

“Trabajadores subcontratados por el Estado. El caso de los locadores de servicios de la Municipalidad de la ciudad de Santa Fe”

Autor:

Bayma, Baltasar

E-mail

baltasarbayma@gmail.com

Eje Temático

Economía

Resumen

Gran parte de las investigaciones referidas al fenómeno de la subcontratación centran su atención en torno a dos líneas bien definidas. Por un lado, se encuentran aquellas que buscan conocer bajo qué condiciones resulta beneficioso a las empresas subcontratar; mientras que por otro lado, se encuentran aquellas referidas a los trabajadores subcontratados y sus condiciones de trabajo. El presente trabajo se engloba en este último campo. Sin embargo, han recibido menor atención aquellos casos en los cuales el Estado es quien subcontrata. Mucho menos estudiados han sido los casos de subcontratación llevados a cabo por parte de Estados Municipales. Este fenómeno no podría haber tenido lugar sin las transformaciones que tuvieron lugar al interior del Estado, como la reglamentación de la figura de locación de servicios. Asimismo, la sanción de la ley 24.977 que creó el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (o Monotributo) permitió a pequeños autónomos gozar de ciertos derechos sociales. El presente trabajo tiene como objetivo describir el perfil de los locadores de servicios de la Municipalidad de la ciudad de Santa Fe y sus condiciones de trabajo. Para ello, se entrevistaron trabajadores contratados bajo esta modalidad. Debido a la inexistencia de un registro público de locadores de servicios contratados por la Municipalidad de Santa Fe, se decidió optar por el muestreo denominado “bola de nieve”. Se encontró que todos los trabajadores entrevistados poseen un nivel de educación alto y pertenecen a las escalas de ingresos más bajas de monotributo. Se detectaron casos de trabajo independiente-dependiente, como así también la implementación de la estrategia de pluriactividad por parte de los trabajadores como forma de hacer frente a la inestabilidad de los contratos.

Introducción

Suele señalarse que la subcontratación no es un fenómeno reciente, sino que la novedad del mismo reside en el crecimiento de su importancia y las nuevas modalidades que adopta (Bensusán, 2007; Bronstein, 2007; De la Garza, 2005; De la Garza 2012; Iranzo&Leite, 2006). Por ejemplo, en la época medieval los productores de trigo encargaban la molienda de granos al molinero (De La Garza, 2005). Más recientemente, la subcontratación era común en la construcción y la industria de textiles y calzado (Bronstein, 1999; Villavicencios Ríos, 1999); como así también el

suministro de mano de obra en trabajos públicos, minería, agricultura, plantaciones y la industria maderera (Bronstein, 1999).

Más específicamente, la subcontratación como forma de producir comenzó a cobrar mayor importancia como parte de la reestructuración productiva global que tuvo lugar a partir de las sucesivas crisis del petróleo. La subcontratación se engloba dentro de los procesos de flexibilización que se implementaron como respuesta a la caída de la tasa de ganancia de las empresas. Sin embargo, definir este fenómeno no ha sido una tarea sencilla. En las investigaciones sobre subcontratación es común encontrarse con términos como “externalización”, “tercerización”, “outsourcing”; cuyos significados varían de acuerdo del autor que se trate. Algunos de estos términos se utilizan como sinónimos, mientras que en otros casos, suelen emplearse para referirse a fenómenos disímiles. Además, las definiciones varían de acuerdo al idioma.

Además, las definiciones varían de acuerdo al idioma. De la Garza (2012) señala que en los países sajones se utiliza el término “subcontracting” cuando una relación laboral pasa a ser vista como mercantil y “contractlabour” cuando la mano de obra es suministrada mediante intermediarios; mientras que en Francia se emplea “soustraitance”, para hacer referencia a servicios subcontratados, y “sous Enterprise”, cuando se subcontrató mano de obra; y, adicionalmente, en España se utilizó el término subcontratación para referirse a ambos fenómenos.

