

# Subcontratados por el estado. Trabajadores autónomos de la administración pública argentina (2002-2007).

Lorena Poblete.

Cita:

Lorena Poblete (2012). *Subcontratados por el estado. Trabajadores autónomos de la administración pública argentina (2002-2007)*. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-097/333>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eRxp/mvR>



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

## VII Jornadas de Sociología de la UNLP

“Argentina en el escenario latinoamericano actual: debates desde las ciencias sociales”

La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre de 2012

### Mesa 27: Contrafuegos. Tercerización y subcontratación laboral: sobre el trabajo y su precarización. ¿Cómo vivimos y trabajamos hoy?

Coordinadoras:

Andrea Del Bono (CONICET/FAHCE-UNLP)

María Noel Bulloni (UNLP/UNAJ/CEIL)

**Lorena Poblete**

CONICET-IDES/ IDAES-UNSAM

[lorena.poblete@conicet.gov.ar](mailto:lorena.poblete@conicet.gov.ar)

## SUBCONTRATADOS POR EL ESTADO

### *Trabajadores autónomos de la Administración Pública argentina (2002-2007)*

En 1995, la Administración Pública Nacional instaura un nuevo régimen de empleo temporario que se suma a los regímenes ya existentes. La novedad radica en que por primera vez los trabajadores autónomos pueden ser contratados de manera individual como prestadores de servicios. En este caso son subcontratados por el Estado como empresas unipersonales.

Este tipo de subcontratación implica un modo particular de “reparto de los riesgos y las responsabilidades” (Morin, 2000) que se traduce en una transferencia total de los riesgos laborales al trabajador autónomo. Tiene entonces que asumir el *riesgo del empleo* y el *riesgo social*. El primero, según Morin, podría resumirse en el riesgo de perder la seguridad del empleo. El segundo, implica el riesgo de perder las capacidades de trabajo. Desde 1998, el *riesgo social* puede ser cubierto en parte por el régimen de seguridad social para monotributistas. Por el contrario, lo que parece difícil de manejar es el *riesgo del empleo* que se amplifica dentro del marco normativo que regula los *Contratos de Locación de Servicios*..

El objetivo de esta comunicación es analizar, por un lado las implicaciones que tiene la relación de subcontratación que establece el Estado con los trabajadores autónomos; y por otro, la dimensión subjetiva de la sobre-exposición al *riesgo del empleo* que experimentan los trabajadores autónomos subcontratados por el Estado. A través del análisis de 18 trayectorias

laborales, construidas a partir de múltiples encuentros a lo largo de 5 años (2002-2006), nos proponemos estudiar la manera en la que los individuos se enfrentan y asumen la fuerte inestabilidad laboral que el estatuto de trabajador autónomo les impone.

El período de análisis elegido, 2002-2007, se corresponde con el momento en el que se desarrolló el trabajo de campo, así como también, con el período para el cual se cuenta con datos cuantitativos que permiten caracterizar a los trabajadores y a los contratos. Si bien los trabajadores “independientes dependientes” aparecen en la Administración Pública Nacional en 1995, no hay datos sobre su participación durante los primeros 7 años de vigencia de este régimen contractual. Los datos disponibles son aquellos producidos por la Oficina Nacional del Empleo Público (ONEP), y documentan solo ese período.

Otra razón que justifica la elección de ese período, es la dinámica misma del uso de los *Contratos de Locación de Servicios* en la Administración Pública Nacional. A partir de 2007, por un cambio en la reglamentación, el número de contratados en estas condiciones es marginal en la Administración Pública. Entre 2003 y 2005, los trabajadores autónomos alcanzan sus mayores niveles de participación, sobre todo se expanden los perfiles administrativos. Pero desde 2005<sup>1</sup>, los trabajadores realizando tareas administrativas que perciben bajos niveles de ingreso pasan a ser contratados como asalariados de planta transitoria. Solo los trabajadores con perfiles profesionales pueden ser contratados a través de *Contratos de Locación de Servicios*. En consecuencia, en 2006 y 2007, el volumen de trabajadores autónomos se reduce considerablemente, representando apenas un tercio del correspondiente a 2002-2005.

Esta comunicación está organizada en tres secciones. En la primera sección – *subcontratados por la Administración Pública*– se presenta la especificidad de los *Contratos de Locación de Servicios* propuestos a los trabajadores autónomos. En la segunda sección – *los riesgos de la subcontratación*– se analiza, desde la perspectiva de los riesgos, las implicaciones que tienen para los trabajadores ese tipo de inscripción en el mercado de trabajo. En la tercera sección – *el peso del riesgo del empleo*– se analiza, a través de las trayectorias laborales, la percepción de ese riesgo y las estrategias que desarrollan los trabajadores autónomos para asumirlo con los recursos de los que disponen. El trabajo termina con una conclusión relativa a las implicaciones más generales que tiene el uso extendido de la categoría trabajador autónomo.

---

<sup>1</sup> Decreto 707/05 (B.O. 23/06/2005)

## 1. Subcontratados por la Administración Pública

En 1995, en el marco de la reforma del Estado, se autoriza por primera vez la contratación directa de trabajadores autónomos. A través de la reglamentación del uso de *Contratos de Locación de Servicios*<sup>2</sup>, se instaura un nuevo estatuto de trabajador temporario. El decreto 92/95<sup>3</sup> establece un régimen de contratación diseñado principalmente para incorporar a profesionales en calidad de consultores a tiempo parcial, en programas financiados por organismos internacionales. El régimen también contempla la posibilidad de contratar servicios administrativos. Al tratarse de un régimen de contratación temporaria, debe respetarse el principio de causalidad objetiva. Es decir, es necesario demostrar que las tareas asignadas a los trabajadores temporarios son extraordinarias, y por consiguiente no pueden ser realizadas por trabajadores permanentes.

Este régimen es concebido como un régimen de contratación marginal. El Ejecutivo autoriza su uso solamente en las jurisdicciones que tienen autonomía en la gestión de su personal: los ministerios, las secretarías de ministerios y la casa militar<sup>4</sup>. Además, el número de contratados no puede superar el 20% del personal de planta de la jurisdicción contratante<sup>5</sup>. En 2001, el decreto 92/95 es reemplazado por el 1.184/01<sup>6</sup> que suspende la firma *Contratos de Locación de Servicios* durante un año, y prohíbe la contratación de personal administrativo. Sin embargo, autoriza a todas las jurisdicciones de la administración pública a utilizarlos una vez que expire la suspensión. Por consiguiente, a partir de 2002, todas las jurisdicciones de la Administración Pública Nacional empiezan a utilizar los *Contratos de Locación de Servicios*. A pesar de la prohibición, los trabajadores autónomos contratados como administrativos son mayoritarios entre 2002 y 2005 (60% del total de trabajadores contratados). Estos trabajadores se encuentran en las categorías inferiores de la jerarquía y sus honorarios promedio representan menos de un tercio de los de las categorías superiores. En 2005, el honorario promedio de los administrativos es de \$ 900 mensuales, siendo de \$ 3.100 el de los consultores; y de \$ 1.500 el promedio del conjunto de las categorías. Al final de ese período, los signatarios de *Contratos de Locación de Servicios* superan el 64% del personal de planta incluido en el Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (ONEP, 2003-2008).

