

**Grupo 8: Descentralización productiva y tercerización:
sus efectos sobre los procesos y relaciones de trabajo.**

Flexibilización productiva y externalización de la fuerza de trabajo a partir del uso de trabajadores independientes en la prensa escrita argentina: Un análisis de la figura del periodista colaborador.

Laura Henry

CEIL-PIETTE del CONICET.

mhenry@ceil-piette.gov.ar

Introducción

Utilizada como mecanismo de competitividad, la subcontratación se ha expandido en los más diversos sectores de actividad en la actual fase de acumulación capitalista. Así, lo que durante mucho tiempo fue una práctica relativamente limitada a ciertas actividades, se ha venido transformando en una estrategia a la que las empresas recurren crecientemente. Particularmente, la *subcontratación de tareas hacia trabajadores independientes* ha sido una de las modalidades que últimamente ha venido captando la atención de los estudios sociales del trabajo, en tanto se trata de un mecanismo de flexibilización que complejiza la definición de la relación laboral y torna ambigua su naturaleza. De esta forma, se ha verificado la proliferación de formas de trabajo ubicadas en “zonas grises” y donde permanece incierto si las mismas deben ser reguladas por medio de la legislación laboral establecida o, antes bien, debe suponerse la presencia formas civiles o mercantiles de vinculación. No resulta una cuestión menor teniendo en cuenta que de estas definiciones se derivan todo un conjunto de protecciones y derechos para los trabajadores. En este sentido, la subcontratación de tareas hacia trabajadores independientes nos remite a todo un acervo de investigaciones que intenta elucidar el tipo de vinculaciones (no siempre evidentes) entre flexibilización productiva, desregulación de las relaciones laborales y la configuración de empleo precarios.

En esta ponencia nos ocuparemos de abordar estas problemáticas a partir del caso de los periodistas colaboradores (también llamados *freelance*) en la prensa escrita argentina. Nuestro

objetivo es analizar la fisonomía que adquiere el trabajo en este tipo de arreglos productivos flexibles, donde trabajadores formalmente independientes se insertan como parte de un proceso de producción mayor. De forma simultánea, nos proponemos reflexionar sobre la validez y las limitaciones que presentan las categorías teóricas vigentes a la hora de aprehender las especificidades de estas formas de movilización de la fuerza de trabajo que pivotean entre la esfera del mercado y la relación salarial clásica.

Esta ponencia se basa en algunos de los ejes analíticos de una investigación más amplia que estamos desarrollando en el marco de nuestra beca doctoral otorgada por CONICET, la cual se interroga sobre las características del trabajo y el empleo en la rama de prensa. Puntualmente, 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. Segundo, y de manera cardinal, nuestros resultados son producto de un acercamiento cualitativo al sector mediante entrevistas semi estructuradas a periodistas colaboradores -todos ellos en actividad- que trabajan para un amplio abanico de publicaciones, realizadas en el periodo 2009-2010¹.

En cuanto a la estructuración de este trabajo, en la primera parte haremos un recorrido por la literatura académica orientada a comprender las recientes transformaciones productivas tendientes a la flexibilización, con especial atención en el fenómeno de la subcontratación, y las reconfiguraciones del trabajo resultantes. Seguidamente, veremos de qué forma han tenido lugar estos procesos en la rama de la prensa escrita argentina, fundamentalmente a través de la figura del periodista colaborador. El tipo de vinculación que estos trabajadores tienen con las empresas editoras –por unidad de trabajo y formalmente externos a las mismas- nos llevará, a continuación, a reflexionar sobre el significado del trabajo independiente cuentapropista, sus características y las posibilidades de aprehender nuestro caso de estudio bajo estos términos. En cuarto lugar, nos ocuparemos de mostrar las condiciones de trabajo reales de los periodistas colaboradores y las prácticas establecidas en este campo laboral a los fines de reflexionar acerca del tipo de independencia que se configura en este marco productivo. Por último, realizaremos algunos comentarios a modo de conclusión.

¹ Los nombres de los periodistas colaboradores que nos brindaron sus relatos, fueron cambiados para preservarles la confidencialidad y el anonimato. De esta forma, en nuestro texto no utilizamos sus nombres reales sino seudónimos.

1- Marco general de nuestros interrogantes: nuevas formas de organización de la producción, flexibilización de los vínculos laborales y precariedad laboral

La literatura académica coincide 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 y responder de manera más eficiente a los cambios en los entornos económicos (Linhart, 1997; Castillo, 1997; Supervielle y Quiñones, 2000). Por el impacto de la globalización, la creciente competencia entre empresas y las crisis esporádicas, la demanda de bienes y servicios sufre variaciones parcialmente imprevisibles derivadas de fluctuaciones cíclicas y de la estacionalidad. En este marco, la flexibilidad en todas sus variantes se ha convertido en el eje de las nuevas formas de organización de la producción. Así, las gerencias implementan una administración dinámica de sus recursos que les permita ajustar el volumen de su producción así como su estructura de costos: introducción de tecnologías, reestructuraciones del proceso productivo, nuevas estrategias de comercialización y gestión flexible de la mano de obra.

Dentro de este conjunto de estrategias flexibilizadoras, el fenómeno de la subcontratación ha captado especialmente la atención de numerosas investigaciones que lo han identificado como una de las tendencias más representativas de las nuevas formas de gestión empresarial. Conceptualizar la subcontratación es una ardua tarea, ya que la literatura perteneciente a disciplinas tales como la economía, la sociología del trabajo, el derecho, entre otras, contienen un amplio catálogo de definiciones para este término (Palomino, 2000). Se trata de un fenómeno que arrastra un problema de definición, que sigue siendo objeto de debate y reflexión, tanto para académicos como para organismos públicos que tratan de medir y de intervenir sobre este tipo de trabajo (Bronstein, 2007). En nuestro caso, hemos optado por adscribir a aquellas definiciones provenientes de la sociología del trabajo, antes que a las definiciones de carácter jurídico o las que se desprenden de las legislaciones nacionales. En este sentido, consideramos pertinente tomar como punto de partida la utilización de un concepto *amplio* de subcontratación, en una investigación cuya pretensión es abarcar el estudio de aquellos tipos de inserciones laborales bajo régimen de subcontratación que, si bien no están formalmente reconocidas como tales, son parte de esquemas productivo donde las empresas han decidido externalizan actividades y fuerza de trabajo a los fines de reducir sus