Teniendo en cuenta las diferencias idiomáticas existentes, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) intentó llegar a un acuerdo para definir y regular el trabajo en régimen de subcontratación durante la octogésima sexta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Se propuso considerar la definición de trabajo en régimen de subcontratación presente en un anexo, según el cual éste comprendería situaciones en las cuales las condiciones de subordinación y dependencia frente a la empresa que utiliza trabajo en régimen de contratación son similares a aquellas que caracterizan a la relación de trabajo entre una empresa y sus empleados. Por lo que esta definición no abarca a contratistas independientes que son realmente trabajadores por cuenta propia, como a los trabajadores de empresas usuarias. Finalmente, no se llegó a un acuerdo, en parte debido a los diferentes regímenes normativos de cada país.

Definir qué se entiende por subcontratación no es una tarea sencilla. Dos Conferencias Internacionales de Trabajo organizadas por la OIT han fracasado en sus intentos por definir el trabajo en régimen de subcontratación y establecer formas de regularlo. A las diferencias idiomáticas y de marcos normativos existentes entre los distintos países, se suman las nuevas formas de subcontratación, que presentan características diferentes a las ya conocidas, y los diferentes niveles de legitimidad que gozan las distintas modalidades de subcontratación (tradicionales y nuevas) en cada país.

A pesar de esta falta de consenso para definir qué se entiende por subcontratación, en la mayoría de las investigaciones sobre el tema, se hace referencia al fenómeno de desplazamiento de actividades que se realizaban en el seno de una empresa y que pasan a ser llevadas a cabo por otro agente. Este fenómeno es llamado “subcontratación” por algunos autores (De la Garza, 2005; De la Garza, 2012; Echeverría, 2010), mientras que Ermida & Colutuzzo (2009) lo denominan “subcontratación en sentido amplísimo”. Otros autores denominan a este proceso “descentralización” (Kurczyn Villalobos & Zavala Gamboa, 2012; Racciati, 2000). Aunque no exista consenso sobre cómo llamar a este proceso, los diferentes autores acuerdan que este proceso es llevado a cabo por empresas privadas. Es decir, las empresas parecerían ser las únicas subcontratantes. Sin embargo, han surgido una serie de investigaciones que señalan que este rol también es ejercido por el Estado (Peretti, 2012; Pinheiro Silva, 2001; Poblete, 2009; Poblete, 2011; Vezine & Girar, 2003). Es decir que el Estado no sólo llevó a cabo las transformaciones necesarias que hicieron posible el desarrollo de la subcontratación, sino que además llevó a cabo procesos similares a los de las empresas privadas.

Resulta importante señalar dos características importantes de dicho fenómeno. Por un lado, el hecho de que las actividades subcontratadas se realizaban o eran susceptibles de ser realizadas por la empresa que las expulsa. Por otro, el grado de coordinación o dependencia entre la empresa que subcontrata y el agente externo que realiza la actividad “expulsada”. Si no se tuvieran en cuenta estas dos características, toda actividad de compra-venta de bienes y servicios que realiza una empresa sería susceptible de ser confundida con una forma de subcontratación (BaymaVilarrubi, 2014).

Asimismo, el presente estudio adhiere a la posición de De la Garza (2005) que considera que el fenómeno de la subcontratación debe ser estudiado como un fenómeno que excede la relación entre dos unidades productivas. Al respecto, afirma:

Para tener una visión amplia del fenómeno de la subcontratación, yo no reduciría el tema exclusivamente a la subcontratación entre compañías, sino que también lo extendería de la forma de contratación de la compañía hacia el trabajador independiente o que aparece como simple prestador de servicios (p. 36).

Resulta pertinente aclarar que el fenómeno de la subcontratación estatal no podría haber tenido lugar sin las transformaciones que tuvieron lugar al interior del Estado, como la reglamentación de la figura de locación de servicios. Asimismo, la sanción de la ley 24.977 que creó el Régimen Simplificado para Pequeños Contribuyentes (o Monotributo) permitió a pequeños autónomos gozar de ciertos derechos sociales.