---

<sup>2</sup> Por un análisis de la reglamentación relativa a la evolución de los *Contratos de Locación de Servicios*, ver: Poblete, Lorena (2010), "De la flexibilidad a la precariedad. Trabajadores independientes dependientes en la Administración Pública Nacional (1995-2007)", VI Jornadas de Sociología de la UNLP.

<sup>3</sup> Decreto 92/95 (B.O. 24/01/1995).

<sup>4</sup> Decreto 101/85, art. 1 (B.O.16/01/1985).

<sup>5</sup> Decreto 92/95, art. 6. En 2008, el decreto 2345/08 que reemplaza al 1.184/01 establece el límite autorizado de contratados al 15% del personal de planta (D.2345/08, art. 7).

<sup>6</sup> El Decreto 1.184/01 (B.O. 25/09/2001).

Esto significa que este régimen, diseñado para incorporar de manera esporádica a un pequeño número de profesionales autónomos como consultores a tiempo parcial, en la práctica permitió la integración masiva de trabajadores autónomos para realizar principalmente tareas administrativas de carácter permanente.

Según el modelo propuesto en el Decreto 92/95<sup>7</sup>, en el momento de la firma del contrato, *“el contratado manifiesta encontrarse incorporado al Sistema Previsional, y afirma que efectúa y continuará efectuando sus aportes previsionales durante la duración del contrato”* (cláusula 5). Tratándose de un contrato firmado por un trabajador autónomo, el empleador *“no asume responsabilidad alguna sobre los seguros de vida, enfermedad, accidentes de viajes u otros seguros que pudieran ser necesarios o convenientes a los fines del cumplimiento del presente contrato”* (cláusula 2). En consecuencia, el empleador queda liberado de *“toda obligación referida a aspectos previsionales, asistenciales y/o de coberturas médicas”* (cláusula 5).

Los *Contratos de Locación de Servicios* son concebidos para contratar personal para proyectos específicos. Por lo tanto, la duración del contrato se establece en función del proyecto. Los servicios deben realizarse dentro del tiempo fijado en el contrato. Ya que:

*“queda establecido que este contrato no implica una expectativa o derecho a prórroga en beneficio del contratado, pudiendo ser prorrogado o renovado únicamente de común acuerdo entre las partes mediante la suscripción de otro contrato. La continuación en la prestación de los servicios, una vez operado el vencimiento del contrato, no implicará en modo alguno la tácita reconducción del mismo, aún cuando las tareas fijadas en los términos de referencia excedan el plazo del presente contrato”* (cláusula 3).

El contrato puede ser interrumpido si el programa pierde su fuente de financiamiento (cláusula 12), o si alguna de las partes lo desea, sin que esto de lugar a indemnizaciones (cláusula 8).

Desde que el uso de los *Contratos de Locación de Servicios* es reglamentado, la categoría trabajador autónomo se transforma en instrumento clave para una gestión flexible de recursos humanos. El Estado busca así dotar a la Administración Pública Nacional de una estructura móvil. Por consiguiente, la movilidad de los trabajadores aparece como en una característica indispensable. Esa movilidad propia de la relación laboral instaurada por los *Contratos de Locación de Servicios* y redefinida por la manera en que se utilizaron, pone a los trabajadores autónomos en una situación de inestabilidad jurídica y precariedad laboral (Poblete, 2011).

---

<sup>7</sup> El modelo de contrato que establece el Decreto 1.184/01 es prácticamente idéntico. Estas son cláusulas básicas a las que pueden agregarse otras en relación con la tarea específica (D.1.184/01, art.6 del Anexo I).

La precariedad laboral a la que dan lugar los *Contratos de Locación de Servicio* puede observarse a través del análisis de la inestabilidad de la relación laboral y de la desprotección social. La inestabilidad de la relación laboral se relaciona con la duración del contrato y con las condiciones de ruptura. Los contratos tienen una duración establecida, pero en la práctica, los límites del contrato parecen insalvables ya que puede romperse en cualquier momento y bajo cualquier pretexto, o por el contrario, ser renovado al infinito. A raíz de que la reconducción del contrato nunca tiene lugar antes que termine, la mayoría de los contratados siguen trabajando a la espera que el contrato sea renovado, aún si en la 3<sup>ra</sup> cláusula se explicita que el Estado no tiene ningún compromiso al respecto. Informalmente se ha establecido que esa es la condición de dicha renovación. Los trabajadores experimentan en ese punto lo que algunos autores han analizado como “chantaje al empleo” (Doroy, 1995; Aubert-Monpeysen, 1997). Asumen ese tiempo trabajado fuera de contrato como una condición, y al mismo tiempo como una apuesta. Saben que si el contrato no se renueva, no serán remunerados por ese tiempo trabajado.

Al tratarse de una contratación de prestadores independientes de servicios, el Estado en tanto que empleador no tiene ninguna obligación de declarar causales de ruptura del contrato, ni de pagar indemnizaciones. El contrato firmado por el trabajador autónomo está pensado como un contrato comercial más que como un contrato laboral. Esto significa que el costo de la gestión flexible de recursos humanos de la Administración Pública Nacional es asumido completamente por los trabajadores autónomos signatarios de *Contratos de Locación de Servicios*.

Como el trabajador acepta el estatuto de trabajador autónomo, el acceso a las protecciones sociales depende de su inscripción y sus aportes al sistema de seguridad social de autónomos y de monotributistas autónomos. Las contribuciones, en el caso de los autónomos, son responsabilidad del trabajador, y por consiguiente dependen de la solidez de su inserción en el mercado de trabajo, es decir de su capacidad para obtener ingresos de manera regular sobre la base de múltiples actividades (Poblete, 2008). Si bien no contamos con datos precisos sobre los trabajadores autónomos integrados a la Administración Pública Nacional, analizando el comportamiento contributivo de los autónomos en general (Schulthess & Lo Vuolo, 1992; MTESS & OIT, 2007), podemos imaginar que el acceso que tienen a las protecciones sociales es bastante limitado. En el caso de los trabajadores autónomos, entre 1999 y 2000, los que aportan representan alrededor de un 30% de los afiliados (SAFJP & Instituto Di Tella, 1999; MTESS, 2002). Este número desciende entre

2000 y 2007, donde los contribuyentes apenas llegan al 10% de los inscriptos (MTESS, 2002; ANSES, 2007). Por su parte, los monotributistas presentan mayores niveles de aportes que pueden explicarse por el menor costo de las contribuciones. Aún así, si tomamos como referencia el período 2000-2005 para el cual se tienen datos<sup>8</sup>, solo la mitad de los trabajadores inscriptos realiza sus aportes. Durante 2002 y 2003, como consecuencia de la crisis económica, menos del 30% de los afiliados paga el monotributo (Salim & D'Angela, 2006).

