

LA PRECARIZACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO DE MENDOZA EN LAS POS-CONVERTIBILIDAD: ¿CONTRADICCIONES EN EL ESTADO?

Autores: Espeche, Laura; Tapia Serrano, Martín (miembros del equipo de investigación “Trabajadores privados no registrados y trabajadores públicos precarios: dos caras de la ‘inclusión’ en la explotación laboral. Mendoza 2003/2013”¹).

Referencia Institucional: Universidad Nacional de Cuyo.

Correos electrónicos: lauespeche10@gmail.com, martintapiaserrano@gmail.com

Resumen: El siguiente trabajo es fruto de un proyecto de investigación bianual de la SECTyP de la UNCuYO, que perseguía entre sus objetivos estimar la dimensión de la precarización dentro del sector público de Mendoza durante el período 2003/2013, y caracterizarla. Con el fin de compartir los resultados a los que hemos arribado, presentamos a continuación un acercamiento cualitativo y cuantitativo que pretende dar cuenta de la extensión y gravedad de la problemática.

Trabajadores de planta temporaria y contratados a término renovados en sus puestos año tras año, convenios con fundaciones y universidades que resultan una forma de abaratar el costo de la mano de obra, tercerizados y otras formas más, son las maneras en que el Estado innova en materia de precarización, minando así su autoridad para combatir la precariedad en el sector privado.

Más, entendiendo que el Estado es el principal encargado de regular el mercado de trabajo, resulta irónico que en su interior se desplieguen una gran cantidad de formas precarias de contratación que, entre otros flagelos, colocan a los/as trabajadores/as como rehenes de los vaivenes políticos, tal como quedara demostrado con el último cambio de gestión en la provincia.

¹ DIRECTOR: Carmelo CORTESE; CO-DIRECTORA: María del Carmen LLANO; EQUIPO DE TRABAJO (orden alfabético): Javier BAUZÁ; María Florencia BERTOLOTTI; Nancy Carla CARABACA; Laura Gabriela ESPECHE; Laura Elizabeth JARA; Miguel Ángel JIMÉNEZ; Mariana Lourdes LUCERO; Eliana Cristina ORTUBIA; Paula PERELLI; María Laura RAÍA; Ricardo ROJO BAIDAL; María Noelia SALATINO; Martín TAPIA SERRANO.

Palabras clave: trabajo precario, sector público.

INTRODUCCIÓN

El trabajo que se presenta a continuación pretende compartir parte de los resultados obtenidos gracias al proyecto de investigación bi-anual: “Trabajadores privados no registrados y trabajadores públicos precarios: dos caras de la ‘inclusión’ en la explotación laboral. Mendoza 2003/2013”. El mismo fue llevado adelante entre 2013 y 2015, bajo la dirección del Lic. Carmelo Cortese y la codirección de la Lic. María del Carmen Llano (el resto de los integrantes son mencionados a pie de página), y financiado por la SECTyP de la UNCuyo.

Si bien esta ponencia se centrará específicamente en los aportes realizados sobre la problemática de la precarización laboral en el sector público, como el título del proyecto deja entrever, los objetivos de nuestra investigación fueron más amplios. A través de la misma se buscaba poner en el centro del debate al trabajo como factor central en la definición de los modelos productivos y sociales vigentes. Dicho objetivo se enmarca en la línea de investigación que ha seguido nuestro equipo desde mediados de la década del '90. La misma, buscando detectar las problemáticas clave de la estructura económico-social de Mendoza, en lo que respecta a las cuestiones del trabajo se opuso desde aquella época a las corrientes teóricas que hablaban, con nostalgia o con obtusa esperanza, del “fin del trabajo”.

En este camino, muchos fueron los debates teóricos en la búsqueda de una correcta caracterización de las formas que asumía el mercado laboral a raíz de los cambios operados en el modelo de regulación de nuestro país, como respuesta a la crisis del modelo fordista de organización del trabajo. Sin pretender dar por saldado dicho debate, partimos del supuesto de que la persistencia de graves características (naturalización de altas tasas de desempleo, creciente heterogeneidad estructural y segmentación del mercado laboral, altos porcentajes de no registración, aumento de la precariedad y la flexibilidad laborales) no son casuales, sino que constituyen estrategias del capital para garantizar el proceso de acumulación, actuando como modalidades tendientes a reducir el precio de la fuerza de trabajo, y como tácticas para disciplinar la conducta de los trabajadores.