costos de funcionamiento². Así, Ermida Uriarte y Colotuzzo (2009:9) entienden la subcontratación en un sentido amplio, como “la tendencia empresarial y productiva a realizar parte de las actividades a través de otras unidades más o menos independientes”. Iranzo y De Leite (2006:268) definen este concepto como aquellas “formas de contratación donde no existe una relación de dependencia o de subordinación entre el contratante y el contratado, o bien esta responsabilidad es transferida a un intermediario, por lo que también es definida como externalización o tercerización”. Por su parte, Palomino (2000) señala que el término subcontratación hace referencia a una prestación de trabajo para una empresa pero que se efectúa fuera de ella, o donde el vínculo con el trabajador es indirecto. Por lo tanto, la empresa se beneficia con este trabajo externo pero no responde de las obligaciones propias del vínculo contractual, modificando así un elemento que era natural en la relación laboral “clásica”. Es decir, el trabajador es contractualmente independiente de la empresa usuaria de su trabajo pero se subordina a la organización del trabajo fijada por ésta.

Utilizada como mecanismo de competitividad, la subcontratación se ha expandido en los más diversos sectores de actividad en la actual fase de acumulación capitalista. Crecientemente, la producción se reorganiza con vistas a su descentralización y las firmas reducen su tamaño físico a la vez que se amplían en términos de sus intercambios externos (Iranzo y Leite, 2006). De esa manera, las empresas pueden modular -aumentar o disminuir según las necesidades- el volumen de fuerza de trabajo empleada, regular los salarios y al mismo tiempo, adaptar las calificaciones profesionales de la mano de obra, tanto a las exigencias de calidad, variedad y novedad, como a las evoluciones de las técnicas de producción y de gestión empresarial (Neffa, 2010).

Los procesos de subcontratación asimismo han adquirido múltiples formas y variantes. En este sentido, 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. En este marco no solo ha ido ganando lugar la subcontratación

² Probablemente, la forma de superar la ambigüedad del término subcontratación radique en dejar de pensar que puede ser definido por sus elementos más visibles (tipo de contrato, lugar donde se realiza la prestación del trabajo, etc.). Antes bien, lo distintivo de este fenómeno reside en su *lógica*, o sea, en el fin último que persigue este tipo de arreglo productivo: externalizar riesgos y reducir costos fijos.

de actividades de tipo manufactureras sino también de servicios empresariales cada vez más sofisticados (Del Bono, 2009).

Del mismo modo, existen formas más simples de descentralización productiva, pero no por ello menos significativas, donde un trabajador formalmente independiente se inserta como parte de un proceso de producción mayor. De esta manera, junto a las formas legítimas de trabajo independiente (microempresarios, profesionales liberales, artesanos, comerciantes, pequeños agricultores, etc.), en el último tiempo han surgido todo un nuevo colectivo de trabajadores que quedan asimilados a dicha categorización a partir de las prácticas de descentralización que llevan adelante las empresas de distintos sectores.

La creciente utilización de este mecanismo de subcontratación lógicamente suscita diversos cuestionamientos en términos de sus consecuencias sobre la calidad del empleo resultante. Al respecto, existe un extenso corpus de literatura que sostiene la existencia de una estrecha relación entre flexibilización productiva y la configuración de formas de empleo que carecen de protección y estabilidad (Palomino, 2000; De la Garza, 2000; Leite, 2009; Neffa, 2010; Antunes, 2011). En el caso la subcontratación hacia trabajadores independientes, esta propensión a una mayor incidencia de la precariedad laboral deviene de que las empresas recurren crecientemente a esta figura por los menores costos que implica, ya que éstas evitan cotizar a la seguridad social, pueden descargar sobre los trabajadores parte de los riesgos de la actividad y quedan en condiciones de desvincularlos con mínimos obstáculos legales y de costos, ya que no son receptores de indemnización por despido. Asimismo, se abastecen de trabajadores con una menor tendencia a la sindicalización, lo cual los hace más vulnerables a las exigencias de producción y a las arbitrariedades del empleador.

A continuación, veremos en qué medida esta modalidad de contratación se ha ido imponiendo en la rama de prensa para una creciente proporción de los periodistas, en el marco de un proceso de flexibilización más amplio que viene atravesando la actividad en el último tiempo.

2- Externalización y flexibilidad numérica en la prensa escrita argentina: el uso de periodistas colaboradores

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 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 de 1990 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 incorporaciones importantes de tecnología en los procesos de producción (Mastrini y Becerra, 2006). En lo referente a la estructura de propiedad, cabe resaltar que el sector dejó de estar únicamente formado por empresas monomedia con un capital de origen local y una rentabilidad centrada en consumo del mercado interno. Así, el empresario nacional con una larga trayectoria en la actividad fue desplazado por nuevos actores, tradicionalmente ajenos al campo de los medios y en algunos casos vinculados al mercado financiero, que apuntaron a la conformación de grandes conglomerados multimediales³, con presencia del capital extranjero y con estrategias globales y regionales (Postolski et al., 2004).

Estas transformaciones en la estructura de propiedad de los medios de comunicación lógicamente han involucrado la puesta en práctica de nuevas formas de gestión empresarial. Las gerencias de estos grupos multimedia llevan adelante sofisticadas estrategias de crecimiento y de diversificación en la búsqueda de crecientes tasas de beneficios para todas sus firmas. La prensa escrita ha sido parte de estos procesos de modernización, acompañando la evolución 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 (Postolski et. al., 2007). Aunque su desempeño comercial no es el más dinámico si lo comparamos con otras actividades del sector, las empresas de diarios (y de revistas, en

³ Es difícil obtener información precisa sobre la composición de estos grupos debido a que están en permanente cambio (las adquisiciones y fusiones de empresas están a la orden del día) y también por la negativa de las empresas a dar información sobre sus actividades. De todas maneras, intentando brindar algunos ejemplos de estos conglomerados en nuestro país, mencionamos como grupos dominantes del sector a Clarín y Admira (ex Telefónica Media). Estos se destacan tanto por la cantidad de medios que poseen como por la diversidad de sectores que abarcan: diarios, revistas, radios, canales de televisión y provisión de servicios de internet (Becerra y Mastrini, 2009). Escalones más abajo se encuentran otros grupos de menor talla pero igualmente diversificados como La Nación, Uno- Vila/Manzano, Grupo Hadad, entre otros.

algunos casos) siguen siendo los “buques insignia” de los grupos multimedia y en este sentido conservan gran protagonismo económico y político.

