

REVISTA
trazos
UNIVERSITARIOS

ISSN 1853-6425

<http://www.revistatrazos.ucse.edu.ar>

Agosto de 2015

**Heterogeneidad en el mercado de trabajo del sector público
de la salud. Estructura del empleo y dinámica del salario
entre los años 2000/2007**

Noelia Gurmendi y Rita Salvatierra

noeliagurmendi@conicet.gov.ar

rita.salvatierra@conicet.gov.ar

RECIBIDO: 15-05-15

ACEPTADO: 22-07-15



Resumen

Durante los años 2000/2007, la historia provincial estuvo atravesada por choques institucionales de orden político, económico e institucional los cuales tuvieron sus esperadas réplicas en el tejido social, particularmente en la clase trabajadora del sector de la salud. El estudio se plantea a partir de categorías analíticas básicas como (estructura del empleo y dinámica del salario), visibilizar las profundas asimetrías y desigualdades existentes en la trama de relaciones laborales que dan cuenta de un mercado de trabajo heterogéneo y de baja productividad.

Palabras claves: Estructura del empleo, Dinámica del salario y Heterogeneidad Estructural.

Abstract

During the years 2000/2007, the provincial history was crossed by institutional clashes political, economic and institutional order which had its expected aftershocks in the social fabric, particularly in the working class in the health sector. The study arises from basic analytical categories like (employment structure and dynamics of the salary), visible deep imbalances and inequalities in the fabric of labor relations that reflect a heterogeneous labor market and low productivity.

Keywords: Structure of employment, wage dynamics and structural heterogeneity

Noelia Gurmendi es licenciada en Sociología. Becaria Doctoral CONICET, en Instituto de Estudios para el Desarrollo Social (INDES), Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE).

Rita Salvatierra es Licenciada en Sociología. Becaria Doctoral CONICET, en Centro de Estudios de Demografía y Población (CEDEP), Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE).

INTRODUCCIÓN:

Ya sea que se tomen en cuenta diversas perspectivas analíticas –v.g. enfoques de la heterogeneidad estructural desarrollados por la CEPAL (2000 y 2012); encuadres sobre la informalidad propuestos por PREALC-OIT (Tokman, 1987 y 1996); acerca de la segmentación de mercados (Doeringer y Priore, 1985), y aún postulaciones ortodoxas (Llach, 1997 y Artana 1999)- las evidencias empíricas permiten advertir que la estructura ocupacional en la Argentina presenta problemas que poseen larga data. Tales dificultades se acentuaron la década del 90 con la apertura indiscriminada de la economía que incrementaron los niveles de informalidad (Bergesio y Golovanevsky 2013; Beccaria et. al. 2009; Salvia, 2008 y 2011); Weller, 2011), y luego de la crisis de 2001, en el periodo de la postconvertibilidad, no obstante la recuperación inicial de los montos de empleo, a pesar del crecimiento económico y de medidas tendientes a una mayor regulación estatal del empleo (Palomino, 2007), el balance del periodo muestra la persistencia de serios problemas en el mercado de trabajo, con una marcada heterogeneidad estructural entre e intra sectores y una recurrente segmentación de las opciones ocupacionales de la fuerza de trabajo; tal situación se refleja en los niveles de pobreza, que hacia 2014, según diversas mediciones, resultan similares –y para el mayor caso de las estimaciones- superiores a los vigentes en la década del 90.

No sólo desde enfoque heterodoxos, sino también aún desde encuadres neoclásicos matizados (Solow, 1992) se ha sugerido que el *trabajo* no constituye un bien económico más, sometido como todos los bienes a las leyes de la oferta y la demanda, sino que para su análisis se deben tomar en cuenta otros criterios. Solow¹ postula que el mercado de trabajo no es tanto una esfera económica sino una *institución social*, donde operan entre los agentes valores sobre la ‘justicia’ y normas y conductas relacionadas con ella.

En la actualidad se verifican ciertos consensos definatorios acerca del mercado de trabajo en América Latina: es incapaz de equilibrarse; está mejor representado por dos segmentos con características diferentes en lo que respecta a mecanismos de determinación de salarios y nivel de empleo, condiciones de trabajo y rotación de los trabajadores; las instituciones son más importantes que las fuerzas de mercado como mecanismos de asignación y distribución; en la determinación de los salarios, las características de los puestos de trabajo son más importantes que las de los trabajadores que los ocupan; existe escasa movilidad de

¹ Que fuera no sólo Premio Nobel de Economía sino también sociólogo.

trabajadores entre segmentos; y la pobreza, el subempleo y la discriminación son subproductos inherentes al mercado de trabajo y sus imperfecciones. En este sentido, un mercado de trabajo segmentado se definiría como la situación en la cual “un trabajador con la misma productividad es pagado distinto entre diferentes ocupaciones” (Lavopa, 2008) y por lo tanto, personas con las mismas características productivas podrían tener salarios diferentes.

En suma, desde diversos encuadres de la Sociología del Trabajo y la Economía Laboral, se encuentran elementos para valorar la situación del mercado de trabajo en Argentina, esto es, la creciente dispersión salarial, la persistencia de la pobreza, el desempleo y la subocupación, y la discriminación en el mercado de trabajo.