Además de la precariedad laboral, los *Contratos de Locación de Servicios* imponen una suerte de inestabilidad jurídica. Ésta no es el producto de un uso fraudulento de la categoría trabajador autónomo, pero sí de un uso distorsionado respecto al previsto por la ley de 1955<sup>9</sup> que la crea. No se trata de una violación trabajote la regulación laboral, ni de la instauración de un campo de ilegalidad, sino de un tipo de utilización *ah doc* que define una relación de trabajo “objetivamente ambigua”, es decir que no se trata del encubrimiento de una relación de trabajo (OIT, 2003: 30). Estoa trabajadores autónomos aún si están inscriptos en los registros de la seguridad social como trabajadores autónomos, no lo son verdaderamente. Pero tampoco son asalariados. Si bien se hace difícil definir si el trabajador goza de autonomía jurídica o si la relación laboral se caracteriza por la subordinación jurídica (Supiot, 2002), lo que parece evidente es que se establece una relación de dependencia económica frente al Estado, dado que es su único o principal empleador. Esto pone a los contratados en la posición de “trabajadores independientes dependientes” (OIT, 2003; OECD, 2000). Este estatuto se presenta como un modo específico de movilización del trabajo situado legalmente en la frontera entre el trabajo asalariado y el trabajo independiente, y que por consiguiente contiene rasgos de ambos estatutos (Müehlberger, 2007; Müehlberger & Bertolini, 2008; Poblete, 2008). En este caso de estudio, la estructura misma del “trabajo dependiente independiente” da lugar a una forma particular de inestabilidad jurídica se origina en la desresponsabilización del Estado en tanto que empleador y a la hiper-responsabilización del trabajador, contratado como autónomo (Poblete, 2008).

## 2. Los riesgos de la subcontratación

El análisis de las formas atípicas de empleo en general, y de las relaciones de trabajo “independiente dependiente” en particular, se presenta principalmente en clave de precariedad laboral. Esto parece lógico a la luz de las condiciones laborales que este tipo de modalidades

---

<sup>8</sup> Se excluyen los dos primeros años de aplicación de la Ley 24.977 (B.O. 06/07/1998) dado que las primeras incorporaciones al Régimen de Pequeños Contribuyentes se acompañaron con una alta tasa de aportes. En 1998, la totalidad de los inscriptos realizó sus aportes, y en 1999, el 71,2% (Salim & D'Angela, 2006).

<sup>9</sup> Ley 14.397 (B.O. 21/01/1955).

establecen. Numerosos son los trabajos empíricos que muestran que las cuatro dimensiones de la precariedad presentadas por Rodgers son constitutivas de estas formas de movilización del trabajo. Es decir, que se caracterizan por la inestabilidad propia de la imposibilidad de determinar la duración del trabajo; la ausencia de protecciones sociales; la inseguridad respecto de la regulación laboral; y la vulnerabilidad social y económica que implican los bajos salarios y/o la irregularidad de los ingresos (Rodgers, 1989: 3). El abordaje en términos de precariedad es básicamente descriptivo, y por ello deja poco lugar al análisis de la dinámica que caracteriza estas relaciones laborales. En cambio, la perspectiva jurídica de los riesgos permite comprender lo que está en el origen de la precariedad laboral observada. Siguiendo a Marie-Laure Morin, entendemos que “las transformaciones del empleo se traducen concretamente en la modificación del reparto de riesgos y de responsabilidades, cuya consecuencia es el aumento de las desigualdades y de la precariedad laboral” (Morin, 2000: 731).

La propuesta analítica de Marie-Laure Morin se basa en el concepto de reparto de riesgos y responsabilidades. Es este reparto el que pone en tensión los distintos actores involucrados en el sistema social del trabajo. Según la jurista francesa, los diferentes tipos de relaciones laborales pueden ser analizados a través de una misma grilla que pone en evidencia sus similitudes y diferencias, pero sobre todo permite comprender la especificidad de las relaciones que se encuentran en esa “zona gris” entre el trabajo asalariado y el trabajo independiente (Supiot, 2000).

El riesgo, desde el punto de vista jurídico, comprende por un lado lo aleatorio, y por otro, el daño causado por un evento, daño que debe ser asumido por quien se considera responsable (Morin, 2000). El modelo de análisis propuesto por Marie-Laure Morin<sup>10</sup> se estructura en función de cuatro tipos de riesgos: el *riesgo económico*, el *riesgo del empleo*, el *riesgo físico del trabajo* y el *riesgo social*.

El *riesgo económico* se relaciona con los cambios en el mercado de productos y con la calidad del trabajo efectuado. Es decir, que está compuesto a su vez por dos formas del riesgo: el *riesgo empresarial* y el *riesgo de la prestación laboral*. El *riesgo empresarial* tiene que ver con la evolución de los mercados, con los cambios tecnológicos, con las transformaciones en los modos de consumo, con las modificaciones de las regulaciones comerciales, etc. Por su

---

<sup>10</sup> El trabajo de Marie-Laure Morin no es muy conocido en el mundo hispánico dado que prácticamente no ha sido traducido. Es por ello que nos parece pertinente extendernos en el desarrollo de su propuesta analítica. Este desarrollo es necesario para poder poner en discusión el caso que aquí nos ocupa.

parte, el *riesgo de la prestación laboral* es el que se relaciona con la ejecución del trabajo del cual depende la calidad del producto. El primero se enmarca en el mercado de productos, y el segundo en el mercado de trabajo (Morin, 2000: 732).

El *riesgo del empleo* tiene que ver con la seguridad del empleo, es decir con la continuidad de la relación laboral dentro de la organización productiva. El tercero, el *riesgo físico del trabajo* está relacionado con la seguridad que permite el cumplimiento real de la actividad: la higiene del lugar de trabajo, la seguridad en el ejercicio mismo de la actividad y la prevención de accidentes de trabajo. Por último, el *riesgo social* tiene su origen en la pérdida o disminución de la capacidad de obtener ingresos. Se relaciona con los riesgos sociales que dieron origen al sistema de seguridad social: enfermedad, envejecimiento, discapacidad y pérdida de empleo. También pueden ser incluidos otro tipo de prestaciones, como las asignaciones familiares, ayuda para estudio, subvenciones para el cuidado de niños, etc. (Morin, 1999: 33-34).

El sistema de empleo que se desarrolló durante el siglo XX, está estructurado sobre la base de una convención particular de reparto de riesgos y responsabilidades: la convención establecida por el contrato de trabajo. El contrato de trabajo asalariado define un intercambio particular entre un empleador y un trabajador. El trabajador intercambia subordinación por seguridad (Supiot, 1999, 2002) Esto significa que el *riesgo económico* es asumido completamente por el empleador, tanto en lo que concierne al *riesgo de la empresa* como al *riesgo de la prestación laboral*. “El asalariado que pone su fuerza de trabajo a disposición del empleador no corre el riesgo de la empresa; acepta la subordinación a cambio de cierta seguridad basada en los mecanismos de la solidaridad colectiva, sean éstos la seguridad social o las normas de protección del trabajo y el empleo” (Morin, 2005: 13).

