

XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires, 2009.

La precarización del empleo público. El caso de los Contratos de Locación de Servicios en Argentina (1998-2003).

Lorena Poblete.

Cita:

Lorena Poblete (2009). *La precarización del empleo público. El caso de los Contratos de Locación de Servicios en Argentina (1998-2003)*. XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-062/1444>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

La precarización del empleo público

El caso de los *Contratos de Locación de Servicios* en Argentina (1998-2003)

Lorena Poblete

IMM-EHESS

Institut Marcel Mauss- École des Hautes Études en Sciences Sociales

lorena_poblete@hotmail.com

El Estado argentino siempre jugó un rol central respecto de la creación de empleo. Durante los años 1950 y 1960, su rol de empleador se extiende a raíz del desarrollo de la burocracia estatal y de los servicios públicos. En 1989, en un contexto de hiperinflación, se ve en cierta medida obligado a redefinir sus funciones. En ese momento, bajo la impronta del “pensamiento único” de moda en América Latina, el Estado busca alcanzar el ideal del Estado mínimo. Sin embargo, es el imperativo de reducir el déficit fiscal lo que lo impulsa a reestructurar el sector público a través de la privatización de empresas públicas, la subcontratación de ciertas actividades y la instauración de nuevas formas de contratación temporaria. El Estado restringe así considerablemente su rol de empleador.

En 1995, los denominados *Contratos de Locación de Servicios* permiten la contratación temporaria en la administración pública de trabajadores autónomos. Dado que por su estatuto estos trabajadores

tienen que asumir sus propias cargas sociales y que la ruptura del contrato no tiene costo alguno para el empleador, aparecen como trabajadores más baratos, “maleables” y móviles (Castel, 2003). Encarnan así el arquetipo mismo del trabajador flexible.

Los *Contratos de Locación de Servicios* fueron definidos por tres decretos presidenciales: el decreto 92/95¹, el decreto 1.184/01² y el decreto 1.421/02³. Cada uno representa un avance hacia una flexibilización mayor del estatuto de trabajador temporario de la administración pública. Estos decretos atraviesan tres gobiernos, el de Menem (1989-1999), el de De la Rúa (1999-2001) y el de Duhalde (2002-2003). Si bien estas gestiones gubernamentales fueron diferentes en muchos aspectos, las medidas propuestas para reducir la supuesta rigidez de la gestión de recursos humanos en la administración pública fueron las mismas. A través de la utilización – o mejor dicho “generalización”- de los *Contratos de Locación de Servicios*, el Estado se desreponsabiliza de su rol de empleador depositando todo el peso de la relación laboral en el trabajador, contratado como trabajador autónomo.

Sin embargo, hubo (y hay) muchos trabajadores autónomos que desean asumir esa carga, por más pesada que ésta sea. Si bien estos contratos imponen a los trabajadores un estatuto fundado en ciertas derogaciones del derecho del trabajo, desde la perspectiva de los actores, los mismos representan, en el marco de un mercado de trabajo restringido e inestable, una forma *sui generis* de estabilidad laboral. Se trata de una forma de estabilidad laboral que podríamos calificar de “paradójica” dado que está caracterizada por diferentes aspectos marcados por la discontinuidad, pero que - a pesar de ello - configuran una especie de continuidad.

1. DE LA INESTABILIDAD JURÍDICA A LA PRECARIEDAD

La categoría trabajador autónomo aparece como un instrumento clave que sirve a la gestión flexible de recursos humanos en un contexto donde la estabilidad del empleo pierde actualidad. Por el contrario, la posibilidad de desvincular fácilmente a los agentes se presenta como una necesidad para la administración de un Estado en plena redefinición. Esta posibilidad de “desvinculación permanente” se inscribe en los *Contratos de Locación de Servicios*, traducéndose como una importante inestabilidad jurídica.

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

¹ Decreto 92/95 del 19 de enero de 1995 (B.O.24/01/1995)

² Decreto 1.184/01 del 20 de septiembre de 2001 (B.O.25/09/2001)

³ Decreto 1.421/02 del 8 de agosto 2002 (B.O.09/08/2002)

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 complementemente por los trabajadores. 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 del original previsto por la ley de 1955⁴ y retomado por la ley de 1994⁵. No se trata de una violación del Código del trabajo, ni de la instauración de un campo de ilegalidad. Sin embargo, permite la constitución de un espacio, dentro del empleo público, 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. En esas condiciones, esta categoría sirve para camuflar una relación salarial, que priva a estos *pseudos-autónomos* de las protecciones sociales que les garantiza el derecho del trabajo.

