



Flexibilización productiva y difusión del trabajo independiente en la prensa escrita argentina. Un estudio sobre las condiciones de empleo de los periodistas colaboradores

Production flexibility and diffusion of independent work in the Argentinean press. A study on the employment conditions of freelance journalists

Laura HENRY*

Recibido 18-07-12

Revisión editorial: 22.10.12

Aprobado definitivamente: 11.02.13

RESUMEN

Como parte de las estrategias de flexibilización que han encarado las empresas de distintos sectores económicos, la subcontratación se ha convertido en una de las tendencias productivas más extendidas de las últimas décadas ya que este tipo de reorganización les permite adaptarse a las fluctuaciones de la demanda y reducir sus costos fijos de funcionamiento.

Nuestro artículo se ocupa de una de las modalidades menos estudiadas de este fenómeno, esto es la subcontratación hacia trabajadores independientes, tomando como caso de estudio a los periodistas colaboradores de la prensa argentina con el propósito de examinar el tipo de empleo que se genera en estos arreglos productivos. Como parte de este análisis, asimismo evaluamos críticamente la capacidad de los conceptos y clasificaciones ocupacionales establecidas para aprehender las particularidades de esta modalidad laboral que pivotea entre la esfera del mercado y la esfera de la relación de trabajo. En términos metodológicos, los resultados expuestos surgen de una investigación de tipo cualitativo, que conjuga el uso de dos técnicas: una revisión de fuentes documentales y la realización de entrevistas a trabajadores de la rama de prensa.

Palabras clave: trabajo independiente - flexibilización productiva - periodistas colaboradores - subcontratación.

ABSTRACT

Being part of the flexibility strategies that companies have applied in different economic sectors, outsourcing has become one of the most widespread production trends in recent decades

* Doctoranda en Ciencias Sociales (UBA). Becaria doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Pertenencia institucional: Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del CONICET. Correo: mhenry@ceil-conicet.gob.ar

since this type of reorganization allows them to adapt to fluctuations in demand and to reduce fixed operating costs.

This article deals with one of the least studied forms of this phenomenon such as the outsourcing of tasks to independent workers. We do so by taking freelance journalist of the Argentinean press as a case study in order to establish the type of employment that is generated in these production arrangements.

As part of this analysis, we also evaluate the capacity of established occupational classifications and concepts to grasp the particularities of this form of work that pivots between the market sphere and the sphere of the employment relationship. In regard to the methodology used, the results presented derive from a qualitative study which combined the usage of two techniques: a review of documentary sources and interviews with workers in the press industry.

Keywords: independent work - production flexibility - freelance journalists - outsourcing.

SUMARIO

Introducción. 1. Marco general de nuestros interrogantes: nuevas formas de organización de la producción y flexibilización de los vínculos laborales. 2. Externalización y flexibilidad numérica en la prensa escrita argentina: el uso de periodistas colaboradores. 3. Los trabajadores independientes cuentapropistas en el mercado laboral argentino. 3.1. Los usos y limitaciones de las categorías ocupacionales. 3.2- La precariedad en el trabajo independiente. 4. La significación del trabajo independiente en tiempos de flexibilización productiva. Las condiciones de trabajo reales de los periodistas colaboradores. 5- ¿Independencia económica? La fisonomía de los ingresos de los periodistas colaboradores. Conclusiones.

Introducción

Con el fin de mejorar su rendimiento comercial y responder de manera más eficiente a los cambios en los entornos económicos actuales, las empresas llevan adelante un heterogéneo conjunto de prácticas que tiene como meta la flexibilización de sus procesos productivos. Dentro de este abanico de prácticas flexibilizadoras, la subcontratación ha ganado creciente protagonismo, difundándose en los más diversos sectores de actividad.

