

Los cambiantes contornos de la relación laboral: la atenuación de las fronteras entre el trabajo independiente y el trabajo subordinado en contextos de tercerización productiva

Laura Henry
CEIL del CONICET
mhenry@ceil-conicet.gob.ar

Ponencia preparada para las VII Jornadas de Sociología de la UNLP
“Argentina en el escenario latinoamericano actual:
debates desde las ciencias sociales”
5, 6 y 7 de diciembre de 2012
La Plata, Argentina

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

Los cambiantes contornos de la relación laboral: la atenuación de las fronteras entre el trabajo independiente y el trabajo subordinado en contextos de tercerización productiva

Laura Henry

CEIL del CONICET.

mhenry@ceil-conicet.gob.ar

Introducción

En las últimas décadas se han producido importantes cambios en la forma en que las empresas organizan su producción, abriéndose paso modelos flexibles que propugnan la tercerización productiva y que utilizan la fuerza de trabajo bajo condiciones muy distintas al empleo típico. A partir de estos procesos, se han modificado sustancialmente los conceptos de trabajo asalariado y de trabajo independiente, tal como fueron entendidos durante el desarrollo del capitalismo industrial. Ambos toman prestados rasgos del otro, al punto de que se vuelve cada vez más difícil realizar esta delimitación.

Nuestra ponencia se propone entonces realizar una serie de reflexiones conceptuales sobre la posibilidad de trazar las fronteras que existen entre el trabajo independiente y el trabajo en relación de dependencia en los actuales contextos de tercerización. Asimismo, analizamos los desafíos que esto plantea para la protección de los trabajadores, centrándonos en aquellos casos donde se verifica una doble tendencia: la individualización del vínculo entre trabajador y empresa, y su mutación hacia contratos de tipo mercantil.

El contenido de esta ponencia es principalmente el producto de la revisión bibliográfica de distintos textos orientados a pensar las articulaciones entre fenómenos que hoy resultan claves en el mundo del trabajo tales como subcontratación, trabajo independiente, trabajo subordinado, flexibilidad productiva, precariedad, entre otros. Asimismo, cabe señalar que estas búsquedas teóricas han sido apuntadas y propulsadas por nuestros hallazgos empíricos en un estudio sobre el *freelancing* en la prensa escrita argentina

En cuanto a la estructuración del texto, en la primera parte señalamos los orígenes de nuestros interrogantes a partir de una investigación empírica sobre el trabajo independiente en

la prensa escrita, para luego adentrarnos de lleno en las cuestiones conceptuales sobre las cuales nos interesa reflexionar. En este sentido, comenzamos con una revisión de la evolución de la relación de trabajo en el modo de producción capitalista y mostramos como a través de un largo proceso histórico fueron delineándose las categorías de trabajo subordinado y de trabajo independiente. Luego, analizamos los factores que en épocas recientes que han puesto en cuestión tales categorías ocupacionales, provocando un fenómeno de borramiento de las fronteras entre ambas. En el cuarto apartado, reseñamos aquellos desarrollos que proponen nuevas formas de identificación del trabajo subordinado a partir de un examen de las variables económicas (y no tanto jurídicas) de la relación de trabajo. En quinto lugar, ofrecemos algunos datos sobre las características del trabajo independiente en nuestro país y sobre sus vínculos con la informalidad laboral, mostrando la relevancia que tiene emprender un estudio empírico sobre esta categoría de trabajadores. Por último, ofrecemos algunas reflexiones a modo de conclusión.

1- Formas de organización descentralizada de la producción y diversificación de los vínculos laborales. Los interrogantes surgidos a partir de un estudio de caso

Nuestro interés por indagar la actual diversificación de las *formas de movilización de la fuerza de trabajo*¹ surgió a partir de una investigación empírica, durante la cual comenzaron a esbozarse una serie de interrogantes que excedían las particularidades del caso que habíamos tomado bajo estudio. Nos referimos a la investigación correspondiente a nuestra tesis de Maestría, titulada “Flexibilización productiva, trabajo ‘independiente’ y precariedad laboral en la prensa escrita argentina: el caso de los periodistas colaboradores” (Henry, 2011).

Aquella tesis se interrogaba acerca de las configuraciones que adopta el trabajo en contextos productivos flexibilizados, tomando como caso de estudio a los periodistas colaboradores (también llamados *freelance*) de la prensa escrita argentina. El tipo de vinculación que estos trabajadores tienen con las empresas editoras –por unidad de trabajo y como proveedores externos a las mismas- nos llevó a preguntarnos acerca de las

¹ Dupuy y Larré (1998) explican que el término “movilización de la fuerza de trabajo” hace referencia a las maneras en que se logra que la actividad laboral de un cierto número de personas se oriente hacia la consecución de un objetivo determinado. En este punto los autores retoman a Gaudemar (1981), quien sitúa la etimología del término en el campo militar donde se lo utiliza para denotar la movilización de los hombres para la guerra. Aplicado al estudio del modo de producción capitalista (desde un enfoque marxista), el concepto de “movilización de la fuerza de trabajo” haría entonces referencia al proceso mediante el cual la fuerza de trabajo es sometida a todas las variaciones de duración, intensidad y productividad dentro del proceso de trabajo.

características que adquiere el trabajo de los periodistas colaboradores, en términos formales (categoría ocupacional a la que corresponden) y también en términos de sus contenidos reales (prácticas y arreglos establecidos en distintas dimensiones de su experiencia de trabajo concreta).

