

**VI JORNADAS DE SOCIOLOGÍA DE LA UNLP**

CONTRAFUEGOS. FLEXIBILIZACIÓN DEL TRABAJO Y PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO.

¿CÓMO VIVIMOS Y TRABAJAMOS HOY?

**Lorena Poblete**

IDES-CONICET / IDAES-UNSAM

lorena.poblete@conicet.gov.ar

**DE LA FLEXIBILIDAD A LA PRECARIEDAD**

**Trabajadores autónomos dependientes en la Administración Pública (1995-2010)**

Desde los años 90, el mercado de trabajo argentino se caracteriza por una intensa flexibilización de las relaciones laborales. Sin embargo, esta flexibilización se presenta menos como una consecuencia de la reforma del Código del trabajo que tiene lugar entre 1991 y 2004<sup>1</sup>, que como el resultado de la recomposición del mercado de trabajo. En esa década, se observa un aumento sostenido del desempleo, un crecimiento rápido de la subocupación y sobreocupación horario, la multiplicación de puestos de trabajo no registrados, el desarrollo de diferentes formas de trabajo registrado que procuran un acceso limitado a las protecciones sociales, y la proliferación de relaciones de trabajo atípico. Es por ello que frente a un mercado de trabajo sin empleo, en el que los únicos puestos disponibles son puestos precarios, los trabajadores se ven obligados a aceptar condiciones de trabajo que les resultan desfavorables. Incluso, llegan a asumir relaciones laborales que se sitúan en los márgenes del derecho del trabajo.

Estas relaciones laborales, que producen una suerte de flexibilización “*de facto*” (Cimillo, 1999; Marshall, 1999), resultan de la utilización no conforme de estatutos legalmente reconocidos. Entre ellos se destaca el uso extensivo o irregular que se hace de la categoría “trabajador autónomo”, sobre todo desde 1998 cuando la ley 24.977<sup>2</sup> instauro el régimen de monotributo.

Al contratar un trabajador en calidad de autónomo, el empleador se exime del conjunto de las responsabilidades patronales, dado que cambia su rol de empleador por el de cliente. Los trabajadores inscriptos como autónomos son considerados como empresas unipersonales. Por consiguiente, aún si no disponen de los recursos necesarios para asumir los riesgos

---

<sup>1</sup> La reforma laboral comprende seis leyes: 24.013 de 1991, 24.465 de 1995, 24.467 de 1995, 25.013 de 1998, 25.250 del 2000 y 25.877 del 2004.

<sup>2</sup> Publicada en el Boletín Oficial el 06/07/1998.

propios de esa forma de movilización del trabajo, son juzgados como los únicos responsables de la relación laboral, de las contribuciones a la seguridad social y de los riesgos de trabajo.

Cuando el estatuto de trabajador autónomo es empleado para calificar<sup>3</sup> una relación quasi-subordinada, tiene lugar un doble proceso, por una parte, de desresponsabilización total del empleador, y por otra, de hyper-responsabilización del trabajador que debe hacerse cargo integralmente de los riesgos y responsabilidades propios a la relación contractual. Al establecerse una suerte de “externalización del empleo” (Lyon-Caen, 1995), el empleador se limita a respetar la reglamentación relativa a ese tipo de relación comercial. Sin embargo, este artificio legal representa en los hechos una derogación de las leyes laborales, aún cuando en apariencia las respeta.

El uso extensivo de la categoría “trabajador autónomo” no se circunscribe al sector privado, sino que también se observa en el sector público. La única diferencia es que el Estado se ve obligado a darle un marco legal a la contratación de trabajadores pseudo-asalariados que aparecen en los registros en calidad de trabajadores autónomos. El objetivo de este trabajo es entonces analizar la manera en que se produce ese marco legal que permite que la categoría “trabajador autónomo” se incorpore en la administración pública como una forma legítima de contratación de personal.

El artículo se divide en tres secciones, aunque el objetivo de este trabajo sea desarrollado enteramente en la segunda sección. La primera sección presenta la categoría trabajador “independiente dependiente”. En la segunda sección, se analizan las distintas normativas que, a lo largo de 15 años, han permitido la incorporación de trabajadores autónomos en la administración pública. Finalmente, en la tercera sección se analiza de manera sintética la evolución real de las contrataciones de trabajadores autónomos.

## **1. Trabajadores autónomos dependientes**

A mediados de los años 80, la mayoría de los trabajadores que se incorporan en el sector independiente lo hacen ya sea con el objeto de percibir mejores ingresos (28%), porque desean más independencia en el trabajo (18,9%), porque buscan un estatuto más prestigioso (8,3%), o porque prefieren tener un trabajo que sea más acorde con sus competencias profesionales (7,6%). Sólo 37,2% de los trabajadores entrevistados afirma estar obligado a aceptar ese estatuto (MTSS, 1989).

---

<sup>3</sup> Utilizamos aquí la noción de “calificación” tal como es usada por los juristas. “Calificar es recubrir un dato (un hecho, una relación, una situación...) de la calidad que, al ser asociada con una categoría abstracta, determina el régimen y las consecuencias que el derecho le atribuye” (Lyon-Caen, 2006: 92)

Entre 1991 y 1995, período caracterizado por un crecimiento económico sostenido, para la mayoría de los trabajadores expulsados de sector asalariado como consecuencia de la privatización de empresas públicas, incorporarse al sector independiente aparece como una manera de mantenerse integrado al mercado de trabajo. Para los trabajadores que fueron despedidos y que disponen de indemnizaciones, las actividades independientes no parecen significar una posición refugio en el mercado de trabajo. Al contrario, la posibilidad de instalarse por su cuenta aparece como una estrategia de alta rentabilidad en un contexto de crecimiento económico. Vemos entonces multiplicarse los pequeños comercios, así como las pequeñas y medianas empresas de servicios. Las ciudades parecen invadidas por los *drugstores*. Las calles tienen que enfrentar la sobrepoblación de *remises*. También, son numerosos los profesionales que adoptan la fórmula *free-lance* para integrarse al mundo de las empresas. La inserción en el mercado de trabajo en tanto que trabajador autónomo se presenta, en ese momento, como una de las mejores opciones, dado que el mercado multiplica los espacios susceptibles de ser ocupados por ese tipo de trabajadores.

Sin embargo, la situación cambia rápidamente. A partir de la recesión económica de 1995, sostener una actividad independiente se vuelve cada vez más problemático. A pesar de ello, el estatuto de trabajador autónomo se presenta ya sea como una posición refugio para los trabajadores menos calificados excluidos del sector asalariado, ya sea como una manera de producir ingresos suplementarios para aquellos que se encuentran subocupados. En esa época, el mercado de trabajo argentino muestra una importante degradación. La creación de puestos se limita a los puestos asalariados no registrados. El desempleo abierto alcanza 17% de la población activa en 1996, la sobreocupación horaria 33,7% y la subocupación 13,1%.