En este artículo, nos ocupamos de una de las modalidades menos estudiadas de este fenómeno: la subcontratación de tareas hacia trabajadores independientes. Su interés analítico reside en que trata de un mecanismo de flexibilización que complejiza la definición de la relación laboral y torna ambigua su naturaleza, dando lugar al interrogante acerca de cuáles son sus consecuencias para los trabajadores involucrados. En este sentido, este tipo de subcontratación genera 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 cúmulo de investigaciones que intenta elucidar el tipo de vinculaciones (no siempre evidentes) entre flexibilización productiva y desregulación de las relaciones laborales.

En este artículo nos ocuparemos de abordar estas problemáticas a partir del caso de los periodistas colaboradores (también llamados *freelance*) en la prensa escrita argentina. Se trata de un segmento de trabajadores formalmente independientes pero cuyas actividades responden a las necesidades de un proceso productivo mayor. En este sentido, nuestro objetivo es analizar las características que presenta esta forma de movilización de la fuerza de trabajo y, como parte de este análisis, evaluar críticamente la capacidad de los conceptos y clasificaciones ocupacionales establecidas para aprehender las particularidades de esta modalidad laboral que pivotea entre la esfera del mercado y la relación de trabajo.

Los resultados presentados en este artículo se enmarcan en una investigación más amplia que estamos llevando adelante en el marco de una beca doctoral otorgada por el CONICET, la cual se interroga sobre la heterogeneización del empleo en los actuales contextos productivos flexibles, con especial interés en los procesos de individualización y de mercantilización de las relaciones de trabajo. El caso de los periodistas colaboradores ha sido objeto de especial atención en una primera fase de esta investigación, cuyos resultados hemos volcado en nuestra Tesis de Maestría (Henry, 2011).

En términos metodológicos, este texto es el producto, en primer lugar, de una revisión de documentos y fuentes secundarias varias (informes sectoriales, publicaciones sindicales, documentos empresariales, estatutos, etc.) que nos permitieron conocer las características que presenta la rama de la prensa escrita en tanto sector económico y cuáles son sus tendencias actuales en términos de organización de la producción. Segundo, y de manera cardinal, nuestros resultados son producto de un acercamiento cualitativo a la actividad bajo estudio a través de entrevistas semi estructuradas realizadas a periodistas colaboradores¹ en el periodo 2009-2010. Para seleccionar nuestros entrevistados, establecimos una serie de criterios: que posean distintas especializaciones temáticas, que trabajasen para un amplio abanico de publicaciones en el ámbito de la ciudad de Buenos Aires² y que llevaran al menos seis meses dedicándose a la modalidad bajo estudio.

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 las dos últimas secciones nos ocupamos 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. De esta forma, examinamos la organización de su trabajo y el tipo de vinculación que efectivamente establecen con las empresas, más allá de los arreglos contractuales formales. Asimismo, indagamos en la dimensión de los ingresos de estos trabajadores para conocer los grados de autonomía económica con los que cuentan. Por último, realizaremos algunos comentarios a modo de conclusión.

¹ Los nombres de los periodistas colaboradores que nos brindaron sus relatos fueron cambiados por seudónimos para preservar la confidencialidad de los mismos.

² Un rasgo destacado de la rama de prensa en Argentina es su alto nivel de concentración espacial. Así, es notable la existencia en nuestro país del fenómeno de “los grandes diarios” y revistas de amplia circulación en todo el territorio cuyo foco productor está situado en la ciudad de Buenos Aires. De ahí la representatividad de estudiar esta actividad en dicho ámbito geográfico.

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

La globalización, la creciente competencia entre empresas, la diversificación de los productos comercializables y las fluctuaciones cíclicas en la demanda son algunos de los procesos que en las últimas tres décadas han trastocado fuertemente el escenario económico y que han llevado a las empresas a encarar un tipo de reestructuración productiva que tiene como eje rector a la flexibilización, en todas sus variantes. De esta manera, se ensayan distintas formas de organización de la producción que sean capaces de otorgarles una mayor capacidad de adaptación a los cambios en el entorno y reduzcan sensiblemente sus costos fijos de funcionamiento.