Principalmente, las empresas editoras han introducido la flexibilidad productiva 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). Al respecto, uno de los puntos que las empresas buscan adaptar a sus necesidades es su dotación de fuerza de trabajo y la utilización que hacen de la misma. En este escenario, la organización del trabajo de los periodistas y todo su circuito de producción se ha modificado extraordinariamente en los últimos tiempos a partir de dos fenómenos complementarios propiciados por las empresas: un aumento en la productividad de los periodistas asalariados y la reducción de los costos directos a partir de la utilización de figuras laborales atípicas.

Respecto del primer fenómeno, cabe señalar que las empresas de diarios y revistas han podido lograr un aumento en la productividad de sus periodistas de planta fundamentalmente a partir de la introducción de nuevas tecnologías. El correo electrónico, los flujos de datos permanentes que permite la internet y el uso de herramientas tan dispares como los teléfono celulares y otros dispositivos portátiles son medios que las empresas periodísticas han puesto en servicio de una producción más abundante y eficiente. Los periodistas pueden estar “conectados” con su trabajo de forma casi permanente y trabajar en los lugares y momentos más diversos, utilizando estos soportes tecnológicos para procesar y generar mayores volúmenes de información en menor tiempo. De esta forma, en este sector productivo la tecnología no ha sido usada para reducir las jornadas o para liberar tiempo de trabajo que pueda ser dedicado a la investigación o a una mayor profundización de los temas tratados por los medios de comunicación. Por el contrario, ha permitido un proceso productivo casi continuo así como una adición de tareas inéditas para los redactores. Son múltiples las voces que han señalado las demandas de las empresas editoras en torno a la polivalencia que pretenden de sus periodistas, en el marco de la creciente difusión de los soportes digitales: no solo deben redactar texto, sino también sacar fotos a internet, grabar y editar audio, subir videos a la red, moderar chats y foros, entre otras actividades. De esta manera, buscan imponer “perfiles multimedia” en los periodistas, hecho que va en franca oposición con las categorías taxativamente establecidas por el Convenio Colectivo de Trabajo 301/75 que rige la actividad o el Estatuto del Periodista Profesional. En estas normativas laborales no existe la figura del “periodista multimedia” y, más importante aún, se detallan un conjunto de oficios

que este perfil polivalente pone en peligro de desaparición, tales como fotógrafo, diseñador, archivero, camarógrafo, entre otros (Villafañe, 2008). El conjunto de estas dinámicas demarca una tendencia bien definida hacia un progresivo proceso de intensificación del trabajo en las redacciones de distintos países del mundo (Jones et al., 2008; Boczkowski, 2009; Rieffel; 2001)

Luego, las empresas propician otra práctica adicional también destinada a aumentar la productividad: la reutilización de contenidos. Así, las notas que un periodista realiza para la empresa contratante luego son reproducidas en otros medios y soportes del grupo multimedia de pertenencia. De esta forma, se abaratan los costos de producción y se resiente la cantidad de mano de obra empleada a partir de una sinergia donde los mismos trabajadores generan contenidos para varias empresas. De más está decir que esta reproducción no conlleva ningún reconocimiento monetario para los redactores referido a los derechos de autor correspondientes.

Esta flexibilidad funcional o interna impuesta a los periodistas en relación de dependencia ha sido complementada por una flexibilidad de tipo externa o numérica que las empresas editoras propugnan a partir de la creciente utilización de figuras atípicas y temporales que le permiten a las empresas una provisión de mano de obra a bajo costo y que pueden aumentar o reducir a discreción con mínimos impedimentos. Tal es el caso de los denominados colaboradores o periodistas *freelance*, que son remunerados por artículo y que han ido ganando un peso creciente dentro de los procesos productivos de la prensa escrita como componentes esenciales de los mismos.

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)⁴ 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

⁴ 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 (Arese, 2004).

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 “colaborador permanente”, que implica una relación de dependencia con su empleador, permitiéndole acceder a todos los beneficios del contrato de trabajo y del EPP⁵.

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 creciente 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.

Lamentablemente, en nuestro país no existe todavía ningún registro exhaustivo sobre la dimensión del empleo -formal o informal- de la prensa escrita y este vacío estadístico es casi total en el caso de los periodistas colaboradores, donde las condiciones en las cuales desarrollan sus tareas (ausencia de registro, intermitencia, eventualidad) impiden efectuar mediciones concretas. De todas formas, el sindicato de la actividad y nuestros informantes claves han ratificado 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.

A continuación veremos las especificidades que supone la forma de empleo de los colaboradores y reflexionaremos acerca de las limitaciones que presenta la aplicación de las