Si bien nos ocupábamos de una actividad laboral específica como el periodismo *freelance*, dicho caso fue situado en el marco de un interrogante más general que apuntaba a examinar de qué forma la proliferación de esquemas de producción flexibles en las economías actuales conlleva la configuración de formas de movilización de la fuerza de trabajo que se alejan del empleo asalariado clásico. Particularmente, nuestras inquietudes se hallaban referidas al creciente uso que hacen las empresas de *trabajadores independientes* como parte de esquemas de externalización productiva, lo cual ha dado lugar al surgimiento de modalidades laborales que -a primera vista- 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 mercantiles de intercambio.

Nuestros hallazgos mostraron que, bajo la figura de trabajadores independientes cuentapropistas y registrados en calidad de monotributistas, los periodistas colaboradores 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. En gran medida, esta modalidad de subcontratación es viable porque existen encuadres legales -régimen del Monotributo y una categoría dentro del Estatuto del Periodista Profesional- 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 (Henry, 2010, 2011).

El conjunto de hallazgos reunidos en nuestra tesis ciertamente nos invita a emprender un análisis más pormenorizado acerca de las especificidades que adquiere el trabajo independiente y su significación en el marco de los esquemas productivos contemporáneos. De esta manera, nos proponemos encarar una reflexión más compleja que, por un lado, gane en amplitud horizontal excediendo al caso analizado y permita indagar fenómenos similares

en otras actividades laborales; por otro, que avance en términos de profundidad a partir de la construcción de un encuadre conceptual más denso y elaborado.

En lo que sigue de la ponencia, presentamos entonces algunas consideraciones teóricas que hemos realizado en dicho sentido y que sirven de marco general para encarar una investigación de mayor envergadura. Para ello, hemos apelado a desarrollos tanto de la sociología del trabajo como de la economía y del derecho para, a partir de su convergencia, llegar a una comprensión más amplia sobre la temática de nuestro interés.

2- La conformación histórica del trabajo subordinado y del trabajo independiente

El modo de producción capitalista se caracteriza (entre otras cuestiones) porque el trabajo adquiere un carácter histórico específico, manifestándose el mismo como heterónimo, alienado y susceptible de ser comercializado como una mercancía. Esto se debe a que la propiedad privada de los medios de producción por parte de una clase social genera las condiciones para que exista como contraparte otra clase (mayoritaria) que para subsistir se vea estructuralmente obligada a vender su fuerza de trabajo.

De esta forma, las condiciones estructurales en las cuales funciona la producción en nuestras sociedades capitalistas llevan necesariamente al establecimiento de una *relación de trabajo* entre dos actores, que podemos definir ampliamente como empleador y trabajador. Llegados a este punto, cabe realizar dos puntualizaciones que son cardinales para entender los supuestos y los condicionantes que subyacen a este tipo de relación históricamente constituida.

Primero, hay que señalar que para que puedan entrar en vinculación empleador y trabajador hubo que encontrar la forma de hacer del trabajo un *objeto posible de contrato*. Supiot (2000) explica que este fue un problema importante para los juristas porque, a diferencia del contrato de locación (que sirvió de modelo para el contrato laboral), el capitalista no puede tomar posesión de la cosa alquilada. Lo que compra es un determinado *tiempo*² donde el trabajador deberá hacer lo que se le ordena en el marco de un proceso de producción. De ahí que la *subordinación* aparezca como el sustituto de la *posesión*, explica

² Para que este mercado funcionase, tuvo que encontrarse una forma de comparar en torno a un parámetro común todos los trabajos cualitativamente distintos que podían requerirse para la producción. En otras palabras, la fuerza de trabajo debía convertirse en una mercancía equiparable para así poder ser comercializada. Esto se logró despojando a los diferentes trabajos de sus particularidades y reduciéndolos a un “trabajo abstracto” cuya unidad de medida es el tiempo.

Supiot. En otras palabras, la subordinación es la forma en la que el capitalista entra en posesión del bien fuerza de trabajo.

Coincidiendo en estas apreciaciones, pero desde otro enfoque, los teóricos marxistas también han puesto en primer plano el hecho de que cuando el capitalista compra fuerza de trabajo, solo está adquiriendo un *potencial*. Los trabajadores están en condiciones de variar la intensidad de su trabajo y por lo tanto, el volumen de esfuerzo a ser efectuado permanece indeterminado. Esta variabilidad, basada en la irreductible autonomía del obrero, implica que convertir la fuerza de trabajo en trabajo efectivo requiere de un *control sistemático* por parte del empleador (Thompson, 1986). Es justamente esta condición lo que sitúa indefectiblemente a los trabajadores bajo un estado de *subordinación jurídica*.

Lo que venimos explicando nos lleva al segundo punto que quisiéramos destacar de la relación laboral: la inherente *asimetría* entre los actores que participan de la misma. Si los trabajadores están estructuralmente obligados a vender su fuerza de trabajo para subsistir y luego, una vez en los establecimientos, se hallan bajo el control sistemático de su empleador, es difícil sostener la idea de que se trata de individuos que participan de dicha relación en pie de igualdad. El reconocimiento de este desequilibrio de fuerzas y la preocupación por atenuarlo (o al menos regularlo) fue el origen de un corpus normativo específico: el derecho laboral.

