ocupan en los procesos de producción. Concebida para fines muy distintos, la mayoría de las empresas de diarios y revistas ha adoptado esta figura laboral como mecanismo de empleo rápido y de bajo costo, haciéndola parte estructural de su negocio.

4- Condiciones de empleo y de trabajo de los colaboradores

4.1- La lógica de inserción de los colaboradores en los procesos productivos de la prensa

La prensa escrita abarca un amplio abanico de productos impresos que se diferencian en función de su temática y su periodicidad. Este punto es importante ya que la lógica de

⁴ Un aspecto importante a señalar es que si bien el periodista sigue cobrando por pieza de trabajo, bajo esta nueva categorización puede acceder (entre otros beneficios) a una indemnización en caso de no ser requerido por su empleador. Este aspecto le provee cierto grado de certidumbre acerca de su continuidad laboral.

⁵ El estudio de esta modalidad de trabajo tiene como primer obstáculo a sortear la falta de información acerca de la magnitud del fenómeno ya que no existen datos oficiales ni sindicales al respecto. A la ausencia de iniciativa institucional, se suman las condiciones en las cuales desarrollan las tareas los trabajadores bajo la modalidad de colaboradores (intermitencia, no registrados) que impide efectuar mediciones certeras. Sin embargo, el sindicato que agrupa a estos trabajadores (Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires- UPTBA) sostiene la realidad de esta tendencia referida al crecimiento de la proporción de colaboradores por sobre los periodistas estables, en base a indicadores indirectos tales como la reducción del empleo en blanco en el sector y el achicamiento progresivo de las redacciones.

reducción de costos a partir del uso de trabajadores *freelance* tiene como condición de aplicación el tipo de proceso productivo en el que se insertan, siendo el tipo de publicación y su temporalidad un elemento clave (Rebillard, 2006). Aquellas publicaciones (o partes que las integran) de temporalidad de producción más espaciada pueden contar con una estructura más fragmentada, muchas veces deslastrada de sus redacciones. Tal es el caso de las revistas que por lo general tienen una aparición semanal o mensual. Sus redacciones se componen de apenas tres o cuatro personas contratadas de manera permanente (director, jefe de redacción, editor, etc.), que se dedican a la edición así como a buscar, reunir y ordenar el material que mayormente proveen los colaboradores. En el caso de los diarios, los colaboradores se desempeñan fundamentalmente en ciertas secciones donde la producción de contenidos tiene una temporalidad más pausada. Lo más frecuente es que se encarguen de redactar artículos de carácter más atemporal (por ejemplo, críticas, opiniones, notas de interés general, etc.) o también artículos para suplementos, que salen unas pocas veces por semana.

El editor de cada sección o suplemento es la persona que, a nombre de la empresa, se encarga de asignar qué contenidos serán realizados por el personal de planta y cuáles serán provistos por colaboradores. Esto se define en base a criterios editoriales y asimismo, en base a los recursos presupuestarios con que cuenta cada sección. Rara vez ocurre que los colaboradores sean exactamente los mismos y antes bien, tiene lugar la rotación de un cambiante conjunto de colaboradores que, con cierta asiduidad, participan en cada edición.

Si nos desplazamos ahora hacia la perspectiva del trabajador, encontraremos que el colaborador es un periodista que vende unidades de trabajo (artículos, notas) a uno o varios compradores, en este caso diarios o revistas. Existen básicamente dos estrategias por medio de las cuales logra vender su trabajo: una forma consiste en presentar “sumarios” en distintos medios, esto es, resúmenes acerca del contenido de las notas, que si eventualmente le interesan al editor las comprará; otra posibilidad es que el editor le encargue las notas al colaborador, lo cual generalmente sucede cuando ya existe cierta vinculación duradera de intercambios. En ambos casos, es el editor –en tanto cara visible de la empresa periodística– quien señala las pautas en cuanto a contenido, extensión y plazos de entrega.