Con respecto a los procesos de subcontratación, Coelho de Almeida (2013) estudió las formas por las cuales el Estado brasileño puede proveerse de trabajo. De esta manera, existiría una forma directa (a través de concursos, contratación temporal y de confianza) y una indirecta (contratando proveedores de servicios). Sin embargo, y desde la perspectiva de la autora, esta última opción sería discrecional. Con respecto a esta práctica, Cohelo de Almeida (2013) encontró que prácticamente todos los cargos de apoyo y funciones menos complejas fueron reemplazados y realizados por los proveedores de servicios. Así, el ciudadano simple, común, de baja o media escolaridad, poco a poco está siendo excluido de la Administración Pública. De esta manera, sería posible observar cómo la adopción y el uso del outsourcing en sustitución a los concursados, gradualmente, van creando obstáculos en la accesibilidad a los cargos públicos.

Para el caso colombiano, Rodríguez Mejía (2007) considera que el proceso de deslaborización no se circunscribió al sector privado, sino que la precariedad laboral se extendió al sector público mediante contratos de prestación de servicios, contratos de obra y cooperativas de trabajo asociado. Es decir, que el Estado colombiano utiliza las mismas figuras jurídicas que utilizan las empresas para subcontratar.

Los procesos de subcontratación estatal en Argentina han recibido escasa atención por parte de los investigadores sociales. En este sentido, resultan importantísimos los aportes que se mencionarán a continuación. Poblete (2013) analizó las formas de deslaborización permitidas por la regulación laboral argentina y sus límites, centrándose en el caso de los trabajadores autónomos subcontratados por el Estado argentino. Asimismo, Poblete (2012) estudió las implicancias que tiene la relación de subcontratación que establece el Estado con los trabajadores autónomos y la dimensión subjetiva de la sobre-exposición al riesgo que éstos experimentan. Por otro lado, Diana Menéndez (2012) analizó las formas en las que las condiciones de trabajo son significadas y valoradas por trabajadores subcontratados de la Administración Pública Nacional. Sin embargo, la mayoría de las investigaciones referidas a trabajadores subcontratados por el Estado en Argentina centran su atención al rol del Estado Nacional como subcontratante. Mucha menor atención han recibido los procesos de subcontratación llevados a cabo por los Estados subnacionales. Con respecto a esta situación, el presente trabajo realiza un aporte inédito, ya que se propone describir

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

el perfil y las condiciones de trabajo de los trabajadores subcontratados por el Estado Municipal de la ciudad de Santa Fe contratados bajo la modalidad de locación de servicios.

Por otro lado, la subcontratación llevada a cabo por el Estado da lugar a la coexistencia de dos tipos de trabajadores (que en muchos casos realizan las mismas tareas), pero que cuentan con diferente protección legal. En este sentido, la principal pieza del marco normativo que regula el trabajo del personal de municipalidades y comunas, en el ámbito de la Provincia de Santa Fe, la constituye la ley provincial 9.286, ley del “Estatuto y Escalafón del Personal de Municipalidades y Comunas de la Provincia de Santa Fe”. Dicha norma, sancionada el primero de agosto de 1983, determina cuáles son las personas alcanzadas por la misma, clasifica al personal de municipalidades y comunas, asigna derechos en función de dicha clasificación, establece requisitos e incompatibilidades para el ejercicio de la función pública en municipios y comunas, determina deberes y prohibiciones, especifica un escalafón, y establece un régimen de concursos y un régimen disciplinario.

En cuanto a la clasificación mencionada, la ley 9.286 clasifica a los trabajadores en personal permanente y personal no permanente. Asimismo, el personal no permanente es clasificado en: personal de gabinete, personal contratado y personal transitorio. Esta clasificación no es inocua, ya que la ley no sólo define cada una de las categorías mencionadas a partir de las características del trabajo realizado por los trabajadores, sino que además les otorga determinados derechos en función de dicha taxonomía.

En referencia a los derechos de los trabajadores municipales, el artículo 15 de la ley 9.286 establece que los trabajadores de municipalidades y comunas tienen derecho a una retribución justa; a compensaciones, subsidios o indemnizaciones; a menciones y premios; a licencias, justificaciones y franquicias; a asistencia social del agente y su familia; a interponer recursos; al reingreso; a renunciar al cargo; a la permanencia y beneficios para la jubilación o retiro; y a peticionar a las autoridades. Además de los derechos mencionados, el personal permanente tiene derecho a la estabilidad, a la igualdad de oportunidades en la carrera, a capacitarse, a asociarse, a trasladarse, a permutar cargos y a que se le suministre la indumentaria necesaria para el desempeño de sus funciones.