2. LA REDEFINICIÓN DE LA ESTABILIDAD LABORAL

Inscritos en un proceso de individualización de relaciones laborales (Beck, 2001), los *Contratos de Locación de Servicios* inauguran un tipo de relación contractual que da lugar a la desresponsabilización del Estado en tanto que empleador y a la hiper-responsabilización del trabajador, contratado como autónomo. Gracias a estos contratos, el Estado obtiene prerrogativas que superan ampliamente las expectativas de los directores de empresas del sector privado. La relación contractual se vuelve en este caso efímera, intangible. El trabajador asume todas las responsabilidades y los riesgos de la relación laboral. En primer lugar, acepta la responsabilidad de autoprotegerse, asumiendo el pago de sus contribuciones a la seguridad social. Luego, asume el riesgo de que se corte la cadena de contratos por tiempo determinado, teniendo entonces que afrontar períodos de desempleo no protegido. De la misma manera, asume el hecho de que el pago sea

⁴ Ley 14.397 (BO.21/01/1955)

⁵ Ley 24.241, denominada “Sistema integrado de jubilaciones y pensiones” (B.O.18/10/93)

diferido en el tiempo, lo que implica la generación de múltiples estrategias para obtener recursos complementarios. Finalmente, el trabajador autónomo carga con la responsabilidad de llevar a término un proyecto, aún trabajando en la ilegalidad, cuando se superan los límites temporales fijados en el contrato.

La estabilidad del empleo público, en tanto que derecho constitucional, parece completamente ajena a esta nueva forma de inserción precaria en el sector público. Sin embargo, numerosos trabajadores buscan obtener la estabilidad “paradójica” que estos contratos representan respecto de un mercado de trabajo en el que las inscripciones estables parecen una ilusión del pasado. La estabilidad se presenta hoy más que nunca como un concepto absolutamente relativo. No puede ser definida en relación a las características del contrato de trabajo por tiempo indeterminado que daba derecho a protecciones sociales, aún cuando éste siga siendo presentado como la “modalidad principal” según el Código del Trabajo⁶. Los *Contratos de Locación de Servicios* producen otra noción de estabilidad, o al menos una ilusión de estabilidad suficiente, respecto de las expectativas de los jóvenes profesionales que aceptaron trabajar como trabajadores autónomos en la función pública entre 1998 y 2003.

Los *Contratos de Locación de Servicios* se presentan como el régimen de contratación privilegiado para los jóvenes, particularmente para jóvenes profesionales. Los signatarios menores de 34 años (profesionales y no profesionales) representan en 2003, el 50,8% de los contratados, y entre ellos, el 45% ha realizado estudios universitarios (ONEP, 2005).

Estos jóvenes profesionales no cambian un contrato por tiempo indeterminado en calidad de asalariados contra un *Contrato de Locación de Servicios*. Sino que intercambian un lugar precario en el mercado de trabajo contra el desempleo. En 2003, la tasa de desempleo de los jóvenes llega al 51%, mientras que la tasa de desempleo urbano de todas las categorías es de 24,4% (OIT, 2003). La inserción en el mercado de trabajo de las nuevas generaciones de trabajadores, aún teniendo un diploma universitario, resulta muy difícil. Los jóvenes profesionales lo saben. Natalia⁷ nos presenta su situación, que se parece a la de muchos otros jóvenes, en enero 2002:

“Es como que no podés vislumbrar un futuro, no podés hacer un proyecto. Que sé yo, es redifícil de explicar. Y la sensación para mí, que me estoy tratando de insertar en el mercado laboral, era como decir: me quiero subir al mundo cuando se está achicando, y la gente que ya estaba se está cayendo, y yo quiero entrar ¿cómo hago? Es como querer... saber que tenés que tomarte un colectivo, y verlo que pasa y ver que a la gente la están tirando por la ventana, y vos decís, aba!!! ¿Y yo cómo voy a entrar? Si esta gente que hace 40 años que la viene peleando, que tuvo un lugar, que logró algo, que sacó a flote una empresita, que lleva años y años trabajando en eso, y hoy está cerrándola, personas que llevaban 20 años en un lugar de trabajo ahora los están echando y decir, y yo justo ahora me estoy tratando de insertar. Y... ¿cómo me voy a insertar si están dejando afuera a todo el mundo?”