4.2- Una modalidad de empleo atravesada por la inestabilidad y la incertidumbre permanentes

A partir de la descripción del apartado anterior fácilmente se puede inferir que en lo referido a estabilidad laboral y tipo de contratación, la situación de precariedad de los colaboradores es patente. Son trabajadores que se hallan separados –legal y físicamente- de las empresas y vinculados con las mismas únicamente a partir de un vínculo de tipo mercantil. La forma en que se efectiviza este lazo -y que ya conforma una práctica ampliamente instalada entre estos trabajadores- consiste en la emisión de facturas en calidad de proveedores monotributistas. En estos términos, las empresas periodísticas entregan una parte de sus procesos a trabajadores que operan bajo su propia responsabilidad y riesgo. Sin embargo, aunque la actividad del colaborador aparezca en sus formas como jurídicamente independiente, debería otorgarse el carácter de relación laboral a un sinnúmero de situaciones actualmente existentes en las que se puede verificar una prestación regular de tareas y donde existe un fuerte elemento de subordinación funcional y económica.

Bajo la figura del trabajador independiente, el colaborador es retribuido por una prestación puntual y ocasional, quedando expuesto a todos los riesgos que implica esta forma de inserción laboral intermitente e inestable. Rubery et al. (2000) explican que cuanto más vinculada se halla la retribución monetaria al tiempo de trabajo efectivamente productivo, más puede decirse que la relación laboral está mercantilizada. De esta forma, los sistemas mercantilizados no ofrecen sustento en los periodos de no-trabajo originados por enfermedad, menor actividad económica, retiro o simplemente descanso. Esta ha sido una de las conquistas laborales más importantes y de las cuales gozan los empleados asalariados típicos, que se hallan protegidos de los riesgos de interrupción del empleo y son provistos con algún ingreso en estos momentos específicos. Como señala Aguilar (2009) al estudiar las modalidades precarias de trabajo independiente, la vulnerabilidad de estos trabajadores reside en que sus ingresos y actividad se sostienen a partir de la demanda de sus servicio, mientras que las protecciones sociales⁶ –que podrían actuar ante contingencias y durante el tiempo “fuera de trabajo”- son casi inexistentes.

La fragilidad que implica este tipo de inserción laboral está agravada por el sistema de pagos altamente flexible que predomina en la actividad. Los colaboradores reciben su paga generalmente después de que la nota ha sido publicada, un hecho que puede demorarse en el tiempo e incluso no suceder debido a criterios editoriales. En cuanto al monto de la

⁶ El concepto de *protecciones sociales* hace referencia a “los mecanismos socialmente organizados que, con distintos tipos y grados de institucionalización, proporcionan a los miembros de una sociedad seguridades políticamente instituidas ante (y contra) los riesgos que amenazan su bienestar socioeconómico” (Aguilar, 2009:187).

remuneración, solo aquellos periodistas con calificaciones técnicas poco tradicionales o que gozan de cierto renombre pueden llegar a negociar altos honorarios. La mayoría reciben pagos mínimos en el marco de una actividad sin tarifas reguladas y que varían de una empresa a otra.

5- Las “configuración precarias” de un empleo flexible: la indeterminación del tiempo de trabajo de los colaboradores

El tiempo juega un papel central en la constitución de toda relación laboral y, como hemos visto, su configuración ha sido un término crítico de negociación entre trabajadores y empleadores a lo largo del capitalismo. Sin embargo, para nuestro caso de estudio, atravesado por la flexibilidad en todas sus variantes, son difícilmente aplicables aquellas categorizaciones clásicas sobre el tiempo de trabajo y, por lo tanto, también son distintas las problemáticas en torno al mismo. Aquí tomaremos como objeto de indagación dos dimensiones: el tiempo de trabajo, entendido como duración de la jornada; y la relación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no-trabajo.

Como ya hemos señalado más arriba, esta distinción hace referencia a dos conceptos cardinales en el análisis del trabajo: el primero define el alcance de la *esfera de la producción* y el segundo, de la *esfera de la reproducción*. En el caso de los colaboradores, estas esferas se solapan e imbrican de manera compleja, poniendo de manifiesto la necesidad de hacer un uso renovado de estas categorías clásicas en el marco de situaciones laborales de nuevo tipo y sujetas a lógicas productivas particulares. Veremos a continuación estas dimensiones en el caso de los colaboradores y, adelantándonos un poco a nuestras conclusiones, diremos que el contenido que adquieren pone a estos trabajadores bajo configuraciones precarias de vida, cuyos efectos se extienden más allá del ámbito estrictamente laboral.