Dentro del conjunto de estrategias flexibilizadoras disponibles, la subcontratación ha captado especialmente la atención de numerosas investigaciones que la han identificado como una de las tendencias más representativas de las nuevas formas de gestión empresarial. En este sentido, se trata de fenómeno que merece seguir siendo explorado y que posee una significancia cardinal en el mundo del trabajo actual. Pero ¿qué entendemos por subcontratación? ¿De qué forma podemos captar las distintas formas y variantes que adopta la misma?

En primer término, debemos subrayar 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 el término subcontratación, lo cual puede causar cierta sensación de irresolución a quien emprende el estudio de este campo problemático. Como señalan Bronstein (2007) y 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 estas realidades.

Frente a esta profusión de definiciones, nosotros hemos optado por adscribir a aquellas 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, hemos considerado 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 trabajo subcontratados que, si bien no están formalmente reconocidos como tales, son parte de esquemas productivo donde las empresas han decidido externalizan actividades a los fines de reducir sus costos de funcionamiento.

Aquí podemos reproducir algunas definiciones que comparten este enfoque sociológico y que nos han resultado especialmente sugerentes en términos analíticos. Así, Ermida Uriarte y Colotuzzo (2009:9) entienden a la subcontratación como “la tendencia empresarial y productiva a realizar parte de las actividades a través de otras unidades más o menos independientes”. Por su parte, 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”. Finalmente, 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. De esa manera, las

empresas pueden aumentar o disminuir según sus 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 De 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 de actividades de tipo manufactureras sino también de servicios empresariales cada vez más sofisticados (Del Bono, 2009, 2010).

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 externalización que llevan adelante las empresas de distintos sectores.

La creciente utilización de este mecanismo de subcontratación lógicamente suscita diversos interrogantes 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 precarias (Palomino, 2000; De la Garza, 2000; Leite, 2009; Neffa, 2010; Antunes, 2011). De hecho, y como desarrollaremos a lo largo de este texto, las empresas frecuentemente hacen un uso desvirtuado de los trabajadores independientes en tanto esta figura laboral se les presenta como una oportunidad de reducir costos laborales fijos. Básicamente, por este medio 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 flexibilización laboral se ha ido imponiendo en la rama de prensa para una creciente proporción de los periodistas, en el marco de un proceso de reestructuración 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

Los medios de comunicación representan uno de los sectores más dinámicos de la economía actual debido a la enorme demanda de bienes culturales e informacionales que se ha registrado en las últimas décadas. Esto los ha convertido en espacios privilegiados de inversión empresarial, con perspectivas de crecimiento sostenida y de diversificación permanente. 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. 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 que fueron conformándose grandes grupos multimedia que operan en distintas ramas (prensa gráfica, mercado editorial, mercado discográfico, radio, producción y distribución de cine, conectividad a Internet, etc.) y que responden a una unidad central de decisión, la cual define la estrategia del grupo (Mastrini y Becerra, 2006).

Mediando todos estos procesos económicos estuvo el fuerte avance tecnológico registrado en el periodo. El gran desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC's) modificó profundamente los procesos de producción y dinamizó el sector en su conjunto haciéndolo más atractivo como espacio de inversión. Así como la estructura de propiedad concentrada borró las barreras existentes entre distintos mercados de medios, la convergencia tecnológica hizo posible la unificación de medios y productos.

La prensa escrita ha sido parte de estos procesos de modernización, acompañando la evolución del sector y sus lógicas centradas en la eficiencia comercial. Por un lado, las empresas de diarios y revistas han dejado de ser empresas atomizadas y se han ido concentrando e integrando con otros medios de información y entretenimiento (Postolski et al., 2007). Por otro, las empresas editoras han introducido la flexibilidad productiva con el fin de maximizar el uso de sus factores productivos, de elevar sus tasas de rentabilidad y de adecuarse a las transformaciones de la demanda, tanto en el aspecto cuantitativo (oscilaciones en las ventas) como en el cualitativo (diversidad y novedad).