Y este supuesto es el que guía nuestra investigación incluso tras el “cambio de época” operado posteriormente a los levantamientos del 2001. Precisamente en el inicio de lo que algunos autores han denominado “modelo productivo con inclusión social” desplegado en la “década ganada” (desde 2003 a fines del 2015) es donde realizamos nuestro recorte.

Pues, por esos años, el crecimiento económico y una forma diferente de entender la intervención estatal por parte de quienes se encontraban al frente del gobierno, llevó las discusiones por otros caminos. Partiendo de considerar resueltos los principales problemas (tales como el alto desempleo, ausencia de políticas activas de empleo y de negociaciones colectivas, ingresos salariales muy deprimidos), una visión supuestamente progresista ubicó la distribución de ingresos en el centro de las discusiones sobre las principales problemáticas económico-sociales; manteniendo al margen de las mismas al trabajo –y las relaciones sociales de producción y distribución tejidas en torno al mismo– como un problema social fundamental de ser atendido o un objeto significativo de estudio sociológico.

Sin embargo, la dinámica estructural socio-económica y la práctica político-sindical del movimiento obrero argentino, empujaron la renovación de preocupaciones teóricas clásicas sobre el trabajo y los trabajadores; lo cual no despejó, sino que renovó la problemática laboral y las investigaciones empíricas.

El trabajo, los trabajadores, sus organizaciones sindicales, y la conflictividad trabajo/capital vuelven a ocupar un lugar destacado no solo dentro del campo de los estudios del trabajo, sino en los estudios del modelo de acumulación vigente, y en la investigación sociológica en general.

En efecto, luego de la drástica reducción de los peores indicadores productivos y laborales arrastrados de los 90, aparecieron límites evidentes tanto para el crecimiento económico como para la incorporación de nuevos trabajadores al circuito productivo. De esta manera, se visibilizaron los niveles de precariedad e informalidad, se profundizaron las estrategias empresariales de tercerización y subcontratación laboral, creció la productividad laboral incrementando la rentabilidad del capital, el Estado se convirtió en un gran promotor de modalidades precarias de empleo, recrudecieron conflictos laborales por salarios, defensa de las fuentes y condiciones y medio ambiente, surgieron nuevas organizaciones sindicales que desafían a las grandes organizaciones

burocráticas, aumentó la fragmentación del mercado laboral y se amplió la brecha intersalarial, entre otros problemas del campo laboral.

Diversos enfoques teóricos y líneas conceptuales confrontan sobre estas problemáticas. Hasta antes del último cambio de gobierno, para los círculos intelectuales más cercanos al gobierno anterior, se trataba de temas pendientes en el marco de un modelo virtuoso de producción y consumo, o de problemas menores en el marco de los grandes avances distributivos. Implícita o explícitamente algunas orientaciones teóricas consideraban que el mayor número de puestos de trabajo y el aumento de la producción eran objetivos sobre los que se avanzó suficiente, y constituyen el horizonte posible de un modelo societal inclusivo de “capitalismo serio”.

Otras perspectivas, en las cuales nos ubicamos, buscan renovar, más allá de los cambios de gobierno, el debate sobre la explotación de la fuerza de trabajo como factor fundamental para la acumulación del capital. Planteando así, que todas las contradicciones mencionadas surgen de los propios supuestos del modelo. La no registración, la precariedad y la flexibilidad laborales actúan como modalidades tendientes a reducir el precio de la fuerza de trabajo y a disciplinar la conducta de los trabajadores, en ausencia de niveles elevados de desempleo.

En los próximos apartados buscaremos centrarnos en la problemática de la precariedad en el sector público de la provincia de Mendoza, para lo cual realizaremos, antes que nada, una breve aproximación cuantitativa, la cual chocará con ciertas limitaciones debido a la escasa disponibilidad de datos. Luego compartiremos algunas consideraciones generales sobre la problemática a través del estudio de la legislación vigente y las entrevistas realizadas a referentes en la tema. Por último, cerraremos con las conclusiones, siempre provisionarias, a las que arribamos al final del ciclo de nuestra investigación.

LA PRECARIZACIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

Si bien la aproximación cuantitativa se centrará en las formas precarias de contratación, resulta importante comentar que, desde la perspectiva del equipo de investigación, la precariedad es comprendida como un fenómeno multidimensional. Por ello tratamos de considerar un concepto de precariedad que fuera más allá de la dicotomía trabajo registrado / trabajo no registrado. En ese camino nos encontramos

que, más allá de las divergencias existentes entre las perspectivas de los diferentes autores que tratan la temática de la precariedad laboral y que nos ayudaron a abordar la misma, todos comparten ciertos puntos en común. Entienden que las diferentes modalidades de contratación precarias/informales minan la calidad del empleo y someten a los trabajadores a condiciones de trabajo inferiores a las propiciadas por el empleo formal (en blanco).