De hecho, en los albores del capitalismo, el intercambio entre trabajador y capitalista tenía lugar bajo la forma de contrato comercial, que suponía que ambos actores entraban en una vinculación productiva en igualdad de condiciones, de común acuerdo y siendo cada uno responsable de su suerte. Pero paulatinamente fue haciéndose evidente lo ficticio de estos supuestos a partir de una realidad laboral que a cada momento mostraba la fragilidad de los trabajadores y toda la suerte de arbitrariedades de la cual eran objeto.

Estas fueron entonces las premisas sobre las cuales pudo surgir a principios del siglo XX en casi todos los países una rama del derecho como la laboral, que puede considerarse “anómala” respecto de la regulación civilista³. Desde de una perspectiva parcial y favorecedora hacia los intereses de un grupo, la misma fue creada para restaurar la libertad y la igualdad de los trabajadores en el ámbito de la producción, así como a tutelarlos frente al

³ Se dice que es una forma anómala porque esta rama se distancia de la *formal igualdad* que presupone el código civil y, por el contrario, reconoce que en el mundo de la producción existe una división entre individuos “fuertes” y otros “muy débiles”. Esto se debe a que, en última instancia, la libertad del trabajador subsiste solo en el límite imaginario de aceptar o rechazar las condiciones que le impone el patrono (Bilbao, 1997).

poder jerárquico del empleador, en pos de evitar que el poder de dirección se convierta en abusivo⁴.

El *contrato de trabajo* es la cristalización final de este proceso histórico de regulación de las relaciones de trabajo, siendo en adelante el marco normativo que establecerá los derechos y obligaciones de las partes en todas aquellas situaciones donde una persona física realiza actos, ejecuta obras o presta servicios *en favor de la otra y bajo la dependencia* de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración⁵. Nótese entonces que la existencia de subordinación jurídica es el criterio que permite establecer la existencia de trabajo en relación de dependencia y su regulación por medio de una serie de normas específicas⁶.

De igual forma, el criterio de subordinación demarca la contracara del trabajo subordinado, es decir el *trabajo independiente*. Este último se define por oposición al primero, en tanto se trataría de un trabajo donde los individuos establecen autónomamente las condiciones y formas organizativas del proceso de producción, y usan sus propias maquinarias, instalaciones o instrumental. Nótese que se trata de dos condiciones mutuamente excluyentes y que no reconoce situaciones intermedias en nuestra legislación⁷.

Más tarde, durante todo el siglo XX, se produjo un proceso de densificación del derecho laboral, que ya no solo incluyó entre sus disposiciones normas referentes a condiciones laborales sino también a seguridad y protección social así como a las relaciones colectivas de trabajo (Supiot, 2000). Bajo estas influencias, y con el decisivo apoyo de un Estado benefactor, se llegó a la conformación de una *norma de empleo típico* en el periodo de la

⁴ Como explica Goldin (2001), el sistema tutelar no apunta a proteger a los trabajadores del poder de dirección (que se concibe como inherente a la relación de trabajo en tanto instrumento funcional u organizativo), sino de los *posibles espacios de unilateralidad y abuso* que, por su poder contractual, tiene el empleador para fijar las condiciones de trabajo y empleo. En este sentido, agregamos nosotros, si bien el derecho laboral coincide (sorpresivamente) con el pensamiento marxista en el reconocimiento de la existencia del poder y la dominación en el centro de las relaciones de trabajo, no cuestiona estos fenómenos y los presupone como parte necesaria del buen funcionamiento de la producción.

⁵ Así se define el *contrato de trabajo* en el artículo 21 de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT) de nuestro país.

⁶ En la mayoría de los sistemas jurídicos nacionales se establece que, para determinar si existe o no una relación de trabajo, es necesario guiarse por los hechos (lo que efectivamente cumplieron las partes) y no por la denominación que hayan dado al contrato. En otras palabras, lo que cuenta es aquello que se conoce en derecho como el Principio de la primacía de la realidad. En nuestro país, el mismo se halla expresado en el artículo 23 de la LCT.

⁷ En Argentina, la normativa no contempla la existencia de categorías jurídicas que enmarquen a aquellos empleos que oscilan entre el trabajo asalariado y el independiente. En cambio en Europa, varios países han implementado categorías jurídicas “intermedias” a los fines de dar cierta protección social a este tipo de trabajador híbrido que ha emergido con fuerza a partir de la proliferación de modos flexible de producción. Así, en España encontramos la figura de los *autónomos económicamente dependientes*, en Italia los *parasubordinados* y en Alemania la categoría de *arbeitnehmerähnliche person*.

segunda posguerra, que supo ser la situación más extendida hasta la década del setenta en gran parte de los países capitalistas occidentales. Esta forma típica ideal de empleo, se caracterizó por los siguientes rasgos: el trabajo es asalariado, o sea, subordinado de manera formal al capital a partir de un contrato en relación de dependencia; es de tiempo completo, según jornada máxima legal vigente y con pago adicional por las horas extraordinarias; se desarrolla en el ámbito de un establecimiento físico urbano; provee estabilidad y certidumbre en cuanto a su duración; se haya registrado ante las instituciones de seguridad social, con salario y condiciones de trabajo regulados por convenio colectivo, entre otros (Neffa, 2010).