En el caso del trabajo independiente, el trabajador es al mismo tiempo el empleador y el ejecutor de la actividad. Es decir que soporta todo el *riesgo económico*, porque asume al mismo tiempo el *riesgo empresarial* y el *riesgo de su propia prestación laboral*. Es por ello que se habla de autoempleo (Morin, 2000: 734). En lo que respecta al *riesgo del empleo*, la estabilidad o continuidad de su trabajo depende de su prestación. En este caso, el *riesgo del empleo* y de *la prestación laboral* se superponen porque es imposible diferenciar el trabajo del producto obtenido con ese trabajo (Morin, 1999: 33). En lo que respecta al *riesgo físico del trabajo*, si el trabajador independiente desarrolla su actividad en la empresa que lo contrata, es asumido por el comprador de servicios. Si, por el contrario, su actividad se desarrolla en un lugar propio, debe hacerse cargo. El *riesgo social* es asumido parcialmente de

manera solidaria a través de la participación en el sistema de seguridad social. La diferencia mayor es que el trabajador, al ser él mismo su empleador, es el único responsable de las contribuciones sociales. En síntesis, el trabajo independiente implica una nueva convención de reparto de riesgos y responsabilidades, donde la carga mayor la asume el trabajador autónomo.

La situación de los “trabajadores independientes dependientes” es asimilable en varios aspectos a la de los trabajadores independientes. Pero ella resulta del desfase entre el modo de coordinación de la actividad y la forma contractual elegida por las partes. Esto pone en cuestión la validez de la calificación contractual. Es por ello que se presenta como una relación de trabajo “objetivamente ambigua” respecto del cual la calificación elegida resulta inapropiada (OIT, 2003). La importancia de la calificación radica en el hecho que determina el régimen al que están sometidos los trabajadores y las consecuencias que el derecho le atribuye (Lyon-Caen, 2006: 92).

En el caso concreto de los contratados por la Administración Pública Nacional en calidad de prestadores individuales de servicios, el modo de coordinación de la actividad es, en la mayoría de los casos, idéntico al de los trabajadores asalariados. Los contratados responden a las órdenes de un superior que define la organización de las tareas. Aún si algunos de los trabajadores entrevistados nos comentaron que tenían cierta autonomía en la gestión de su trabajo, ésta no llega a cambiar la definición misma de la organización de las actividades. La autonomía mencionada aparece también en el caso de trabajadores de planta permanente que tienen cargos de responsabilidad en la misma Administración Pública Nacional. Esa mayor autonomía en la gestión de las tareas forma parte de lo que la literatura ha presentado como el carácter positivo de la evolución de las prácticas en el seno de la relación de trabajo subordinado (Supiot, 1999: 36).

En término de remuneraciones, el contratado es pagado como si fuera asalariado. Recibe un monto fijo, independientemente del resultado de su trabajo. Es decir, que no soporta el riesgo de la prestación ya que es asumido por el empleador (Morin, 1999). Al igual que el trabajador asalariado, el signatario de un *Contrato de Locación de Servicios* se encuentra en una situación de dependencia económica respecto del Estado. Este tipo de dependencia puede definirse, según Virassamy, como una característica de las personas que por su actividad están ligadas por contratos de exclusividad con un tercero del que perciben lo esencial de sus ingresos profesionales (Virassamy, 1989). En el caso de los contratados por la Administración Pública, la dependencia no está dada por la exclusividad porque los *Contratos de Locación de*

*Servicios* establecen una relación laboral a tiempo parcial<sup>11</sup>, lo que se presupone la existencia o posibilidad de realizar otras actividades profesionales en paralelo. Sin embargo, frente al análisis de los casos reales, se observa que, para la mayoría de los trabajadores, la inserción laboral en la Administración Pública representa el empleo principal, siendo las otras inscripciones en el mercado de trabajo muy irregulares.

Tal como lo subraya Marie-Laure Morin, ante una situación de dependencia económica es importante analizar tanto el origen de la situación de dependencia, como el grado de dependencia económica (Morin, 1999: 61). En el caso de los subcontratados por el Estado argentino, el grado de dependencia económica está determinado por el nivel de ingresos. Si bien los *Contratos de Locación de Servicios* proponían a las categorías superiores (consultor A y consultor B) honorarios mayores a los que estos profesionales podían acceder en el sector privado, la mayoría de los contratados se encontraba, durante el período bajo estudio, en las dos categorías inferiores. Es decir que, por ejemplo en 2005, sus honorarios promedio eran de \$ 900 mensuales. Ese nivel de ingresos es sólo un 30% superior al salario mínimo vital y móvil de ese año. Es por ello que el Poder Ejecutivo decide trasladar a planta transitoria<sup>12</sup>, en calidad de asalariados, a todos los trabajadores con perfiles administrativos, que perciben honorarios menores a \$ 1.512<sup>13</sup>. La línea que el Estado establece como divisoria entre aquellos que considera en un grado insostenible de dependencia económica y aquellos que estima que pueden asumir esa situación, se va modificando a lo largo del tiempo. En 2006, el monto correspondiente a los honorarios de referencia es de \$ 2.264<sup>14</sup>; y en 2008 de \$ 3.041<sup>15</sup>. Estos montos representan casi tres veces el salario mínimo, vital y móvil para esos años. Lo que en principio, respecto del monto fijado en 2005, representaría un menor grado de dependencia económica<sup>16</sup>. Esto deja pensar que el Estado busca reducir la dependencia de los trabajadores autónomos con *Contratos de Locación de Servicios*<sup>17</sup>. Aún si no aparece presentado de manera explícita en la reglamentación, la dependencia económica que resulta

---

<sup>11</sup> Esta constatación surge de las entrevistas realizadas. La Oficina Nacional del Empleo Público que concentra los datos existentes sobre los signatarios de *Contratos de Locación de Servicios* no ha publicado información alguna sobre el número de horas semanales que representan los contratos.

<sup>12</sup> Decreto 1421/02 (B.O. 09/08/2002)

<sup>13</sup> Decreto 707/05 (B.O. 23/06/2005)

<sup>14</sup> Decreto 2031/06 (B.O. 24/01/07)

<sup>15</sup> Decreto 480/08 (B.O. 28/03/2008)

<sup>16</sup> Tomamos el salario mínimo, vital y móvil como referencia, aún sabiendo que es una referencia normativa producto de la negociación entre las partes representadas en el Consejo Nacional del Salario Mínimo Vital y Móvil, y que por consiguiente, no refiere a la capacidad de compra de esos salarios.