5.1.- Los límites imprecisos y cambiantes del tiempo de trabajo de los colaboradores

Hemos señalado que los colaboradores constituyen uno de los eslabones más débiles de los procesos productivos en prensa, ya que son fuerza de trabajo que se utiliza de manera

variable en función de las necesidades de las empresas y sobre la cual se trasladan riesgos y costos. Bajo esta condición de trabajadores “independientes”, la forma en que se halla organizado el trabajo de estos periodistas adopta una serie de rasgos específicos que generan una configuración de los tiempos de trabajo muy particular. Al respecto, hay que señalar que aunque los colaboradores se desempeñen de manera externa a una empresa y se hallen por fuera de los controles permanentes que implica todo lugar de trabajo, no por eso desaparecen las presiones vinculadas a los ritmos y cargas de trabajo. En este sentido, los plazos de entrega y la supervisión del producto final -que debe adecuarse a las especificaciones esperadas por el editor- son los ejes bajo los cuales se organizan los ritmos y el contenido del trabajo.

Ahora bien, ¿cómo se traducen estas lógicas productivas en la experiencia de los trabajadores? Como es esperable, estas racionalidades que las empresas de prensa imponen para reducir costos significan para los colaboradores la configuración de condiciones de trabajo poco satisfactorias. La consecuencia más saliente del mecanismo de pago por producto es que empuja a los colaboradores a cumplir extensas jornadas de trabajo y de imprevisible configuración: deben entregar los artículos y notas en los plazos acordados, aunque ello signifique trabajar un número de horas indefinidas

“La autodisciplina es como cuando estas estudiando para un final (de la facultad) y tenes que llegar para tal fecha. Y acá tenes muchos finales. En realidad son más cortitas las entregas. La palabra “cierre” para un periodista es como la palabra sagrada. Es una especie de religión y no podés traicionar eso. Si alguien te pidió una nota para tal día, no dormís pero llegás al cierre”. (Ignacio, colaborador)

La falta de inserción dentro de la estructura de una empresa, implica asimismo que recaiga sobre los colaboradores las múltiples tareas que se precisan para generar un artículo periodístico. La pretensión de las empresas de que se autogestionen como si fueran “pequeños empresarios” conduce al colaborador a acumular un amplio abanico de tareas que debe resolver por sí mismo y en base a recursos materiales y de tiempo muy limitados. En primer lugar, debe desarrollar una permanente búsqueda de fuentes laborales que puede asimilarse a un verdadero trabajo de “autopromoción” y marketing, a través de la presentación de resúmenes en numerosas empresas y de los permanentes intercambios con los editores (vía telefónica y correo electrónico). En segundo lugar, sin el sostén que puede proveer una redacción, el colaborador debe llevar adelante una serie de actividades referidas a la “producción” de la nota: la búsqueda en distintas fuentes de información, el desarrollo de entrevistas, la búsqueda de fotos que acompañen la nota, etc. Y no solo carece de asistencia sino que los gastos corren por su cuenta y riesgo. El efecto agregado es una superabundancia

de trabajo y, una polivalencia extrema donde el periodista debe administrar su tiempo para atender tal variedad de actividades.

“Tengo que revisar continuamente el mail. Tengo que estar las 24 hs con el mail porque parte de esto es la gestión con tus fuentes (...) Todas las semanas estoy llamando a alguien, hablando con los preseros, la gente que le hace la prensa a las empresas.... Y te llegan diez mil noticias de diez mil empresas y tenes que seleccionar eso, tenes que responder. Te invitan a viajes, te invitan a eventos. Y eso, tenes que administrarlo. Y ese es un tiempo que el periodista tradicional no lo dedicaba”. (Diego, colaborador)

Llegados a este punto debemos resaltar un aspecto clave de la modalidad laboral de los colaboradores, referente al conjunto de influencias que moldean su tiempo de trabajo. Dicha configuración no se explica solo por la forma en que está organizado el proceso de trabajo (producción por unidad, con plazos a cumplir), sino que también está determinado por los condicionantes del mercado, al cual se hallan directamente expuestos estos trabajadores temporales. Al respecto, sostenemos que la intermitencia y la endeblez de la inserción laboral de los colaboradores tienen como derivación principal una estructuración extendida e imprevisible de la jornada laboral. Veamos esta cuestión en más detalle.

