

“LA ESTRUCTURA DEL EMPLEO Y DINAMICA DEL SALARIO EN EL SECTOR DE LA SALUD PUBLICA DE LA PROVINCIA DE SGO DEL ESTERO”

AUTORES: Noelia Gurmendi¹, Jorge L. silveti²

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. Solow³ 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 definitorios 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 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.

¹ Licenciada en Sociología. Becaria Doctoral CONICET, en Instituto de Estudios para el Desarrollo Social (INDES), Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE). C.P 4200 noegurmendi@gmail.com. Grupo A “Dinámica del mercado de trabajo. Distribución del ingreso y evolución salarial”.

² Licenciado en Economía, Prof. Adjunto e Investigador en Centro de estudio de Demografía y Población (CEDEP), Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE). C.P 4200 jsilve@unse.edu.ar. Grupo A Dinámica del mercado de trabajo. Distribución del ingreso y evolución salarial.

³ Que fuera no sólo Premio Nobel de Economía sino también sociólogo.

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: i) bajas tasas de participación laboral, ii) 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, iii) baja asalarización de la fuerza de trabajo y significativa importancia de la categoría del trabajo familiar, iv) relevancia en el nivel urbano del sector informal, el sobreempleo público⁴ y el servicio doméstico, y vi) 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 sistema de salud pública⁵, aunque se prestará también atención a formas laborales en el segmento privado de la salud. Pero el foco de atención se situará en el empleo en la esfera pública de la salud, en primer término por su relevancia fundamental en la captación de 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 trabajo, como, además, desde encuadres de los estudios del clientelismo político.

El sector de la salud en Santiago del Estero se caracteriza por ser 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 ha seguido una política de recursos humanos que precariza el empleo, con modalidades de contratación, basadas en contratos de "locación de servicios"⁶. 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. 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

⁴Concepto desarrollado en el marco del Proyecto ARG/92/009, PNUD-OIT-MTSS.

⁵ Ciertas discriminaciones en el empleo en la salud en Argentina son examinados por Pautass y Rico (2003).

⁶ 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.

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 huelgas⁷, 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.

• **CONCEPTUALIZACION DE HETEROGENEIDAD ESTRUCTURAL.**

El concepto de heterogeneidad estructural hunde sus raíces en los primeros escritos de Raúl Prebisch (1949), quien por los años '50 elaboró una caracterización del tipo particular de desarrollo prevaleciente en América Latina. En su concepción, este patrón de desarrollo sería el resultado del modo en que el progreso técnico se genera en los países desarrollados y se difunde internacionalmente a partir de finales del siglo XVIII, constituyendo el sistema centro-periferia. (Lavopa Alejandro; 2007: 7). Siguiendo esta línea de razonamiento, Prebisch postula que la penetración irregular y en forma de mancha del progreso técnico conformó estructuras productivas heterogéneas en los países de la periferia, con una doble concentración de la tecnología y sus frutos: globalmente con el sistema centro-periferia y dentro de los países atrasados, con islas de alta productividad en oposición al resto de la economía marginada de los adelantos. Las asimetrías de lo productivo naturalmente reflejan la contracara en el mercado laboral. Aníbal Pinto (1976) alimenta el discurso indicando que la heterogeneidad estructural puede definirse atendiendo a la estructura productiva o a la estructura ocupacional. La estructura productiva se dice heterogénea cuando coexisten en ella empresas con alto nivel de sofisticación junto a una amplia y difundida red productiva con índices ínfimos de productividad. El autor indica también que esta asimetría caracteriza a la periferia y no a los centros, donde predomina la homogeneidad de los recursos. En una economía periférica el mercado de trabajo está diferenciado con brechas productivas significativas que se reflejan a su vez en condiciones de trabajo en extremo disímiles. Además de la disparidad muy marcada de los niveles de productividad, el atraso se manifiesta en condiciones de trabajo precarias enmarcadas bajo diversos signos, tales como la informalidad, la inseguridad y la inestabilidad laboral. (Lavopa Alejandro; 2007: 7). La heterogeneidad estructural hace referencia a una estructura productiva caracterizada por presentar:

- i) importantes brechas de productividad y dinamismo entre y dentro de los sectores productivos que la componen, pudiéndose así diferenciar claramente focos *modernos* frente al conjunto restante de *sectores rezagados*;
- ii) una débil integración de los focos modernos con el resto de la economía;
- iii) una gran apertura de los sectores modernos con la economía mundial (Pinto Aníbal; 1973: 11).

⁷ Huelgas tanto típicas –retracción al trabajo–, como ‘huelgas de hambre’.