<sup>17</sup> Por un análisis de la relación entre los ingresos y la dependencia económica, ver: Poblete, Lorena (2012).

de los bajos ingresos, es reconocida como fundamento de la situación de vulnerabilidad que experimentan los trabajadores independientes dependientes.

La convención de reparto de riesgos y responsabilidades que establecen los *Contratos de Locación de Servicios* deja al trabajador autónomo sobreexposto al *riesgo del empleo* y al *riesgo social*. Por un lado, porque no existe nada en la regulación que lo proteja frente a la interrupción del contrato. Dadas las características de los *Contratos de Locación de Servicios*, el *riesgo del empleo* se traduce también en la búsqueda de renovación de los contratos por tiempo determinado. En lo que respecta al *riesgo social*, como ya dijimos, una parte puede ser asumida colectivamente a través del sistema de seguridad social autónomos, que para el caso de los monotributistas agrega la cobertura social al beneficio previsional. Sin embargo, los bajos ingresos y la irregularidad de los mismos comprometen la regularidad de los aportes, y por consiguiente, limitan la obtención de beneficios.

Sin lugar a dudas, lo que hace problemático al estatuto de trabajador independiente dependiente bajo el régimen de *Contratos de Locación de Servicios* es ese desfase entre el modo de coordinación de la actividad y la calificación de la relación laboral dadas las obligaciones que establece y los derechos que no garantiza. El estatuto de trabajador autónomo presupone un actor con mayor autonomía jurídica y económica de la que tienen en realidad los contratados. Esto pone a estos trabajadores “independientes dependientes” en una situación de inestabilidad jurídica que se traduce en una posición de vulnerabilidad frente a los riesgos inherentes a la relación laboral en la que se inscriben. En su calidad de prestador de servicios, el trabajador independiente es considerado como una empresa unipersonal. Lo que surge como interrogante es de qué manera ese trabajador, convertido en un “yo S.A.” (Morin, 1999: 28) es capaz de afrontar los riesgos de su actividad laboral, principalmente el riesgo del empleo.

### **3. El peso del riesgo del empleo**

La elección de firmar un *Contrato de Locación de Servicios* responde, para la mayoría de los trabajadores entrevistados, a la voluntad de insertarse de manera estable en el mercado de trabajo. Cuando los jóvenes profesionales se acercan al sector público esperan obtener la estabilidad del empleo que solo el sector público puede proporcionar. Sin embargo, buscando la estabilidad en su forma más acabada caen en la trampa de la independencia dependiente. Se encuentran realizando una actividad como cuasi-asalariados, pero obligados a asumir los riesgos propios del trabajo independiente.

Como ya mencionáramos, el *riesgo del empleo* en el caso de los signatarios de *Contratos de Locación de Servicios* está marcado por las condiciones de ruptura del contrato y la corta duración de los mismos. En lo que respecta a las condiciones de ruptura del contrato, estas se presentan como una amenaza, no inminente, pero latente. Por ejemplo Ana, una de nuestras interlocutoras nos comentaba en 2002:

*“Y no sé. Es como incierto. Yo después, justamente, de estar dos años o tres años ad honorem logré entrar en un programa social. Que era lo que yo quería. En un programa del Estado, donde tengo 12 horas semanales contratadas. Es un programa de maltrato infantil. Me gustaría poder proyectarme en eso. Es un campo que me gusta, y me gustaría proyectarme en eso pero tengo un contrato (justamente no soy personal de planta) que se renueva cada tres meses, donde dice en cada una de las cláusulas que me pueden echar bajo cualquier concepto, y que cada vez que hay un ajuste o llega fin de año se resuelve si el programa continúa o no continúa. Si se achica el presupuesto. En este momento, estamos por ejemplo a 6 de enero, mi contrato era hasta el 31 de diciembre y yo todavía no renuevo el contrato. Estoy trabajando esta semana pero no sé si me lo van a renovar o no. Si me lo renuevan va a ser por dos meses. Dentro de dos meses voy a volver a estar sin saber si me lo renuevan o no. Entonces, es como difícil, decir cuales expectativas tengo.”*

El saber que el Estado en tanto que empleador puede echarlos en cualquier momento y sin ninguna razón genera incertidumbre y desconfianza. Muchos comentaron la sensación de vulnerabilidad al leer esa parte del contrato y tener que firmarlo. Como nos comentaba otro entrevistado: *“yo lo leí y me decía que esto está mal, ¡cómo te pueden hacer firmar esto! Y nada, lo firmé igual. Llegados a este punto muchas opciones no hay.”* Sin embargo, al preguntarles sobre casos concretos de ruptura de contrato, ninguno de los trabajadores entrevistados pudo dar ejemplos. La ruptura del contrato se presenta más como una virtualidad que como una posibilidad real. Lo que representa la mayor fuente de incertidumbre respecto de la relación laboral es la renovación del contrato. En ese caso sí existe la certeza que de un día determinado el contrato deja de tener vigencia. Ese día la relación laboral se rompe, y lo que queda es esperar técnicamente la firma de un nuevo contrato. Como lo explica Ana, esta incertidumbre no desaparece en el momento de la firma del nuevo contrato, sino que permanece por la dinámica misma de los contratos de muy corta duración y la manera en la que se los renueva.

En 2002, el 10% de los contratados tenía un contrato menor a 4 meses, y el 25% de estos trabajadores tenía un contrato de un mes de duración. Los contratados por 6 meses apenas alcanzaban el 7,4% del total. Por su parte, los contratados por 9 meses representaban el 8,9% del total, y los por 10 meses el 22,8%. Los trabajadores que tenían un contrato anual, si bien eran mayoritarios, solo representaban el 41,2% del total (ONEP, 2005). El volumen de los contratos de 10 meses responde a la estrategia de no pagar los dos meses de verano, es

decir no pagar vacaciones. Efectivamente, el tipo de contrato no contempla el derecho a vacaciones pagas, la manera de resolverlo es ajustando la duración del contrato.

Cuadro 1: *Contratos de Locación de Servicios* por duración y por años (ONEP, 2003, 2005, 2008).

meses	2002	2003	2007
1	2,4%	1%	2,5%
3	2,9%	1,5%	1,2%
6	7,4%	8,2%	13,1%
10	22,8%	1,4%	1,9%
12	41,2%	68,7%	62,3%

A partir de 2003, los contratos empiezan a tener una duración mayor. La mayoría de los trabajadores (68,7%) tenían un contrato anual. La modalidad 10 meses se vuelve insignificante. Los contratados por 6 meses se mantienen estables (8,2%), y disminuyen enormemente los contratados por 1 y 3 meses (1% y 1,5% respectivamente). Al final del período bajo estudio, la tendencia sigue siendo la misma: los contratos anuales son mayoritarios, y los contratos semestrales representan alrededor del 10% de los contratados. En 2007, la mayoría de los trabajadores autónomos tiene un contrato anual (62,3%), 13,1% un contrato semestral, y los que firmaron contratos menores a 3 meses representan menos del 4%.