Desprovisto de estabilidad laboral, la preocupación principal de los colaboradores reside en procurarse –por medio de diversas estrategias- un flujo de trabajo regular. En este marco, es frecuente la tendencia de estos trabajadores a acaparar numerosos pedidos de notas. En la base de este comportamiento existe, primero, el miedo del trabajador a no ser llamado de nuevo y de ahí su interés por “mantener el vínculo”, “no rechazar las ofertas”, “mantenerse activo”. Otra razón por la cual los colaboradores tratan de procurarse la mayor cantidad de notas posibles, es como medida previsoras frente a un contexto adverso en el futuro cercano. Una producción continua y elevada les sirve como reaseguro para estar provistos de fondos que los sostengan durante las imprevisibles “malas rachas” laborales. De manera agregada, esta estrategia de continuidad laboral desemboca en la configuración de jornadas de trabajo de extensa duración.

“Porque es bastante estresante. Es como que todos los meses tenés que producir, producir, producir! Y la sensación es de que no podés rechazar nada porque, ponele que este mes tu producción fue excelente. Producción en dinero. Pero nadie te asegura que el que viene lo va a ser. Entonces uno trata de que cuando viene (el trabajo), agarrar. Y en general suele pasar que estás desbordado finalmente de cosas”. (Mariana, colaboradora)

La imposibilidad de rechazar trabajos manifiesta la necesidad de los colaboradores de sostener cierta demanda de sus servicios y así, asegurarse cierta previsibilidad en sus ingresos.

Asimismo, nos habla de una relación “tácita” de subordinación y de dependencia económica que desdibuja la posibilidad de hablar del periodista colaborador como un “emprendedor” o un profesional independiente. Como señala Aguilar (2009) para casos análogos (trabajadores autónomos en situaciones laborales endeble), la imposibilidad de estos trabajadores para determinar las condiciones de su trabajo y los términos en los que ofrecen su prestación laboral da cuenta de lo ficticio de su condición de independiente. Quienes demandan sus servicios y que a primera vista parecen “clientes” son, al mismo tiempo, sus “empleadores” ya los vínculos con estas empresas exigen la disponibilidad permanente y, asimismo, les reportan la mayor parte de los ingresos de los cuales dependen para subsistir.

Sin embargo, estos esfuerzos que llevan adelante los colaboradores para sostener un caudal de trabajo regular no son infalibles y suele suceder que, debido a cuestiones varias (caídas de demanda estacionales, cierre de la publicación, restricciones por el límite de las 24 colaboraciones, etc.), queden expuestos a “ciclos bulímicos de trabajo” (Gill y Pratt, 2008; Smith y McKinlay, 2009). Con esta metáfora, la literatura hace referencia a un fenómeno propio de la inestabilidad laboral de los trabajadores *freelance* de las industrias culturales, que consiste en la azarosa alternancia de periodos de alta actividad –que implican largas horas de trabajo para cumplir con sus compromisos-, con otros donde escasea el trabajo.

Lo importante a notar en la argumentación que venimos desarrollando hasta aquí es que, por su inserción laboral “fronteriza” (insertos dentro de procesos productivos más amplios pero formalmente, proveedores autónomos externos), los colaboradores reciben presiones tanto de la esfera del proceso de producción como del mercado de trabajo cuyos efectos marchan en la misma dirección: la configuración de jornadas laborales extensas e imprevisibles. A continuación veremos cómo este fenómeno se vincula con otras esferas vitales.

5.2- La relación entre el tiempo de trabajo y el tiempo de no-trabajo

Jarvis y Pratt (2006) señalan que la mayoría de las investigaciones que se han ocupado de las transformaciones del trabajo en el marco del creciente peso de flexibilización productiva, han centrado su atención sobre los procesos de *intensificación* pero que pocos han abordado aquel fenómeno que los autores denominan *extensificación* del trabajo, esto es, la distribución o traslado del trabajo a través de diferentes espacios y tiempos. En este sentido,

los autores señalan la necesidad de ahondar en la comprensión de los procesos y las consecuencias que genera el desbordamiento del trabajo por fuera de los límites de las empresas y hacia las esferas social y doméstica.

La disociación entre tiempo de trabajo y tiempo extralaboral, que se presenta más o menos nítida en los empleos asalariados, es un fenómeno que para el caso analizado se vuelve problemático por lo extremo de su imprecisión. A partir de los relatos de los colaboradores es posible constatar la dificultad que tienen estos trabajadores para trazar ese límite y de alguna manera proteger su espacio personal de la intrusión de las cuestiones laborales. Esto se debe fundamentalmente a la ausencia de horarios prefijados y a que se desempeñan en su propio hogar.