En ese contexto de contracción del mercado de trabajo, para muchos trabajadores, la inscripción en la categoría “trabajador autónomo” se presenta también como una condición impuesta por el empleador. Esa intimación a aceptar el estatuto de trabajador autónomo adquiere una forma legal dentro del sector público, a través de la utilización de *Contratos de locación de servicios*. En lo que respecta al sector privado, la obligatoriedad de inscribirse como trabajador autónomo para prestar servicios a terceros no es sino otra forma de “chantaje al empleo” (Doroy, 1995), que permite una derogación parcial del derecho del trabajo.

La categoría “trabajador autónomo” parece jugar, entonces, un nuevo rol ya que permite el desarrollo de un tipo particular de flexibilización del empleo: la externalización de la mano de obra. Dado que los trabajadores autónomos son considerados como empresas unipersonales, la relación que los une a sus clientes se presenta como una relación de subcontratación.

Una de las características principales de toda relación de subcontratación es que presupone que la empresa subcontratadora y la empresa subcontratada comparten el conjunto de riesgos y responsabilidades relativos a esa relación contractual (Morin, 2000). Además, debido a la pluralidad de clientes y al hecho de que esa forma de movilización del trabajo se presenta frecuentemente como una sucesión de relaciones de subcontratación, la gestión del riesgo del empleo se difumina sobre toda la cadena de subcontratación (Morin, 1994).

Sin embargo, cuando la cadena de subcontratación se limita a un solo cliente o a un cliente principal que representa la mayor parte de la demanda de trabajo, los riesgos y responsabilidades característicos de la relación de subcontratación dejan de ser compartidos por los actores involucrados. De esta manera, el equilibrio sobre el cual se basa la relación de subcontratación se rompe. En el caso de la subcontratación de un trabajador autónomo se observa claramente este desequilibrio porque el conjunto de riesgos y responsabilidades recae de manera exclusiva sobre el trabajador autónomo.

En términos jurídicos, la situación de estos trabajadores es ambigua. Porque se registran como trabajadores autónomos, el marco legal que rige su actividad es el que regula los contratos civiles y comerciales. Sin embargo, esa relación de subcontratación particular pone a los trabajadores en una situación intermedia, caracterizada por la dependencia económica respecto del empleador principal. Algunos de estos trabajadores autónomos gozan de autonomía jurídica, ya que no existe “una relación jerárquica entre el empleador y el trabajador, donde el segundo tenga que obedecer a las órdenes del primero” (Supiot, 2002). Pero otros, asumen relaciones de trabajo que se caracterizan tanto por la dependencia económica como por la subordinación jurídica respecto del cliente principal. En este último caso, estamos en presencia de una relación de trabajo híbrida, que la Organización Internacional del Trabajo ha denominado “trabajo independiente dependiente” (ILO, 2003).

Esta relación de trabajo “independiente dependiente” no es otra manifestación del trabajo asalariado disimulado, sino que presenta características propias que la ubican en la frontera entre el trabajo asalariado y el trabajo independiente. Si bien comparte con el trabajo asalariado la dependencia económica y jurídica respecto de un empleador principal, el acceso a las protecciones sociales es más limitado. Por una parte, porque el sistema de seguridad social de los trabajadores autónomos ofrece menores beneficios en relación con los aportes. Por otra, porque el acceso a las protecciones sociales depende de una integración estable en el mercado de trabajo que le permita aportar regularmente al sistema de seguridad social de los trabajadores autónomos. El trabajo “independiente dependiente”, en tanto que relación laboral

híbrida, genera un marco de incertidumbre jurídica que se traduce en nuevas formas de precarización del empleo.

## **2. De la urgencia a la normalidad**

La normativa que permite la integración masiva de trabajadores autónomos en la administración pública surge en un contexto de crisis de financiación del Estado. Sin embargo, este régimen de contratación flexible adquiere, con el paso del tiempo, una fuerte legitimidad. Los trabajadores autónomos (en su mayoría monotributistas) empiezan a formar parte del elenco estable del sector público, llegando incluso a convertirse en una categoría de funcionarios reconocida por los mismos actores.

Los gobiernos – más exactamente los Ejecutivos – que se sucedieron desde 1995 hasta la fecha, a la hora de reglamentar o de corregir la reglamentación relativa a la contratación de trabajadores autónomos se encuentran bajo una fuerte tensión. Por un lado, reconocen la necesidad de regular el uso de ese régimen de flexibilización del empleo, para evitar un alto grado de movilidad de los trabajadores y reducir el nivel de precariedad de sus condiciones de empleo. Por otra, se encuentran frente a la posibilidad de dotar a la administración pública (tanto centralizada como descentralizada) de un instrumento de gestión de personal muy conveniente en razón de su elasticidad y sus costos reducidos.

Cabe destacar que toda la normativa que regula la incorporación de trabajadores autónomos al sector público corresponde a Decretos del Poder Ejecutivo. El Congreso queda entonces excluido del debate relativo a los modos en los que la administración pública gestiona su personal temporario.

### **2.1. Entre la crisis del Estado y su modernización**

*“El estado está quebrado, desbastado, destruido, arrasado”*. Éstas fueron las palabras elegidas por Menem para describir la situación de la Argentina en su discurso de toma del poder, pronunciado el 8 de julio de 1989. Diez días más tarde, el presidente envía al Congreso un conjunto leyes cuya aprobación había sido concertada con el gobierno saliente, por entonces mayoritario. Dos de esas leyes dan cuerpo a la reforma del Estado: la ley de Emergencia Administrativa (Ley 23.696)<sup>4</sup> y la ley de Emergencia Económica (Ley 23.697)<sup>5</sup>. La primera establece las transformaciones del sector público y la segunda modifica la estructura de gastos del Estado (Duarte, 1999). La urgencia aparece como causa y como justificación de la reforma, dado que el imperativo fundamental del nuevo gobierno es sacar

---

<sup>4</sup> Esta ley fue denominada “Ley de Reforma del Estado”, pero conocida como “Ley de privatizaciones”. Publicada en el Boletín Oficial el 23/08/1989.

<sup>5</sup> Publicada en el Boletín Oficial el 25/09/1989.

al país rápidamente de la crisis económica. Ese año, la inflación alcanza límites insostenibles, dado que la tasa anual es de 4.923%. El déficit fiscal llega a 7,6% del PBI, mientras que la deuda externa es de 63.300 millones de dólares (Rapoport, 2000). Según el diagnóstico hecho por el nuevo gobierno, nos encontramos frente a una importante crisis de Estado. Las reformas estructurales, propuestas por los organismos internacionales, son entonces presentadas como requisitos básicos para alcanzar la estabilidad económica (Gerchunoff y Lach, 2005).