La presente investigación habrá de concentrarse en el marco de una provincia sobre la que se concentran referencias de un histórico rezago social y productivo, y cuyo mercado de trabajo funcionó durante décadas en un estado de "equilibrio de bajo nivel", esto es, ajustándose a través de la erosión migratoria y la expansión del empleo público. Ciertos rasgos típicos han sido postulados (Forni, 1979 y 1981; Díaz, 2005; Zurita, 2000 y Tasso y Zurita, 2012) sobre su perfil ocupacional: 1) bajas tasas de participación laboral, 2) desde el punto de vista de la estructura sectorial del empleo, concentración de la ocupación en el sector agropecuario y en actividades de escaso dinamismo del terciario, 3) baja asalarización de la fuerza de trabajo y significativa importancia de la categoría del trabajo familiar, 4) relevancia en el nivel urbano del sector informal, el sobreempleo público² y el servicio doméstico, y 5) amplia ocupación en el nivel rural en actividades de subsistencia y/o de muy baja productividad.

Específicamente, nos concentraremos en analizar el empleo y las formas de trabajo en el sector productivo de la salud pública³. El foco de atención se situará en la estructura del empleo y la dinámica del salario en la esfera pública de la salud, en primer término por su relevancia fundamental en las formas de captación del empleo, pero también por brindar la ocupación en la salud pública de Santiago del Estero un particular escenario para indagar en la intersección y solapamiento de modalidades ocupacionales tanto ‘formales’ como ‘precarias’. Estas últimas no sólo son precarias sino también en extremo vulnerables, y se manifiestan en los peculiares “Contratos de locación de servicios” existentes en la provincia –estudiados por Silveti, 2012- y que presentan matices para ser abordados tanto desde la sociología del

²Concepto desarrollado en el marco del Proyecto ARG/92/009, PNUD-OIT-MTSS.

³ Ciertas discriminaciones en el empleo en la salud en Argentina son examinados por Pautass y Rico (2003).

trabajo, como, además, desde encuadres de los estudios del clientelismo político.

El sector de la salud en Santiago del Estero se caracteriza por ser altamente segmentado y heterogéneo en términos de calidad de empleo y distribución de ingresos. Por ello la necesidad de indagar en él se sitúa en torno a tres razones: 1- El sector público considerado a priori como garante del empleo (por ser el “Estado” el empleador) ha seguido una política de recursos humanos que precariza el empleo, con modalidades de contratación, basadas en contratos de “locación de servicios”⁴. En este punto resulta relevante remarcar que durante el período en estudio, fue el único sector en el cual se registraron multitudinarios y reiterados conflictos sociales en la provincia, en manifestación contra el Estado y sus políticas precarizadoras del empleo, cuestionando los bajos ingresos y la falta de protección y derechos laborales. 2- La participación del sector salud en el Producto Bruto Geográfico (PBG) en la provincia es sensiblemente inferior a los registros tanto en el nivel nacional como en otras jurisdicciones, lo cual refleja la baja productividad del mismo. 3- Los niveles de heterogeneidad media en términos de productividad, ingresos y empleo, resultan sumamente críticos en relación a los otros sectores productivos. Un dato resulta ilustrativo: al comienzo del período en estudio, hacia 2000, los contratos de locación de servicios eran prácticamente inexistentes; sin embargo en el año 2010 el 47 % del empleo del sector salud pública revestía esta forma, en tanto que, por ejemplo, el sector de la educación y enseñanza solo poseía el 1 % de contratos de locación de servicios. Esto contribuye a divisar las brechas en relación al empleo y explicar las posibles causas de los muy altos niveles de conflictividad social que se registran en el sector de la salud pública, donde los trabajadores participan a través de huelgas⁵, toma de hospitales y servicios, cortes de calles, y en los que como única y recurrente respuesta gubernamental sólo han obtenido una intensa e indiscriminada represión policial. Todos estos episodios de reclamo son absolutamente ocultados por la prensa local, lo que constituye una muestra de los extremos grados de concentración del poder existente en la provincia.

⁴ Este tipo de contrato no reviste estabilidad laboral alguna, se enmarca dentro de una estructura laboral informal y consta de una remuneración por tiempo de trabajo determinado sin goce de aportes patronales, ni derechos sociales. Este tipo de contrato impuesto en la etapa de desregulación de los '90 es actualmente la única puerta de entrada al empleo público.

⁵ Huelgas tanto típicas –retracción al trabajo-, como ‘huelgas de hambre’.

➤ **ANTECEDENTES DE LA TEORIA DE LOS MERCADOS SEGMENTADOS DE TRABAJO.**

El **mercado de trabajo** constituye un ámbito en el cual confluyen fuerzas con intereses opuestos, en términos económicos unidades institucionales denominadas familias y empresas, oferta y demanda, que buscan trabajo a cambio de un salario. Posee particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de materias primas, etc.), ya que se relacionan personas entre sí, lo cual requiere de regímenes especiales a fin de garantizar la libertad y seguridad de los sujetos intervinientes con intereses y poderes opuestos. En este sentido, el mercado de trabajo está influido y regulado por el Estado. Uno de los niveles de injerencia se encuentra bajo la órbita del Derecho Laboral que integra una diversa modalidad especial de contratos, bajo los denominados convenios colectivos de trabajo (Alfonzo Guzmán, Rafael; 2011:567). Entonces el mercado resulta ser, el entorno económico en el cual concurren la oferta, conformada por el número de horas que están dispuestas a sacrificar las familias en actividades remuneradas y la demanda, integrada por las empresas que requieren fuerza de trabajo para ampliar o reemplazar la planta. (Ibídem: 567).

Cuando en un mercado existen grupos diferenciados, internamente homogéneos que comparten características y comportamientos similares, es posible dividirlos en un proceso denominado: segmentación de mercado. Las categorías analíticas que pueden servir para la segmentación pueden provenir de los niveles de salario o del status social, cuyo reconocimiento implica además de la relación entre oferta y demanda de fuerza de trabajo, la validación de atributos sobrepuestos socialmente que promueven o impiden la realización de algún tipo de actividad por un determinado tipo de trabajador. (Sifuentes Emma; 2006:2).