Objetivos

La presente investigación constituye un primer avance de los resultados obtenidos y se enmarca en el desarrollo de una Beca de Iniciación a la Investigación (Cientibeca) otorgada por la Universidad Nacional del Litoral que tiene por objetivo describir los procesos de subcontratación a nivel estatal llevados a cabo por el Estado Municipal de la ciudad de Santa Fe. En este sentido, este trabajo se propone como objetivo describir el perfil y las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados por el Estado municipal de la ciudad de Santa Fe. Para la reconstrucción de las condiciones laborales de los locadores de servicios se propuso una metodología cualitativa a través de la técnica de la entrevista semi-estructurada. Este tipo de metodología resultó la adecuada en la medida en que el estudio se proponía dar cuenta de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados por el Estado desde la perspectiva de los actores. En este sentido, se privilegió en el análisis la descripción de la opinión y/o de la mirada de los trabajadores respecto de sus condiciones laborales.

Metodología

En esta sección se describe el enfoque metodológico adoptado para dar cuenta de los objetivos previstos, teniendo en cuenta el marco analítico antes presentado. Las características del estudio y la inexistencia de un registro público de locadores de servicios contratados por el Estado municipal santafesino determinaron la estrategia para acceder a la información y a los datos.

Para la reconstrucción de las condiciones laborales de los locadores de servicios se propuso una metodología cualitativa a través de la técnica de la entrevista semi-estructurada. Este tipo de

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

metodología resultó la adecuada en la medida en que el estudio se proponía dar cuenta de las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados por el Estado desde la perspectiva de los actores. En este sentido, se privilegió en el análisis la descripción de la opinión y/o de la mirada de los trabajadores respecto de sus condiciones laborales.

Se optó por un diseño de entrevista semi-estructurado, ya que no sólo permite repreguntar, requerir que se profundice sobre alguna cuestión no prevista y que puede resultar de particular interés para la investigación, esclarecer dudas o temas ambiguos; sino que también se mantienen una serie de variables referidas a los objetivos planteados. Esto facilita el análisis y procesamiento de las entrevistas.

La guía de preguntas se compone de interrogantes referidos a tres cuestiones. En primer lugar, a variables socio-demográficas relativas al trabajador que permitan caracterizarlo (edad, nivel educativo alcanzado, cantidad de hijos, etc.), variables relacionadas con el contrato (tiempo de duración, cantidad de veces que se renovó el contrato, duración del contrato, ingresos derivados del contrato, horarios de trabajo, etc.) y, finalmente, se realizaron preguntas en torno a la perspectiva o mirada de los trabajadores acerca del trabajo que realizan. Luego de la realización de las dos primeras entrevistas se decidió pertinente incorporar preguntas acerca de si el contrato con la municipalidad constituye el primer trabajo del trabajador y cómo surgió dicho contrato. En el anexo del presente trabajo se puede encontrar la versión final de la guía de preguntas.

Las mismas entrevistas fueron realizadas en diferentes ámbitos: el propio lugar de trabajo, espacios públicos, en los hogares de los trabajadores e incluso en dependencias de la universidad. Debido a la inexistencia de un registro público de locadores de servicios contratados por la Municipalidad de Santa Fe, se decidió optar por el muestreo denominado “bola de nieve”. Este tipo de técnica es particularmente útil cuando la población objeto de estudio es de difícil acceso. La misma consiste en ir seleccionando los individuos a partir de un solo elemento o de un grupo reducido, que va conduciendo a otros individuos que reúnen las características de estudio; éstos, a su vez, conducen a otros y así se va obteniendo el número de individuos necesario. En una primera instancia, se ubicaron informantes potenciales a través de contactos personales, amigos y parientes. Éstos informantes claves, a su vez, facilitaron el contacto con otros posibles entrevistados.

Resultados

En este apartado se describe el perfil de los trabajadores entrevistados y sus condiciones laborales. El análisis apunta a privilegiar la perspectiva de los locadores de servicio respecto de su propia actividad.