“180 días” es el tiempo que se da el Estado para poner en marcha esta reforma, donde la reducción del sector público aparece como la clave. Ésta se hace efectiva gracias a la supresión de puestos existentes, la no creación de nuevos puestos y la tercerización de servicios.

La supresión de puestos resulta de tres medidas: las privatizaciones de empresas públicas, la ruptura de contratos por *causa de fuerza mayor*, y el despido de funcionarios de los rangos superiores.

25 empresas son declaradas como “sometidas a privatización” por la ley de Emergencia Administrativa. Las privatizaciones aparecen como el medio más eficaz para disminuir el número de funcionarios. La reducción de puestos se estima a 150.000, entre 1991 y 1995 (Beccaria et López, 1997). Estas cifras constituyen un décimo del aumento del desempleo registrado en las grandes ciudades, durante ese período. Según Marshall (1996) la reducción sería superior. De los 350.000 puestos existentes en 1989, las empresas del Estado conservaron sólo 67.000. En todo caso, el empleo en el sector público disminuye considerablemente en relación al empleo urbano. En 1990, representaba el 19%, y en 1994, sólo el 14% (Tockman, 1997).

La segunda medida que produce una reducción de puestos es la ruptura de todos los contratos de obra vigentes en razón de la crisis económica, considerada como « *causa de fuerza mayor* » (Ley 23.696, art. 48). Los despidos de funcionarios son presentados como la tercera medida. La ley de Emergencia Económica autoriza la desafectación de todo el personal contratado sin concurso, que se encuentre en alguna de las dos categorías superiores (art.46), aún habiendo obtenido la estabilidad del empleo<sup>6</sup>.

La reducción del sector público se lleva a cabo también a través de la no creación de puestos (art.42). La ley de Emergencia Económica prohíbe la firma de nuevos contratos que puedan implicar un aumento del gasto público durante esos 180 días. Finalmente, la

---

<sup>6</sup> Según la legislación vigente, la “estabilidad del empleo” se obtenía automáticamente después de haber trabajado 12 meses.

tercerización de los servicios aparece como un medio privilegiado “*a los efectos de disminuir el gasto público, mejorar prestaciones o aumentar la eficiencia*” (Ley 23.696, art.60). Se permite entonces la subcontratación de servicios administrativos, de consultoría, de control o vigilancia.

Esos 180 días de excepción serán seguidos por otros 180 días (Ley 23.696, art.2). De esa manera, el Estado se concede un lapso de tiempo suficientemente extenso, en el cual la necesidad de reaccionar frente a la crisis autoriza todas las medidas, incluso aquellas juzgadas como extraordinarias. Casi al final de ese período, en la legislación sobre la restructuración de la administración pública, la urgencia aparece claramente entrelazada con el objetivo de modernización. En julio de 1990, todavía bajo la presión de la hiperinflación, el Régimen Jurídico Básico de la Función Pública<sup>7</sup> es modificado dado que “*resulta urgente efectuar una labor de adecuación del cuadro regulatorio vigente a elementales principios de eficiencia en la gestión empresarial*” (Decreto 1757/90).

El tono comienza a cambiar. La modernización de la administración pública no aparece sólo como un imperativo de la urgencia, sino como formando parte de un proyecto de reforma del Estado en el que su rol tradicional de empleador es fuertemente cuestionado. Teniendo como objetivo lograr una gestión más eficaz de los recursos humanos, el Estado presenta dos modelos diferentes de organización del personal, uno concierne al personal permanente y el otro al personal transitorio. Por una parte, se modifica del estatuto de funcionario con la creación del *Sistema Nacional de la Profesión Administrativa* (SINAPA, Decreto 993/91). Esto implica la profesionalización de la carrera administrativa. Por otra, se instaura un nuevo estatuto de trabajador temporario a través de la reglamentación del uso de *Contratos de Locación de Servicios* para la contratación de servicios personales.

Sin embargo, es el SINAPA el que aparece públicamente como resultado de la reforma de la administración pública. Los *Contratos de Locación de Servicios*, en el discurso modernizador del Estado, no representan más que una medida *ad hoc* que no tiene, en ningún caso, la pretensión de convertirse en el régimen privilegiado de contratación del sector público.

## ***2.2. Del trabajo temporario al servicio personal***

Los *Contratos de Locación de Servicios* no son los primeros contratos temporarios utilizados por la administración pública. Como antecedente podemos señalar el estatuto de

---

<sup>7</sup> El Régimen Jurídico Básico es el régimen de contratación de funcionarios en vigor en 1990. Fue instaurado por la Ley 22.140, publicada en el Boletín Oficial del 12/10/1977 y reglamentado por el decreto 1797/80 del 1ro de septiembre de 1980.

personal “no permanente”, instaurado durante la dictadura, por la Ley 22.140 de 1977<sup>8</sup>. Este estatuto es definido por el carácter temporal, y por consiguiente excepcional, de la actividad asignada al asalariado. Sólo una situación extraordinaria autoriza la contratación de personal ocasional. En todos los casos, la excepcionalidad de la tarea debe ser probada<sup>9</sup>, dado que está prohibida la utilización de ese estatuto con el objeto de sustituir personal permanente.

La tarea asignada al trabajador es el eje de ese tipo de contrato dado que sirve para definir la duración del mismo. Se toma la tarea como punto de referencia *“toda vez que no pueda preverse un plazo cierto para la finalización del contrato.”* La duración establecida en el contrato adquiere así un carácter provisorio.

En 1977, se habla ya de *Contratos de Locación de Servicios*<sup>10</sup> en el marco de la administración pública, pero sin definirlos claramente. Es por ello que quedan excluidos del régimen de planta temporaria instaurado por el gobierno militar. Este régimen está constituido por tres estatutos de trabajadores “no permanentes”: el *personal de gabinete*, el *personal contratado*, y el *personal transitorio*. En el marco del Régimen Jurídico Básico, el personal de gabinete *“será afectado a la realización de estudios, asesoramiento u otras tareas específicas, y no se le podrá asignar funciones propias del personal permanente. Este personal cesará automáticamente al término de la gestión de la autoridad en cuya jurisdicción se desempeñe”* (Ley 22.140, art.12). Por su parte, el personal contratado *“será afectado exclusivamente a la realización de servicios que, por su naturaleza y transitoriedad, no puedan ser cumplidos por personal permanente, no debiendo desempeñar funciones distintas de las establecidas en el contrato”* (art.13). Finalmente, *“el personal transitorio será destinado exclusivamente a la ejecución de servicios, explotaciones, obras o tareas de carácter temporario, eventual o estacional, que no puedan ser realizados por personal permanente, no debiendo cumplir tareas distintas de aquéllas para las que haya sido designado”* (art.14). Dentro la administración pública, estos estatutos se presentan como casos marginales, dado que el estatuto principal es el de personal permanente.