⁶ Ley 24.013, art. 27.

⁷ Cuando entrevistamos a Natalia, tenía 28 años. Acabada de terminar su carrera de psicopedagoga. Vivía todavía con sus padres, dado que su inserción precaria en el mercado de trabajo no le permitía independizarse económicamente.

Si bien el miedo al desempleo no aparece como el argumento central en el discurso de los jóvenes entrevistados, está muy presente. Lo que observamos sobre todo en estos relatos la búsqueda de un tipo estabilidad del empleo que ya casi no existe; una estabilidad idealizada que no es otra cosa que un calco de aquella vivida en otra época por sus padres, ya sea que éstos fueran funcionarios o simplemente asalariados. Se trata de una estabilidad que es, al mismo tiempo, seguridad del empleo, estabilidad económica, estabilidad profesional y acceso a la seguridad social. Sin embargo, cuando hablan de su experiencia en la administración pública, en tanto que signatarios de *Contratos de Locación de Servicios*, los jóvenes describen otro tipo de estabilidad que podríamos pensar como continuidad sin regularidad. Se trata, sin lugar a dudas, de una concepción paradójica de la estabilidad laboral dado que es definida por la seguridad que produce la sucesión de eventos irregulares.

Esta estabilidad, en tanto que continuidad sin regularidad, puede ser observada respecto de tres elementos: la renovación de los contratos; los cambios de jurisdicciones y de perfiles de los puestos; y la discontinuidad de los pagos de los honorarios.

2.1. CONTINUIDAD EN EL TIEMPO

La duración de los contratos es muy variable. En 2002, los contratos que tenían una duración de un mes representaban el 19,7% de los contratos firmados. El 16,2% de los contratos tenían una duración de 10 meses, el 15% de 6 meses, y el 10,9% de 3 meses (ONEP, 2003). Sin embargo, la duración explícita tiene, en sí misma, poca importancia. Según la reglamentación, el contrato puede ser interrumpido en cualquier momento o no renovado, sin que medie justificación alguna.

La incertidumbre asume diferentes dimensiones dependiendo de la posición del trabajador respecto de los otros actores que participan en el programa y del número de *Contratos de Locación de Servicios* que haya firmado en el pasado. Disminuye cuando el signatario se encuentra en un puesto de alta responsabilidad, si bien son estos trabajadores los que firman los contratos más cortos. En 2003, el 23% de quienes se encontraban en la primera categoría habían firmado un contrato de un mes, y el 16% un contrato de 3 meses. Sólo el 18% había firmado un contrato superior a 6 meses (ONEP, 2005).

El nivel de compromiso en los proyectos funciona como una especie de coseguro según los entrevistados. “*Yo soy directora de un proyecto de formación, si no me renuevan, no hay proyecto. Al menos por un rato*”, nos explica Marina⁸. “*Uno al final se vuelve necesario*”, agrega riéndose.

⁸ Marina trabaja en un ministerio de Educación provincial, como consultante B. Cuando la entrevistamos acababa de terminar su doctorado en historia.

La incertidumbre respecto del tiempo no se centra exclusivamente en la renovación del contrato, sino también en la continuidad del programa en el que los trabajadores autónomos han sido asignados dado que la reconducción del contrato depende del financiamiento del programa en el que participa el trabajador autónomo. Si bien los traspasos de un programa a otro son frecuentes, no están asegurados. La posibilidad de cambiar de programa está fuertemente ligada a las relaciones personales que el trabajador autónomo haya podido establecer con las autoridades y los otros miembros del grupo. La pertenencia a una red de fidelidades puede contribuir a “asegurar” la movilidad entre proyectos. Sin embargo, cuando la pertenencia a un grupo no ha sido todavía consolidada, la incertidumbre persiste. Natalia nos contaba:

“Es como incierto. Yo después, justamente, de estar dos años o tres años ad honorem logré entrar en un programa social, que era lo que yo quería. Es un programa del Estado, donde tengo 12 horas semanales contratadas. Me gustaría poder proyectarme en eso. Es un campo que me gusta, y me gustaría proyectarme en eso pero tengo un contrato (justamente no soy personal de planta) que se renueva cada tres meses, donde dice en cada una de las cláusulas que me pueden echar bajo cualquier concepto, y que cada vez que hay un ajuste o llega fin de año se resuelve si el programa continúa o no continúa, según el presupuesto. En este momento, estamos por ejemplo a 6 de enero, mi contrato era hasta el 31 de diciembre y yo todavía no renuevo el contrato. Estoy trabajando esta semana pero no sé si me lo van a renovar o no. Si me lo renuevan va a ser por dos meses. Dentro de dos meses voy a volver a estar sin saber si me lo renuevan o no.”