Entre las desventajas referidas se destacan el alto nivel de vulnerabilidad en lo atinente a la cobertura previsional, la falta de una jornada regulada de trabajo, así como de vacaciones pagas, aguinaldo, indemnización, seguro médico, cobertura por riesgo de trabajo y salario mínimo, entre otros beneficios. Además estos/as trabajadores/as se caracterizan por ocupar empleos generalmente inestables (contratos por tiempo determinado) con ingresos bajos e irregulares, y con limitadas posibilidades de organizarse gremialmente para reclamar por sus derechos.

A partir de esto es que partimos de una noción de empleo precario ampliada que se define a partir de la negación de lo que se entiende por “empleo verdadero” o “empleo de calidad”. Consideramos que el “verdadero empleo” es un empleo estable que cumple con las condiciones de seguridad establecidas, que sus ingresos, condiciones y medio ambiente de trabajo y representación ante los empleadores están protegidos por el derecho del trabajo y está incluido en el sistema de seguridad social.

Por lo tanto, la no registración no es una característica suficiente para definir la precariedad. Algunos autores como Neffa (2010) hablan de que los principales atributos de la misma son la Inestabilidad (dimensión micro-económica) y la inseguridad (dimensión macro-económica). En esta línea, nuestro equipo ha seleccionado 5 dimensiones en torno de las cuales armamos las entrevistas a referentes del sector público: formas de contratación, condiciones de trabajo, calidad remunerativa, ambiente de trabajo, representación sindical.

Ampliar la visión más allá de las formas de contratación nos permite dar cuenta de la precariedad en casos en que el trabajo se encuentra registrado “correctamente”. Las entrevistas realizadas dan cuenta de las diferentes características señaladas: formas de contratación precaria, condiciones de trabajo insalubres, alteraciones en las forma de pago, etc..

Un ejemplo de esto se da en el caso de los docentes. A continuación compartimos dos extractos de una entrevista a un dirigente sindical docente que por sí mismo dan cuenta de algunas de estas situaciones:

... hoy lo salarial determina a la emergencia del doble turno, o la sobrecarga, te termina impactando en la salud y en la calidad educativa. La organización del trabajo, esto de... por ejemplo: el profesor taxi, el compañero, la compañera que trabaja en siete escuelas.

... la escuela estaba destrozada, era una especie de galpón. Tenés los chicos con las notebooks, vos un pizarrón con tizas, una escuela container. ¿Qué hacés con esto? Y poner... el poner el proyector era 40 minutos porque era juntar cinco alargues, buscar el enchufe que funcione en la tercer aula, ponerlo, acomodarlo, había que traer la pantalla, hacer oscurecer con afiches o sea, tenías que ir una hora antes de tu hora para garantizar poder ver una película en tiempo y forma. Todo eso hace un desgaste, todo lo que tiene que ver con las condiciones edilicias y de recursos.

De acuerdo a otras entrevistas realizadas, problemáticas similares son reconocidas en otras reparticiones del sector público. Sin embargo, no existe ningún registro unificado que permita dar cuenta de estas cuestiones.

Complementando esto hemos realizado un análisis de la parte más importante de la legislación que rige al empleo público de la provincia. La misma nos ha permitido echar luz sobre otra de las aristas que permiten dar cuenta de la contradicción/ilegalidad en la que incurre el Estado de manera sistemática al utilizar formas de contratación precaria.

Una de las formas más sencillas de reconocer esto es mencionando los casos (ampliamente extendidos) en que se renuevan año tras año a trabajadores con contratos de locación o en planta transitoria, siendo que el Estatuto del Empleo Público de Mendoza (Ley 560) establece en su artículo 8 que el **Personal Temporario**,

se emplea exclusivamente para la realización o ejecución de trabajos y/u obras de carácter temporario, estacional o eventual, que por su naturaleza o transitoriedad no pueden ser realizados por el personal permanente. Esta

clasificación comprende al personal que, desempeñando las funciones puntualizadas en el párrafo precedente y cualquiera sea la forma de instrumentar la relación laboral, revista como personal eventual contratado (mensualizado, jornalizado, destajista y reemplazantes).

Sumado a esto debemos decir que los mismos generalmente desarrollan labores a la par de trabajadores que se encuentran en planta permanente, pero por un salario menor.