El comportamiento del mercado de trabajo ha sido objeto de amplio debate dentro de la teoría económica, lo que ha dado origen a una serie de enfoques que sostienen hipótesis contrapuestas. No obstante, el carácter fragmentado de los mercados laborales ha sido un planteo que se fue cuestionando y reconociendo cada vez más en las investigaciones, aunque bajo diferentes miradas o perspectivas, resultando ser el eje central en la inspiración.

La principal idea que subyace en esta teoría es la consideración de la participación en el mercado de trabajadores con distintos niveles de calificación, los cuales responden a sus capacidades innatas y a inversiones diferentes para adquirirlas, es decir, en capital humano y de ahí su explicación de salarios diferenciados y niveles de productividad.

➤ **HETEROGENEIDAD SECTORIAL DEL EMPLEO**

Se puede indicar que la heterogeneidad estructural se asume y define como un rasgo endógeno al sistema económico social generado por las acciones de mercado y de intercambio social que despliegan los agentes económicos y las familias frente a la insuficiente y no equitativa distribución de oportunidades de trabajo y empleo formal. Al respecto, el concepto “segmentación económica” juega un papel importante para entender la realidad y pensar en estrategias alternativas (Salvia Agustín, 2003:7). La identificación de la segmentación estructural del sistema económico se la puede definir desde la variable *HETEROGENEIDAD SECTORIAL*, de las cuales se desprenden las siguientes características que identifican al Sector Formal:

_ Empleo a tiempo completo o parcial pero con estabilidad laboral.

_ Inscripción en la seguridad social.

_ Ingreso mínimo garantizado.

Mientras que por otro lado, se encuentra al Sector Informal dentro del cual se circunscriben las siguientes características:

_ Empleos a tiempo completo o parcial sin estabilidad laboral.

_ Sin inscripción en la seguridad social.

_ Ingresos escasamente por encima de los mínimos de subsistencia. (Salvia Agustín, 2003).

Se considera “segmentada” una economía en la cual las unidades de producción (empresas) y las de consumo (familias) se encuentran aisladas entre sí, profundamente desconectadas (y en consecuencia carentes) de las oportunidades y adecuada información que les permitan optimizar sus decisiones de producción o consumo, todo lo cual describe una situación de “fragmentación” del aparato productivo y de la estructura social. (Rubio, 2002).

En este último sector inciden cuestiones como los cambios tecnológicos y las normas de flexibilización funcional habrían influido de una manera irreversible en el sentido de flexibilizar los contratos de trabajo y bajar el costo laboral. Entre otros efectos, los cambios resultantes tienden a expresarse en términos de precarización de las relaciones socio-laborales, una mayor fragmentación política y social de la fuerza de trabajo.

Si bien son complejos los rasgos que pueden ser reconocidos como de alta incidencia sobre la dinámica del mercado de trabajo y su perspectiva de abordaje, uno en particular surge como

más relevante indagar dentro de los límites del presente análisis y se trata de *la calidad de la inserción laboral*, la cual se clasifica según Agustín Salvia (2003), a:

- Empleos Plenos: ocupados en relación laboral o trabajo estable, de tipo registrado y con aportes a la seguridad social, que no desean trabajar más horas ni buscan otro empleo, y con ingresos superiores al ingreso mínimo de mercado.
- Empleos Parciales: ocupados en trabajos con igual característica que los anteriores pero insatisfechos debido al deseo y/o la necesidad de trabajar más horas y/o estar en búsqueda de otro empleo.
- Empleos Precarios: ocupados o subocupados en puestos inestables, irregulares o sin beneficios sociales pero con ingresos laborales superiores al mínimo de mercado.
- Trabajos de Indigencia: ocupados o subocupados con ingresos laborales inferiores al mínimo de mercado en su mayoría inestables, irregulares y sin beneficios sociales.
- Desempleo Inestable: desocupados –con o sin experiencia laboral previa- que no trabajan, desean trabajar y buscan empleo hace menos de 1 año.
- Desempleo Estructural: desocupados –con o sin experiencia laboral previa- que están desocupados hace más de 1 año o que deseando trabajar no buscan empleo porque no creen encontrarlo.

Aparte de la clasificación expuesta, es importante remarcar también que las características de las relaciones laborales que invisten los trabajadores reflejan el tipo de calidad de inserción laboral que poseen los mismos a partir de **dos elementos básicos** como ser: la estabilidad en el empleo y cobertura social. Y adicionalmente, se incorporaron otros elementos descriptivos como cantidad de empleadores, lugar de trabajo, inseguridad en el trabajo, estructura salarial, cobertura sindical. Estas variables desarrolladas resultan de gran relevancia para comprender como se dinamiza el empleo entre sector productivos y al interior de cada uno de los mismos, pudiendo dar cuenta de los niveles de heterogeneidad y asimetrías subyacentes en los mercados de trabajo.

➤ LA ESTRUCTURA DEL EMPLEO EN SANTIAGO DEL ESTERO

La heterogeneidad de la estructura productiva implica diferencias sustantivas en materia de productividad entre los distintos sectores y estratos productivos. El ámbito del empleo resulta especialmente importante para comprender la relación previamente citada, por lo que se considera con más detalle desde una perspectiva que tiene en cuenta tanto los ciclos económicos como la estructura productiva. Asimismo, esas diferencias están relacionadas con las diferencias de nivel educativo de la población económicamente activa (PEA).

Una principal característica de la estructura productiva de nuestra provincia es el importante peso del sector de baja productividad, donde suelen emplearse los trabajadores que tienen un exiguo nivel educativo. Cabe señalar además que la cobertura de seguridad social de los sectores cuya productividad es más baja suele ser muy escasa.