Natalia, como tantos otros jóvenes profesionales, acepta trabajar más allá de la duración del contrato esperando que sea renovado. La inestabilidad jurídica a la que son confrontados los trabajadores autónomos signatarios de *Contratos de Locación de Servicios* funciona como una especie de chantaje que empuja al trabajador a continuar sus actividades más allá del límite temporal establecido en el contrato. Aunque la tercera cláusula del *Contrato de Locación de Servicios* lo expresa claramente (“*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*”), los trabajadores autónomos saben que la posibilidad de continuar trabajando en la administración pública depende del hecho de haber mostrado una buena disposición a trabajar incluso (o sobre todo) más allá de los límites temporales establecidos en el contrato. Es entonces “la buena voluntad” del trabajador, y no algún otro criterio legal, lo que permite “asegurarse” la firma de un nuevo contrato, es decir la permanencia en la administración pública.

Los trabajadores autónomos entrevistados interpretan su situación de manera ambivalente, si bien temen que su contrato no sea renovado, al mismo tiempo, creen que será renovado. Cuando hablan en presente, sus dudas sobre una eventual ruptura de la cadena de contratos se hacen manifiestas. Pero cuando cuentan sus experiencias pasadas, la sucesión de contratos aparece como “la regla”. Es entonces esa sucesión de contratos casi automática que se confirma a lo largo del tiempo,

⁹ Decreto 92/95, cláusula 3.

la que permite a los trabajadores autónomos, contratados a partir de *Contratos de Locación de Servicios*, construir una trayectoria profesional continua. Esa supuesta renovación del contrato al infinito es interpretada por los jóvenes profesionales como una nueva forma de estabilidad laboral.

2.2. UN PUESTO “CASI” FIJO

La incertidumbre respecto a la renovación del contrato, deudora de la continuidad del programa al cual los trabajadores están asignados, implica al mismo tiempo la desestabilización de un proyecto profesional. Adaptarse a las fluctuaciones de la actividad de la administración pública significa aceptar ser reafectado en varias ocasiones a diferentes jurisdicciones. Todos esos desplazamientos exigen que los trabajadores autónomos reestructuren sus perfiles profesionales. Como puede observarse en el discurso de Paula¹⁰, esta reconversión encuentra difícilmente una coherencia en sus trayectorias profesionales:

“La verdad es que buscaba una actividad que la pudiera desempeñar en un medio día y que me dejara la posibilidad de continuar con el consultorio.(...) Y bueno, se dio la posibilidad, más o menos en esos tiempos en que empecé esa búsqueda, de presentar mi currículo para ingresar al departamento de salud mental, que depende del ministerio de Desarrollo social y salud de la provincia. Y bueno, ingresé en enero del 2000 a salud mental, y formaba parte del equipo de capacitación. El departamento de salud mental fue gran experiencia porque fue mi primera actividad pública. Y bueno, fue realmente chocante empezar en la actividad pública, porque ingresás a un sistema de funcionamiento institucional que es totalmente diferente de la actividad privada. Tiene toda una historia, lo que es la actividad pública, en este caso de salud, pero debe tener bastantes cosas en común con todos los ministerios. Y básicamente, por la actividad que me tocó desempeñar, yo lo que menos hacía era ser psicóloga. Era más como digamos, una licenciada en relaciones pública. (...) Así que eso me produjo una crisis en cuanto a mi identidad profesional. Yo sentía que no estaba desempeñando mi función de psicóloga. Y por otro lado, empezar a trabajar con un grupo de gente, que tiene ya una historia de funcionamiento y que hay que adaptarse. Me llevó unos 3 meses de adaptación. En los que sufrí muchísimo (se ríe). Hasta que me empecé a encontrar, porque pude empezar a elegir qué actividades desempeñar. Y bueno, de hecho, empecé a coordinar la organización de la capacitación de los GLA, que son Grupos Institucionalizados de Alcoholismo. Y bueno, digamos que eso me interesaba porque tenía este ingrediente de tener que aprender qué significaba esto, y me hacía sentir más psicóloga. (...) Cuando llevaba unos diez meses trabajando en el departamento de salud mental, surge la posibilidad de trabajar acá en el PROMIN. Lo cual me interesó mucho porque es un programa Materno Infantil y nutricional. (...) Y estando acá fue que eché mano a aquellas herramientas que había aprendido en el negocio familiar. Porque justamente en esta área mi función es coordinar, no solamente el recurso humano, sino también gerenciar el recurso financiero.”