Lo más destacado de aquel contexto histórico donde la norma de empleo típico era hegemónica, era que la naturaleza del trabajo resultaba bastante nítida en dos sentidos (Ackerman, 2007). Primero, salvo en aquellos casos en que el empleador buscara disimular su condición de tal, no había mayores dificultades para el reconocimiento de la relación de dependencia ni la identificación del empleador. Segundo, la inclusión o exclusión en una relación de dependencia era absoluta y categórica, especialmente en su manifestación jurídica. En otras palabras, no parecía haber situaciones de zonas grises. Pero en la actualidad, las cosas no son tan sencillas y las definiciones establecidas en torno a la existencia o no de relaciones de trabajo se hallan interpeladas por las transformaciones económicas, tecnológicas y productivas en curso, como veremos en el próximo apartado.

3- La imprecisión de las fronteras entre trabajo independiente y subordinado en los esquemas productivos contemporáneos

La atenuación de la vieja disciplina de fábrica, la mayor importancia del trabajo intelectual e inmaterial, la descentralización productiva, el uso de nuevas tecnologías en los procesos productivos entre otros fenómenos, han generado la proliferación de nuevos modos de trabajar que se alejan de trabajo asalariado clásico (Goldin, 2001; Ackerman, 2007; Supiot, 2000; Nicod y Paulin, 2011). Es en este marco que ha comenzado el debate por la vigencia de las categorías y ordenamientos que tradicionalmente se han usado para clasificar las distintas formas de movilización de la fuerza de trabajo.

Hasta años muy recientes, explica Goldin (2001), la identificación del trabajo en relación de dependencia a partir del concepto de subordinación fue eficaz porque la inmensa mayoría de los vínculos quedaban nítidamente dentro de sus fronteras o quedaban claramente fuera de ellas, sin que una u otra variante demandara un gran esfuerzo calificador. En gran medida,

explica el autor, esto se debió a que el proceso de construcción del concepto de dependencia laboral fue de tipo *inductivo*, a partir del relevamiento de características de un tipo social dominante de trabajo (el típico industrial, en el marco del modelo taylorista fordista)⁸, donde discernir la naturaleza del vínculo era una tarea “simple, evidente y casi intuitiva” (Goldin, 2001).

Así, era relativamente sencillo verificar la subordinación en aquellos empleos que suponían la ejecución de una prestación de trabajo operativamente segmentada, orientada a producir bienes estandarizados, que dejaban poco lugar a la discreción del trabajador; que estaban bajo el cuidado y control de un superior; en el marco de empresas verticalmente integradas y estrictamente jerárquicas en su organización; que poseían un lugar y un horario específico, con continuidad en el tiempo y que demandaban exclusividad en la prestación.

Sin embargo, como decíamos antes, porciones cada vez más numerosas de trabajadores no responden a la paradigmática figura del asalariado industrial sobre la cual se edificó el concepto de dependencia laboral, por lo que la pertenencia de su actividad a la esfera del trabajo o bien al mercado se vuelve incierta. Así, en el último tiempo ha surgido un denso debate en torno a la pertinencia que aún conserva el criterio de subordinación jurídica como indicador de la existencia de relaciones de trabajo y, en este sentido, sobre su capacidad para aprehender aquellas formas más fluidas y sumergidas de trabajo.

Lógicamente este debate no llega a poner en duda la existencia de poder en las relaciones de trabajo porque la dominación en la producción es un hecho estructural al capitalismo y hace referencia al nivel más básico del conflicto que subyace en los lugares de trabajo. Sin embargo, sí alerta es sobre la necesidad ensayar abordajes más elaborados y con mayor precisión para captar aquellas situaciones donde el poder se ejerce de formas más opacas, indirectas y bajo mecanismos que no son tan evidentes.

Este escenario renovado ha llevado a que autores como Supiot (2000) señalen un fenómeno de “trasvase” entre trabajo independiente y trabajo asalariado, ya que ambos parecen tomar prestados rasgos del otro, al punto de volver cada vez más difícil esta delimitación conceptual (al menos en los términos más simples en los que fue originalmente concebida). Y no se trata solo de develar un acertijo conceptual o de lograr una clasificación meramente lógica, sino que de la definición de estos límites emanan (o se pierden) toda una serie de protecciones para los trabajadores. Veamos en mayor detalle este proceso.

⁸ Sugestivamente, Goldin señala que *primero fue el vínculo y sólo después la construcción teórica* del concepto de trabajo en relación de dependencia. Esa proyección inductiva hacia un mayor nivel de abstracción luego se convertiría en la matriz de referencia para identificar la figura concreta del trabajador subordinado.

3.1- Los crecientes márgenes de autonomía dentro de la dependencia

Supiot (2000) destaca que las actuales políticas de gestión de recursos humanos tienen una visión acerca del tipo de prestación esperada en el trabajo que difiere bastante del enfoque “tradicional”, el cual concebía a los trabajadores como factores de producción obligados a ajustarse a las órdenes recibidas y a ejecutar tareas estrictamente delimitadas. Por el contrario, hoy más que nunca se reconocen y valoran las capacidades individuales del asalariado, al cual se le otorga importantes grados de autonomía en la realización de su trabajo. Así, en estos modelos de gestión modernos se alienta a los trabajadores a innovar, a poner en juego sus competencias intelectuales y emocionales en pos de una producción más eficiente y diversificada.