“Ser colaborador muchas veces implica trabajo en la casa y hay que ser muy organizado para no invadir los espacios de la familia. Yo no lo sé hacer. Soy un desastre. Y son muchas las noches y sábados y domingos en los que me veo trabajando. Esa es una gran desventaja. Al no tener un horario y un lugar fuera de tu casa, hace que muchas veces se mezclen las cosas. Es muy difícil poner pautas si estás en tu casa: “son las cinco, dejo de trabajar.” Eso no existe, no existe!”. (Miriam, colaboradora)

Es cierto que en todas las formas de trabajo se generan canales de comunicación e incluso situaciones de tensión entre la esfera laboral y la extralaboral⁷. De hecho, el tiempo libre no puede ser entendido *per se* ya que en gran medida su posibilidad de utilización y su contenido⁸ se halla estrechamente unido a lo que sucede en el tiempo de trabajo. Sin embargo, para el caso de los colaboradores lo notable es que la precariedad laboral en la que se hallan inmersos genera una imprecisión altísima entre estas dos dimensiones y que se traducen en sus relatos como sensaciones de agobio y la imposibilidad de “desconectarse” de su trabajo. Cualquier momento –del día y de la semana- puede convertirse en tiempo de trabajo.

“Es como que el día no te alcanza nunca. Siempre (pensás): ‘tendría que haber hecho más cosas’, ¿no? Entonces hacés lo que te decía, ese orden (de tareas) que se va dando por prioridad o por como venga. Pero, bueno, tratás de trabajar un poco a la mañana y otro poco a la tarde. A veces trabajas de corrido. Y llega un momento en que ya no lo separo. Porque antes decía: bueno, trabajo hasta acá y no trabajo más. Estoy en mi casa, digo “no trabajo más”, saco las manos del

⁷ Esta cuestión debe ser pensada como un continuum donde la integración y la segmentación total entre la esfera laboral y la extralaboral son casos puro inexistentes. Antes bien, constituyen dos polos entre los cuales pueden ser ubicados los casos bajo estudio.

⁸ En el modo de producción capitalista, el contenido (y no solo la extensión) del “tiempo libre” se halla condicionado por el posicionamiento de los individuos dentro de la esfera de la producción (condición de actividad y categoría ocupacional) debido a que allí obtienen los ingresos con los cuales reproducen sus condiciones de existencia y acceden a un determinado estándar de consumo.

teclado. Pero sé que me quedan cosas por hacer... y estoy solo en mi casa, esperando que venga mi chica o esperando para ir a algún lado... y bueno, sigo un poquito más". (Diego, colaborador)

Pero el proceso de extensificación que venimos describiendo solo captura una de las dimensiones –la doméstica- del problema referido al desbordamiento del trabajo sobre el resto de la vida de los colaboradores. Como ya mencionamos más arriba, una dimensión adyacente tiene que ver con la necesidad que tienen estos trabajadores de tejer redes y relaciones interpersonales de forma estratégica para mantenerse competitivos en su actividad. Así, el trabajo se desborda también sobre la vida social de los colaboradores, bajo la forma de una socialización cuasi forzada con sus pares (asistencia a eventos del sector, cursos, visitas a redacciones), en pos de adquirir ideas, contactos, recursos e incluso apoyo operativo para escribir sus artículos. Asimismo, a través de estas vinculaciones informales se organiza el reclutamiento de fuerza de trabajo y la movilidad ocupacional, a partir de la constante circulación de información sobre nuevas fuentes de trabajo⁹.

"Entonces, vos tenes que vincularte al ámbito humano de esos medios para poder empezar a laburar o conectarte con esos medios. Cuando yo llegué a Buenos Aires, no los conocía. No tenía a nadie. (...). Por lo general te apoyás mucho en tus colegas. Los llamás y les decís "necesito ubicar a este loco ¿me pasas un contacto?". Pero para eso, lo tenés que conocer. Por eso te digo que el primer paso es difícilísimo. Una vez que empezás a armar el ámbito, te conectás... Después por ahí conocés un fotógrafo que también labura bien y le decís "che, haceme estas fotos que yo por ahí te las pago después". Y si hay buena onda, te las hace". (José, colaborador)

Más arriba hemos explicado que históricamente, el conflicto inherente a toda relación de trabajo capitalista ha girado en torno al tiempo de trabajo y su remuneración. Pero mientras que en aquellas situaciones de empleo asalariado este conflicto se desarrolla como una contraposición entre las necesidades de los trabajadores y las demandas externas del empleador, bajo la condición híper flexibilizada de los colaboradores este conflicto se expresa como una contradicción interna al trabajador, que se siente incapaz de administrar como desearía el tiempo que dedica al trabajo y al resto de sus actividades de ocio, familiares y de descanso.