Estos tres tipos de estatutos de personal “no permanente” permanecen en vigencia desde su creación hasta la actualidad<sup>11</sup>, es decir que el Estado pudo utilizarlos sin restricciones durante los últimos 30 años. De hecho lo hizo. En 1990, el personal contratado bajo ese

---

<sup>8</sup> Publicada en el Boletín Oficial del 12/10/1977.

<sup>9</sup> Ley 22.140, artículos 12, 13 y 14 (personal no permanente). Tanto los contratos eventuales como los contratos por tiempo determinado exigen la prueba de “la causalidad objetiva” que justifique la determinación de la duración del contrato.

<sup>10</sup> La noción de “Locación de Servicios” es definida en el artículo 1493 del Código Civil.

<sup>11</sup> El decreto 1797/80 fue modificado numerosas veces, derogado en diciembre 1999, y puesto nuevamente en vigencia dos meses más tarde, hasta que es derogado por el decreto 1421/02, que reglamenta la ley 25.164 de 1999, denominada “Marco de Regulación de Empleo Público Nacional”, publicada en el Boletín Oficial del 08/10/1999.

régimen representa el 10% del total del personal de la administración pública (Marshall, 1989). Sin embargo, en 1995, la ley del presupuesto (Ley 24.447<sup>12</sup>) permite instaurar nuevas formas de empleo temporario, ya que autoriza la creación de un “*régimen de contrataciones de servicios personales destinados a desarrollar estudios, proyectos y/o programas especiales*” (art.15) financiados por organismos internacionales (como el BID, el Banco Mundial, entre otros), en los cuales ni el personal permanente, ni el personal “no permanente” de la administración pública pueden ser incluidos.

Este desdoblamiento responde al objetivo de dotar a la administración pública de un régimen de contratación temporaria más flexible gracias a la incorporación de trabajadores autónomos. El personal “no permanente”, aún si es contratado por un tiempo determinado, lo es en calidad de asalariado. Esto significa que el Estado está obligado a hacer los aportes patronales y a respetar ciertos tiempos y condiciones en caso de querer desvincular a los trabajadores. En cambio, el régimen de contrataciones propuesto por la ley 24.447, autoriza la contratación directa de trabajadores autónomos. Lo que se traduce en una reducción de costos laborales. Además, la disponibilidad del trabajador aumenta dado que el despido no tiene costo alguno y puede realizarse en cualquier momento o circunstancia, sin que medie ningún preaviso.

En 1995, no nos encontramos bajo el registro de la urgencia, por lo tanto la justificación de la creación de nuevos contratos “atípicos” en la administración pública resulta indispensable. La justificación se basa en las transformaciones de la función pública exigidas por los cambios sufridos por la sociedad. Según el Ejecutivo:

*“la creciente complejidad de la dinámica propia de la actividad estatal ha generado cada vez mayores y variados requerimientos, exigiendo correlativamente, establecer diversas formas de contratación en orden a las características propias de los servicios que se demanden.”* (Decreto 92/95)

Dos tipos de contratos forman el nuevo régimen presentado en el decreto 92/95 del Poder Ejecutivo, los *Contratos de Locación de Servicios* y de *Locación de Obra*. Este régimen aparece como un régimen de contratación marginal. Sólo puede ser utilizado por tres jurisdicciones de la administración pública (Decreto 92/95, art.1)<sup>13</sup>, sin que supere el 20% del personal de planta (art.6). Lo conforman siete categorías de trabajadores, donde se priorizan dos perfiles: el de consultor y el de administrativo. La incorporación de personal administrativo bajo este régimen no aparece como una prioridad en las consideraciones

---

<sup>12</sup> Publicada en el Boletín Oficial del 30/12/1994.

<sup>13</sup> Se trata de los ministerios, las secretarías de ministerios y la casa militar. El decreto 101/85, art. 1 (B.O.16/01/1985), los autorizaba a asumir de manera autónoma la gestión del personal, sobre todo la del personal transitorio.

preliminares del decreto, sino todo lo contrario. Sin embargo, en la práctica, la contratación de administrativos se generalizará a lo largo de los años, superando ampliamente los límites establecidos por la reglamentación.

### ***2.3. La hiper-responsabilización del trabajador***

Los *Contratos de Locación de Servicios* contribuyen a la hiper-responsabilización del trabajador al imponerle el estatuto de trabajador autónomo (Decreto 92/95, anexo contrato: cláusula 5). Esto implica que debe hacerse cargo de las contribuciones correspondientes a la seguridad social. En el momento de la firma del contrato, *“el contratado manifiesta encontrarse incorporado al Sistema Previsional, y afirma que efectúa y continuará efectuando sus aportes previsionales durante la duración del contrato”* (cláusula 5). Tratándose de un contrato firmado por un trabajador autónomo, el empleador *“no asume responsabilidad alguna sobre los seguros de vida, enfermedad, accidentes de viajes u otros seguros que pudieran ser necesarios o convenientes a los fines del cumplimiento del presente contrato”* (cláusula 2). En consecuencia, el empleador queda liberado de *“toda obligación referida a aspectos previsionales, asistenciales y/o de coberturas médicas”* (cláusula 5).

Los *Contratos de Locación de Servicios* son concebidos para contratar personal, prioritariamente profesionales, que se integre a proyectos específicos. Por lo tanto, la duración del contrato se fija tomando como referencia la duración del proyecto al que se incorpora el trabajador autónomo. Los servicios deben realizarse dentro del tiempo fijado en el contrato. Ya que:

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

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

El monto de los honorarios está determinado en el decreto 92/95, basándose en una jerarquización de las distintas categorías. Se explicita en el decreto que los honorarios serán abonados *“en pagos consecutivos, del primero al quinto día hábil del mes subsiguiente a la iniciación del contrato”* (cláusula 4), y que el contratado *“no tendrá derecho a recibir de la*

*Administración Pública Nacional ningún beneficio, prestación, compensación u otro pago fuera de los estipulados expresamente” en el contrato (cláusula 6).*

Un espacio al margen del Código del trabajo se esboza claramente dentro del Estado. La reforma laboral alcanza, en lo que respecta a la administración pública, una amplitud que no tendrá en ese momento en el sector privado. La ley Nacional del Empleo (Ley 24.013), primera ley de la reforma laboral de los años 90, rompe con el principio de indeterminación de la duración del contrato de trabajo dado que promueve diferentes tipos de contratos por tiempo determinado, pero respetando los fundamentos del trabajo protegido. La ley establece cuatro modalidades promovidas de contratación destinadas a individuos pertenecientes a “grupos prioritarios”<sup>14</sup> o a “grupos protegidos”<sup>15</sup>, que benefician de una reducción del 50% de las cargas sociales. Si bien estos nuevos contratos subvencionados establecen formas de derogación del Código del trabajo, *los Contratos de Locación de Servicios* representan una desviación de sus principios básicos dado que empujan a los trabajadores autónomos al margen del mismo, dejándolos a merced del derecho comercial.