Las desigualdades en materia de productividad no se dan solamente entre los sectores y estratos productivos de la economía, sino también en el seno de esos estratos y sectores, donde conviven trabajadores que tienen productividades muy diferentes, asociadas a las diferencias de nivel de instrucción. Por ello, es menester armonizar la promoción del cambio estructural virtuoso (y la expansión del empleo en sectores de mayor productividad) con un gran esfuerzo destinado a igualar las oportunidades de desarrollo de la capacidad, tanto en el sistema educativo formal como en los sistemas de capacitación.

Por lo tanto, las brechas en la estructura productiva de las economías de la región van generando brechas que conforman una sociedad segmentada y altamente desigual. La segmentación en la esfera de la productividad está determinada por brechas en varios ámbitos: el nivel educativo y el desarrollo de las capacidades de la PEA; el acceso a los mercados de comercialización (locales y externos) y a créditos para la inversión productiva; la incorporación del progreso técnico en los procesos productivos; una mayor o menor articulación con las instituciones políticas de fomento y apoyo; las redes de capital social; y, más recientemente, la conectividad. Las brechas en todos estos ámbitos suelen estar interrelacionadas y en su conjunto dan lugar a una estructura productiva profundamente heterogénea, que abarca desde los sectores informales urbanos y los sectores rurales dispersos de muy baja productividad (CEPAL; 2012:219).

El mercado de trabajo en la provincia presenta ciertos rasgos dominantes, cuyos orígenes y estructura de funcionamiento se explicaran a lo largo del trabajo. Los principales rasgos que caracterizan el empleo son los siguientes:

- bajas tasas de participación laboral
- desde el punto de vista de la estructura sectorial del empleo, concentración de la ocupación en el sector agropecuario y en actividades de escaso dinamismo del terciario
- baja asalarización de la fuerza de trabajo y significativa importancia de la categoría del trabajo familiar en el sector rural
- exigua calificación educativa de la mano de obra
- importancia en el nivel urbano del sector informal y el sobreempleo público.
- amplia ocupación en el nivel rural en actividades de subsistencia y/o de muy baja productividad del tipo familiar de subsistencia.

Este escenario de la estructura ocupacional santiagueña es el resultado de un proceso socio-histórico. Ello implica postular que, si bien ciertos problemas actuales de empleo admiten ser elucidados, al menos en sus aspectos más globales, a partir del examen de las características de la coyuntura económica, en el caso de sociedades como la santiagueña, poco cambiante, de muy escaso dinamismo económico y acentuado tradicionalismo social, se debe privilegiar también -además de su contextualización en el mercado económico de corto plazo- la utilización de enfoques que tengan en cuenta las tendencias de largo plazo, en las esferas sociocultural, económica-productiva y demográfica.

➤ **DINAMICA DE EMPLEO EN LA SALUD PÚBLICA**

En Santiago del Estero el mercado de trabajo tuvo problemas seculares de absorción de empleo, lo que terminó derivando en la transferencia y crecimiento desproporcionado de recursos humanos hacia el sector servicios, específicamente a poseer un alto nivel de ocupación en el sector de la administración pública provincial. La tercerización no fue fruto de la modernización productiva, sino una válvula de descompresión del exceso de mano de

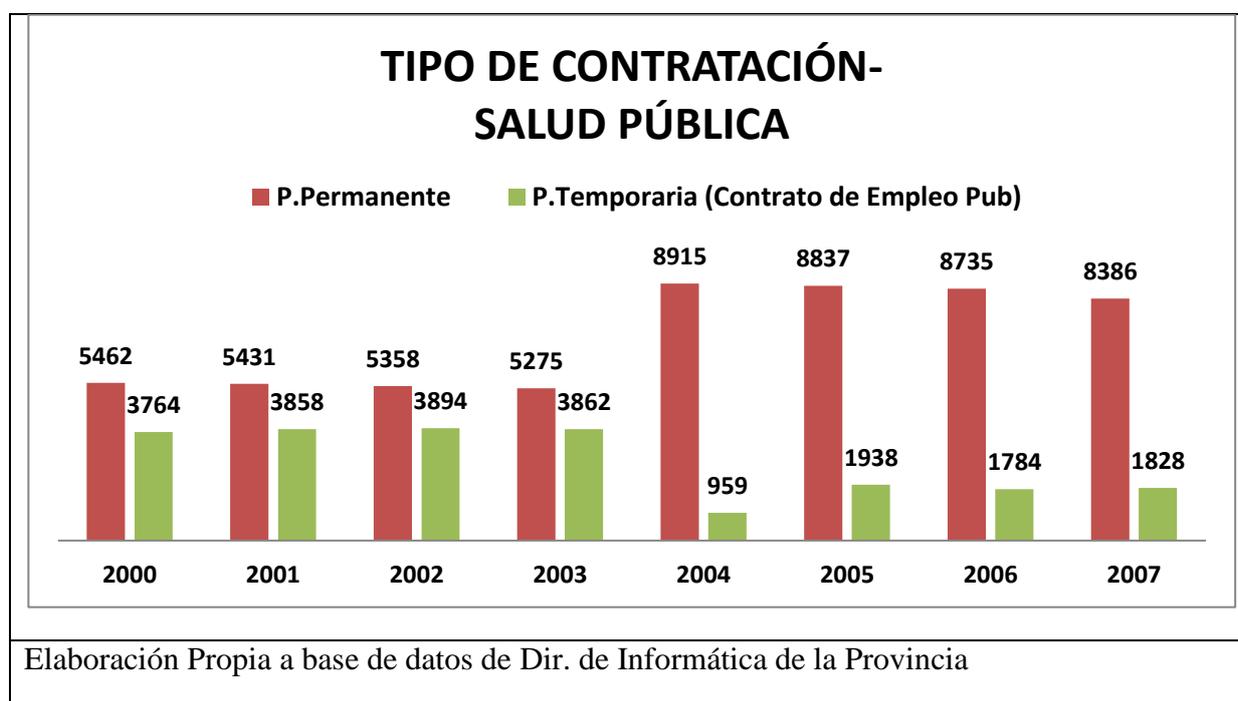
obra. En este contexto el sector público de la salud fue un espacio de amortiguación laboral en el que el Estado jugó con papel fundamental, a través de políticas de empleo para ubicar el exceso de mano de obra que subyacía en la provincia. La política con la que operó el Estado para absorber la mano de obra fue tema de descontento y debate por la masa salarial. El contexto político provincial da cuentas de algunas decisiones que se tomaron en el mercado de trabajo. Para el año 2003 tras la caída del juarismo las contrataciones al sector público de la salud se realizaban mediante contratos temporarios con derechos y garantías laborales pero con carencia de estabilidad mediante contratos de empleo público, luego para el 2004 con la intervención federal en la provincia la situación del empleo se revirtió y comenzaron a visibilizarse por primera vez modalidades de contratación características de la década del 90”, de la época de la flexibilización laboral con los denominados contratos de locación de servicios, para que se agudicen con mayor fuerza en los años subsiguientes en detrimento del empleo formal y decente. Posteriormente se clasificaron los contratos con lo que operaba el Estado para absorber la mano de obra del sector de la salud, lo cual nos permite divisar la falta de institucionalidad laboral imperante en dicho sector productivo:

CONTRATO DE EMPLEO PÚBLICO.

En un intento por esbozar una definición del mismo podemos señalar que es el acuerdo de voluntades por el cual se regula la prestación personal de servicios que efectúa una persona natural denominado *trabajador, bajo subordinación o dependencia*, en beneficio de otra persona, natural o jurídica, denominada empleador, a cambio de una remuneración. (Espinosa Anna; 2005:1). El contrato de trabajo entonces, responde a una prestación de servicios dependiente, sujeta a fiscalización y a una jornada de trabajo.

De acuerdo a los datos relevados en las partidas presupuestarias del sector público de la salud, los trabajadores que poseen este tipo de contrato forman parte de los denominados “trabajadores temporarios”. Estos cumplen con las normas legales citadas previamente y son el paso previo para el traspaso a la planta permanente, luego de haber transcurrido un periodo de tiempo estimado de 5 años de trabajo.

CUADRO 1



Tomando en cuenta que durante los noventa se dictaron una serie de normas para reducir los costos laborales entre las cuales se incluyen: la prolongación del período de prueba, la inclusión de distintas modalidades precarias de contratación (modalidades laborales promovidas y contratos de pasantía y de empleo), la reducción –y en algunos casos eliminación– de contribuciones patronales y personales al sistema de seguridad social y la estimulación de sistemas de tercerización, subcontratación de la fuerza de trabajo (Lavopa Alejandro; 2007:19). Fueron estos antecedentes, los que sumados a la crisis institucional, política y económica provincial en el año 2004 dieron lugar a la modalidad de contratación “transitoria e inestable” bajo los denominados contratos de locación de servicios, los cuales comienzan a visualizarse con mucha fuerza como política de Estado para responder al problema de la desocupación.

CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIO (CLS)

Este tipo de contrato resulta de gran relevancia analizar, ya que sirve para explicar las fluctuaciones que se dan en el mercado de trabajo específicamente en lo que confiere al segmento formal y también porque nos permite comparar el nivel de asimetrías existentes en

el mercado de trabajo del sector en estudio en toda su complejidad cualitativa (tanto en estabilidad, derechos y protecciones).

En la práctica se presentan situaciones en las cuales se tiende a enmarcar una relación laboral dentro de los alcances de un contrato de empleo público, tratándose en realidad de una locación de servicios, lo que obviamente atenta contra lo establecido en nuestro ordenamiento legal. Cabe señalar que este tipo de contrato en lo formal, responde a una prestación independiente, sin sujeción a la jornada ordinaria de la empresa u organismo del estado, en la cual no existe subordinación; por tanto el locador no tiene derecho a los beneficios laborales que normalmente corresponden a un trabajador que ha celebrado un contrato de empleo. (Espinosa Anna; 2005:1) En este sentido es muy común encontrar que en la práctica los organismos públicos, en un afán por ahorrar costos, contratan personal que ejecutan labores dentro de un horario determinado, bajo subordinación y dependencia (características propias de un contrato de empleo) bajo la modalidad de Locación de Servicios, produciéndose una simulación o alteración de la realidad vinculante entre empleador y trabajador.

**CUADRO 2- TIPOS DE CONTRATOS EN LA SALUD PUBLICA
(SUBSECRETARIA DE LA SALUD)**

PERIODO	PLANTA PERMANENTE	CONTRATO DE EMPLEO	CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIO
2000/2005	162	695	2.554
2006/2007	240	701	4.056
TOTAL	402	1.396	6.610

Elaboración propia a base de datos de Ministerio de Salud y Desarrollo Social.(MSyDS)

CUADRO 3- SECTOR SALUD. VOLUMEN FISICO (CANTIDAD)

sector	volumen físico	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Salud	cargos	5.151	5.042	4.979	5.017	6.968	7.196
	agentes	5.093	4.988	4.898	4.928	6.870	7.091

	CLS	3.665	4.039	4.446	4.433	2.519	2.286
Elaboración Propia a base de datos del Producto Bruto Provincial 2007							