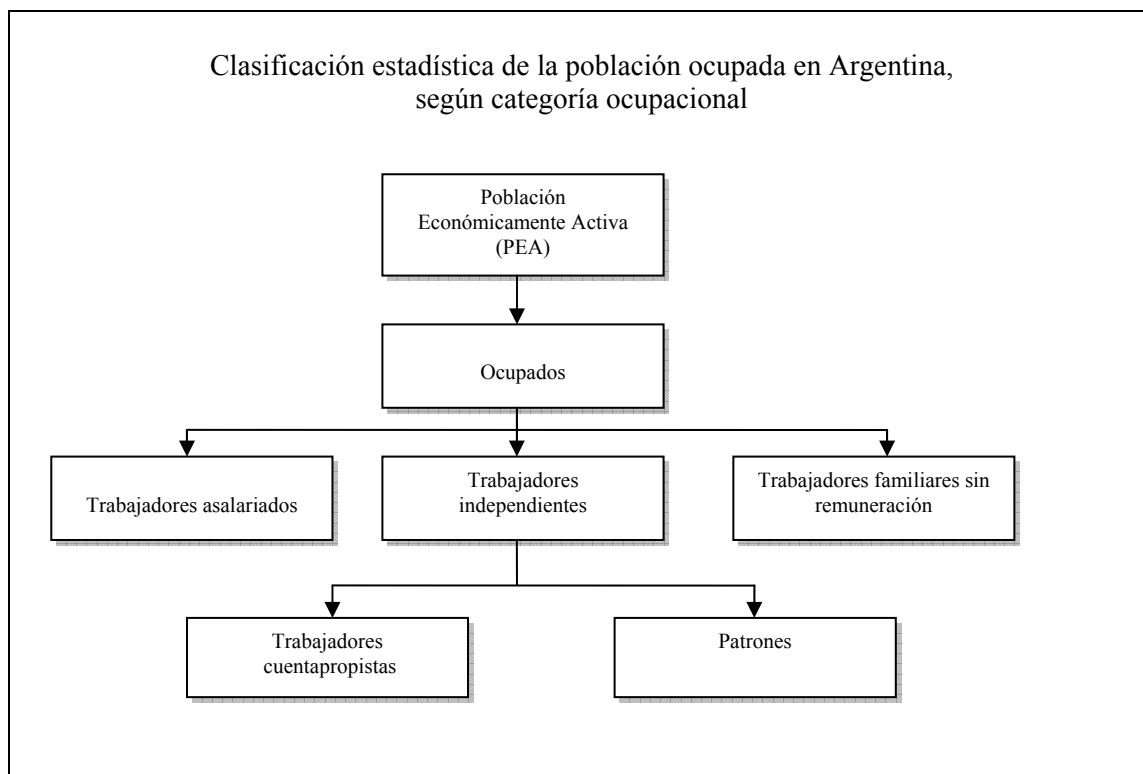
⁵ Un aspecto importante a señalar es que si bien el periodista sigue cobrando por pieza de trabajo, bajo esta nueva categorización puede acceder (entre otros beneficios) a una indemnización en caso de no ser requerido por su empleador. Este aspecto le provee cierto grado de certidumbre acerca de su continuidad laboral.

categorías ocupacionales establecidas al momento de captar sus rasgos específicos y el contenido real de este trabajo. En este sentido, discutiremos el uso de la categoría de trabajador independiente cuentapropista, sus supuestos y la adecuación para nuestro caso.

3- Los trabajadores independientes cuentapropistas en el mercado laboral argentino

Cuando comenzamos nuestro proceso de investigación, una de los primeros cuestionamientos que nos hicimos tomó la forma de una simple pregunta: ¿cómo podemos encuadrar a los periodistas colaboradores en términos ocupacionales? Siguiendo los criterios establecidos por los sistemas de clasificación estadísticos, y a partir de las características que presenta su forma de inserción en el mercado de trabajo, rápidamente alcanzamos la conclusión de que los colaboradores constituyen *trabajadores independientes por cuenta propia*. Sin embargo, lejos de constituir un punto de llegada, esta disquisición se convirtió en un punto de partida para reflexionar sobre el potencial descriptivo que tiene este tipo de conceptualizaciones ocupacionales, así como los supuestos que implican.

En términos teóricos, las *categorías ocupacionales* se relacionan con el tipo de inserción que los individuos tienen en la producción social y, más específicamente, con el tipo de relaciones sociales de producción en las cuales se insertan (Pok, 1992). Según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, es posible identificar las siguientes categorías ocupacionales:



En términos estadísticos, conforme la Clasificación Internacional de la Situación de Empleo (OIT- CISE-93)⁶ se define como empleos *independientes* a aquellos en los que la remuneración depende directamente de los beneficios derivados de los bienes o servicios producidos. Los titulares toman las decisiones operacionales que afectan a la empresa, o delegan tales decisiones, pero mantienen la responsabilidad por el bienestar de la empresa (aquí la “empresa” se define de manera suficientemente amplia para incluir a las operaciones de una sola persona).

A partir de sus rasgos, se vuelve evidente que los trabajadores independientes son el anverso de los asalariados, ya que se definen por la ausencia de relaciones de subordinación. Luego, dentro de este conjunto se puede diferenciar dos grupos en función de la tenencia o ausencia de trabajadores a cargo en relación de dependencia. Los *patrones* son “aquellos que trabajan sin relación de dependencia, es decir que siendo únicos dueños o socios activos de una empresa establecen las condiciones y formas organizativas del proceso de producción y

⁶ Las clasificaciones nacionales suelen converger hacia la Clasificación Internacional de la Situación en el Empleo (CISE) modificada la última vez en 1993. La CISE-93 clasifica los empleos de acuerdo con el tipo del contrato de empleo explícito o implícito (oral o escrito) que la persona tiene con otras personas u organizaciones.

emplean como mínimo una persona asalariada. Aportan al proceso de producción los instrumentos, maquinarias o instalaciones necesarias” (INDEC, 2003). Por su parte, se consideran como *trabajadores por cuenta propia* “a aquellos que desarrollan su actividad utilizando para ello sólo su propio trabajo personal, es decir que, no emplean personal asalariado y usan sus propias maquinarias, instalaciones o instrumental (INDEC, 2003).

Ahora bien, cabe señalar que estas definiciones la noción de trabajo por cuenta propia no se encuentra libre de problemas de delimitación conceptual y empírica, principalmente debido a que abarcan un universo ocupacional muy amplio. Al respecto, Casalí y Ohaco (2009) señalan que uno de los rasgos distintivos de los trabajadores independientes es la alta heterogeneidad al interior de este grupo, ya que incluye una amplia gama de actividades, desde profesionales con elevados niveles de ingresos hasta trabajadores con ingresos de subsistencia. Sin duda, estas disparidades implican una desigual distribución de los riesgos y de la vulnerabilidad, es decir, de las capacidades para afrontar las consecuencias de la inestabilidad de los ingresos (Bertranou, 2007).

En función de la heterogeneidad de situaciones que quedan subsumidas bajo la categoría de trabajo por cuenta propia, se han realizado algunos intentos de clasificación para precisar distintos grupos, con sus especificidades y problemáticas. Así, Lepore y Schelser (2006) presentan una propuesta de clasificación en base a la calificación del puesto de trabajo, la productividad de la actividad laboral desarrollada y los ingresos. Esto les permite identificar tres categorías de cuentapropistas: profesionales, de oficio y de subsistencia. Por su parte, Donaire (2007) divide a los trabajadores por cuenta propia en aquellos de calificación profesional y técnica, aquellos de calificación operativa y, por último, los no calificados. Finalmente, podemos rescatar los aportes de Gallart et al. (1990), que clasifican a los cuentapropistas por el tipo de ocupación que realizan y llegan a las siguientes categorías: actividades no calificadas, oficios, actividades semicalificadas, comerciales y terciarias, y por último, técnicos y profesionales independientes.