- **ALGUNOS ANTECEDENTES TEORICOS DE LA SEGMENTACION DE MERCADO 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

3La 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. Es de importancia aquí el hecho de que para los economistas como Schultz y Becker uno puede explicar diferencias en las recompensas que uno recibe como producto de esa inversión individual.

- **CALIDAD EN LA INSERCIÓN LABORAL**

A partir de lo expuesto previamente, 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 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.

EL EMPLEO EN SANTIAGO DEL ESTERO

El mercado de trabajo en la provincia presenta ciertos rasgos dominantes, cuyas causas y estructura de funcionamiento se explicaran a lo largo del trabajo:

- *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*
- *exigua calificación educativa de la mano de obra*
- *importancia en el nivel urbano del sector informal, el sobreempleo público.*
- *amplia ocupación en el nivel rural en actividades de subsistencia y/o de muy baja productividad*

Esta situación de la estructura ocupacional santiagueña es el resultado de un proceso 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.

CONDICIONES DE CONTRATACION EN LA PROVINCIA:

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 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. A lo largo del periodo en estudio, años que comprenden entre el 2000/2007, el Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la

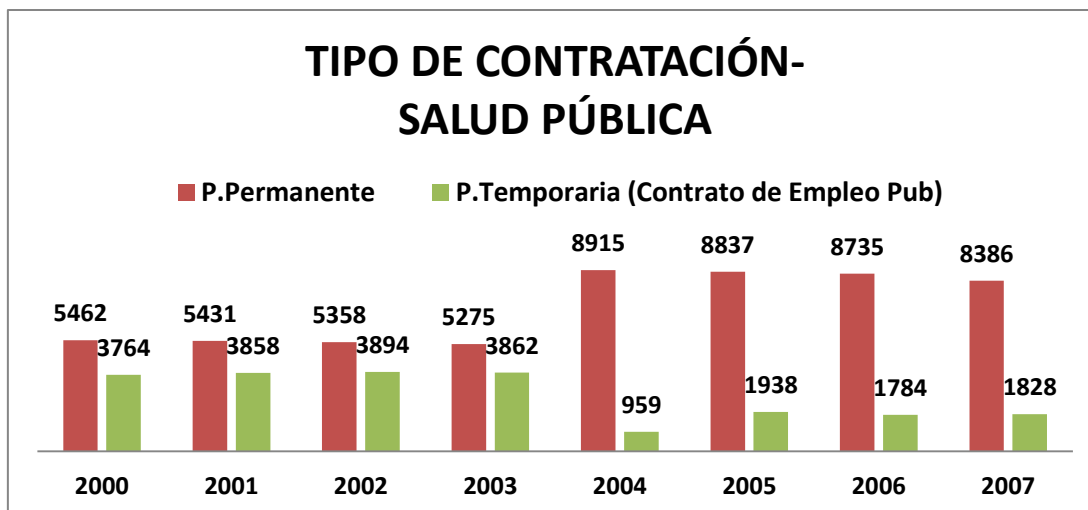
provincia, contaba con un total de 5.572 cargos creados presupuestariamente para ser ocupados por trabajadores en condiciones de “transitoriedad” que tuviesen contratos de empleo público, de los cuales entre los años (2000/2005) la Subsecretaria de Salud (segmento que pertenece a este ministerio) registró 695 trabajadores activos bajo este tipo de contrato y para el último año (2007) se registraron 961 cargos vigentes de los cuales 701 fueron ocupados, quedando 260 cargos en condición de vacancia⁸.

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.

AÑOS	Planta Permanente	P.Temporaria (Contrato de Empleo Pub)	TOTAL
2000	5462	3764	9226
2001	5431	3858	9289
2002	5358	3894	9252
2003	5275	3862	9137
2004	8915	959	9874
2005	8837	1938	10775
2006	8735	1784	10519
2007	8386	1828	10214

Elaboración Propia a base de datos de Dir. de Informática de la Provincia

⁸Datos obtenidos por la oficina de Recursos Humanos de la Subsecretaria de Salud.MSyDS-U.P 1511.



CONTRATO DE LOCACION DE SERVICIO

A pesar que los trabajadores que poseen este tipo de contrato no conforman el sector/ segmento formal del trabajo que esta investigación se propone analizar, resulta de gran relevancia nombrarlo ya que sirve para explicar las fluctuaciones que se dan en el mercado de trabajo específicamente en lo que confiere al segmento formal y/o primario.