Las características socio-demográficas de los trabajadores

En cuanto a la estructura etaria de los trabajadores entrevistados, el rango de edad de los mismos varía de los 19 a los 37 años. Sin embargo, la gran mayoría de ellos es menor de 30 años.

En lo referido al nivel educativo, la gran mayoría de los trabajadores tiene un nivel de educación alto. Casi todos se encuentran cursando una carrera de grado o ya han concluido una.

Con respecto a la composición familiar, sólo se ha entrevistado a una trabajadora que tiene una hija, el resto de los entrevistados no tienen hijos. Si bien la composición de las familias de los trabajadores es heterogénea, predominan los casos de trabajadores que viven con alguno de sus padres o con ambos.

En relación al sexo, la mayor parte de la muestra está compuesta por mujeres. Esto puede estar relacionado con el tipo de muestreo utilizado y no con la posibilidad de que la mayoría de los trabajadores subcontratados por la Municipalidad de la ciudad de Santa Fe sean mujeres.

Las características del contrato

En cuanto a los contratos actuales de los trabajadores, se encontró que la mayoría de los mismos tienen una duración estipulada de 12 meses. Además, la gran mayoría de los trabajadores ya ha

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

renovado su contrato en, al menos, una oportunidad. Los primeros contratos de los trabajadores tuvieron, en general, una duración menor a los actuales, habiéndose detectado casos de contratos iniciales de un mes, como así también otros de tres meses de duración.

La carga horaria también resultó heterogénea: la cantidad de horas trabajadas semanalmente varían de 6 a 30 horas semanales, siendo el primer caso más atípico, mientras que el promedio se aproxima a 22 horas semanales.

Por otro lado, el tiempo que los trabajadores llevaban contratados al momento de ser entrevistados resultó bastante dispar. Se entrevistaron trabajadores que llevaban 8 meses contratados, como así también se entrevistó un trabajador que llevaba 48 meses contratado. En promedio, los trabajadores habían estado contratados por 23 meses al momento de la entrevista.

Asimismo, sólo se detectó un caso en el cual un trabajador tiene, además del contrato con la municipalidad, un contrato con otro organismo público. El resto de los locadores de servicios interrogados sólo emite facturas a la municipalidad. Además, casi la totalidad de ellos no eran monotributistas al momento de comenzar a prestar servicios y algunos de ellos recibieron instrucciones de los trámites a realizar para inscribirse en los organismos recaudadores correspondientes y así poder facturarle a la municipalidad. Al respecto, una entrevistada relató:

“Me dijeron cuáles eran los trámites que tenía que hacer, que tenía que inscribirme a la AFIP y todo eso; pero tengo una amiga que es contadora y es la que me ayuda a hacer todos los papeles”. (Entrevista 3).

Con respecto a los ingresos derivados del contrato, los mismos varían desde 2340 a 5900 pesos, mientras que el promedio para toda la muestra se ubica en \$4040. Casi la totalidad de los entrevistados pertenece a la categoría “B”, la más baja de monotributo. También se encontró que dichos ingresos constituyen la principal fuente de ingresos de quienes aún son estudiantes, mientras que todos los graduados tienen un trabajo estable en relación de dependencia además del contrato con la municipalidad. Con respecto a esta última situación, se detectaron casos de sobreocupación, ya que sumando las horas de trabajo como contratado y las horas de trabajo en relación de dependencia se superan ampliamente las 48 horas de trabajo semanal. Al respecto, se detectaron casos de 55 y 64 horas de trabajo por semana.

Por otro lado, la gran mayoría de los entrevistados no se encuentra buscando trabajo. Esto podría explicarse por el hecho de que, en general, se trata de estudiantes universitarios o de graduados que, además, tienen un trabajo en relación de dependencia.

Además, la mayoría de los trabajadores entrevistados no cuenta con seguro de trabajo.