En el marco de esta mayor autonomía es lógico esperar que surjan nuevas formas de ejercicio del poder directivo, que ya no se despliega exclusivamente por medio de órdenes y supervisión directas, sino también a través de la coordinación de decisiones, del establecimiento de responsabilidades compartidas horizontalmente, de la fijación de parámetros de resultados y rendimientos. De igual forma operan aquellas estructuras remunerativas que se distancian del esquema salarial tradicional y se hallan conformadas por incentivos, bonos de resultados, formas de participación o regímenes tarifarios (De los Heros Pérez Albela, 2002). Respecto de este último punto, nótese que se trata no solo de ejercer el control a través de mecanismos de tipo remunerativo sino también que implica una transferencia de riesgos económicos al trabajador (sobre esto volveremos más adelante).

Otro fenómeno importante en las nuevas formas de organización de la producción tiene que ver con la creciente aplicación de las tecnologías de la comunicación y la información (Nicod y Paulin, 2011). Estas contribuyen a conferir una mayor autonomía a los asalariados, particularmente porque borran los límites espaciales y temporales de la ejecución del trabajo en relación de dependencia. Así, hoy se puede trabajar desde los lugares más diversos, incluidos el hogar, y en los momentos que el trabajador disponga. Todo ello sin que se resienta la productividad ni se ponga en cuestión las metas establecidas por los empleadores.

En suma, las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, coadyuvadas por la tecnología, propulsan la imagen paradójica del “asalariado autónomo”, donde la implicación y la iniciativa han venido a reemplazar la supervisión y la ejecución mecanizada del modo de producción tradicional. Supiot (2000) señala que estos cambios nos hablan de una *profunda metamorfosis en las formas de ejercicio del poder patronal*, el cual era anteriormente

incuestionable, omnisciente y centralizado. En su lugar, hoy se propugna en muchas empresas un ejercicio de la dirección de tipo funcional (basada en la *expertise*), que necesita de la legitimidad de los trabajadores (de ahí el gran papel que hoy tiene la motivación como motor de las organizaciones) y donde el poder ya no está concentrado en la cima jerárquica sino que está más distribuido entre los distintos puestos (a cada trabajador se le reconoce una esfera de iniciativa y de autonomía).

Lógicamente, esto no significa que en los espacios productivos que se hallan organizados de esta forma el poder y la autoridad desaparezca, sino que se vuelven más difusos. Como señala Ackerman (2007), si bien cambió la organización de la empresa y los vínculos establecidos con ella, lo que no cambió es la inherente condición de desigualdad de los trabajadores frente a los empleadores. De ahí que se necesite un enfoque más refinado y complejo que logre captar aquellas situaciones de trabajo que necesitan de la protección que puede ofrecer un marco regulatorio de tipo laboral.

A continuación veremos que el fenómeno del “trasvase” es bidireccional. Así, un desafío analítico parecido al que hemos expuesto pero en términos inversos se plantea en el caso de aquellos trabajos donde, a pesar de su fachada de independencia, tienen lugar elementos de subordinación. La diferencia tal vez radique en que este tipo de trasvase es mucho más perjudicial para los trabajadores que el anterior, en tanto conduce a una precarización bastante extrema.

3.2- La subordinación tras la fachada de la independencia

Especialmente interesantes para nuestro tema de estudio resultan aquellas situaciones donde las empresas hacen uso de trabajadores formalmente independientes pero que en la práctica operan bajo importantes condicionantes externos, dando lugar a la hipótesis de que son trabajadores dependientes sumergidos. En estos casos lo que sucede es un proceso de “dilución del polo patronal” en la relación diádica de trabajo y que en gran medida es consecuencia de las nuevas formas de organización empresarial tendientes a la descentralización y a la estructuración productiva en red (Supiot, 2000; Nicod y Paulin, 2011).

Bajo estos marcos de producción flexibles, es un problema de difícil solución identificar el lazo de subordinación entre todos los sujetos que participan de una cadena productiva. Así, es particularmente importante el análisis de aquellas situaciones donde trabajadores formalmente

independientes se insertan como parte de un proceso de producción mayor. Estos establecen muchas veces vínculos exclusivos, estables y duraderos con las empresas pero lo hacen siendo formalmente autónomos. De esta manera, junto a las formas legítimas de trabajo independiente, 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.

Este escenario, ha provocado que muchas situaciones de trabajo inicien una especie de “camino de regreso” hacia el derecho común, cuyo síntoma más destacado es la popularidad de la cual goza hoy la locación de servicios. Este tipo de contrato fue en realidad un antecedente del contrato de trabajo y ahora se ha convertido en el amparo para su deslaboralización, a partir de su uso indiscriminado. De esta forma, se genera una pérdida de protección de los trabajadores, en el marco de una pretendida igualdad de partes que en realidad no existe (De los Heros Pérez Albela, 2002; Chauchard y Le Crom, 2005). Dados estos esquemas, podemos entonces encontrar determinados procesos productivos descentralizados donde se ejercen prestaciones laborales subordinadas pero donde el beneficiario final o último de todas estas prestaciones (empleador real) no se responsabiliza por las mismas debido a su carácter indirecto y/o mercantilizado.

En gran medida, la explicación de esta estrategia de deslaboralización reside en que le permite a las empresas reducir costos, 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 (Henry, 2011).

En suma, diversos estudios coinciden en que los fenómenos de descentralización han complejizado los procesos de producción a tal punto que los actores que participan de los mismos se hallan opacamente vinculados entre sí y, por ende, se generan enormes dificultades para determinar de dónde emana el poder de dirección que rige el mismo (Supiot, 2000; Morin, 1994; Nicod y Paulin, 2011; Chauchard y Le Crom, 2005; Goldin, 2001). Más aun, el difundido uso de los contratos de tipo comercial en estos esquemas no hace más que velar estas complejidades y ponerlas fuera de discusión, en tanto se concibe a las partes involucradas como iguales, independientes y operativamente autónomas.