⁹ Esto se halla estrechamente vinculado con el hecho de que el mercado laboral en el periodismo no se rija por elementos de naturaleza institucionalizada tales como certificaciones académicas o escalafones bien definidos sino por la gran influencia que adquieren los mecanismos de regulación de tipo informal. Para una descripción más detallada de esta cuestión, ver Bulloni (2009).

Comentarios finales

En la actualidad, la articulación entre capital y trabajo adquiere nuevos matices, siendo la flexibilidad y la desregulación crecientes dos procesos que tienden a erosionar las protecciones sociales que contemplaban aquellas formas de empleo más clásicas. Hemos prestado especial interés a la tendencia de las empresas a externalizar -bajo modalidades múltiples- una parte de la fuerza de trabajo que participa de sus procesos productivos y a sus consecuencias en términos de la calidad de los empleos resultantes. Al respecto, hemos señalado que la descentralización productiva se halla fuertemente asociada a una segmentación de las condiciones de trabajo, con mayores desventajas para aquellos trabajadores que se desempeñan de manera externa. Esta situación se halla agravada en el caso de los trabajadores que se insertan de forma individual en procesos productivos mayores, quedando en condiciones de enorme debilidad ante sus contratistas/empleadores.

Remitiéndonos a estos fenómenos más amplios, hemos reflexionado el caso de los periodistas colaboradores a partir del enfoque de la precariedad laboral, dando cuenta de la naturaleza inestable de este tipo de inserción laboral, con una permanente inseguridad en los ingresos, carente de protección social y con deficientes condiciones de trabajo. Separados – legal y físicamente- de las empresas, estos trabajadores establecen sus vínculos con las mismas a partir de arreglos de tipo mercantil, siendo retribuidos por cada prestación puntual y quedando expuesto a todos los riesgos que implica esta intermitencia laboral.

La inserción precaria de estos trabajadores tiene ramificaciones en varios planos y al respecto, hemos indagado aquellas que intervienen en la estructuración de los tiempos de trabajo. Hemos visto que la supuesta capacidad del colaborador para autorregular sus tiempos de trabajo y ocio, en tanto trabajador independiente, se ve contrarrestada por el mecanismo de pago a destajo, que lo empuja a cumplir extensas jornadas de trabajo y de imprevisible configuración. Asimismo, esta dinámica tiene efectos negativos sobre el resto de su vida, que se ve expuesta a los requerimientos y fluctuaciones de la esfera laboral. El resultado es un desdibujamiento de las fronteras temporales y espaciales del trabajo, que genera en los colaboradores grandes obstáculos para administrar su tiempo con cierta previsibilidad en el marco de una situación de laboral sumamente endeble.

Por último, cabe mencionar que, en términos teóricos, el estudio detenido de situaciones de trabajo como la de los periodistas colaboradores pone en evidencia la necesidad

de desarrollar investigaciones que tomen como objeto la multiplicidad de formas que puede adoptar la condición de trabajador en nuestro tiempo y, asimismo, invita a ampliar y repensar las conceptualizaciones más clásicas de la sociología del trabajo para así aprender dichas especificidades de forma adecuada.