En todos los casos, los entrevistados manifestaron que los horarios son fijados por los responsables del área al que prestan servicios. Aunque varios admitieron cierta flexibilidad al momento de determinarlos, se detectaron casos en los que dicha flexibilidad no existe, sino que los horarios son fijados exclusivamente por personal jerárquico de la municipalidad. Respecto a este tema, una trabajadora nos comentó:

“Cuántas horas tengo que trabajar por día se fija. Por más que, voy a hacer esta observación, cuando uno firma el contrato (...) no dice que... Cuántas horas hay que trabajar, ni tampoco el lugar de trabajo, ¿sí? Em... Pero, eh, puedo, digamos, tengo la flexibilidad, que eso fue la, digamos, el fundamento por lo cual me decían que era provechoso el contrato y tengo la flexibilidad horaria. Por eso puedo tener otros trabajos.” (Entrevista 4).

Además, las actividades realizadas por los trabajadores interrogados resultó ser bastante heterogénea: desde la ejecución de un instrumento en la banda municipal, pasando por la realización de encuestas y elaboración de informes, hasta tareas administrativas. Esta situación refleja también, la heterogeneidad de tareas que realizan los trabajadores en relación de

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

“Conocimiento e Innovación en la FCE”

dependencia de la municipalidad. La mayoría de los entrevistados comentó que existen trabajadores en relación de dependencia que realizan las mismas tareas que ellos.

A partir de las entrevistas realizadas se ha podido constatar que la forma de acceder a esos contratos ha sido fundamentalmente a través de vínculos y/o relaciones personales y familiares e incluso de vínculos de militancia política. Sólo en dos se ha constatado una modalidad de acceso al contrato diferente. En un caso, el trabajador ha accedido al contrato de locación de servicios a través de un concurso; en el caso restante lo ha hecho a través de la intermediación de una facultad de una universidad pública. A continuación se transcriben extractos de tres entrevistas que dan cuenta de las situaciones presentadas:

“Surgió, bueno, porque tengo contactos, digamos, parientes que están en la política y bueno, me consiguió, digamos, este contrato.” (Entrevista 6).

“Por un familiar mío que trabaja en la municipalidad. Me contó de estos equipos que se estaban armando y que necesitaban otra psicóloga más. Yo ya había llevado mi curriculum ahí a la parte de Desarrollo Social. Entonces me llamaron, me tomaron una entrevista, me dijeron que me iban a volver a llamar, al mes me llamaron y al mes siguiente ya estaba firmando el contrato. Primero firmé el contrato y después empecé a trabajar.” (Entrevista 1).

“Lo gané en un concurso que se abrió en el año 2013, a comienzos de octubre, y fue, después de eso, fue un... Me mandaron a hacer trámites porque yo no era monotributista. Tuve que ir a AFIP a solicitar, o sea, la inscripción; después, llenar la inscripción y también después de eso me tenía que ir a inscribir a API.” (Entrevista 5).

Finalmente, la mayoría de los trabajadores realiza tareas de manera regular en dependencias municipales, si bien se detectaron tres casos atípicos de trabajadores que realizan tareas en dependencias provinciales o en la sede de una asociación civil.

Conclusiones

Debido a la naturaleza de los contratos de locación de servicio, es decir, por constituirse por un tiempo determinado, el trabajo realizado por los contratados constituye trabajo precario. Esta situación de precariedad se ve agravada ya que los trabajadores carecen de derecho a percibir aguinaldo e indemnizaciones. Asimismo, la situación de precariedad se acentúa en los casos de los trabajadores que no cuentan con seguro de trabajo y aquellos que dependen económicamente de manera exclusiva de estos contratos. Esta situación es percibida por la mayoría de los entrevistados, quienes manifestaron realizar el mismo trabajo que trabajadores de planta, pero con menores ingresos o menos derechos.

Por otro lado, la gran mayoría de los trabajadores entrevistados realiza tareas de manera regular en dependencia municipales. Además, la mayoría de los trabajadores manifestó realizar las mismas tareas que trabajadores de planta, pero con menos derechos y/o menores de ingresos. Es decir, este tipo de subcontratación genera una situación en la que coexisten dos tipos de trabajadores que desempeñan las mismas tareas, pero que cuentan con un diferente nivel de ingresos y de protección social. En este sentido, el trabajo de los empleados de planta se encuentra regulado por la ley provincial 9.286; mientras que los trabajadores subcontratados cuentan, por un lado, con un contrato con la municipalidad, y por el otro obtienen algunos derechos sociales en virtud del régimen de Monotributo. Es necesario recordar que en el caso de los trabajadores entrevistados, es decir monotributistas, la responsabilidad de las protecciones sociales recae sobre ellos.