4- La necesidad de repensar los criterios que definen la relación de trabajo. Las propuestas en torno a la subordinación de tipo económica

En este marco, han surgido importantes debates en torno al criterio de subordinación jurídica, los cuales apuntan en dos direcciones complementarias. Por un lado, se propugna la necesidad de refinar los modos de captación de la misma, para identificar su existencia en condiciones productivas donde el poder se ejerce de forma más opaca e indirecta. Por otro lado, distintas voces han propuesto reflexionar acerca de la utilidad que tienen seguir usando a la subordinación jurídica como *único* criterio de demarcación entre el trabajo subordinado y autónomo y si no sería provechoso complementarlo con otro criterio. Así, en el último tiempo han retomado fuerza las propuestas que postulan a la dependencia de tipo económica como base alternativa para estas definiciones (Nicod y Paulin, 2011). Esta tesis postula que la necesidad tutelar al trabajador no se justifica solamente por su sumisión técnica a las órdenes de otra persona, sino que también debería aplicarse esta protección cuando se detecta que depende de un otro específico para ganar su sustento. En este sentido se pretende ampliar la noción de trabajo por cuenta ajena, para evitar las posibles evasiones al derecho laboral, sobre todo en situaciones de externalización.

En esta línea, Ackerman (2007) señala que una persona *económicamente independiente* es aquella que puede financiar con recursos propios (o anticipados por terceros) no solo su actividad sino, más importante aún, su inactividad laboral. De esta forma, puede entonces elegir entre trabajar personalmente o no hacerlo. Si no existe esta opción, el trabajador depende de otro para satisfacer sus necesidades económicas y existiría relación de trabajo⁹.

Por su parte, Poblete (2008) señala que si bien la autonomía jurídica es la característica que sirve para definir los límites de la categoría trabajador independiente, es la autonomía de tipo económica la que permite el ejercicio efectivo del mismo. Si se pasa por alto este aspecto, entonces se abre la puerta a que dicha categoría sea usada de manera desvirtuada. Según la autora, existe autonomía económica de los trabajadores cuando se cumplen dos requisitos. Primero, la posesión de un mínimo de capital o propiedad que les permita acceder a las

⁹ En un empleo asalariado típico esta condición de dependencia económica tiene como contrapeso la relativa certeza de la cual goza el trabajador sobre sus ingresos a futuro: cualquiera sea el caso, percibirá por su labor una compensación económica periódica y garantizada. De esta forma, no queda afectado por el riesgo de la prestación y no debe asumir la responsabilidad del resultado del trabajo considerado (Ackerman, 2007). Obviamente, nuestra preocupación está en torno a aquellos casos donde existe dependencia económica pero no se garantiza una retribución regular, como en el caso de los falsos trabajadores independientes, cuyos ingresos en gran medida se hayan atados al nivel de actividad que puedan tener. Aquí estaríamos frente a una combinación de “lo peor de los dos mundos”.

herramientas y a un lugar donde desarrollar su trabajo, así como 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 está 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.

En suma, las propuestas actuales en torno a la readaptación del concepto de relación de trabajo -y de los criterios para identificar la misma- parecen coincidir en la necesidad de combinar dos dimensiones: la dependencia jurídica y la económica. Bajo esta nueva lente, podrá identificarse de manera más precisa a todos aquellos trabajadores que necesitan de protección y de una regulación externa de sus condiciones laborales en virtud de la posición más frágil que detentan frente al dador de trabajo.

5- El trabajo independiente en Argentina y su relación con la informalidad

En gran medida, estos debates sobre las nuevas formas que adopta la movilización de la fuerza de trabajo y las formas de captación de las mismas, surgen como parte de una preocupación más amplia por proteger a aquella creciente porción de trabajadores que parecen quedar por fuera de las regulaciones y categorizaciones tradicionales. Se trata entonces de un problema de orden práctico y de política pública, en tanto pone sobre el tapete el aumento del trabajo precario que se manifiesta a través de empleos expulsados hacia la esfera del mercado a través de simulaciones que les otorgan una fachada de independencia.

En este sentido, distintos autores (Casalí y Ohaco, 2009; Donaire, 2007, Bertranou y Maurizio, 2011) señalan que en Argentina un rasgo característico de los trabajadores independientes es la importante incidencia de la precariedad y de la informalidad en esta categoría ocupacional, lo cual vuelve especialmente relevante el estudio de este segmento. Así, Contartese et al. (2011) exponen algunos datos relevados en el Módulo de Informalidad aplicado en la Encuesta Permanente de Hogares durante el primer trimestre del 2005 en el área metropolitana del Gran Buenos Aires. Este relevamiento específico y puntual diseñado para captar el fenómeno de la informalidad mostró que la incidencia de la misma alcanzaba

al 53,5% de los trabajadores independientes¹⁰. Si se desbroza este grupo en subcategorías¹¹, encontramos que la informalidad afecta solo al 11% de los empleadores o patrones y se eleva al 61% para el caso de los cuentapropistas.

En este marco, el segmento de los trabajadores independientes ha sido objeto de preocupación por las políticas de seguridad social en las últimas décadas, a fines de ofrecerle ciertas protecciones mínimas. Tal vez la iniciativa más importante en nuestro país al respecto haya sido la creación en 1998 del Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (Ley 24.977), también denominado Monotributo, al cual pueden adherirse tanto patrones como trabajadores cuentapropistas.