En este esquema de renovación permanente, uno de los puntos que las empresas de prensa buscan adaptar a sus necesidades es su dotación de fuerza de trabajo y la utilización que hacen de la misma. Particularmente, la organización del trabajo de los periodistas y todo su entorno de producción se han modificado extraordinariamente en el último tiempo 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 TIC's. El correo electrónico, los flujos de datos permanentes que permite la internet y el uso de herramientas tan dispares como los teléfono celulares y otro 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 la tecnología ha permitido un proceso productivo casi continuo así como una adición de tareas inéditas para los redactores, que paulatinamente han adoptado un perfil polivalente y “multimedia”: no solo deben investigar y plasmar sus hallazgos en un texto, sino que también se les demanda tareas de fotografía, de grabación y edición de audio y videos, moderación de foros, entre otras actividades. El conjunto de estas dinámicas demarca una tendencia bien definida hacia un progresivo proceso de intensificación del trabajo que ha sido documentado en las redacciones de distintos países del mundo (Jones et al., 2008; Boczowski, 2009; Rieffel, 2001).

Otra práctica adicional que propician las empresas, también destinada a aumentar la productividad, es 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 adicional para los redactores.

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 de prensa favorecen 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)³ contempla la existencia de los colaboradores pero con carácter de excepción: personas requeridas transitoria o accidentalmente para generar la información sobre acontecimientos determinados y que serán remuneradas por cada crónica o comentario (artículo 65). Aquí debemos señalar dos cuestiones importantes: primero, la labor de estos trabajadores debe corresponder a tareas *no habituales* de la empresa y segundo, vinculado con lo anterior, el EPP pone como límite para las empresas que estos periodistas solo puedan escribir hasta veinticuatro colaboraciones anuales. Una vez que supera ese número de notas, el trabajador adquiere la calidad de “colaborador permanente”, que implica una relación de dependencia con su empleador, permitiéndole acceder a todos los beneficios del contrato de trabajo y del EPP⁴.

De esta manera, el EPP buscó contemplar la necesidad fortuita por parte de las empresas de contar con periodistas contratados para cubrir hechos puntuales 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.

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

³ La ley 12.908 conocida como el Estatuto del Periodista Profesional regula las condiciones laborales para el trabajo en empresas periodísticas, revistiendo un carácter más protectorio que lo establecido en la legislación laboral vigente para la generalidad de los trabajadores. Esto se debe a que el EPP reconoce los fuertes componentes constitucionales en la profesión y la alta exposición e influencia social de la misma (Arese, 2004).

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

registro, intermitencia, eventualidad) impiden efectuar mediciones concretas. De todas formas, el sindicato de la actividad (Unión de Trabajadores de Prensa de Buenos Aires) 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, emprenderemos un análisis pormenorizado de las condiciones que conlleva la modalidad laboral de los periodistas colaboradores y reflexionaremos acerca la capacidad descriptiva que tienen las categorías ocupacionales establecidas para aprehender los rasgos específicos de la misma. En este sentido, discutiremos el uso de la categoría de trabajador independiente cuentapropista, los supuestos que conlleva y su adecuación para nuestro caso.

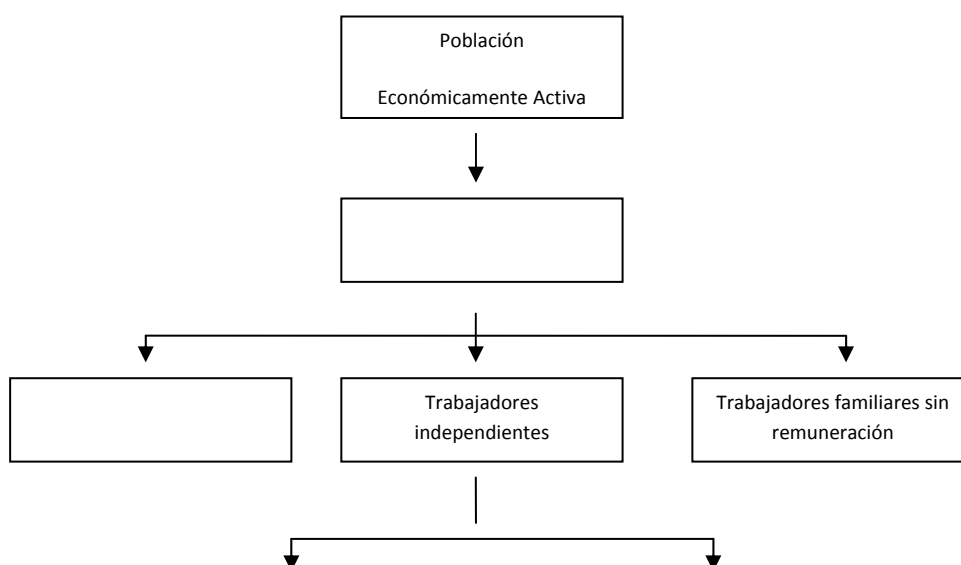
3- Los trabajadores independientes cuentapropistas en el mercado laboral argentino