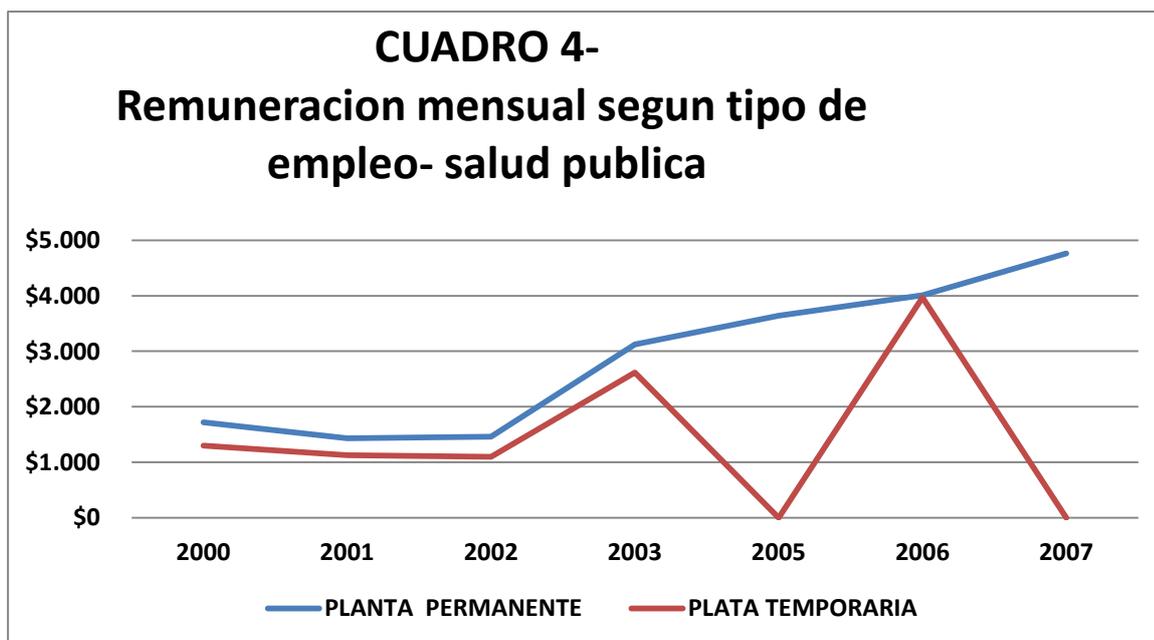
Resulta de preponderancia resaltar que en la provincia de Santiago del Estero además de darse la confusa realidad citada previamente, el contrato de locación de servicio resulta ser para el trabajador, la aparente puerta de entrada al empleo formal, para que luego de transitar cinco años aproximadamente, bajo esta modalidad de empleo, dejar su condición laboral de inestabilidad, ilegalidad y desprotección social y pasar a ser una trabajador institucionalizado mediante contrato de empleo público. A partir del año 2005 en la salud pública provincial se dio inicio a dichas formas de contratación, basadas en locación de servicio⁶, la cual comienza a implementarse y a surgir con fuerte vigor, registrando en la Subsecretaria de salud (organismo que contiene la mayor cantidad de trabajadores de dicho sector) 2.554 contratos y llegando al 2007 con un total de 4056 contratos, es decir casi duplicándose a lo largo de estos años las formas de contratación informales y sumamente precarias, las cuales comenzaron a obstaculizar y frenar el crecimiento en relación al empleo formal. Si se observa el cuadro N°3 podemos advertir que a largo plazo hasta el año 2012 la dinámica de contratación o empleo de dicho sector siguió bajo la misma condición, es decir acrecentando las brechas de empleo, las asimetrías y falta de institucionalidad laboral, con el diferencial que en el año 2011 esta modalidad de contrato tuvo una fuerte caída. Las causas que explican la disminución de contratos de locación en el año 2011 subyacen una de ellas al hecho que en el año 2005 se aprobó desde el Ministerio de Economía la resolución 196/05, la cual contemplaba que “todo trabajador que tuviese 5 años de antigüedad con este tipo de contrato, pasaría directamente a ser agente de la planta temporaria de la administración pública”. En dicho año se registró en la salud pública el primer traspaso y reubicación de contratos de locación de servicio a contratos de empleo público y de la misma manera pasaron contrataos de empleo público a planta permanente, es decir que el circuito para lograr a la formalidad laboral e institucionalidad del trabajador, tarde 10 años.

⁶Datos aportados por la oficina de Recursos Humanos de la Subsecretaria de Salud. MSyDS

➤ **LA DINAMICA DE LOS SALARIOS EN EL SECTOR DE LA SALUD**

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre personas e instituciones. Las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo, su fuerza de trabajo y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador. De acuerdo al informe del Producto Bruto Provincial (2007), la remuneración de los asalariados se define como: “*la remuneración total, en dinero o en especie, a pagar por una empresa a un asalariado en contraprestación del trabajo realizado por éste durante el período contable*”. Dicha remuneración se registra en el momento que se devenga, es decir, se mide por el valor de la remuneración en dinero o en especie que el asalariado tiene derecho a cobrar de un empleador por el trabajo realizado durante el período pertinente, tanto si se paga por anticipado, simultáneamente o con retraso con respecto del trabajo en cuestión.

El siguiente cuadro refleja las remuneraciones abonadas al personal del sector de la salud.