Básicamente, el Monotributo es un impuesto mensual que pagan los trabajadores y que se compone de tres tipos de contribuciones: el impuesto a las Ganancias, al Impuesto al Valor Agregado y una cotización fija de seguridad social, que le permite al trabajador realizar su aporte previsional y acceder a una obra social. Por sus características, la creación de este Régimen tuvo como objeto simplificar el cumplimiento de las obligaciones impositivas y previsionales para un grupo de trabajadores que tiene tendencia a operar en la economía informal, a los cuales es difícil imponerles obligaciones formales rigurosas y que cuentan con escaso asesoramiento profesional en la liquidación de tributos (Salim y D'Angela, 2006).

Pero lo que nació como un régimen de seguridad social creado para facilitar la cobertura a un grupo considerado vulnerable, fue desvirtuado por las empresas que rápidamente adoptaron este instrumento normativo para acceder a la contratación de trabajadores sin tener que asumir las cargas laborales correspondientes. Aquellas les piden que se inscriban como monotributistas para que, en términos formales, queden registrados como trabajadores independientes que operan bajo su propia responsabilidad en la provisión de un bien o servicio. En estos términos, la relación queda bajo un marco de tipo comercial que evita que las empresas tengan que asegurar cierta continuidad a los trabajadores y que, por el contrario, puedan hacer uso de los mismos de acuerdo a sus necesidades puntuales.

¹⁰ Los autores procesan los datos de la encuesta en función de una definición de la informalidad que se sitúa desde el punto de vista del trabajador (y no desde la unidad productiva). La misma hace énfasis en los aspectos “legales”, considerándose informal al trabajador que no se encuentra anotado en los registros para cotizar sus obligaciones tributarias previsionales. Asimismo, cabe subrayar que se trata de una definición algo “extrema” en tanto deja afuera de este conjunto a quienes cotizan al sistema previsional de manera irregular, siendo solo informales los que *nunca* se anotaron en los registros administrativos.

¹¹ Las categorizaciones estadísticas de nuestro país establecen que dentro de los trabajadores independientes se puede diferenciar dos grupos. Por un lado encontramos a los *patrones o empleadores*, que establecen las condiciones y formas organizativas del proceso de producción y emplean como mínimo una persona asalariada. Por otro lado, hallamos a los *trabajadores cuentapropistas*, que desarrollan su actividad utilizando sólo su propio trabajo personal. Es decir que, no emplean personal asalariado (INDEC, 2003).

Lo significativo de esta utilización desvirtuada de la normativa es que si bien puede ayudar a la disminución de situaciones de precariedad laboral, en última instancia también termina encubriéndolas. Como explica Poblete (2008), 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, la autora señala el papel paradójico 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.

Finalmente, cabe señalar que el Monotributo tampoco ha tenido completo éxito en alcanzar sus objetivos iniciales y manifiestos. Casalí y Ohaco (2009) explican que la cantidad de inscritos en el régimen de Monotributo ha sido creciente desde su creación, pero en lo referente a la cantidad de pagos, el promedio mensual ha presentado caídas interanuales desde su creación hasta el año 2003, para comenzar a crecer recién a partir de 2004. Según los autores, este comportamiento puede explicarse porque los pagos presentan una alta correlación con la actividad económica, ya que el pago de las cotizaciones en regímenes con baja fiscalización configura una variable de ajuste en épocas de dificultades económicas como las ocurridas durante esos períodos. De igual forma, Poblete (2008) encuentra que si bien el régimen del Monotributo ha integrado al mercado formal un número importante de trabajadores (sobre todo aquellos ubicados en los sectores de menor productividad de la economía) su nivel de cotización a la seguridad social sigue siendo bajo e inestable en función de la posición frágil que ocupan en el mercado.

Vemos entonces que en nuestro país el trabajo independiente constituye un área de análisis de primera importancia a partir de los rasgos que reviste: heterogeneidad en su composición, alta incidencia de la informalidad y por su significación en tanto categoría a la cual tienden a mudarse los empleos a partir de los procesos de deslaboralización impulsados por las empresas. En este análisis es casi imposible no hacer referencia al papel que ha jugado el Régimen del Monotributo en Argentina en tanto normativa que ha venido a complejizar e incluso a velar las diferencias entre aquellas formas genuinas de trabajo independiente y aquellas que lo son en apariencia. En este punto también se hace patente lo que ya hemos mencionado en varias oportunidades: la necesidad de que se ensayen nuevas formas de captación y se desarrollen herramientas conceptuales con la precisión necesaria para detectar estos solapamientos.

Conclusiones

Gran parte de nuestra ponencia ha estado dedicada a exponer de qué forma el pasaje de un régimen de acumulación industrial-fordista hacia uno flexible ha supuesto una importante transformación en las formas en que se vinculan trabajo y capital. Bajo aquel primer régimen, se generalizó el trabajo asalariado en relación de dependencia en tanto norma de empleo que rigió durante casi tres décadas en la mayoría de las sociedades capitalistas. A su vez, esta norma de empleo típico definió como su complemento al trabajo independiente, quedando el mismo definido como su anverso ya que su rasgo definitorio es la ausencia de relaciones de subordinación. De esta manera, “trabajo independiente” y “trabajo en relación de dependencia” parecieron (durante un periodo histórico específico) ser dos categorías excluyentes, claramente delimitadas y aporéticas.