3.1- Los usos y limitaciones de las categorías ocupacionales

Al principio de nuestra investigación, uno de los primeros ejercicios conceptuales que emprendimos fue intentar 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 esta forma de participación en el mercado de trabajo, rápidamente alcanzamos la conclusión de que los colaboradores constituían *trabajadores independientes por cuenta propia*. Sin embargo, algo en este ejercicio de categorización no resultaba del todo satisfactorio y, por el contrario, abría otra fuente de problemas estrechamente relacionado con las características que presentaba nuestro objeto de estudio. Así, nos vimos en la necesidad de reflexionar críticamente sobre el potencial descriptivo que tiene este tipo de conceptualizaciones ocupacionales, los supuestos que implican y qué podía ocurrir cuando se las utilizaba para analizar formas de trabajo “fronterizas”.

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:

Clasificación estadística de la población ocupada en Argentina, según categoría ocupacional



Trabajadores

Patrones

En términos estadísticos, conforme la Clasificación Internacional de la Situación de Empleo (OIT- CISE-93)⁵ 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 los independientes 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 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 el concepto de trabajo independiente por cuenta propia no se encuentra libre de problemas de delimitación conceptual y empírica, principalmente debido a que abarca un universo ocupacional muy amplio. Al respecto, Casalí y Ohaco (2009) señalan que uno de los rasgos distintivos de este grupo su alta heterogeneidad, 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.

Otra manera de “abrir” la categoría de trabajo independiente por cuenta propia es desbrozándola a partir de un criterio que reviste especial importancia analítica: el carácter voluntario o no que éste asume para dichos trabajadores. Esta distinción nos permite establecer en qué medida se

⁵ 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.

trata de una situación libremente elegida por las eventuales ventajas que conllevaría o, antes bien, de una situación de refugio en contextos de deterioro de la situación económica o de imposibilidad de alcanzar la condición de empleado asalariado. 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 los autores, y menos en un marco de deterioro del mercado de trabajo como las décadas de 1990 o de flexibilización productiva extendida como en la actualidad. Es probable que en gran medida la composición de esta categoría ocupacional sea fruto de condicionamientos del contexto y situaciones de necesidad antes que de elecciones voluntarias. 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 (Lepore y Schelser, 2006).

3.2- La precariedad en el trabajo independiente

Además de su heterogeneidad, un segundo rasgo característico los trabajadores independientes en Argentina es la importante incidencia de la precariedad y de la informalidad en esta categoría ocupacional (Casalí y Ohaco, 2009; Donaire, 2007, Bertranou y Maurizio, 2011). En este punto, es especialmente relevante para nuestro análisis el caso de los asalariados encubiertos o falsos autónomos. Estos ejercen sus tareas bajo un contrato de tipo comercial que los hace aparecer en las formas como cuentapropistas, pero en realidad son objeto de estrategias de fraude laboral que las empresas utilizan para reducir sus costos laborales. Así, en los hechos se verifica que son trabajadores que desarrollan sus actividades bajo el control y la dirección de otro individuo, quien por ello debería asumir sus responsabilidades como empleador.