Según el artículo 108 de la Ley Nacional del Empleo, el Estado también podía usar las modalidades promovidas, únicamente si se encontraba frente a una “emergencia ocupacional”<sup>16</sup>. Sin embargo, el Estado no tiene necesidad de utilizarlas, dado que dentro del sector público, donde el estatuto de asalariado fue siempre el más protegido (su estabilidad es todavía garantizada por el artículo 14bis de la Constitución Nacional), se instaura un tipo de contrato en el cual el Estado, en tanto que empleador, puede desresponsabilizarse completamente, dejando que los trabajadores autónomos asuman todo el peso de la relación contractual.

#### ***2.4. La legalización de la precariedad***

En 2001, la crisis aparece nuevamente como causa y argumento de legitimación de los cambios en la estructura de la administración pública. En este contexto, el decreto 1.184/01<sup>17</sup> reemplaza al decreto 92/95, con el objetivo de simplificar la reglamentación, de reducir el volumen de los *Contratos de Locación de Servicios* y de limitar la contratación de personal administrativo. Ninguno de esos objetivos es alcanzado.

En lo que respecta a la simplificación del dispositivo, en los hechos, no se registran cambios importantes. Las medidas presentadas en el decreto 1.184/01 respecto de la

---

<sup>14</sup> Se encuentran en esta categoría, los jóvenes menores de 24 años (Ley 24.013, art. 51 et 58) y los trabajadores *seniors* recientemente licenciados (Ley 24.013, art. 84 et Ley 24.465, art. 3).

<sup>15</sup> Incluye los discapacitados (Ley 24.013, art. 86), aborígenes, excombatientes de Malvinas, y exdrogadictos (art.85).

<sup>16</sup> Entre 1992 y 1997 todas las provincias fueron declaradas en “urgencia ocupacional”, por lo menos durante un año.

<sup>17</sup> El decreto 1.184/01 fue promulgado el 20/09/2001 y publicado en el Boletín Oficial el 25/09/2001.

reducción del volumen de contratos parecen contradictorias. Por una parte, el decreto prohíbe la firma de nuevos *Contratos de Locación de Servicios*, pero por otra, autoriza a *todas* las jurisdicciones de la administración pública a utilizarlos. Una vez que expira la prohibición de firmar nuevos contratos, los *Contratos de Locación de Servicios* se multiplican, ganando terreno en otras estructuras gubernamentales.

Si bien el decreto 1.184/01 prohíbe la contratación de personal administrativo bajo ese régimen, estipulando que “*las entidades que necesiten incorporar personal administrativo podrán pedir la reasignación de agentes de otras dependencias del gobierno*” (art.9), no logra la reducción de este tipo de contrataciones. En 2002, los trabajadores autónomos contratados en categorías administrativas representan 64% del total de contratados (ONEP, 2003).

El decreto 1.184/01 se limita a traducir la crisis financiera del Estado en una nueva versión de los *Contratos de Locación de Servicios*. En primer lugar, se opera una reducción del 15% de los honorarios (en relación con el valor de 1995), dado que son alineados a los del personal permanente (art.4)<sup>18</sup>. Los trabajadores contratados bajo *Contratos de Locación de Servicios* deben aceptar la reducción de sus honorarios bajo la amenaza de ruptura automática del contrato (art.6). En segundo lugar, el Estado se da los medios para ajustar el pago de los salarios en relación con sus problemas de liquidez, dado que estipula que no pueden “*incluir[se] cláusulas que obliguen a pagos con periodicidad mensual*” (art.7).

De esta manera, la flexibilidad presentada en el decreto 92/95 se convierte simplemente en precariedad. Los signatarios de *Contratos de Locación de Servicios*, transformados en “funcionarios maleables” que renunciaron a la estabilidad del empleo, tienen ahora que asumir la inestabilidad económica producida por el pago irregular de sus salarios. La precarización de las condiciones de empleo de este estatuto será denunciada en ciertos documentos oficiales (ONEP, 2003) sin efectos mayores, dado que en la práctica, el régimen establecido por el decreto 1.184/01 sigue siendo un régimen muy ventajoso para un Estado-empleador, especialmente en una coyuntura de crisis fiscal.

### **2.5. La generalización del trabajo independiente dependiente**

En agosto del 2002, el decreto 1.421/02 que reglamenta la ley 25.164, denominada “Marco de Regulación del Empleo Público Nacional”<sup>19</sup>, instaura un régimen de contratación que se superpone con el establecido por el decreto 1.184/01. El artículo 9 del anexo de esta ley establece un nuevo régimen de contratación temporaria que permite la contratación de

---

<sup>18</sup> Los salarios de los signatarios de *Contratos de Locación de Servicios* siempre fueron más elevados que los del personal permanente en compensación con el salario indirecto no percibido.

<sup>19</sup> Si bien esta ley que fue promulgada el 6 de octubre de 1999, no entra en vigencia hasta la publicación de su decreto de reglamentación, en agosto de 2002.

personal por tiempo determinado para que “*preste servicios de carácter transitorio o estacional, no incluidos en las funciones propias del régimen de carrera, y que no puedan ser cubiertos por personal de planta permanente.*” Según el decreto del Poder Ejecutivo 1.421/02, la actividad de los trabajadores que presten servicios de carácter temporario será regulada por los *Contratos de Locación de Servicios*. Por el contrario, aquellos que presten servicios de carácter estacional podrán incorporarse a la planta transitoria en tanto que asalariados.

Este desdoblamiento del régimen de contratación de servicios personales no tiene mayor relevancia hasta 2005, cuando a través del decreto 707/05 el poder ejecutivo establece que los trabajadores con perfiles administrativos deberán ser contratados bajo el régimen instaurado por el decreto 1.421/02 y los trabajadores con perfiles profesionales se regirán por el decreto 1.184/01<sup>20</sup>. Más allá de los diferentes perfiles profesionales, lo que determina la inscripción de los trabajadores en uno u otro régimen son sus honorarios. Según el decreto 707/05, aquellos que, siendo contratados por el régimen instaurado por el decreto 1.184/01, ganen menos de \$ 1.512 deberán ser contratados bajo el régimen Decreto 1.421/02.