Luego, y más importante aún, la literatura también se ha planteado la necesidad de realizar otra forma de clasificación sobre el trabajo por cuenta propia, que remite al carácter voluntario o no que éste asume para determinados grupos de trabajadores. Al respecto, Lepore y Schelser (2006) señalan que la interpretación predominante de la evolución del cuentapropismo argentino hasta la década del setenta establecía que esta modalidad de trabajo correspondía a individuos de personalidad independiente, poco afectos a la subordinación

jerárquica, con cierta disposición a asumir riesgos, con algún grado de iniciativa y capacidades de gestión de negocios a micro-escala. Pero no todas las actividades llevadas a cabo en forma independiente pueden ser definidas en términos de opción, señalan Lepore y Schelser, y menos en el último tiempo. En la década del ochenta y del noventa, en un marco de sostenido deterioro del mercado de trabajo y de desasalarización, es probable que la composición de esta categoría ocupacional en gran medida haya sido fruto de condicionamientos del contexto y situaciones de necesidad antes que de una situación libremente elegida. Particularmente en países en desarrollo como el nuestro, bajo el cuentapropismo se constata un amplio espectro de actividades que operan con niveles de rentabilidad tan bajos que sólo permiten obtener ingresos mínimos de subsistencia, sin posibilidad alguna de acumulación. En coincidencia, Bertranou (2007) señala que el tamaño del empleo independiente (patrones y cuentapropistas) parece tener una estrecha relación con el ciclo económico, al servir como refugio en caso de deterioro de la situación económica y del empleo asalariado.

En gran medida, lo que aquí se pone bajo discusión es el tipo de autonomía de la cual disfrutaban estos trabajadores por cuenta propia. Al respecto, Poblete (2008) subraya que las definiciones estadísticas presentadas hacen especial énfasis en la autonomía jurídica (formal) con prescindencia de la autonomía económica (real) de estos trabajadores. En este sentido, la autora señala que una verdadera autonomía económica de los trabajadores autónomos resultaría, primero, de la posesión de un mínimo de capital o propiedad que les permita acceder a las herramientas y a un lugar donde desarrollar su trabajo y también afrontar los tiempos de espera que implica el pago de sus honorarios (lidiar con la discontinuidad de los ingresos característica de esta forma de inserción laboral). En segundo lugar, la autonomía económica estaría dada por la ausencia de una relación de trabajo caracterizada por la exclusividad y, por el contrario, por el hecho de que el trabajador puede ofrecer sus servicios a una multiplicidad de clientes.

De lo que se trata entonces es de ahondar en este desplazamiento que viene sufriendo el concepto de trabajo independiente, que le otorga contenidos y significados diametralmente opuestos a los pretendidos en su momento de acuñación. Coincidiendo con esta inquietud, Donaire (2007) también se interroga por qué entre la masa de la población argentina que se

encuentra objetivamente expropiada de sus condiciones de existencia⁷, existe una porción variable que, por distintos motivos, aparece presentada censalmente como su opuesto, es decir, como pequeños propietarios. En este punto, es evidente el desafío que presentan ciertas modalidades de trabajo como la de los periodistas colaboradores en términos de las dificultades que implica su captación por medios de las categorías estadísticas establecidas. En general, estas herramientas no permiten aprehender o conceptualizar adecuadamente estas situaciones laborales que resultan ambiguas o que ocultan relaciones de subordinación. De ahí la necesidad de un enfoque cualitativo, que desde una óptica microsociológica rescate las realidades de estos trabajadores y nos permita conocer sus condiciones de trabajo reales así como sus problemas específicos. A continuación, haremos lo propio para nuestro caso de estudio, a los fines de intentar reflejar sus situaciones de trabajo de una manera más pormenorizada.

4- Las condiciones de trabajo reales de los periodistas colaboradores. ¿Una independencia ilusoria?

Como primera caracterización, podemos señalar que los colaboradores son periodistas que venden 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, 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.

⁷ Para determinar si un trabajador cuentapropista es propietario de sus condiciones de existencia, esto es, de un cierto capital para reproducir su vida de manera continua, Donaire señala dos dimensiones fundamentales: la posesión o no de determinado conocimiento profesional o técnico (un capital intelectual que pueda vender en forma de servicios) y el carácter específico de su ocupación, sobre todo en términos de su de estabilidad (Donaire, 2007).

En esta dinámica de funcionamiento que venimos describiendo, se conforma un proceso de rotación entre distintos periodistas colaboradores que, con cierta asiduidad, participan en los distintos números de los diarios y revistas. La restricción aquí viene fundamentalmente impuesto por la legislación que establece como límite las 24 colaboraciones anuales ya que, como hemos explicado, una vez superado ese número el periodista pasa a ser considerado colaborador permanente. Para evitar esta posibilidad, onerosa para la empresa (y que lógicamente le hace perder sentido al recurso de estos trabajadores eventuales) el editor se ve obligado a contar con una “reserva de colaboradores” a los cuales convoca alternadamente para cubrir los espacios que tiene a su cargo en la publicación.

A primera vista, podría parecer que los periodistas colaboradores son profesionales *freelance*, que están en condiciones de hacer valer sus calificaciones en el mercado y de practicar el “emprendedorismo”. Se podría conjeturar asimismo que la posibilidad de trabajar en varias publicaciones significaría la posibilidad de gestionar sus trayectorias y de mejorar sus ingresos a partir de la diversificación laboral. Sin embargo, cuando nos acercamos a las realidades cotidianas de los colaboradores y conocemos a partir de sus relatos los pormenores de su modalidad laboral, vemos que probablemente estos beneficios solo son accesibles a un escaso número de periodistas de gran renombre y trayectoria. La situación de la mayor parte de estos trabajadores, es bastante diferente y se halla atravesada por toda una serie de riesgos provenientes de los arreglos y prácticas prevalecientes en la modalidad en que desarrollan su actividad.

Veamos, por ejemplo, el tipo de vínculo laboral de estos trabajadores. A partir del diálogo con distintos colaboradores, surge en todos los casos que se trata de un vínculo que a primera vista puede clasificado como mercantil. La forma en que las empresas efectivizan este lazo -y que ya conforma una práctica ampliamente instalada- consiste en pedirles a los colaboradores que emitan facturas en calidad de proveedores monotributistas.