Cuando Paula buscaba un puesto en la administración pública, esperaba encontrar una cierta estabilidad económica, pero también una estabilidad profesional para poder compensar la multiplicidad de actividades que realizada en el sector privado. Pero, al contrario, se encuentra con otro tipo de inestabilidad producido por la pérdida de su identidad profesional dados los cambios frecuentes (et impuestos) de perfil profesional. Pasa de la gestión de relaciones públicas a la psicología, y luego, se vuelve (o vuelve a ser) administradora. Recuperando su experiencia en el

¹⁰ Paula es psicóloga, cuando la entrevistamos tenía 35 años. Estaba casada, tenía dos hijos, y su marido llevaba 3 años desocupado. En ese momento estaban pensando en dejar el país. En 2002 se fueron a Italia, y luego de dos años, volvieron al país.

negocio familiar, experiencia que había descrito al comienzo de la entrevista como un trabajo para pagar sus estudios, Paula intenta darle una cierta coherencia a su trayectoria profesional en el sector público, tratando así de justificar, y al mismo tiempo de dar sentido, a este tipo de inserción profesional.

Estas reestructuraciones en una carrera no se hacen sin costos. Sin embargo, en el caso de los *Contratos de Locación de Servicios*, si bien el tipo de trabajo cambia, el puesto (o *un* puesto) parece estar siempre ahí. Ese puesto, cambiante, fluctuante o móvil, permite a los jóvenes profesionales la experiencia de cierta estabilidad laboral, tal como puede ser concebida en un contexto de desempleo masivo.

2.3. LA “SEGURIDAD” EN EL PAGO

El decreto 1.184/01 autoriza un procedimiento que estaba ya generalizado en la práctica: el pago diferido de los honorarios. Para los trabajadores autónomos, contratados bajo *Contratos de Locación de Servicios*, el día de pago es un enigma. No saben nunca cuándo serán pagados, pero saben que tienen que esperar. Paula nos contaba:

“cuando recién te contratan pasan 5 meses para que uno cobre. No te hacen nunca contratos anuales. En general son semestrales o de menor tiempo. Entonces, cuando lográs cobrar la primera parte de tu trabajo, se inicia el segundo contrato, con lo cual otra vez empezás en la rueda de los 5 meses de espera.”

Entonces, para poder asegurar económicamente ese período de espera, los trabajadores autónomos deben desarrollar diferentes estrategias. Sin embargo, como cuenta Paula, esa espera no es siempre fácilmente manejable.

“Cuando ingreso acá, al PROMIN, ingreso en el mes de septiembre y vengo a cobrar mi primer sueldo en el mes de febrero del año siguiente. Al año siguiente me aseguran que mi contrato iba a ir puntual, y eso se empezó a demorar meses y meses. Ya a los 4 o 5 meses de demora, muy mal y muy enojada, y muy desilusionada, anuncio que voy a presentar mi renuncia. Porque te imaginás que uno no puede trabajar para cobrar dos veces al año. Entonces, como este es un programa que depende de la unidad coordinadora nacional, y mi área especialmente, se maneja desde el presupuesto nacional, entonces me proponen hacerme un contrato de Nación. No dejo la provincia, pero teóricamente mi contrato no tiene que hacer toda esa vuelta. Pero lo que yo no preveía era que seguíamos viviendo en la Argentina.” (se ríe fuertemente)

Los trabajadores autónomos, signatarios de *Contratos de Locación de Servicios*, comprenden rápidamente que deberán aprender a manejar la inestabilidad producida por los pagos diferidos. Para muchos de ellos, que ingresaron a la administración pública pensando en obtener una estabilidad económica, los pagos diferidos de sus honorarios se presentan como un problema mayor. Luego de la

firma del contrato, muchos de ellos tienen que buscar otro puesto a medio tiempo para poder tener ingresos mensuales. Sin embargo, poco a poco, la imprevisibilidad del pago se vuelve previsible a sus ojos, y la incertidumbre desaparece. “*El primer año estás decepcionado porque no tenés un salario fijo todos los meses como te lo habías imaginado. Pero después te acostumbrás, ya sabés que te van a pagar tarde. Lo sabés desde antes, así que es como si hicieras un aborro*”, dice Ariel¹¹ riendo.