Este cambio en la reglamentación, lejos de disminuir las contrataciones de trabajadores autónomos para ocupar cargos administrativos, las aumenta considerablemente. En 2004, la Oficina Nacional del Empleo Público registra 8.292<sup>21</sup> trabajadores autónomos contratados en las categorías administrativas (consultor D y Asistente Técnico) bajo el régimen Decreto 1.184/01 (ONEP, 2006a). En 2005, los trabajadores autónomos contratados como administrativos son 8.195, y representan el 61,3% del total de signatarios de ese tipo de contratos (ONEP, 2006b). Ese mismo año, se incorporan a la administración pública, 8.013 trabajadores que integran el régimen Decreto 1.421/02 (ONEP, 2006c). Esto implica que durante 2005, el número de contratados para realizar tareas administrativas se duplica. También cambia su peso relativo respecto del conjunto, dado que los administrativos representan 72% del total de contratados.

Ya sea porque el umbral de honorarios mínimos es aumentado por sucesivos decretos<sup>22</sup>, o porque la utilización de contratos de locación de servicios se generaliza como régimen privilegiado para la contratación de empleados administrativos, lo cierto es que los trabajadores asignados a tareas administrativas aumentan su peso relativo respecto del total de

---

<sup>20</sup> El artículo 7 del decreto 707/05 deroga el artículo 9 del decreto 1.184/01 que caracteriza las funciones de “consultor D” y de “Asistente Técnico”.

<sup>21</sup> La información disponible sobre el número de signatarios de contratos de locación de servicios no comprende el total de las jurisdicciones que utilizan estos regímenes de contratación, por lo que debe suponerse que, en números absolutos, los signatarios son más numerosos.

<sup>22</sup> El decreto 2031/06 del 28 de diciembre de 2006 establece como umbral mínimo de honorarios para los profesionales signatarios de contratos de locación de servicios \$ 2.164. Por su parte, el decreto 480/08 del 26 de marzo de 2008 fija un mínimo de \$ 2.707 para aquellos profesionales contratados por el régimen decreto 1.184/01.

contratados durante los años siguientes. En 2006, representan 77,6% del total, y en 2007, 81,5%<sup>23</sup>. Este aumento del número de administrativos no tiene relación alguna con el perfil de los trabajadores. Durante el período 2002-2007, podemos observar que entre los contratados que poseen un título universitario, a la mayoría se le asignan tareas administrativas. En 2002, los trabajadores contratados en categorías administrativas poseedores de un título universitario representan el 35,6% de los universitarios contratados, y en 2007, el 61,4% (ONEP).

A la luz de estos datos, el objetivo primero de los *Contratos de Locación de Servicio* - es decir, la contratación de profesionales para realizar consultorías - parece completamente desvirtuado. Es por ello que el 30 de diciembre de 2008, un nuevo decreto presidencial (el decreto 2.345/08) deroga el decreto 1.184/01 con el objeto de reordenar el régimen de contratación de servicios personales para que recupere su sentido original. Según el Ejecutivo, *“el nuevo régimen debe estar circunscripto a la contratación de consultores de alto nivel de profesionalismo para la provisión de servicios de naturaleza extraordinaria, especializada o específica materializables en términos prefijados”* (Decreto 2.345/08). Por consiguiente, se establecen nuevas categorías cuyo perfil profesional se caracteriza por tener por lo menos 7 años de experiencia laboral y como mínimo estudios universitarios completos. Los estudios de postgrado, ya sea maestrías, cursos de especialización o incluso doctorados, aparecen como requisitos “deseables”. En relación al régimen Decreto 1.184/01, el régimen Decreto 2.345/08 se limita a redefinir las primeras tres categorías - es decir coordinador general, consultor A y B -, en cuatro categorías.

Si bien el modelo de contrato que se presenta en el anexo de este nuevo decreto es prácticamente igual al propuesto por el decreto 1.184/01, se observan algunas diferencias. La primera de ellas, que puede ser interpretada como un intento de protección de los trabajadores autónomos, tiene que ver con la incorporación de un preaviso de 30 días cuando se opere una rescisión anticipada del contrato. Este preaviso no implica indemnizaciones, sólo representa un lapso de tiempo que permite al trabajador buscar otra fuente de ingresos.

La segunda de las diferencias, tiene que ver con el volumen de contratos que pueden ser firmados. Este último es reducido a un 15% del personal de planta, contra un 20% establecido por el decreto 1.184/01. Si bien la disminución de la proporción de contratos de locación de servicios con respecto del SINAPA busca reducir la presencia de contratados en la administración pública, la fijación de porcentajes máximos nunca tuvo un efecto en las

---

<sup>23</sup> Los datos disponibles recubren sólo el período 2002-2007.

prácticas concretas. Más allá de las limitaciones de los datos disponibles, se observa que los contratados para prestar servicios personales aumentan más rápidamente que el personal del SINAPA. Si en 2002 los contratados representan el 50% del personal del SINAPA, en 2005<sup>24</sup> el volumen del personal correspondiente a ambos regímenes se equipara (ONEP, 2007). Estos datos parciales nos muestran la inercia de este régimen de contratación cuyo uso se intensifica a lo largo del período estudiado. Su utilización extensiva lo presenta, al final de período, como uno de los regímenes privilegiados de contratación de personal en la administración pública.

Queda entonces por saber si esta última enmienda al régimen de contratación produjo una reducción del número de trabajadores autónomos incorporados a la administración pública. Sin embargo, pareciera que el decreto 2.345/08 no es sino un instrumento que permite producir una segmentación al interior del universo de signatarios de *Contratos de Locación de Servicios*. Los trabajadores más calificados deben, desde 2009, acogerse al régimen decreto 2.345/08, en calidad de trabajadores autónomos, donde el rango de remuneraciones va desde \$ 4.000 a \$ 7.000. Por el contrario, la integración temporaria de los trabajadores menos calificados será regulada por el régimen decreto 1.421/02 que incluye tanto a trabajadores autónomos como a personal de planta transitoria, cuyos salarios están equiparados a los salarios del personal permanente de las distintas jurisdicciones comprendido en los mismos rangos. Lo cierto es que con este desdoblamiento del régimen de contratación de autónomos, el Estado pone de manifiesto la existencia de dos tipos claramente diferenciados de trabajadores autónomos dependientes, que en razón de su nivel de educación y de sus ingresos, no tienen las mismas capacidades para hacerse cargo de la precariedad que ese estatuto les impone.