Bibliografía

- Aguilar, Paula Lucia (2009) “Inseguridad e imprevisibilidad: cuando no se puede parar de trabajar”, en Grassi, E. y Danani, C. (org.) *El mundo del trabajo y los caminos de la vida*. Espacio Editorial, Buenos Aires.
- Antunes, R. (2000) “La centralidad del trabajo hoy”. *Papeles de Población*, n° 25, pp. 83-96.
- Aubert, Clémence (2007) « Modes et usages des formes d’emploi dans les organes de presse écrite: vers une précarisation croissante des journalistes rémunérés à la pige?», Ponencia presentada en las XIe Journées Internationales de Sociologie du Travail (JIST), 21-22 junio, Londres.
- Bouffartigue, P. y Boutellier, J. (2003) “A propos des normes du temps de travail. De l’erosion de la norme fordienne aux normes émergentes », *Revue de l’IRES*, n° 42, pp. 1-23.
- Bulloni, M. N. (2009) “Flexibilización laboral y mecanismos informales de regulación de los mercados de trabajo. Un estudio en la producción cinematográfica argentina”. *Trabajo y Sociedad*, N° 12, vol. XI.
- De la Garza, E. (2005) “Antiguas y nuevas formas de subcontratación”, en *Relaciones triangulares de trabajo*, Fundación Ebert Friedich.
- Devetter, F.X. (2002) « La régulation des temps de travail atypiques : entre allocation hiérarchique et transaction », *Travail et emploi*, n° 92, pp. 57-69.
- Genin, E. (2007) “La porosité des temps chez les cadres. Proposition d’un modèle d’interactions entre temps personnel et temps professionnel”. Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion. École des Hautes Études Commerciales.
- Gill, R. y Pratt, A. (2008) “In the social factory?: Inmaterial labour, Precariousness and Cultural Work”, *Theory, Culture and Society*, 25 (7-8), pp. 1-30.
- Iranzo, C, Leite M. (2006) “La subcontratación laboral en América Latina”, en Enrique de la Garza Toledo (coord.), *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*. Anthropos, Barcelona.

- Jarvis, H. y Pratt, Andy C. (2006) "Bringing it all back home: The extensification and 'overflowing' of work. The case of San Francisco's new media households", *Geoforum*, N°37, pp. 331-339.
- Marshall Adriana (1991) "Empleo temporario y empleo incierto: dos caras del trabajo. *Desarrollo Económico*, vol. 31, n° 122.
- Mastrini, G. y Becerra, M. (2006) *Periodistas y magnates: estructura y concentración de las industrias culturales en América Latina*, Buenos Aires, Prometeo.
- Maza, O. (2004) "El trabajo, una nueva lectura desde los procesos de precarización", *Polis*, Año 4, volumen 2, pp. 91-112
- 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 de la Provincia de Buenos Aires, CEIL-PIETTE.
- Neffa, J. C. (2009) "Sector informal, precariedad, trabajo no registrado", Ponencia presentada en el 9° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. 5, 6 y 7 de Agosto, Buenos Aires.
- Novick, Marta (1997) "Una mirada integradora de las relaciones entre empresas y competencias laborales en América Latina", en Novick, Marta; Gallart, María Antonia (coords) *Competitividad, redes productivas y competencias laborales: ¿homogeneidad o segmentación?* Cinterfor/OIT; CIID/CENEP, Montevideo.
- Postolski, G., Santucho, A. y Rodríguez, D. (2004) "Las alambradas mediáticas: concentración de la propiedad y sus consecuencias sobre el empleo en la prensa", mimeo, Observatorio Político, Social y Cultural de los Medios de la UTPBA, Buenos Aires.
- Postolski, Glen; Santucho, Ana, Rodríguez, Daniel (2007). "Concentración de los medios de comunicación en Argentina: crisis y dependencia". Página web de IADE / Realidad Económica (Consulta: 10 de junio de 2009) Disponible en: <http://www.iade.org.ar/modules/noticias/article.php?storyid=1926>
- Pok, Cynthia (1992) "Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo", Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, Lima
- Rebillard, Franck (2006) "L'externalisation des activités de création dans les industries de la culture, de l'information et de la communication (ICIC). A propos de tendances observables dans le secteur de la presse". Actes du colloque international Mutations des ICIC, Observatoire des mutations des industries culturelles. Disponible en : http://www.observatoire-omic.org/extranet/pict/Rebillard%201_1%20colloque%20ICIC.pdf (Consultado el 4 de abril de 2010)
- Rubery, J., Ward, K., Grimshaw, D., Beynon, H., 2000. Time and the new employment relationship. Ponencia presentada en la International Conference on the Economics and Socio-Economics of Service, Lille-Roubaix.

Smith, C. y McKinlay, A. (2009) "Creative Labour: Content, Contract, and Control", en McKinlay, A. and Smith, C. (eds.) *Creative Labour: Working in Creative Industries*. Hampshire, Palgrave.

Warhurst. et al. (2008) "Out of balance or just out of bounds? Analysing the relationship between work and life", en Warhurst. et al., *Work less, live more? A critical analysis of the work-life boundary*. Palgrave, Hampshire.