La periodización fluctuante del pago de honorarios es una limitación importante, pero ello no implica jamás la pérdida del derecho a cobrar sus honorarios. Los jóvenes profesionales, contratados bajo el régimen de *Contratos de Locación de Servicios*, tienen la certeza que van a recibir, tarde o temprano, su paga. Certeza que no pueden tener trabajando en el sector privado como trabajador autónomo. La irregularidad en el pago es entonces compensada por la seguridad del pago.

Los jóvenes, que intentaron su primera inserción en el mercado de trabajo a finales de los 90, rápidamente entendieron que frente a la amenaza del desempleo, no podían esperar construir carreras profesionales rectilíneas y ascendentes como las de sus padres, ni siquiera dentro de la administración pública. Entonces, en el contexto de un mercado de trabajo deprimido, un contrato que permite una cierta continuidad laboral, aún sin regularidad, se acerca lo suficiente a la noción de estabilidad laboral que habían aprendido.

Sin embargo, estos jóvenes han renunciado a pensar el trabajo como trabajado protegido. Las protecciones sociales no se encuentran en el centro de sus preocupaciones. Las garantías otorgadas por el derecho del trabajo les parecen obsoletas. Trabajar al margen del Código del Trabajo no representa un problema. La diferencia entre trabajar como autónomo y trabajar como *pseudo-autónomo* no es clara, o en todo caso, no parece fundamental. La precariedad, a la que los *Contratos de Locación de Servicios* los someten, es compensada por esa “ficción” de continuidad laboral constituida por segmentos incongruentes de una trayectoria profesional. Para éstos jóvenes, un salario fijo, aunque sea pagado a intervalos discontinuos, y un puesto fijo, aunque esté sometido a renovaciones infinitas o indefinidas de contratos, y a cambios de funciones y jurisdicciones, representan una estabilidad necesaria y suficiente para insertarse por primera vez en un mercado de trabajo sin empleo.

¹¹ Ariel es trabajador social, contratado por un programa social de la provincia de Buenos Aires.

Bibliografía

- BECCARIA, L. Et LÓPEZ, N. (éd) (1997) *Sin trabajo. Las características del desempleo y sus efectos en la sociedad argentina*. Buenos Aires, UNICEF/LOSADA
- BECK, U. (2001) *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*. Paris, Flammarion
- CASTEL, R. (2003) *L'insécurité sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?* Paris, La République des idées, Seuil
- MARSHALL, A. (1989) “Empleo temporario y trabajo a tiempo parcial en la Argentina”, *Discussion Papers n°17*, Instituto Internacional de Estudios Laborales, OIT.
- MARSHALL, A. (1996) “Weakening Employment Protection in Latin American : Incentive to Employment Creation or Increasing Instability”, *International Contributions to Labour Studies,6*
- Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP), Departamento de Estadísticas de Empleo Público. (2003) “Algunas características significativas de los contratos de Servicios Personales celebrados con la Administración Pública Nacional durante el año 2002 bajo el régimen del decreto N° 1184/01”
- Oficina Nacional de Empleo Público (ONEP), Departamento de Estadísticas de Empleo Público. (2005) “Algunas características significativas de las personas contratadas por la Administración Pública Nacional bajo el régimen del decreto N° 1184/01 durante el año 2003”
- OIT (2003) *Panorama Laboral 2003. América Latina y el Caribe*. Ginebra, Organización Internacional del Trabajo.
- RAPOPORT, M. (2000) *Historia económica, política y social de la Argentina (1880-2000)*, Buenos Aires, Ediciones Macchi
- SUPIOT, A. (1995) “L'avenir d'un vieux couple: travail et Sécurité sociale”, *Droit Social N° 9/10*