“Vos facturás de la misma manera que factura la empresa que lleva café o papel higiénico. O sea, es lo mismo. Estamos como... somos proveedores”. (Natalia, colaboradora)

“Cuando vos hacés una factura para cualquier medio, te tenés que dar de alta como proveedor. ¡Y es raro darte de alta como proveedor! Porque provees notas pero... es como una forma de tratamiento de la colaboración... pero no es una colaboración, es la provisión de... Es ¡raro! Se va de Estatuto, no sé”. (Germán, colaborador)

En este punto, es importante analizar las implicancias que tiene la inscripción de los periodistas colaboradores como “monotributistas”, así como su significación en el marco más amplio de las estrategias flexibilizadoras que las empresas editoras impulsan para bajar sus costos de funcionamiento.

De manera concisa, podemos describir al Monotributo como un régimen (de alcance nacional) que consiste en un impuesto integrado sustitutivo de tres contribuciones mensuales: el Impuesto a las Ganancias, al Impuesto al Valor Agregado y las cotizaciones fijas de seguridad social (aporte previsional y obra social), al cual pueden adherirse los trabajadores independientes (patrones y cuentapropistas). Su creación tuvo como objeto simplificar el cumplimiento de las obligaciones impositivas y previsionales de los pequeños contribuyentes, incorporar a los trabajadores informales a la seguridad social y reducir la carga y costo que los trámites de las prestaciones y pagos representaban para el contribuyente. En la base del Régimen del Monotributo, está la convicción de que los pequeños contribuyentes revisten un conjunto de características particulares que justifican el hecho de brindarles un tratamiento diferenciado respecto del resto: son un elevado número de contribuyentes que aportan una parte muy pequeña de recaudación; poseen un deficiente nivel de organización; tienen tendencia a operar en la economía informal; es difícil imponerles obligaciones formales rigurosas y, por último, cuentan con escaso asesoramiento profesional en la liquidación de tributos (Salim y D’Angela, 2006).

Como señalábamos más arriba, este régimen fue rápidamente adoptado en la rama de prensa para registrar de alguna manera el trabajo de los periodistas colaboradores. Bajo esta modalidad de contratación, lo que las empresas periodísticas realizan es una transferencia de riesgos, entregando una determinada actividad a trabajadores “independientes” que operan bajo su propia responsabilidad y que deben hacerse cargo de tanto de los costos de producción como de las eventuales caídas en la demanda. En este sentido, el principal problema que aqueja a estos trabajadores es la incertidumbre laboral, que deviene de la imposibilidad de prever si podrán mantener un flujo de trabajo regular en el mediano-largo plazo.

“Pero yo sé que esto no va a durar mucho. Ahora llevo un tiempo para nada mal. Pero también tenes que aceptar eso: que quizás la semana que viene se me caen un par de medios y listo. Como me pasó. Una vez me fui de vacaciones escribiendo para siete revistas y cuando volví de vacaciones llamo a la editorial

para preguntar cómo arrancábamos el año y me dijeron: “no, no te necesitamos más”. ¡Y de repente me quedé sin nada! Las siete revistas se fueron. ¡De un día para el otro! Y también así de repente, de un día para el otro, te aparecen varias propuestas”. (Diego, colaborador)

Lógicamente, estas circunstancias generan en estos trabajadores sensaciones de angustia y ansiedad, que contrarrestan las pretendidas ventajas de mayor libertad y variedad que implica desempeñarse como *freelance*. Antes bien, el hecho de que los colaboradores se hallen situados en inserciones laborales que están más cerca de la esfera del mercado que de la relación salarial clásica, les depara menores protecciones y derechos, ya que su forma de trabajo no ofrece garantías de estabilidad y solo permite acceder a mínimas protecciones sociales autosolventadas, las cuales dependen enteramente de su capacidad de mantener una cierta regularidad en su actividad.

Sin embargo, esta precariedad en gran medida permanece encubierta porque, como sostiene Poblete (2008), el régimen del Monotributo ha integrado al mercado formal un número importante de trabajadores que se encontraban previamente en la informalidad, sobre todo aquellos ubicados en los sectores de menor productividad de la economía. Pero el nivel de cotización de estos trabajadores a la seguridad social sigue siendo bajo e inestable en función de la posición frágil que ocupan en el mercado de trabajo. De esa manera, Poblete considera que si bien estos trabajadores desaparecen de las estadísticas del trabajo no registrado al inscribirse en el Monotributo, esto no modifica su situación de precariedad real y su acceso restringido a la seguridad social. De hecho, puede contribuir a su mayor invisibilización. Más importante aún, la autora resalta que el Monotributo ha devenido una “categoría vacía” bajo la cual quedan registradas una infinidad de formas de movilización de la fuerza de trabajo, algunas genuinamente autónomas y otras de dudoso estatus. En este sentido, es paradójico el papel que juega este régimen: por un lado, sirve para regularizar la situación de numerosos trabajadores verdaderamente autónomos pero, por otro, permite el ocultamiento de relaciones de trabajo, convirtiéndose en una especie de “comodín” que otorga registro y legalidad a cualquier forma de inserción laboral (Poblete, 2008).

La precariedad que implica este tipo de contratación laboral está acompañada, en el caso de los periodistas colaboradores, por el sistema de pagos altamente flexible que predomina en la actividad lo cual nos lleva de nuevo a relativizar su autonomía económica. Estos trabajadores 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 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. Las notas se pagan en valores que oscilan entre los \$200 y los \$400 según su extensión, medida en caracteres. Este último suele ser el parámetro más difundido para tarifar las notas pero existen otros criterios adyacentes y más arbitrarios al respecto: la ubicación de la nota en la publicación (una “nota de tapa” se paga mejor); la percepción del editor respecto del trabajo de producción que ha conllevado la nota; o simplemente el presupuesto con que cuenta el editor para pagar colaboraciones y que distribuirá a discreción. En este marco, no debe sorprender que muchos colaboradores que hemos entrevistado, ante la pregunta sobre los criterios de pago en su actividad, respondan que desconocen cuáles son y que, por ende, nunca están seguros de cuánto van a cobrar por cada nota presentada.