Esta misma ley es la que no reconoce el derecho a la estabilidad a los trabajadores en planta temporaria. Debido a esto los mismos pueden ser despedidos de la noche a la mañana sin previo aviso y sin indemnización. Esta cuestión resulta fuente de grandes tensiones para los trabajadores que las sufren, especialmente en momentos de cambios de color político. Volveremos sobre ello en las conclusiones.

Antes de cerrar, resultará interesante hacer un repaso por los análisis cuantitativos realizados. Presentamos los mismos en el próximo apartado.

ESTIMACIONES CUANTITATIVAS SOBRE LA PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO

Si bien consideramos que no existe una única herramienta adecuada que arroje datos precisos para abordar la problemática de la precariedad en el sector público, nos hemos acercado a diferentes fuentes oficiales con el fin de poder realizar una aproximación cuantitativa de la misma. Esta se centra principalmente en los números referidos a la relación contractual, y más precisamente en los contratos de locación de servicios y obras, la planta de personal temporario y la planta de personal permanente. De esta manera, se excluyen del análisis otras dimensiones con las que hemos caracterizado la precariedad, lo cual llevaría seguramente a engrosar la cantidad de trabajadores precarios en las filas del Estado.

En primer lugar recurrimos a los datos de la Encuesta Permanente de Hogares referidos a nuestro período de análisis, entendiendo que la ausencia de descuento jubilatorio, tanto para el sector estatal como para el sector privado, puede ser utilizada como un

buen indicador de la presencia de precariedad. Sin embargo, mientras que en el sector privado suele estar asociado directamente al trabajo en negro, en el sector público puede encontrarse, como ya se ha explicado, asociado a diferentes formas de contratación grises como son los contratos de locación de servicios, los convenios con fundaciones, la tercerización, etc.

En el cuadro de abajo podemos observar que, si bien la proporción de los trabajadores sin descuento jubilatorio siempre ha sido considerablemente menor dentro del sector estatal respecto al sector privado, sin embargo, en el sector estatal la misma representa más de un 10% para todo el período, con la excepción del año 2011 en que se ubica 1,5 puntos porcentuales por debajo. Los años críticos son los más cercanos a la crisis del 2001, llegando a encontrarnos con un 23,2% de asalariados sin descuento jubilatorio dentro del Estado en 2004.

A pesar del descenso marcado a partir del 2006, parecemos encontrarnos con un núcleo duro de contrataciones precarias dentro del sector estatal que se ubica alrededor del 12%.

Cuadro N° 1: Distribución de los asalariados por sector público/ privado según descuento jubilatorio Mendoza 2003- 2012.

Año	Sector Estatal		Sector Privado	
	Con descuento jubilatorio	Sin descuento jubilatorio	Con descuento jubilatorio	Sin descuento jubilatorio
2003	79,7%	19,8%	42,7%	57,1%
2004	76,8%	23,2%	43%	57%

2005	81,8%	18,2%	46,8%	53,2%
2006	87,4%	12,6%	49%	51%
2007	83,6%	16,4%	49,9%	50,1%
2008	87,3%	12,7%	52,6%	47%
2009	87,2%	12,8%	53,1%	46,9%
2010	88,7%	11,3%	56,2%	43,6%
2011	91,5%	8,5%	58,5%	41,3%
2012	87,7%	12,3%	57,6%	42,4%

Fuente: Bertolotti y Espeche (2014), en base a datos suministrados por EPH-INDEC

Es importante remarcar que los datos de la EPH, al referirse a trabajadores del sector estatal no diferencian entre aquellos que pertenecen a reparticiones nacionales, provinciales o municipales. A ello se puede atribuir, en parte, las diferencias que encontraremos más adelante con los datos contruidos a partir del Anexo 19 del Informe de Responsabilidad Fiscal del Tribunal de Cuentas de la provincia, el cual, al igual que el Censo del Trabajador Público, no contempla a trabajadores del Estado nacional ni de los municipios. Claro que en dichos registros, además, no se tienen en cuenta a los trabajadores contratados de forma tercerizada o a través de convenios, sino sólo los de planta temporaria, planta permanente y los que poseen contratos de locación con el Estado.