De esta forma, en diversos ámbitos es creciente la preocupación por el aumento del trabajo asalariado precario que adopta la forma de trabajo independiente y que se han convertido en una zona gris de difícil abordaje para la autoridad laboral (Bertranou, 2007). Se trata de situaciones que los trabajadores se ven obligados a aceptar por su necesidad de una fuente de ingresos, que los sitúa en una individualización extrema y los arroja por fuera del campo protectorio de la normativa laboral.

Estas modalidades laborales, situadas difusamente en la frontera que divide el trabajo en relación de dependencia del independiente, resultan un desafío analítico debido a las dificultades que implica su captación por medios de las categorías estadísticas establecidas. En general, estas herramientas no permiten aprehender adecuadamente estas situaciones laborales que resultan ambiguas o que esconden relaciones de subordinación, siendo el caso de los periodistas colaboradores muy ilustrativo en este aspecto. 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 examinar esta modalidad laboral de una manera más pormenorizada.

4- La significación del trabajo independiente en tiempos de flexibilización productiva. Las condiciones de trabajo reales de los periodistas colaboradores

Los colaboradores son periodistas que se caracterizan por el hecho de 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” (resúmenes acerca del contenido de las futuras notas) en distintos medios 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.

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, encontramos 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 caracterizada por toda una serie de desventajas provenientes de los arreglos y prácticas prevalecientes en la modalidad en que desarrollan su actividad.

Comencemos analizando el tipo de vínculo contractual 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 ser 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, resulta importante interpretar las ramificaciones y los significados que conlleva la inscripción de los periodistas colaboradores como monotributistas en el marco de un esquema productivo flexibilizado, como el de la prensa. Vale señalar que el Monotributo es 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 en 1998 tuvo como objetivo 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 (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 en la rama de prensa donde las empresas rápidamente adoptaron este instrumento normativo para registrar de alguna manera el trabajo de los periodistas colaboradores sin tener que asumir las cargas laborales correspondientes. Así, bajo esta modalidad de contratación, lo que las empresas periodísticas realizan es una transferencia de riesgos, entregando una determinada actividad a trabajadores formalmente

independientes que operan bajo su propia responsabilidad y que deben hacerse cargo de los costos de producción de sus notas.

Más importante aún, la existencia de estos acuerdos de tipo comercial evita que las empresas tengan que asegurar cierta continuidad laboral para los colaboradores y que, por el contrario, puedan hacer uso de su fuerza de trabajo de acuerdo a sus necesidades puntuales. En este sentido, el principal problema que aqueja a estos trabajadores es 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 tienes 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”. (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 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.

La falacia que supone este tipo de vínculo de tipo comercial-civil queda en evidencia cuando se verifica que la relación de los periodistas colaboradores con las empresas editoras frecuentemente conlleva unos niveles muy altos de subordinación operativa. De esta manera, 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 acatamiento a las directivas de las empresas en la realización de las mismas. A través de la figura del editor, las empresas de diarios y revistas imponen a los periodistas colaboradores un conjunto de exigencias en términos de calidad del producto, de cuestiones relacionadas con la exclusividad total o parcial del mismo y, más importante aún, de los plazos de entrega.

Como señala Aguilar (2009) para casos análogos (trabajadores independientes en situaciones laborales endeblés), 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 casi permanente y, asimismo, les reportan la mayor parte de los ingresos de los

cuales dependen para subsistir. Sobre esta dimensión de los ingresos nos ocuparemos en la próxima sección.

5- *¿Independencia económica? La fisonomía de los ingresos de los periodistas colaboradores*

Si bien el criterio definitorio de la categoría de trabajador independiente es la posesión de autonomía jurídica (el trabajador establece autónomamente las condiciones y formas organizativas del proceso de producción, y usa sus propias maquinarias, instalaciones o instrumental), existen autores que proponen la adición de otros criterios para delinear de manera más acertada a esta categoría ocupacional y así evitar incurrir en errores de captación del fenómeno bajo estudio. Así, Poblete (2008) señala que para ser ejercida de manera efectiva y real, la condición de trabajador independiente no solo requiere de *autonomía jurídica* sino que también debe existir un margen de *autonomía económica* que vuelva viable esta condición. Esta segunda variable es lo que le permite al trabajador, por ejemplo, acceder a la compra de sus herramientas y de sus insumos, afrontar los tiempos de espera que implica el pago de sus honorarios y, fundamentalmente, no depender de uno o pocos clientes para subsistir⁶.