“Todavía no encuentro el parámetro de cuál es el verdadero costo de una nota. No sé cuál es el parámetro para saber. Si es por caracteres, si es por página... o sea, a veces están mal pagas y ya es como que perdí un poco la noción de qué es una nota bien paga”. (Carolina, colaboradora)

“Yo sé que las notas dobles me las pagan \$300, pero me la pagaron \$250 el mes pasado, ¡y no sé por qué! No sé por qué. Le tengo que preguntar. Pero eso implica tener roces con la editora (dice en tono de hartazgo). Y bueno, siempre la recomendación es no inmolarse individualmente”. (Natalia, colaboradora)

También hay que subrayar que la cantidad de notas que pueden generar nunca puede ser demasiado elevada (en torno a tres por semana, según lo narrado por nuestros entrevistados) debido al tiempo que conlleva elaborar cada una. De esta forma, aunque quisieran generar más dinero, estos trabajadores tienen un límite material e intelectual para aumentar su productividad. Por último, cabe mencionar que los ingresos que reciben los colaboradores no son ganancia neta, en el sentido de que también cubren aquellos “costos ocultos” asociados a su trabajo y de los cuales se desentienden las empresas: viáticos, compra y mantenimiento de los insumos y herramientas, tarifas de servicios (teléfono, celular, internet), entre otros.

“La empresa no se hace cargo de la luz que consumís, ni internet, herramientas de laburo, viáticos. Nada. Todas esas cosas que están garantizadas en los staff de los medios, acá no están”. (Germán, colaborador)

“(Con los colaboradores) tienen a gente que les escribe bien, que no les genera gastos en la oficina, que pone sus gastos porque internet me la pago yo, el teléfono me lo pago yo... lo viáticos, salvo que sean viáticos importantes, me los pago yo. Tomarte un bondi o un taxi porque no llegás, ¿viste? Me lo pago yo”. (Lucía, colaboradora)

Es evidente que, si bien los periodistas colaboradores están insertos en marcos que los alientan a comportarse como si fueran empresas individuales, en la mayor parte de los casos se trata de una condición ficticia e inviable porque su independencia formal no se corresponde con una autonomía económica que les permita asegurarse sus condiciones de existencia de forma continuada y con margen para afrontar los eventuales periodos de no trabajo o de la fluctuación de ingresos.

“Es muy difícil crecer, muy difícil crecer. Porque por ahí vos laborás bien en el año pero diciembre a marzo no te piden una puta colaboración. Y todo lo que pudiste ahorrar, te lo fumás en el verano. Es muy difícil. Cuesta crecer”. (José, colaborador)

También es importante resaltar, a los fines de cuestionar la pregonada independencia y el “espíritu empresarial” de los colaboradores, que la relación de éstos con las empresas editoras esconde unos niveles muy altos de subordinación. Aunque en sus formas, la vinculación aparezca como jurídicamente independiente, debería otorgarse el carácter de relación laboral a un sinnúmero de situaciones que hemos encontrado en nuestro trabajo de campo donde se puede verificar una prestación regular de tareas y donde existe un fuerte elemento de subordinación funcional y económica. Como señala Aguilar (2009) para casos análogos (trabajadores independientes en situaciones laborales endebles), 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.

Conclusiones

Los resultados presentados en esta ponencia se hallan enmarcados dentro de un campo de reflexiones más vasto que se interroga acerca de los alcances de las estrategias de flexibilización productiva en las condiciones actuales de acumulación. Particularmente, nuestras inquietudes se hallan referidas al creciente uso que hacen las empresas de la subcontratación de tareas hacia trabajadores independientes, lo cual ha dado lugar a la proliferación de formas de trabajo híbridas, que presentan características tanto del empleo en relación de dependencia como de la simple actividad comercial independiente. El interés analítico de este fenómeno radica en que conlleva una indeterminación respecto del conjunto de derechos y protecciones que le corresponden a quienes desempeñan estos trabajos, en tanto no resulta evidente si deben ser regulados por medio de la legislación laboral establecida o, antes bien, debe suponerse la presencia de formas civiles o mercantiles de intercambio.

Tomando estas consideraciones como marco general de nuestra investigación, nos hemos ocupado de explorar el tipo de trabajo que se configura para los periodistas colaboradores de la prensa escrita en Argentina. Así, hemos dado cuenta de qué forma esta modalidad de contratación constituye para las empresas un mecanismo de flexibilización para reducir costos y es parte de una estrategia, de más largo alcance, de externalización de fuerza de trabajo. Para los trabajadores, en cambio, esta flexibilidad se traduce en una constante inseguridad respecto de su futuro laboral y en trayectorias profesionales marcadas por la intermitencia. Bajo la figura de trabajadores independientes cuentapropistas y registrados en calidad de monotributistas, se insertan como los eslabones más débiles dentro de los procesos productivos de la prensa, constituyendo una reserva de proveedores de contenidos que las empresas pueden aumentar o reducir a discreción en función de sus necesidades productivas.

Asimismo, hemos visto que esta modalidad de subcontratación es viable porque existen encuadres legales -régimen del Monotributo y una categoría dentro del EPP- que han sido resignificados y usados de forma desvirtuada por las empresas editoras en un contexto de mayor propensión a la externalización y al uso de vínculos contractuales atípicos. Por esta vía, ha tenido lugar la proliferación de un colectivo de trabajadores de prensa que atraviesa situaciones de inestabilidad, desprotección e inseguridad sociolaboral, sin que todo ello signifique un quebrantamiento de la normativa legal.

Por último, hemos reflexionado sobre la eficacia y los límites que presentan las categorías teóricas vigentes a la hora de aprehender las especificidades de estas formas de movilización del trabajo que oscilan entre el trabajo independiente y el subordinado. Al respecto, hemos destacado las dificultades que implica su captación por medios de las categorías ocupacionales establecidas, las cuales hacen más énfasis en los aspectos formales de la vinculación laboral que en el contenido real de las mismas. Tomando en cuenta estas limitaciones, dejamos planteada la necesidad de que en el futuro hagan su aparición más investigaciones que, asentadas sobre sólidas bases empíricas, continúen explorando las características que adoptan estas formas de trabajo híbridas en otros sectores de actividad.