La evolución de los ingresos de los trabajadores de la salud ha estado estrechamente vinculada a los ciclos económicos de la provincia. Si bien entre los años 2000/2003 los salarios de los trabajadores formales se mantuvieron prácticamente sin incrementos, esto se debió a las particularidades de la situación económica y política en la que se hallaba inserta la provincia. En el año 1994 tras el decreto provincial de Emergencia Económica, se promulgaron leyes que obstaculizaron los incrementos salariales y mejoras en las condiciones laborales, la denominada “Ley Ómnibus”, que a lo largo del periodo en estudio se mantuvo en vigencia algunos de sus artículos, impidió cualquier mejora en el salario nominal⁷ de la población santiagueña bajo el Artículo N°41° del título III de la política salarial, que expresa lo siguiente:

“Derogase todas las normas legales, que a partir del 1° de marzo de 1993 establecieron aumentos salariales, adicionales y/o todo otro mecanismo que directa indirectamente haya implicado incrementos remunerativos, retro trayéndose la situación a los valores vigentes al 28 de febrero de 1993. Esta medida abarcara al personal comprendido en todos los escalafones, autoridades superiores de todos los Organismos Descentralizados cualquiera fuere su naturaleza jurídica, funcionarios políticos de los tres poderes del Estado y fuera de nivel, conforme al ámbito establecido en el Art.10° de la presente ley, que a la fecha perciba una remuneración neta, por todo concepto excluyendo salario familiar superior a la suma de cuatrocientos pesos (\$400). Asimismo, ninguna remuneración que a la fecha sea superior a dicha suma podrá retrotraerse a valores inferiores a los cuatrocientos pesos (\$400). Exceptuándose de esta norma a todo el personal de seguridad”.

Hay que añadir también que en diciembre del año 1995 y como adenda a la mencionada Ley Ómnibus, desde el Ministerio de Economía de la provincia se aprobó el decreto N° 147/95 de reducción salarial que a lo largo de los años 2000/2003 seguía en vigencia, el cual expresaba que “A partir del corriente año se descontaría en los haberes de todos los escalafones de la administración pública los siguientes porcentajes:

Montos de \$700 a \$800.....10%, de \$850 a \$1000.....15% y por ultimo todos lo que percibieran de \$1500 en adelante se le haría una quita del 20%., Exceptuándose las categoría más bajas (de la categoría 3 a la 10), en la que sus haberes correspondiesen a montos menores a \$400. Estas leyes resultaron de gran importancia para explicar la

⁷ Este hace referencia al salario monetario o de bolsillo que cobran los trabajadores.

disminución de los salarios nominales de los empleados de la Salud de la provincia durante los primeros tres años del presente estudio. Son elementos objetivos que infieren la posición o actitud de invalidación del gobierno frente a la sociedad salarial y a la política de recursos humanos. Mientras que para los años subsiguientes (2005/2007) las mejoras salariales comienzan a visualizarse de manera muy escalonada, ya que el Estado revierte la situación a través de uno proceso de recomposición salarial, el cual contemplaba la mejora del salario mínimo vital y móvil de los trabajadores, pero la recuperación de los ingresos no se equipararon al SMVM que se registró a nivel nacional.

CONSIDERACIONES FINALES

Luego del imperio de la ideología neoclásica en nuestro país en la década de 1990 que significó la apertura a la precarización de la sociedad salarial y de la mano de tasas récord de desempleo, se sucedieron 3 años de fuertes oscilaciones que abarcaron todos los ámbitos: político, como económico, social e institucional.

La postconvertibilidad fue abriendo paso a un tiempo bisagra tanto en lo nacional como en lo provincial con una tendencia positiva a partir del 2003 reflejada en un mejoramiento de las cuentas públicas pero a costa de una extraordinaria transferencia negativa de recursos. La creciente estabilidad, el blindaje contra los choques externos proporcionado por un período record de términos de intercambio favorables y con una creciente gestión estatal.

A nivel local, esta tolvana de acontecimientos impactó significativamente en el sector Salud entre los años 2000 al 2007 en la provincia de Santiago del Estero. Un aspecto relevante en la inclusión laboral y la calidad del empleo es el rango contractual que gozan los trabajadores. En ello se ve negativamente afectada los trabajadores informales de la salud, ya que las formas de contratación en dicho sector se fueron precarizando al paso del tiempo, si bien a lo largo del periodo en estudio el sector formal fue en aumento, este crecimiento no fue característico en relación a las otras modalidades de contratación, que crecieron significativamente como ser el contrato de empleo público y la locación de servicio, siendo esta última, una de las forma de contratación más precaria y perversa, que se vino instalando pesadamente desde la década del “90” en el marco nacional, legitimada bajo la ley de flexibilización laboral, siendo esta la que más se visualiza y la más utilizada por el Estado provincia para absorber e insertar trabajadores al mercado de trabajo.

En lo que respecta a los ingresos laborales, el dinamismo prevaleciente fue de escasos incrementos a lo largo del periodo en estudio, siendo un factor determinante, el marco político económico e institucional. Si bien a los largo del periodo en estudio la “Ley Ómnibus”, seguía en vigencia esta no tuvo otro impacto que el de dificultar el incremento de los salarios

y por ende disminuir los niveles de empleo, como así también empobrecer la calidad de vida de los trabajadores de la Salud de Santiago del Estero.

Es de suma importancia resaltar que el Estado provincial actuó como el principal vector de la desigualdad y precarizador del empleo en donde se percibe un contexto de suma vulnerabilidad laboral con escasa institucionalidad del empleo, con dinámica de mercado altamente heterogéneo, con bajos ingresos, escasa protección social y elevada precariedad.

A modo de reflexión Robert Castel (2010:79) en su libro “El Ascenso de las Incertidumbres” plantea: *“se vuelve así cada vez más manifiesto que en adelante la hegemonía creciente del capital financiero internacional ataca de frente los regímenes de protección del trabajo construidos en el marco de los Estados nación. Al exigir tasas de rentabilidad máxima, los inversores internacionales imponen también minimizar el costo de trabajo y maximizar su eficacia productiva, de donde surgen las disminuciones de efectivos y la tercerización de una cantidad creciente de tareas en condiciones cada vez más precarias y menos protegidas.”* es decir que el sistema económico capitalista impulsa al Estado a una forma de política laboral que favorece al capitalistas, pero a fin de cuentas es el estado quien decide bajo factores políticos y económicos las condiciones últimas de los trabajadores.