Un examen atento a las condiciones laborales de los periodistas colaboradores y de sus posibilidades de acumulación nos hace pensar que difícilmente estos trabajadores puedan contar con un grado de autonomía económica que les permita ejercer su actividad con holgura y con cierta certeza sobre su situación financiera inmediata. De hecho, lo que predomina en la actividad es un sistema de pagos altamente flexible y arbitrario que sitúa a los periodistas colaboradores en una posición muy frágil en términos de su sustento económico. Por empezar, 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.

“Es otro tema de agarrada con los editores. Vos los estas llamando ‘che, ¿qué onda? ¿Me vas a publicar esto?’. Hubo meses que fueron terribles. Un mes de este año, no me acuerdo cuál, me la pasé laburando y no cobré... Cobré una mierda, tipo \$200 porque ¡no me había publicado nada! Lo cobré dos meses después pero yo decía: ‘¿Cuál es la onda? ¿Trabajo y no cobro?’” (Natalia, colaboradora)

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. Por todo esto, no debe sorprender que muchos colaboradores que hemos entrevistado 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

⁶ Estos argumentos también pueden ser hallados en el campo del derecho. Así, existe una corriente dentro de esta disciplina que cuestiona la pertinencia del criterio de subordinación jurídica (sumisión técnica a las órdenes de otra persona) como indicador único y suficiente para la delimitación del campo de aplicación del derecho laboral. Por eso propone también prestar atención a la dependencia de tipo económica como base para determinar la existencia de una relación de trabajo (Nicod y Paulin, 2011).

ya es como que perdí un poco la noción de qué es una nota bien paga". (Carolina, colaboradora)

En estas circunstancias, los periodistas colaboradores son "tomadores de precio" en un contexto de pagos desregulados y que varían de una empresa a otra e incluso, de una sección a otra dentro del mismo medio. Si bien pueden prever que su paga oscilará en torno a una franja de dinero, resulta notable esta imprecisión en su discurso, y más aun, la imposibilidad que expresan para negociar o hacer reclamos en torno a estas tarifas.

- Y las tarifas vienen dadas, ¿no? ¿Vos te podés sentar a negociar eso?

- Bajo ningún punto de vista. No tenes chance. En cuanto levantás la voz sobre eso, podés tener problemas. Porque el mercado está tan pauperizado que si no estás vos, viene otro. Siempre va a haber un colaborador que por esta plata haga la nota. (Ana, colaboradora)

También hay que subrayar que la cantidad de notas que pueden generar nunca puede ser demasiado elevada (en torno a tres o cuatro 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. Además, estos ingresos nunca son ganancia neta ya que también cubren aquellos costos 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.

En suma, 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. Reciben ingresos escasos, disociados de cualquier regulación y sujetos a las arbitrariedades de cada editor o empresa. Asimismo, la inestabilidad propia de su trabajo no les permite generar un horizonte de previsibilidad y, menos aun, algún margen de acumulación que permita pensar que estos trabajadores llegan a esta modalidad laboral atraídos por las ventajas económicas de la misma. Antes bien, se trata de trabajadores precarizados cuyo posicionamiento en la esfera del mercado los enfrenta a una individualización extrema y a una serie de desventajas que se ven obligados a aceptar en un contexto donde las empresas son reticentes a contratar personal fijo para las redacciones.

Conclusiones

En este texto hemos expuesto una serie de hallazgos referidos a una actividad laboral específica como el periodismo *freelance* pero que hemos situado en el marco de un interrogante más general que apunta a examinar de qué forma la proliferación de formas flexibles de producción en las economías actuales conlleva la configuración de formas de movilización de la fuerza de trabajo que se alejan de trabajo asalariado clásico. Particularmente, nuestras inquietudes se hallan 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 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 mercantiles de intercambio.