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. Así también 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 poseer un posterior contrato de empleo público. Fue a partir del año 2005 que en la salud pública provincial el inicio de las formas de contratación, basadas en locación de servicio⁹ comienza a implementarse y a surgir con fuerte vigor en esta subsecretaría, registrando 2.554 contratos para dicho año 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

⁹Datos aportados por la oficina de Recursos Humanos de la Subsecretaría de Salud. MSyDS

cuales comenzaron a obstaculizar y frenar el crecimiento en relación al empleo registrado que conforma al segmento denominado “formal”.

Tipos de Contratos- Subsecretaria de 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 2: Volumen Físico para la jurisdicción provincial.							
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

EN RELACIÓN A LAS CATEGORÍAS DE EMPLEO Y LOS SALARIOS.

Resulta relevante indagar acerca del tipo de contrato que poseen los trabajadores, ya que a partir de esto son agrupados los trabajadores de acuerdo a características comunes, en las categorías de empleo que les sea conferida. Antes de comenzar por definir y caracterizar las categorías de empleo, resulta importante esclarecer el concepto de “empleo asalariado” sobre el cual se basa el presente estudio y se lo define como aquellos en que los titulares poseen contratos de trabajo (CT) explícitos o implícitos por los que reciben una remuneración básica, que no depende directamente de los ingresos de la unidad para la que trabajan. Algunos o todos los instrumentos, bienes de capital, sistemas de información y/o locales utilizados por los titulares son de propiedad de terceras personas y los titulares pueden trabajar bajo la supervisión directa de acuerdo con directrices estrictas establecidas por el propietario o las personas empleadas por él. Las personas con empleo asalariado se remuneran típicamente con sueldos y salarios, pero también pueden ser remunerados por medio de comisiones de venta, pagos a destajo, primas o pago en especie tales como comida, habitación o formación.¹⁰ Dentro del empleo asalariado se hayan personas ocupadas que aportan su fuerza de trabajo para producir bienes y servicios económicos, que se agrupan de acuerdo a características y rasgos comunes en grupos de trabajo denominadas “categorías de

¹⁰Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos de Trabajo. OIT.1998

empleo”. Es decir estas categorías contienen a trabajadores con particularidades y rasgos de producción homogéneas.

En la provincia de Santiago del Estero de acuerdo a los datos aportados por el Producto Bruto Geográfico (PBG) a lo largo del periodo en estudio (2000/2007) las categorías ocupacionales que se utilizan para clasificar los puestos de trabajo son: Trabajadores Registrados, Trabajadores No Registrados, Trabajadores por cuenta propia, Empleadores/Patronos, Familiares no remunerados. De acuerdo a la estimación realizada por el Producto Bruto Geográfico a cerca de puestos de trabajo por categoría ocupacional en la salud pública provincial, es que se puede visualizar periódicamente las cantidades y evolución de trabajadores por categorías de empleo. El PBG tomó como fuente de información al Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP). “Cada categoría ocupacional se ajustó anualmente en referencia a la serie precitada mediante coeficientes que indican la relación de cantidad de puestos de trabajo de cada categoría respecto de la cantidad de puestos de trabajo de asalariados registrados que capta la EPH.”(PBG; 2007).

EMPLEADOS SALUD PUBLICA POR CATEGORIA DE EMPLEO						
AÑOS	REGISTRA.	NO REGISTR	CTA PROP.	PATRON	T.FLIAR	TOTAL
2000	4149	1477	1456	432	338	7852
2001	5913	820	931	380	131	8175
2002	5335	1982	220	494	154	8185
2003	5507	8412	915	468	165	15467
2004	6179	10521	562	348	0	17610
2005	7583	8726	1075	367	68	17819
2006	5957	8734	1094	95	18	15898
2007	6008	9781	1449	334	62	17634
Total	46631	50453	7702	2918	936	108640

Elaboración Propia a base de datos del Producto Bruto Geográfico 2007

DINAMICA DE LOS SALARIOS

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre personas e instituciones. Las personas dentro de las organizaciones ofrecen su tiempo y su fuerza 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 Geográfico (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. De acuerdo a las estimaciones realizadas por el Producto Bruto Geográfico (PBG) las remuneraciones aproximadas de los asalariados bajo la categoría de empleo “Registrados” son las siguientes:

Promedio Remuneración Mensual- Salud Publica	
AÑOS	Trabajadores “REGISTRADOS”
2000	\$1397
2001	\$1173
2002	\$1049
2003	\$1160
2004	\$1412
2005	\$1518
2006	\$2019
2007	\$2429

Elaboración Propia a base de datos del PBG

Para dichas estimaciones el PBG contó con la Encuesta Permanente de Hogares y el Sistema Integrado de Jubilación y Pensión, como fuentes de información. A partir de la base de datos del SIJP se construyó la siguiente variable:

Sueldos y salarios: se partió de la remuneración total declarada al SIJP, que es el monto bruto declarado por el empleador correspondiente a un puesto de trabajo por todo concepto.