Cuando hablamos con los signatarios de *Contratos de Locación de Servicios*, nos damos cuenta que la duración fijada en el contrato de trabajo es percibida de manera diferente según sea que los trabajadores están recién trabajando en el sector público o si ya llevan un tiempo. La permanencia en el mismo puesto, si bien no es una garantía de la renovación del contrato, cambia la percepción de los límites temporales establecidos por los contratos. Por ejemplo Soledad (psicóloga, 29 años) comenzó a trabajar en la municipalidad de una capital de provincia en el marco de un programa de ayuda psicológica a recolectores municipales. Ella nos contaba en 2002:

*“Cuando miré mi contrato, me empecé a reír como loca... Los de tesorería debieron pensar que era la típica psicóloga loca (se ríe enérgicamente). No lo podía creer, te juro que no lo podía creer. Había tenido una cantidad de entrevistas, y había tenido que mover cielo y tierra para tener un contrato ¡de un mes! ¿Me entendés? ¡Un mes! Explicame eso. ¿Cómo puede ser? ¡Es totalmente absurdo! Pensé que era un chiste y largué la carcajada. Mirá que estamos armando un programa de sostén psicológico, y no nos van a echar en medio del baile. No ganan nada con eso, es obvio. Pero bueno, eso no cambia el hecho de que cada fin de mes yo no sé si tengo que salir a buscar trabajo.”*

Un año más tarde, con el mismo humor que manifestó en la entrevista anterior, nos aclara:

“y sí, todavía firmo un contrato todos los meses (lanza una carcajada). ¿No es gracioso? Me contrataron para trabajar con los recolectores municipales porque no logran entender cuales son las razones por las que no se comprometen con su tarea, y ahí después me entero que a ellos también les hacen estos contratos basura. No por un mes, pero por tres meses. ¿Podés creer? Tenía unas ganas de decirle a mi jefa: ya sé por qué no se compromete... (vuelve a reírse a carcajadas) ¿Cómo pueden comprometerse si no saben hasta cuándo van a estar acá? Después entendí. La fecha que marca el contrato es solo un cosa formal. Y no quiere decir nada. Y no sirve para nada. Mirá, estamos todavía por acá... (se ríe a carcajadas). Los recolectores y yo, todavía estamos por acá. Y la verdad es que dudo mucho de que se vayan a deshacer de nosotros en lo inmediato. Entonces, no sé vos qué pensás...¿por qué nos siguen haciendo firmar estos contratos ridículos?”

La duración fijada en el contrato es entonces completamente minimizada por los trabajadores autónomos que ocupan el mismo puesto desde hace años. Como nos explica Soledad, la duración establecida en el contrato parece ser una formalidad. No tiene ninguna consecuencia real. Sin embargo, dadas las características de la relación laboral, ella no tiene ninguna garantía de que la supuesta renovación tendrá lugar. A pesar de que conservar ese puesto haya solidificado su compromiso con el empleador, se trata de una relación laboral totalmente flexible.

La percepción de la renovación de los contratos depende, tanto del tiempo pasado en la administración pública en calidad de contratados, como del lugar que ocupan los trabajadores en la estructura administrativa. La incertidumbre asume diferentes dimensiones dependiendo de la posición jerárquica del trabajador. Disminuye cuando el signatario se encuentra en un puesto de alta responsabilidad, si bien son esos trabajadores los que firman los contratos más cortos. En 2003, el 23% de quienes se encontraban en la primera categoría habían firmado un contrato de un mes, y el 16% un contrato de 3 meses. Sólo el 18% había firmado un contrato superior a 6 meses (ONEP, 2005). El nivel de compromiso en los proyectos funciona como una especie de coseguro, según los entrevistados. “Yo soy directora de un proyecto de formación, si no me renuevan, no hay proyecto. Al menos por un rato”, nos explica Marina<sup>18</sup>. “Uno al final se vuelve necesario”, agrega riéndose.

El *riesgo del empleo* que aparece claramente enunciado en el *Contrato de Locación de Servicios*, en la práctica resulta menos evidente. Dado que la renovación de los contratos está casi asegurada, la inestabilidad producida por la ruptura del contrato sin indemnización y por la determinación del contrato no parecen tener demasiada significación para los trabajadores. Como recuerda Soledad: “La fecha que marca el contrato es solo un cosa formal. Y no quiere

<sup>18</sup> Marina trabaja en el ministerio de Educación de una provincia, como consultante B. Cuando la entrevistamos acababa de terminar su doctorado en historia. Luego siguió trabajando en la Administración Pública hasta que consiguió un puesto como personal de planta en otra jurisdicción. Actualmente, de manera esporádica, realiza trabajos de consultoría para ese mismo ministerio en calidad de monotributista.

*decir nada. Y no sirve para nada*". Si bien en los hechos la firma sucesiva de contratos establece una cierta estabilidad, no es comparable a la seguridad del empleo. Es por ello que, aún minimizando ese riesgo, los contratados buscan multiplicar sus actividades para compensar la inseguridad propia de ese estatuto. Dado que los *Contratos de Locación de Servicios* son contratos a tiempo parcial, la posibilidad de desarrollar otras actividades reduce parte del riesgo.

En vistas a compensar o limitar el *riesgo del empleo* los trabajadores independientes dependientes insertos en el sector público utilizan principalmente dos estrategias: la multiplicación de actividades y la familiarización.

La multiplicación de actividades permite diversificar las fuentes de ingresos, y por consiguiente, disminuir el peso del *riesgo del empleo* del contrato firmado con el Estado. La pluralidad de inserciones laborales, o lo que es lo mismo, la multiplicidad de clientes, es el modo de gestión típico del trabajo independiente. Es esta multiplicidad de clientes e inserciones la que produce una continuidad de la actividad en el tiempo y procura una cierta regularidad en los ingresos. Sin embargo, lo que para los trabajadores autónomos se presenta como una pluralidad de clientes a los que prestan el mismo servicio, en el caso de los "independientes dependientes" se transforma en una acumulación de actividades diferentes, desarrolladas en distintos sectores de actividad, bajo distintos tipos de estatutos. La pluriactividad aparece entonces como un compromiso entre la seguridad que se busca obtener y los riesgos que se es capaz de asumir. Puede traducirse en una doble inscripción, en el sector privado y en el sector público. Pero también puede implicar que el trabajador deba asumir al mismo tiempo el estatuto de asalariado, el de trabajador autónomo, y el de independiente dependiente.

La pluri-actividad se impone poco a poco como un modelo estandarizado de participación en el mercado de trabajo, donde se observa una especie de naturalización de la precariedad, sobre todo en el discurso de los trabajadores más jóvenes. El desafío es entonces el de multiplicar tanto como sea posible las inscripciones en el mercado de trabajo, aún si se trata de inscripciones bajo estatutos precarios. En efecto, en un mercado de trabajo sometido a un "régimen de precarización" (Castel, 2007), los trabajadores se contentan con una situación en la que la pluriactividad procura una estabilidad precaria, o lo que podríamos denominar un tipo de inestabilidad manejable.