### **3. Ni autónomos, ni asalariados: trabajadores precarizados**

La multiplicación de reglamentaciones que tienen como objetivo principal el de limitar el uso de los *Contratos de Locación de Servicio* para realizar tareas permanentes o casi permanentes, en la práctica no parece haber tenido repercusión alguna. Quizá porque en ningún caso, la reglamentación de este régimen de contratación instaura mecanismos de control de las contrataciones efectivamente realizadas.

Entre 2002 y 2007, la Oficina Nacional del Empleo Público registra un aumento del número de contratados de más del 100%. En 2002, 11.233 trabajadores autónomos se

---

<sup>24</sup> En lo que respecta al SINAPA, no contamos con datos que vayan más allá de 2005.

incorporan a la administración pública a través de la firma de un *Contrato de Locación de Servicio*, y en 2007, son 24.000. El mayor crecimiento se da en 2005, cuando 6.714 trabajadores autónomos se incorporan a la administración pública.

A lo largo de ese período, la estructura de edad de los signatarios de *Contratos de Locación de Servicios* no muestra cambios mayores. Los trabajadores más jóvenes, menores de 34 años, representan la mitad de los contratados. Estos trabajadores ven en los *Contratos de Locación de Servicios* una puerta de entrada a la administración pública que en el imaginario social es sinónimo de estabilidad laboral. El grupo que tiene entre 35 y 44 años muestra un aumento de dos puntos entre el principio y el final del período estudiado. Representan el 22% de los contratados en 2002 y el 24% en 2007. Los trabajadores que tienen más de 44 años mantienen su peso relativo respecto del conjunto durante todo el período. Aquellos que se encuentran entre los 45 y 55 años representan 16% del total, los que tienen entre 55 y 65 años 8%, y los mayores de 65 años, 2%.

Si el conjunto de contratados aumenta entre 2002 y 2007, el número de mujeres contratadas crece con mayor rapidez. En 2002, los hombres son más numerosos que las mujeres, dado que representan el 54% del total de contratados. Entre 2003 y 2004, el peso relativo de ambos grupos se equipara. Pero las mujeres aumentan su participación a partir de 2005, hasta llegar a representar el 53% de los contratados en 2007. Cabe preguntarse si ese aumento no se relaciona con la incorporación de personal administrativo a raíz de la firma del decreto 707/05.

Durante ese período, cuando observamos el nivel de estudio de los signatarios de *Contratos de Locación de Servicios*, constatamos que los trabajadores recientemente reclutado tienen un nivel de estudios inferior. El aumento de contratados que tiene lugar entre 2004 y 2005 puede explicarse por la incorporación de trabajadores con estudios secundarios completos. En 2005, se incorporan a la administración pública 3.703 trabajadores autónomos con estudios secundarios completos. Entre 2002 y 2007, el número de contratados con estudios secundarios completos se triplica en números absolutos, aumentando también su peso relativo respecto del total. En 2002, los 3.360 trabajadores con estudios secundarios contratados representan el 37% del total, y en 2007, los 9.910 representan 42%. Por su parte, los trabajadores con estudios primarios aumentan cuatro puntos desde 2002. Ese año, representan 6% del total y en 2007, 10%. El grupo que he realizado estudios terciarios mantiene su peso relativo durante todo el período, 8% del total. En lo que respecta a los universitarios, se observa una disminución respecto de las otras categorías, aún si en números absolutos duplican su presencia. En 2002, los universitarios contratados son 4.540 y

representan el 49% del total de contratados. En 2007, son 9.640, pero representan sólo 40% del total.

Los trabajadores contratados bajo el régimen de *Contratos de Locación de Servicios* que ejercen tareas administrativas aumentan de manera continua durante todo el período. En 2002, representan el 64% del total de contratados, pero en 2007, representan el 82%. Esto deja pensar que los *Contratos de Locación de Servicios* a lo largo de los años se transforman en un régimen de contratación casi exclusivamente destinado al personal administrativo.

Cuando analizamos la categoría en la que fueron contratados (administrativo o consultor) respecto del nivel de estudios, observamos que a pesar de que los universitarios pierden peso relativo respecto del conjunto, aumentan su participación en el sector administrativo. En 2002, 35% de los universitarios contratados realizan tareas administrativas. En 2007, son 61% los que lo hacen.

En efecto, a lo largo de ese período, el número de contratados bajo ese régimen aumenta fuertemente, siendo las mujeres más numerosas al final del período. Este aumento del número de contratados se traduce en una expansión de las categorías administrativas. Entre los 15.137 trabajadores que se incorporan a la administración pública entre 2002 y 2007, 13.824 fueron contratados para realizar tareas administrativas. Dentro de ese grupo, 5.000 han realizado estudios universitarios. Ellos representan el 30% de contratados en esa categoría, y el 60% de universitarios contratados.

Estos datos, aunque parciales, dan cuenta de la incapacidad de la reglamentación para contener el flujo de trabajadores autónomos dependientes que se incorpora a la administración pública. A pesar de los numerosos intentos de controlar el número de trabajadores contratados y de mejorar las condiciones de empleo, este régimen de contratación se transforma en norma, y esto en dos sentidos. Por una parte, funciona como antesala del ingreso a la carrera administrativa, dado que la mayoría de los trabajadores del SINAPA han sido previamente contratado bajo este régimen. Por otra, este régimen de contratación, originariamente destinado a la contratación de trabajadores temporarios, se transforma en un modo de contratación por tiempo indeterminable. El hecho de que los contratos no sean renovables, sino que la prolongación de la actividad requiera la firma de un nuevo contrato, invisibiliza la continuidad que los trabajadores adquieren en la administración pública. Al mismo tiempo, esta reglamentación protege al Estado del deber de efectivizar a los trabajadores como consecuencia de la renovación de varios contratos por tiempo determinado. Los datos producidos por la Oficina Nacional del Empleo sólo muestran el número de contratos que un mismo trabajador firma durante un año. Sin embargo, a partir de datos cualitativos, podemos

afirmar que numerosos trabajadores autónomos dependientes llegan a permanecer en la administración pública hasta 5 años y más.

La generalización de este régimen de contratación nos muestra que la categoría trabajador autónomo se transforma en un instrumento clave que sirve a la gestión flexible de recursos humanos. La estabilidad del empleo público ya no parece ser una prioridad en el ámbito de la administración pública. Por el contrario, la posibilidad de desvincular fácilmente a los agentes se presenta como una necesidad para la administración pública de un Estado que busca modernizar su gestión. Sin embargo, esta posibilidad de “desvinculación permanente” que se inscribe en los *Contratos de Locación de Servicios*, se traduce en una importante inestabilidad jurídica que es asumida exclusivamente por el trabajador.