Asimismo, todos los entrevistados graduados tienen, además del contrato con la municipalidad, trabajos estables en relación de dependencia. Es decir, es probable que estos trabajadores recurran a la estrategia de la pluriactividad para hacer frente a la inestabilidad derivada los

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

"Conocimiento e Innovación en la FCE"

contratos. Además, el grado de dependencia económica de los trabajadores que aún son estudiantes resulta mayor, ya que no sólo no tienen otro trabajo en relación de dependencia, sino que tampoco tienen contratos con otras empresas u organismos. Este tipo de trabajo atípico, configura lo que se ha dado en llamar "trabajo independiente-dependiente". Es decir, se trata de una modalidad de trabajo que en términos formales se presenta como una forma de trabajo autónomo (enmarcada en un contrato civil o comercial), pero que en los hechos se trata de una relación de dependencia. Estos trabajadores obtienen sus ingresos de un único cliente/empleador con quien tienen una relación de subordinación en los hechos. Este tipo de relación combina elementos de las relaciones de dependencia asalariada, como así también elementos del trabajo autónomo. Por un lado, a nivel jurídico existe un contrato entre un "cliente" y un "trabajador independiente". Sin embargo, estos contratos adoptan en la práctica relaciones de dependencia y subordinación.

Por último, se destaca el rol que cumplen las redes informales (amigos, familiares, conocidos) cómo forma de acceder a estos contratos.

Referencias bibliográficas

- BaymaVilarrubi, B. (2014). ¿De qué hablamos cuando hablamos de subcontratación? Trabajo presentado en VII Jornadas de Economía Crítica, 16, 17 y 18 de octubre. La Plata, Argentina.
- Bensusán, G. (2007). La subcontratación laboral y sus consecuencias: ¿problemas de diseño institucional o de implementación?. *Cuadernos de integración andina*, 20, pp. 9-29.
- Bronstein, A. (2007). La subcontratación laboral. *Cuadernos de integración andina*, 20, pp. 9-29.
- Coelho de Almeida, C. (2013). Outsourcing laboral en la Administración Pública. *Revista do Instituto do Direito Brasileiro*, 10, 10623-10660.
- De La Garza, E. (2005). Antiguas y nuevas formas de subcontratación. *FESMEX. ¿Relaciones triangulares de trabajo, fin de la estabilidad laboral? México*, FES, 2005.
- De la Garza, E. (2012). La Subcontratación y la crisis capitalista. *Revista Trabajo*. Año 6, N° 9, pp. 5-21.
- Echeverría, M. (2010). La historia inconclusa de la subcontratación y los relatos de los trabajadores. Chile: Gobierno de Chile-Dirección del trabajo.
- Ermida Uriarte, O. y Colotuzzo, N. (2009). **Descentralización, Tercerización, Subcontratación**, OIT, Lima, 2009.
- Iranzo, C., & de Paula Leite, M. (2006). Capítulo 13: La Subcontratación Laboral en América Latina. *Teorías sociales y estudios del trabajo: nuevos enfoques*, 24, 268.
- Kurczyn Villalobos, P. y Zavala Gamboa, O. (2012). "as relaciones triangulares de trabajo. Problemas jurídicos para su determinación, *Revista Trabajo, Organización Internacional del Trabajo-México*, Universidad Autónoma Metropolitana, 2012, 9, 45-70.
- Ley del Estatuto y Escalafón del Personal de Municipalidades y Comunas de la Provincia de Santa Fe (1983). En Boletín Oficial de la Provincia de Santa Fe. Poder Legislativo de la Provincia de Santa Fe.
- Peretti, Eliana (2012). *Cooperativas de trabajo en la ciudad de Santa Fe, su dinámica y la calidad del empleo*. (Tesina de grado). Universidad Nacional del Litoral, Santa Fe, Argentina.
- Poblete, Lorena (2009). La precarización del empleo público. El caso de los contratos de locación de servicios en Argentina (1998-2003), Trabajo presentado en el Congreso de Alas, Buenos Aires.