Retomando estos ejes analíticos, nuestras indagaciones apuntaron a conocer el tipo de trabajo que se configura para los periodistas colaboradores de la prensa escrita, tanto en términos de sus

características intrínsecas como del tipo de articulación que éstos tienen con un proceso productivo más amplio. Así, hemos mostrado que esta modalidad de contratación constituye para las empresas un mecanismo de flexibilización para reducir el personal fijo de las redacciones y proveerse de contenidos a través de trabajadores externos a menor costo.

La cabal comprensión de estos procesos más amplios es lo que nos permitió poner en cuestión la pregonada independencia y la fachada de “profesionales autónomos” que los periodistas colaboradores parecen tener a simple vista. En este sentido, hemos señalado que si bien constituyen trabajadores formalmente independientes, en la práctica operan bajo importantes condicionantes provenientes de las empresas, dando lugar a la hipótesis de que son trabajadores dependientes sumergidos o externalizados. A los fines de afinar aun más nuestro análisis, tomamos en consideración una segunda dimensión referida al grado autonomía económica del cual gozan los periodistas colaboradores y aquí también encontramos que carecen de un margen de maniobra y de elección que sea concordante con su condición de independientes. Sus ingresos dependen de pocas empresas que los requieren de manera asidua (y no de una “multiplicidad de clientes”), debiendo someterse a las (bajas) tarifas que unilateral y arbitrariamente aquellas les ofrecen.

En suma, 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 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, cabe mencionar que nuestras indagaciones nos llevaron a reflexionar acerca de la eficacia y las limitaciones que presentan las categorías teóricas vigentes a la hora de aprehender las especificidades de aquellas formas de movilización del trabajo que oscilan entre el trabajo independiente y el subordinado. En este sentido, consideramos que aquellos estudios que emprendan un examen en profundidad del mercado laboral actual deberán hacer uso de herramientas conceptuales más refinadas y elaboradas, que sean capaces de captar los solapamientos existentes entre las distintas formas ocupacionales y que puedan ir más allá del aspecto formal y externo de las mismas para llegar a sus contenidos reales.

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.

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. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/meetingdocument/wcms_125982.pdf [consultado el 17 de mayo].

Bertranou, F. y Maurizio, R. (Eds.) (2011) *Trabajadores independientes, mercado laboral e informalidad en Argentina*. OIT, Buenos Aires.

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.

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) "Externalización y deslocalización del trabajo en el sector servicios, estrategias de flexibilidad y calidad del trabajo: los call centers offshore en Argentina", en Bialakowsky, A., Partida, R., Antunes, R. y Carrillo, J. (comp.) *Trabajo y capitalismo entre siglos en Latinoamérica. El trabajo entre la perennidad y la superfluidad*, Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades, Universidad de Guadalajara, México, Tomo II.

Del Bono, A. (2010) "Gestión global y uso local de la fuerza de trabajo: tendencias hacia la precarización laboral en call centers exportadores de servicios", 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.

Donaire, R. (2007) "¿Quiénes son los 'trabajadores por cuenta propia'? (Argentina, 1980/2001)", *Lavboratorio*, Año 8, nro. 20. Disponible en: http://lavboratorio.fsoc.uba.ar/textos/20_8.htm [consultado el 3 de marzo de 2011].

Ermida Uriarte, O. y Colotuzzo, N. (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.

Henry, L. (2011) *Flexibilización productiva, trabajo "independiente" y precariedad laboral en la prensa escrita argentina: el caso de los periodistas colaboradores*. Directora: Andrea Del

Bono. Tesis de Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales.

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 De 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 29° International Conference on Information Systems, Paris. Disponible en: <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, N° 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.

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, CEIL, Buenos Aires.

Nicod, C. y Paulin, J. F. (2011) “La subordination en cause”, *Semaine Sociale Lamy Supplément*, nro. 1485, pp. 17- 27.

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. (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>> [consultado 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.