Frente a la imposibilidad de asumir individualmente el peso de la independencia dependiente, la gestión de los riesgos adquiere una dimensión colectiva. Sin embargo, el

colectivo no está compuesto por el conjunto de los contratados por la Administración Pública, ni por el conjunto de trabajadores autónomos, sino por la familia. La gestión de la independencia dependiente se transforma en una gestión familiar de la precariedad de situaciones laborales. Más exactamente, se trata de una gestión de los riesgos a nivel del hogar. En algunos casos, se busca que uno de los cónyuges tenga una inserción laboral estable para que el *riesgo del empleo* bajo *Contratos de Locación de Servicios* pueda ser minimizado. En otros, se establece un equilibrio inestable con la multiplicación de inscripciones precarias o estables de los distintos miembros de la familia. En todos los casos, la firma de un *Contrato de Locación de Servicios*, más allá de la forma contractual propuesta, genera la expectativa de una inserción estable en la Administración Pública. Es decir que la sobre-exposición al *riesgo del empleo* en el presente, se espera que sea compensada con la estabilidad propia del empleo público. De hecho, varios de los entrevistados, luego de haber sostenido esa inscripción laboral incierta por un tiempo logran ingresar como personal de planta. Soledad nos contaba en 2004:

*“Si bien al principio tenía miedo de que no me renovaran el contrato de un mes al otro, ese trabajo resultó ser muy estable (larga una carcajada). ¡Una estabilidad inesperada! (se ríe nuevamente). Ya sé, me vas a decir que me quejé todo el tiempo de los contratos y ahora me quejo de que me propusieron pasar a personal de planta transitoria. Pero, ¿vos sabías que el personal transitorio puede ser echado en cualquier momento? ¿Lo sabías? ¿No es increíble? Estaba esperando la confirmación, pero mirá lo que fue... En tanto que personal transitorio voy a tener vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares, obra social, salvo que me pueden echar en cualquier momento, y el salario es menor al que tengo ahora. Igual voy a aceptar. No es un buen momento para andar con historias...”*

La gestión del *riesgo del empleo* aparece entonces como una situación transitoria donde a través de estrategias individuales o colectivas puede asegurarse una continuidad laboral que procura ingresos regulares. En algunos casos, el período de mayor vulnerabilidad al *riesgo del empleo* es seguido por una inserción más estable (aún sin garantías legales) en la Administración Pública. Algunos de los trabajadores entrevistados a lo largo de estos 5 años permanecieron trabajando como contratados, pero firmando contratos anuales. Otros, se insertaron como planta permanente. En este punto el lugar ocupado en la Administración Pública se vuelve un puesto pivote que permite sostener el *riesgo del empleo* relativo a las otras formas de inserción laboral.

\*\*\*\*\*

Si bien desde su creación, la categoría “trabajador autónomo” es utilizada de manera no conforme a la reglamentación, se constata, desde los años 90, la institucionalización de este

uso heterodoxo. Si, antes esa categoría permitía evadir el derecho del trabajo y contratar a “asalariados encubiertos” o integrar en las empresas “falsos independientes”, hoy permite la legalización de formas de empleo independiente dependiente.

Pero la particularidad de la utilización heterodoxa de la categoría “trabajador autónomo”, es que legaliza una suerte de desnaturalización de la noción del trabajo independiente, lo que conlleva la legitimación de otra convención de reparto de riesgos y responsabilidades. Esta nueva convención se caracteriza (como aquella sobre la que se construye la relación salarial) por una repartición desigual de riesgos y responsabilidades. Sin embargo en este caso, contrariamente a la convención propia del trabajo asalariado, es el trabajador el que asume la mayor parte de ellos. En efecto, ahí donde el estatuto de asalariado logra conciliar libertad con seguridad, el estatuto de trabajador autónomo asume libertad y responsabilidad (Barthélemy, 1996).

Sin embargo, dado que la figura del trabajador autónomo aparece desnaturalizada, este modo de reparto de los riesgos y las responsabilidades se vuelve problemático. Lo que resulta problemático es que la mayoría de los casos los trabajadores no disponen de recursos necesarios para protegerse contra los riesgos propios de ese modo de inserción en el mercado de trabajo. Se ven entonces confrontados a una forma inédita de precariedad en empleo que se acompaña de una importante fragilidad social.

Esas transferencias de responsabilidades y riesgos desde el empleador hacia el trabajador independiente dependiente se desarrolla en el contexto de un proceso de individualización de las relaciones laborales. Ese proceso va a dar entonces un contenido moral al estatuto que estructura esta forma particular de movilización del trabajo. En efecto, el estatuto de trabajador autónomo adquiere un cierto reconocimiento social cuando se pone el acento en la libertad que procura al trabajador. Dado que ese estatuto hace del trabajador su propio empleador, le permite desarrollar libremente su actividad profesional. El trabajo autónomo se presenta como una forma de movilización del trabajo hecha a medida, y por consiguiente, en concordancia con las expectativas individuales. Es por ello que es considerado como el arquetipo positivo de la individualización de las relaciones laborales.

Sin embargo, dado que el estatuto de trabajador autónomo aparece igualmente al servicio de una flexibilización máxima de las relaciones de trabajo, cuando se pone el acento en el peso de las responsabilidades que caen sobre el trabajador, la percepción del estatuto se vuelve ambivalente. El estatuto de trabajador autónomo no aparece entonces exclusivamente como un estatuto que uno elige para lograr autorealización en la vida profesional, sino que

puede también ser considerado un estatuto que se sufre con el fin de conseguir un lugar, aún si precario, en el mercado de trabajo.

Porque están expuestos a las exigencias propias al proceso de individualización, todos los trabajadores -pero particularmente los trabajadores autónomos- se encuentran ante la obligación de demostrar su capacidad de ser móviles, adaptables, creativos, disponibles. Cada individuo debe ser capaz de asumir la incertidumbre dentro de una trayectoria profesional que se ha vuelto discontinua. Debe convertirse en un “empresario de sí mismo” (Castel, 2004: 44). Pero, como recuerda Robert Castel, los individuos no están todos armados de la misma manera para hacer frente a las exigencias de individualización, dado que no disponen de soportes sociales idénticos (Castel, 2001). Para algunos, esas exigencias de responsabilidad y autonomía se revelan liberadoras. Para otros, ellas son fuertemente limitantes dado que se encuentran en el origen de la vulnerabilidad social.

Si los intereses divergentes del conjunto de actores convergen tan fácilmente hacia la cuestión de la legalización de una utilización desnaturalizada de la categoría trabajador autónomo, es también porque ese uso se acomoda bien al funcionamiento de un mercado de trabajo habituado a evitar de manera “casi cotidiana” la legislación laboral.