En primer lugar, la duración de los *Contratos de Locación de Servicios* está determinada, pero es indeterminable. Los límites temporales del contrato se vuelven “flotantes” o “efímeros” (Supiot, 1995). Por un lado, porque el contrato puede interrumpirse en cualquier momento, bajo cualquier pretexto. Por otro lado, porque las tareas asignadas, si superan el tiempo fijado, empujan a los trabajadores a continuar con sus actividades en la ilegalidad, sin ninguna garantía de recibir su pago por el trabajo realizado.

En segundo lugar, los costos de esta gestión flexible de recursos humanos son asumidos completamente por los trabajadores autónomos. Por una parte, porque el despido no tiene costo alguno para el empleador, en ausencia de indemnizaciones. Por otra, porque las cargas sociales y los compromisos fiscales son íntegramente pagados por el trabajador, responsable exclusivo de esa relación contractual.

La inestabilidad jurídica propia a los *Contratos de Locación de Servicios* no es el producto de un uso fraudulento de la categoría trabajador autónomo, pero sí de un uso distorsionado respecto al previsto por la ley de 1955<sup>25</sup> que crea esta categoría. No se trata de una violación del Código del trabajo, ni de la instauración de un campo de ilegalidad. Sin embargo, la utilización indiscriminada de *Contratos de Locación de Servicios* genera un espacio, dentro del Estado, en el cual los derechos laborales pueden ser ignorados legalmente. Los trabajadores autónomos, contratados bajo los *Contratos de Locación de Servicios*, aparecen en los papeles como tales, pero no lo son realmente. Deben asumir todos los riesgos y las obligaciones propias a su “autonomía jurídica”, sin embargo, se encuentran en una relación de subordinación económica frente al Estado, que es su único o principal empleador. La categoría trabajador “independiente dependiente”, en tanto que categoría híbrida, establece

---

<sup>25</sup> Ley 14.397, publicada en el Boletín Oficial el 21/01/1955.

condiciones laborales muy precarias, al mismo tiempo que priva a estos trabajadores *pseudos-autónomos* de las protecciones sociales que les garantiza la legislación laboral.

## **Bibliografía**

- Beccaria (L.), et López (N.) (éd), *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*, Buenos Aires, UNICEF/LOSADA, 1997
- Cimillo (E.), « Empleo e ingresos en el sector informal en una economía abierta : el caso argentino », in Carpio (J.) et al. *Informalidad y exclusión social*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica-SIEMPRO-OIT, 1999
- Doroy (F.), « La vérité sur le faux travail indépendant », *Droit Social* (7/8), 1995, p. 638-641
- Duarte (M.), « Reforma del Estado en la Argentina. El debate Parlamentario de la Ley 23 696/89 », *Época* 1 (1), 1999, p. 33-54
- Gerchunoff (P.) et Lach (L.), *El ciclo de la ilusión y el desencanto. Un siglo de políticas económicas argentinas*, Buenos Aires, Ariel, 2005
- ILO (2003). *The Scope of the Employment Relationship*. Report V. International Labour Conference, 91st Session, Geneva.
- Lyon-Caen (A.), « Droit du travail subordination et décentralisation productive », in Petit (H.) et Thèvenot (N.) (éd.), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris, La Découverte, 2006
- Lyon-Caen (G.), « Où mènent les mauvais chemins », *Droit Social* (7/8), 1995, p. 647-654
- Marshall (A.), « Empleo temporario y trabajo a tiempo parcial en la Argentina », Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT, Discussion Papers 17, 1989
- Marshall (A.), « Labour market behaviour in Latin America : new patterns ? », actes de 21st Conference of International Working Party on Labour Market Segmentation, « Transformation of Labour Markets and Employment Systems since the Seventies : A Reflection on the Theoretical Implications », Bremen (Germany), 1999
- Marshall (A.), « Weakening Employment Protection in Latin American : Incentive to Employment Creation or Increasing Instability », *International Contributions to Labour Studies* (6), 1996
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), *Trabajadores por cuenta propia. Encuesta del Gran Buenos Aires- 1988*, MTSS/PNUD/OIT, (Proyecto ARG/87/003 : 1989)
- Morin (M-L.) (éd.), *Prestation de travail et activité de service*, Paris, La Documentation Française, 1999
- Morin (M-L.), « Partage des risques et responsabilité de l'emploi. Contribution au débat sur la réforme du droit du travail », *Droit Social* (7/8), 2000, p. 730-738
- Morin (M-L.), « Sous-traitance et relations salariales. Aspects de droit du travail », *Travail et Emploi* (60), 1994, p. 23-44
- ONEP, *Algunas características significativas de las personas contratadas por la Administración Pública Nacional bajo el régimen del decreto n° 1184/01 durante el año 2002*, julio 2003
- ONEP, *Algunas características significativas de las personas contratadas por la Administración Pública Nacional bajo el régimen del decreto n° 1184/01 durante el año 2003*, noviembre 2005

- ONEP, *Algunas características significativas de las personas contratadas por la Administración Pública Nacional bajo el régimen del decreto n° 1184/01 durante el año 2004*, mayo 2006
- ONEP, *Algunas características significativas de las personas contratadas por la Administración Pública Nacional bajo el régimen del decreto n° 1184/01 durante el año 2005*, julio 2006.
- ONEP, *Algunas características significativas de las personas contratadas por la Administración Pública Nacional bajo el régimen del decreto n° 1421/02 durante el año 2005*, agosto 2006.
- ONEP, *Algunas características significativas de las personas contratadas por la Administración Pública Nacional bajo el régimen del decreto n° 1421/02 durante el año 2006*, agosto 2007.
- ONEP, *Algunas características significativas de las personas contratadas por la Administración Pública Nacional bajo el régimen del decreto n° 1184/01 durante el año 2006*, octubre 2007.
- ONEP, *Algunas características significativas de las personas contratadas por la Administración Pública Nacional bajo el régimen del decreto n° 1421/02 durante el año 2007*, enero 2008.
- ONEP, *Algunas características significativas de las personas contratadas por la Administración Pública Nacional bajo el régimen del decreto n° 1184/01 durante el año 2007*, enero 2008.
- ONEP, *Boletín Estadístico del personal del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA), Informe de situación al 31 de diciembre 2005*, noviembre 2007.
- Rapoport (M.) *Historia económica, política y social de la Argentina (1880-2000)*, Buenos Aires, Ediciones Macchi, 2000
- SUPIOT A. (2002), *Critique du droit du travail*, Paris, PUF/Quadrige
- Tokman (V.), « La especificidad y generalidad del problema del empleo en el contexto de América Latina », in Beccaria (L.) et López (N.) (éd.) *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*, Buenos Aires, UNICEF/LOSADA, 1997