XI Jornadas de Investigación de la Facultad de Ciencias Económicas

"Conocimiento e Innovación en la FCE"

- Poblete, Lorena (2011). De trabajador independiente a empleado público precarizado. Itinerarios laborales de jóvenes profesionales (1998-2008), Trabajo presentado en el Seminario Internacional: Movilidad y cambio social en América Latina, Mar del Plata.
- Poblete, Lorena (2012). Subcontratados por el estado: Trabajadores autónomos de la administración pública argentina (2002-2007). (En línea). Trabajo presentado en VII Jornadas de Sociología de la UNLP, 5 al 7 de diciembre de 2012, La Plata, Argentina. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.2195/ev.2195.pdf
- Poblete, Lorena (2013). Los límites de la subcontratación. Trabajadores autónomos en la administración pública argentina (1995-2007), Trabajo presentado en el Congreso de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- **Racciatti, O. (2000). *Las transformaciones del Mundo del Trabajo y del Derecho Laboral, Riesgo, flexibilización, transformaciones y Derecho Laboral*, n° 34, 2000.**
- Rodríguez Mejía, C. (2007). La deslaborización de las relaciones de trabajo: El caso de Colombia. *Cuadernos de integración andina*, 20, pp. 83-107.
- Vezine, Martine y Girard, Jean (2003). Colaboración público-cooperativa: La subcontratación de servicios públicos bajo la forma cooperativa en Canadá. *Revista de Estudios Cooperativos*, 79, 111-128.
- Villavicencio Ríos, A. (2007). La intermediación laboral peruana: Alcances (no todos apropiados) y régimen jurídico. *Cuadernos de integración andina*, 20, pp. 57-79.

Anexo I. Guía de preguntas a locadores de servicios de la Municipalidad de la ciudad de Santa Fe**Guía de preguntas a trabajadores subcontratados**

- 1) ¿Qué edad tiene usted?
- 2) ¿Cuál es el máximo nivel de educación alcanzado por usted? (En caso de que la respuesta no sea universitario completo, ir a la pregunta 5).
- 3) ¿Cuál es su profesión?
- 4) ¿Cuál es el máximo nivel de educación alcanzado por su madre?
- 5) ¿Cuál es el máximo nivel de educación alcanzado por su padre?
- 6) ¿Con quiénes vive usted?
- 7) ¿Tiene hijos? (Si la respuesta es negativa, ir a la pregunta 10).
- 8) ¿Cuántos? ¿De qué edades?
- 9) ¿Hace cuánto tiempo que está contratado/a?
- 10) ¿Cuál es la duración del contrato?
- 11) ¿Ya ha renovado el contrato? ¿Cuántas veces fue renovado?
- 12) ¿Cuántas horas semanales trabaja como contratado/a?
- 13) ¿Qué tipo de tareas realiza?
- 14) ¿Usted es monotributista o responsable inscripto?
- 15) ¿Usted era monotributista antes de tener un contrato con la municipalidad?
- 16) ¿Cómo surgió el contrato con la municipalidad?
- 17) ¿A qué categoría de monotributo pertenece?
- 18) ¿Podría decirme cuál es su nivel de ingresos?
- 19) Además del contrato con la municipalidad, ¿tiene otro trabajo o algún otro contrato con otra empresa u organismo?
- 20) El contrato con la municipalidad, ¿constituye su principal fuente de ingresos?
- 21) El contrato con la municipalidad, ¿es su primer trabajo?
- 22) ¿Cómo son los horarios de trabajo? ¿Quién los fija?
- 23) Actualmente, ¿se encuentra buscando otro trabajo?
- 24) ¿Tiene seguro de trabajo? ¿Quién lo paga?
- 25) ¿Cuáles considera que son los aspectos positivos de tener un contrato de locación de servicios en a diferencia de ser un empleado de planta?
- 26) ¿Cuáles considera que son los aspectos negativos de tener un contrato de locación de servicios a diferencia de ser un empleado de planta?