El monto bruto está compuesto por: salario básico más sueldo anual complementario, mas horas extras, mas adicionales, mas vacaciones, mas aportes a la obra social, mas aportes jubilatorios, mas premios. Mientras que por otro lado los datos presentados por la Dirección de Informática de la Provincia a cerca de las remuneraciones mensuales de los trabajadores de la Salud Pública, se diferencian de lo anterior, porque se discriminan sobre la categoría de “registrados” los que pertenecen a la de planta permanente y temporaria de dicha rama de actividad. Vale resaltar que, a pesar de que los trabajadores se aglomeran en cargos y/o agrupamientos diferentes teniendo las mismas categoría de empleo, los salarios de los trabajadores se establecen de acuerdo a esta última (la categoría de empleo), es decir se abona un monto determinado correspondiente a un puesto de trabajo y a este se añade un monto extra en el caso que posea “título universitario”, “título secundario”.

El siguiente cuadro refleja las remuneraciones abonadas al personal registrado del Ministerio de salud y desarrollo social.

Remuneración Mensual- Salud Publica		
AÑOS	PLANTA PERMANENTE	PLATA TEMPORARIA
2000	\$1717	\$1298
2001	\$1432	\$1123
2002	\$1462	\$1097
2003	\$3122	\$2615
2005	\$3641	Sin dato
2006	\$4008	\$3967
2007	\$4761	Sin dato

Elaboración Propia a base de datos de Dir. De Informática de la Provincia

Las remuneraciones citadas tanto por las estimaciones realizadas por Producto Bruto Geográfico y por los pagos registrados por la Dirección de informática de la provincia difieren en pequeño valor. A partir de lo planteado, se puede inferir a que los salarios de los trabajadores de la salud pública de la provincia oscilaron entre \$1200/\$1300 mensuales para el año 2000 y entre \$2500/\$3500 mensuales para el año 2007. La precisión de los datos en las remuneraciones fijadas cada año a los trabajadores formales, se encuentran en los aportes realizados por la Dirección de Informática, ya que dicho organismo registra todas las liquidaciones de sueldos que se realizan en los diferentes organismos públicos de la provincia. Si bien entre los años 2000/2003 los salarios de los trabajadores formales se mantuvieron prácticamente sin incrementos dada las particularidades de la situación económica y política en la que se hallaba inserta la provincia. Y bajo el amparo de la “Ley Ómnibus” que aún sigue vigente en algunos artículos, esto impedía cualquier mejora en el salario nominal¹¹ 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, retrotrayéndose la situación a los valores vigentes al 28 de febrero de 1993. Esta medida abarcará 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 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.

¹¹ Este hace referencia al salario monetario o de bolsillo que cobran los trabajadores.

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 tolvanera de acontecimientos impactó significativamente en el sector formal del empleo de la Subsecretaría de Salud entre los años 2000 al 2007 en la provincia de Santiago del Estero. Resulta relevante remarcar que en materia de calidad de empleo, se puede inferir que las formas de contratación en la salud pública 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 significativo 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 para absorber e insertar trabajadores al mercado de trabajo. Otro de las cuestiones que se probaron fueron que, en relación a las categorías de empleo en las que se ubican a los asalariados de la salud pública provincial no existen en la práctica mecanismos o criterios de categorización, en donde se puedan agrupar aquellos altamente calificados y productivos, de aquellos de baja calificación, sucede a menudo que estos diferentes actores son ubicados en mismas categorías con salarios similares y esto también conlleva a precarizar el trabajo, dentro de un sector que por ser formal se supone debería estar mejor regulado en su funcionamiento. Cabe recalcar que en lo que respecta a los salarios, podemos inferir a partir de los datos, que tuvieron escasos incrementos a lo largo del periodo en estudio, siendo un factor de gran influencia una ley, que en el gobierno juarista se instauró, y la cual aun sigue vigente, denominada “Ley Ómnibus”, que no solo vino a dificultar el crecimiento de los salarios y de los niveles de empleo, sino a empobrecer la calidad de vida de los trabajadores formales de la Subsecretaría de Salud de Santiago del Estero. A modo de reflexión Robert Castel (2010:79) en su libro “El Ascenso de las Incertidumbres” plantea: *“se vuelve así cada vez mas 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 asalariados.

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”. America 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”. 6° 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 del Chile.
- Zipcioglu, Patricia Alejandra (2004). La fragilidad de la cuestión social, Revista para el cambio social, numero 14.
- Ander-Egg Ezequiel e Idáñez 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 reimpresiones 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.