Sin embargo, en las últimas décadas se han registrado importantes transformaciones en las formas de producción que se hacen que la figura del asalariado y la del trabajador independiente se multipliquen y cada una empieza a abarcar situaciones fuertemente heterogéneas. En este proceso ha jugado un papel destacado la subcontratación, en tanto mecanismo de competitividad utilizado por las empresas que complejiza la forma en que se hallan los vinculados los distintos actores que forman parte de un proceso productivo. Como señala Ackerman (2007) la nota más destacada del mundo del trabajo actual es la ironía de encontrar por todas partes “empresas sin trabajadores y trabajadores sin empleadores”.

En función de nuestras inquietudes, hemos reflexionado especialmente sobre aquellas situaciones donde las empresas utilizan trabajadores independientes como parte de sus esquemas de externalización productiva, lo cual ha dado lugar al surgimiento de modalidades laborales que han salido de la esfera de la relación de trabajo y han entrado en la esfera del mercado. Esto conlleva una eliminación de derechos y protecciones que sitúa a estos individuos en condiciones de extrema precariedad y vulnerabilidad.

En este marco, hemos dejado planteada la necesidad de repensar los conceptos que la sociología del trabajo ha utilizado tradicionalmente para categorizar y describir las formas de movilización del trabajo, fundamentalmente porque éstas no parecen ya ser adecuadas para aprehender las múltiples formas que actualmente adquieren las mismas. En el caso del trabajo independiente, el desafío conceptual consiste básicamente en adentrarse de lleno en este campo e intentar trazar allí fronteras interiores. Como explica Goldin (2001), una de las deficiencias que han tenido las reflexiones sobre esta categoría ocupacional reside en que la

misma ha sido construida históricamente en base a un razonamiento residual (independiente es todo aquel *no-dependiente*). Retomando estas observaciones, nosotros consideramos fructífero emprender un esfuerzo analítico que estudie el segmento de trabajadores independientes en sus propios términos y que logre identificar las situaciones fuertemente heterogéneas a su interior. En este sentido, consideramos que un examen riguroso del mercado laboral actual sin duda nos demanda la construcción de enfoques y herramientas conceptuales más elaboradas, que sean capaces de captar la complejidad de las formas ocupacionales existentes y que puedan ir más allá de su aspecto formal para llegar a sus contenidos reales.

Bibliografía

- Ackerman, M. A. (2007) “El trabajo, los trabajadores y el derecho del trabajo”, *Revista de Trabajo*, año 3, nro. 4, pp. 53- 69.
- Bertranou, F. y Maurizio, R. (Eds.) (2011) *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*. OIT, Buenos Aires.
- Bilbao, A. (1997) *El accidente de trabajo: entre lo negativo y lo irreformable*. Madrid, Siglo XXI Editores.
- 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 de Chile.
- Contartese, D.; Mazorra, X.; Schachtel, L. y Schleser, D. (2011) “La informalidad en el trabajo independiente: ¿escape o exclusión?”, en Bertranou, F. y Maurizio, R. (Eds.) *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*. OIT, Buenos Aires.
- Chauchard, J.P. y Le Crom, J. P. (2005) “Les services entre droit civil et droit du travail”, *Le Mouvement Social*, nro. 211, pp. 51- 65.
- De los Heros Perez Albela, A. (2002) “La frontera entre el trabajo subordinado y el trabajo independiente”, *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, nro. 105, pp. 979-1000.
- 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].

- Dupuy, Y. y Larré, F. (1998) “Entre le salariat et le travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation du travail”, *Travail et emploi*, nro. 77, pp. 1-14.
- Gaudemar, J.P. (1981) *La movilización general*. La Piqueta, Madrid.
- Goldin, A. (2001) “Las fronteras de la dependencia”, *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nro. 2, pp. 311-332.
- Henry, L (2010) “Contingencias e inseguridades en los empleos flexibles. La situación de trabajo de los periodistas colaboradores de la prensa escrita”. En Del Bono, A. y Quaranta, G. (comp.) *Convivir con la incertidumbre: aproximaciones a la flexibilización y precarización del trabajo en Argentina*. Ediciones CICCUS, Buenos Aires.
- Henry, L. (2011) *Flexibilización productiva, trabajo "independiente" y precariedad laboral en la prensa escrita argentina: el caso de los periodistas colaboradores*. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales (mimeo). Dirección: Andrea Del Bono.
- 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].
- Kalleberg, A. (2009) “Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition”, *American Sociological Review*, vol. 74, 1, pp. 1-22.
- Morin, M. L. (1994) « Sous- traitance et relations salariales. Aspects de droit du travail », *Travail et Emploi*, nro. 60, pp. 23-43.
- 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.
- Nicod, C. y Paulin, J. F. (2011) “La subordination en cause”, *Semaine sociale Lamy*, nro. 1485, pp. 17- 27.
- 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].
- Salim, J. A. y D'Angela, W. (2006) “Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes. Monotributo”, AFIP, Buenos Aires. Disponible en : <http://www.afip.gob.ar/estudios/archivos/Monotributo.pdf> [consultado el 13 de julio de 2011].

Supiot, A. (2000) “Les nouveaux visages de la subordination”, *Droit Social*, nro. 2, pp. 131-145.

Thompson, P. (1986) *The nature of work. An introduction to debates on the labour process*. Macmillan, London.