Por consecuencia, la desestabilización de las relaciones de trabajo, que se pretende como una forma de individualización de las relaciones de trabajo, parece aquí alcanzar su paroxismo. No solo asistimos a la decolectivización de las relaciones de trabajo, sino también nos encontramos frente a la institucionalización de la igualdad entre actores que se encuentran en posiciones asimétricas. En este uso particular de la categoría trabajador autónomo, gracias a una suerte de ficción legal, el empleador –disfrazado de cliente– y el trabajador –promovido a empresario– parecen ocupar posiciones simétricas. Gracias a esa simetría ficticia, el empleador y el trabajador se comprometen en una relación que deja de estar enmarcada en un contrato de trabajo para definir una relación de servicio. De esta manera, la “reversibilidad de las relaciones de empleo” (Beajoulin-Bellet, 2006) tan buscada por los empresarios del mundo entero parece al fin cristalizada en el mercado de trabajo argentino.

Porque el reconocimiento de la asimetría propia de la posición que ocupan en la relación de trabajo el empleador y el trabajador se encuentra en el origen de las protecciones sociales asociadas al estatuto de asalariado, su contrario, es decir su disimulación no puede sino implicar la desprotección del componente más débil de esa relación laboral. Por el hecho que el empleador -que aparece como un comprador de servicios- y el trabajador -que se presenta como un autoempresario- son percibidos en esa relación de servicio como dos actores iguales

que deben entonces cada uno asumir su parte de los riesgos y responsabilidades que esa relación implica. Sin embargo, la parte del trabajador, que no es verdaderamente un trabajador autónomo sino un trabajador independiente dependiente, se vuelve demasiado pesado dado que tiene que asumirla solo. Además, la inadaptación de las protecciones sociales frente a las nuevas formas de movilización del trabajo empuja a los trabajadores independientes dependientes hacia los márgenes del sistema de protección social.

A través de ese sortilegio legal que hace del trabajador su propio empleador se logra alcanzar el ideal del mercado en el cual todos deberíamos ser empresarios responsables. En ese cuadro “ideal” en el que la relación de trabajo, travestida en relación de servicio, se rige no por el derecho laboral sino por el derecho comercial, lo que queda por saber es quien tomará a su cargo la tarea de evitar la bancarrota del “yo S.A.”

## Bibliografía

- ANSES (2007), *Informe de la Seguridad Social, año VIII, n°2*, segundo trimestre.
- Aubert-Monpeysen, Thérèse (1997), « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force du travail », *Droit Social* (6): 619.
- Barthélémy Jacques (1996), « Le professionnel parasubordonné », *Etudes et Chroniques*, 606.
- Beajoulin-Bellet, Rachel (2006) « Des subordinations et des transformations du travail : quelles régulations ? », in H. Petit et N. Thévenot (éd.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, La Découverte.
- Castel, Robert (2001), *Propriété privée, propriété sociale, propriété de soi*, Paris, Hachette.
- Castel, Robert (2003), *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?*, Paris, Seuil/La République des Idées.
- Doroy, Fabienne (1995), « La vérité sur le faux travail indépendant », *Droit Social* (7/8): 638-641.
- EIRO (European Industrial Relations Observatory), (2002) *Economically Dependent Workers. Employment Law and Industrial Relations*, EU countries, EIRO, Dublin.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) & OIT (2007), *Los trabajadores independientes y la seguridad social*, Serie de Publicaciones de la Secretaría de Seguridad Social, año IV, n° 4.
- Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) (2002), Subsecretaría de Seguridad Social, *Panorama de la Seguridad Social*.
- Morin, Marie-Laure (2000), « Partage des risques et responsabilité de l'emploi. Contribution au débat sur la réforme du droit du travail », *Droit Social* (7/8): 730-738.
- Morin, Marie-Laure (2005) “El derecho del trabajo ante los nuevos modos de organización de la empresa”, *Revista Internacional del Trabajo*, 124 (1): 5-30.
- Morin, Marie-Laure (dir.), (1999) *Prestation de travail et activité de service*, Paris, La Documentation Française.
- Müehlberger, Urike & Bertolini, Sonia (2008), “The Organizational Governance of Work Relationships Between Employment and Self-Employment”, *Socio-Economic Review* 6: 449-472.

Müehlberger, Ulrike (2007), *Dependent Self-Employment: Workers on the Border between Employment and Self Employment*, UK: Palgrave Macmillan

OECD (2000) *Employment Outlook 2000*, <http://www.oecd.org/dataoecd/10/44/2079593.pdf>

OIT (2003), El ámbito de la relación de trabajo, Informe V, Conferencia Internacional del Trabajo, 91° reunión.

Poblete, Lorena (2008), *De la gestion de l'autonomie. Parcours de travailleurs autonomes argentins dans les années 90*, Tesis de doctorado, EHESS, <http://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00407491/fr/>

Poblete, Lorena (2011), “Sans droit à la sécurité de l'emploi... Les salariés de l'Administration Publique en Argentine (1995-2010) ”, *Interrogations*. Dossier « *Quoi de neuf dans le salariat?* », 12: 134-151.

Poblete, Lorena (2012), *Dependent Self-Employed Workers in Public Administration. The Case of Lease-of-Service Contracts in Argentina (1995-2007)*, Programa de Estudios Socio-Económicos Internacionales (PESEI-IDES), *Serie Documentos para Discusión*, n°7/2012.

Rodgers, Gery (éd.) (1989), *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*, Genève, ILO.

SAFJP (Superintendencia de Administradores de Fondos de Jubilación y Pensiones) e Instituto Torcuato Di Tella. (1999), *Indicadores de evasión y cobertura previsional. Informe final del Proyecto de indicadores de control previsional*, Buenos Aires.

Salim, José A. & D'Angela, Walter (2006), *Régimen simplificado para Pequeños Contribuyentes – Monotributo*, Buenos Aires, AFIP.

Schulthess, Walter & Lo Vuolo, Rubén (1992), *Régimen de Previsión de trabajadores Independientes*, Buenos Aires, PRONASTAS-Ministerio de Trabajo y seguridad Social. Subsecretaría de Seguridad Social, (PNUD ARG /88/005)

Supiot, Alain (2000), « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit Social* (2): 131-145.

Supiot, Alain (2002), *Critique du droit du travail*, Paris, PUF/Quadrige.

Supiot, Alain (éd.) (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.

Virassamy, Georges J. (1989), *Les contrats de dépendance: essai sur les activités professionnelles exercées dans une dépendance économique*, Paris, LGDJ.

Lyon-Caen, Antoine (2006), « Droit du travail subordination et décentralisation productive », in Petit (H.) et Thèvenot (N.) (éd.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, La Découverte.

### **Informes de la Oficina Nacional del Empleo Público**

ONEP, Algunas características significativas de las personas contratadas por la Administración Pública Nacional bajo el régimen del decreto n° 1.184/01 durante el año 2002, julio 2003, 2005, 2006, 2007, 2008.