Bibliografía

- Aguilar, P. L. (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. (2011) “La nueva morfología del trabajo en Brasil. Reestructuración y precariedad”. *Nueva Sociedad*, nro. 232, pp. 103-118.
- Arese, C. (2004), “El estatuto del periodismo profesional: desde el dictáfono a Internet”, *Revista de Derecho Laboral*, II Doctrina- Jurisprudencia- Actualidad, Rubinzal-Culzoni Editores, Buenos Aires.
- Aubert, C. (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.
- Becerra, M. y Mastrini, G. (2009), *Los dueños de la palabra*, Buenos Aires, Prometeo.
- Bertranou, F. (2007) “Economía informal, trabajadores independientes y cobertura de la seguridad social en Argentina, Chile y Uruguay”. Material para el Simposio Tripartito Interregional sobre Economía Informal de la OIT, Ginebra, 27-29 de Noviembre de 2007. (Consultado el 17 de mayo). Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/meetingdocument/wcms_125982.pdf
- Boczkowski, P. (2009) “Technology, Monitoring, and Imitation in Contemporary News Work”, *Communication, Culture & Critique*, N° 2, pp. 39–59.

- Bronstein, A. (2007) “La subcontratación laboral”, en *Cuadernos de Integración Andina*, nro. 20.
- Casalí, P. y Ohaco, M. (2009) “Trabajadores independientes y la seguridad social en Argentina”, en Bertranou, F. (Coord.) *Trabajadores Independientes y protección social en América Latina*. Oficina Internacional del Trabajo, Santiago.
- Castillo, J. (1997) “Globalización y reestructuración productiva: impactos sociales y nuevas perspectivas. Los "nuevos" modelos productivos”. Ensaïos FEE [Online], vol. 18, nro. 1. Disponible en: <http://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaïos/article/view/1887/2261> (Consultado el 24 de abril de 2011).
- De la Garza, E. (2000) “La flexibilidad del trabajo en América Latina”, en De La Garza Toledo (Coord.) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Fondo de Cultura Económica, México.
- Del Bono, A. (2009), “Deslocalización de servicios empresariales: tendencias en torno al trabajo, el empleo y la gestión de la fuerza de trabajo”. Ponencia presentada en el 9º Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, 5, 6 y 7 de agosto.
- Donaire, R. (2007) “¿Quiénes son los ‘trabajadores por cuenta propia’? (Argentina, 1980/2001)”, *Laboratorio*, Año 8, nro. 20. Disponible en: http://laboratorio.fsoc.uba.ar/textos/20_8.htm (Consultado el 3 de marzo de 2011).
- Ermida Uriarte, Oscar y Colotuzzo Natalia (2009) *Descentralización, tercerización, subcontratación*, Oficina Internacional del Trabajo, Montevideo.
- Gallart, M. A., Moreno, M. y Cerrutti, M. (1990) “Estrategias laborales de los trabajadores por cuenta propia del Área Metropolitana de Buenos Aires”, en Galín P. y Novick, M. *La precarización del empleo en la Argentina*, Buenos Aires, CEAL/CIAT/CLACSO.
- INDEC (2003) “La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina. 2003”. Documento del Instituto Nacional de Estadística y Censos. Disponible en: http://www.indec.mecon.ar/nuevaweb/cuadros/4/Metodologia_EPHContinua.pdf (Consultado el 22 de junio de 2009).
- Iranzo, C. y 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.
- Jones, M.; Munir, K.; Orlikowskiz, W. y Runde, J. (2008) “About Time Too: Online News and Changing Temporal Structures in the Newspaper Industry », Ponencia presentada en la 29º International Conference on Information Systems, Paris. En línea: <http://aisel.aisnet.org/icis2008/156> (Consultado el 26 de junio de 2010).
- Leite, M. (2009) “El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. Año 14, Nº 21, pp. 7-33.

- Lepore, E. y Schelser, D. (2006) “La heterogeneidad del cuentapropismo en la argentina actual. Una propuesta de análisis y clasificación”, *Trabajo, Ocupación y Empleo*, N° 4, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS.
- Linhart, D. (1997), *La modernización de las empresas*. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE del CONICET. Buenos Aires.
- Mastrini, G. y M. Becerra (2006) *Periodistas y magnates: estructura y concentración de las industrias culturales en América Latina*, Prometeo, Buenos Aires.
- Neffa, J. C. (Dir.) (2010). *La crisis de la relación salarial: naturaleza y significado de la informalidad, los trabajos/empleos precarios y los no registrados*. Documento de Trabajo de la serie Empleo, desempleo y políticas de empleo, nro. 1.
- Novick, M. (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.
- Palomino, H. (2000) “Trabajo y teoría social: conceptos clásicos y tendencias contemporáneas. Del trabajo asalariado a la sujeción indirecta del trabajo al capital. Un ensayo sobre los cambios contemporáneos en las relaciones sociales”. Ponencia presentada en el III Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Buenos Aires. 2000.
- Poblete, L. (2008) *De la Gestion de l’Autonomie. Parcours de Travailleurs Autonomes Argentins dans les Années 90*, Tesis Doctoral, École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS), Paris. Disponible en: <http://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00407491/fr/> (Consultado el 28 de enero de 2011).
- Pok, C. (1992) “Precariedad laboral: personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo”, Seminario Interamericano de Medición del Sector Informal, Lima
- 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, G.; Santucho, A. y Rodríguez, D. (2007), “Concentración de los medios de comunicación en Argentina: crisis y dependencia”, Portal IADE/Realidad Económica, Disponible en: <http://www.iade.org.ar/modules/noticias/article.php?storyid=1926> [visitado el 13 de febrero de 2009]
- Rieffel R. (2001) “Vers un journalisme mobile et polyvalent?”, *Quaderni*. N° 45, pp. 153-169.
- Salim, J. A. y D’Angela, W. (2006) “Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes. Monotributo”, Buenos Aires, AFIP.

Supervielle, M. y Quiñones, M. (2000) “La instalación de la flexibilidad en Uruguay”, *Sociologías*, año 2, nro 4, pp. 20-65.

Villafañe, L. (2008) “Clarín: la “integración” de redacciones, una amenaza para los trabajadores”. Boletín de la Agrupación Gremial Naranja de Prensa, Junio. Disponible en: <http://lanaranjadeprensa.blogspot.com/2008/05/clarn-la-integracin-de-redacciones-una.html> (Consultado el 26 de agosto de 2009).