BIBLIOGRAFÍA

- ◆ Alfonso Guzmán, Rafael (2011). “Nueva didáctica del derecho del trabajo”. UCV Caracas.
- ◆ Arceo Nicolás (2010). “La economía Argentina de la posconvertibilidad en tiempos de crisis mundial”, Buenos Aires. CIFRA-CTA.
- ◆ Becker, Gary S. (1983) El capital humano; Alianza editorial; Madrid.
- ◆ Bonofiglio Nicolás y Fernández Ana Laura (2003). “Si, señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa”, 6to congreso nacional de estudios del trabajo, Buenos Aires.
- ◆ Castells, Manuel (1999). “La sociedad red, La era de la información”. Madrid. Siglo XXI.
- ◆ Castel, Robert (1997). "La metamorfosis de la Cuestión social. Una crónica de salariado. ", Buenos Aires, Ed. Paidós.
- ◆ Castel Robert (2010). “El ascenso de las incertidumbres: trabajo, protecciones y estatuto del individuo”, Buenos Aires, Fondo de cultura económica.
- ◆ Castillo, Juan José (2005). “El trabajo recobrado”. Buenos Aires. Ed. Miño y Dávila.
- ◆ Dickens y Lang (1992). “Una prueba de teoría del mercado laboral dual”. American Economic review. Vol.75, N°4.
- ◆ Doeringer, Peter y Piore, Michael (1985). “Mercado interno de trabajo y análisis laboral”. 1985. Madrid.
- ◆ Fields, G (1990). “La modelación del mercado, su trabajo y el sector informal urbano: Lo teórico y lo empírico”. Paris, OSDE.
- ◆ Forni Floreal (1991), “Empleo, Estrategias de vida y Reproducción”. Hogares rurales en Santiago del Estero. CEIL.
- ◆ Lavopa, Alejandro (2007). “Heterogeneidad de la estructura productiva Argentina”. Informe final de beca Uba CyT estímulo. CEPED.

- ◆ Ley 25.164 “Marco de regulación de Empleo Público Nacional”. Septiembre de 1.999.
- ◆ Organización Internacional del Trabajo, (1995). “Trabajo a domicilio”. Informe V. Conferencia Internacional del Trabajo, 82ª reunión Ginebra.
- ◆ Organización Internacional del Trabajo, (2002). “El trabajo decente y la economía informal. VI. Conferencia Internacional del Trabajo, 90ª reunión Ginebra.
- ◆ Organización Internacional del Trabajo, (2005) “Panorama laboral 2005”. América latina y el Caribe.
- ◆ Organización Internacional del Trabajo, (2007). Revista Trabajo N°59, Ginebra, Suiza.
- ◆ Pautassi Laura y Rico María Nieves (2003). “¿Un mercado en retracción? El empleo en el sector salud en Argentina desde la perspectiva de género. Centro de estudios de estado y sociedad. Buenos Aires.
- ◆ Perelman, Laura (2001). "El empleo no permanente en la Argentina", Desarrollo Económico, Revista de Ciencias Sociales, Nro. 161, Buenos Aires- abril/junio.
- ◆ Pinto, Mario (2003), “Seguros de desempleo, objetivos, características y situación en América Latina”. CEPAL, Santiago de Chile.
- ◆ Producto Bruto Geográfico (2008), informe final de actividades, segunda etapa, noviembre 2008). Consejo Federal de Inversiones. Santiago del Estero.
- ◆ Revista de la CEPAL, (1998) “Reflexiones sobre América latina y el Caribe”, Numero especial cincuenta años de CEPAL. Santiago de Chile.
- ◆ Salvia, Agustín (2003). “Los trabajadores y el trabajo en crisis”. 6º Congreso Nacional de estudios del trabajo. Buenos Aires.
- ◆ Schokolnik, Mariana (2008), “Los desafíos de la medición del empleo y el desempleo en la globalización, CEPAL.
- ◆ Sifuentes, Emma Lorena (2006). “La segmentación social de los mercados de trabajo agrícolas. Alternativa explicativa a la teoría convencional. X Jornadas de Economía crítica. Barcelona.
- ◆ Tissera, S (s/f) “Precariedad laboral y desocupación: hacia condiciones de desprotección en el Gran Bs. As. Material de trabajo estudios metodológicos. Serie 2, Bs. As.

- ◆ Tokman, Víctor (2006). “Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social, CEPAL, Santiago del Chile.
- ◆ Tokman, Víctor (2007). “Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina, CEPAL, Santiago de Chile.
- ◆ Zipcioglu, Patricia Alejandra (2004). La fragilidad de la cuestión social, Revista para el cambio social, numero 14.
- ◆ Ander-Egg Ezequiel e Idañez María José (2000). “Como elaborar un proyecto”. Guía para diseñar proyectos sociales y culturales. 15° edición, ampliada y revisada. Bs. As. Ed. LUMEN/HVMANITAS.
- ◆ Brianes Guillermo. Métodos y técnicas de investigación para las ciencias sociales. México: Editorial Trillas. Varias reimpressiones a partir de la segunda edición de 1992. Capítulo 3: Tipos de Investigación cuantitativas pp.37-50.
- ◆ Isorni, María Emilia (2005). “La Investigación Educativa Cuantitativa”, Capitulo II.
- ◆ Samaja, Juan (1993). “Epistemología y Metodología”. Elementos para una teoría de la Investigación Científica. Ed. Eudeba.