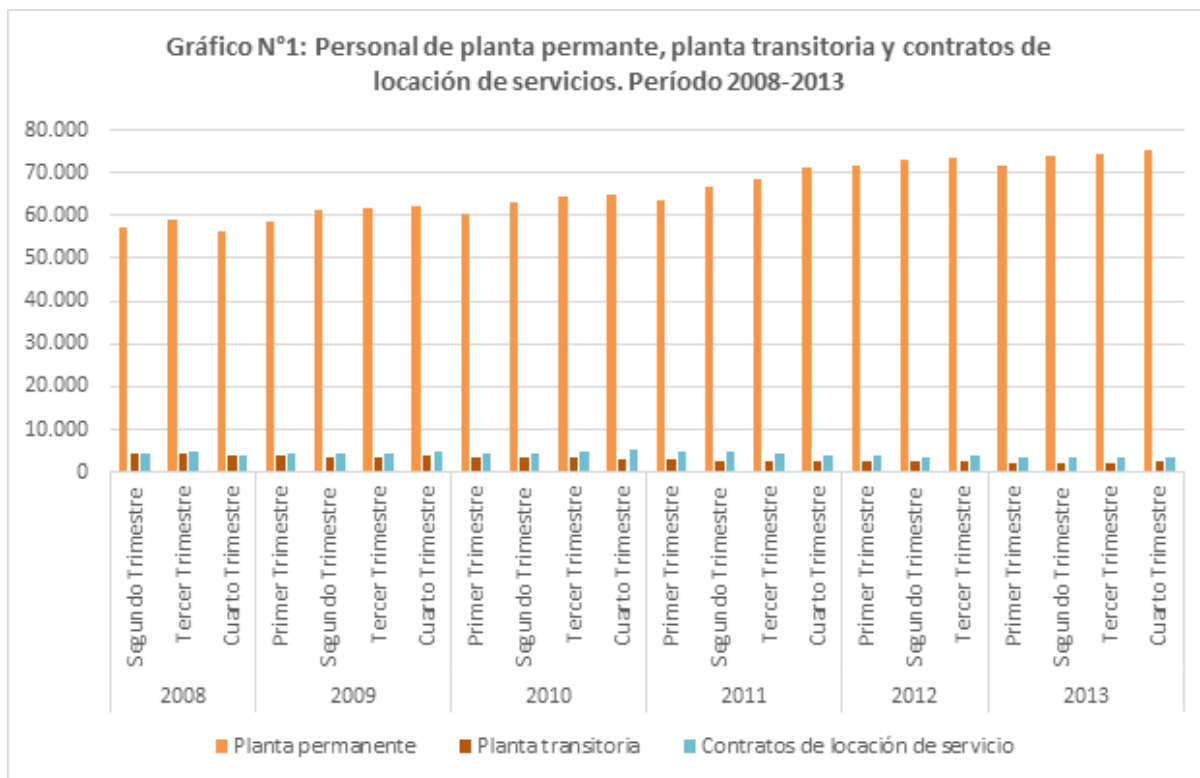
Otra base de datos consultada fue el **Censo del Trabajador Público** realizado en **diciembre de 2013** por la Subsecretaría de Gestión Pública del Gobierno de la Provincia de Mendoza, en el cual fue relevado el 98.3% del personal (la diferencia de 1.7% no censada corresponde a personas con licencias prolongadas). En el informe producido se constata que **los empleados públicos alcanzan una población de 79.994** entre personal de planta y contratados; de los cuales el **78.8% trabaja en las áreas de**

educación, salud y seguridad. El censo presenta variables como edad, sexo, nivel de educación, cantidad de discapacitados en empleo público etc.; sin embargo, no presenta datos específicos respecto a las diferentes modalidades de contratación que se dan en el sector, resultando una herramienta escasamente útil para nuestro objetivo.

Una tercera fuente consultada es, como se adelantó, el Informe de Responsabilidad Fiscal del Tribunal de Cuentas de la provincia. A partir del análisis de los datos arrojados por el Anexo 19 del mismo hemos podido realizar más precisiones sobre las características de la planta de personal y los contratos de locación dentro del Estado provincial, y la evolución de ambos.

De acuerdo con Bertolotti, F. y Espeche, L. (2014), tras un abrupto descenso de la cantidad de trabajadores en 2006, incluyendo los de planta y los contratados, a partir de 2007 se comienza a registrar una tendencia contraria que perdurará por el resto del período.

A continuación, proporcionamos un gráfico y con el detalle de la cantidad de trabajadores de planta permanente, la de trabajadores de planta transitoria y los contratos de locación de obras y servicios, con los datos que van del 2008 a 2013. Dicho período resulta más accesible por encontrarse cargado en la página del Tribunal de Cuentas de la provincia. Puesto que lo que pretendemos es una aproximación a la dimensión cuantitativa de la problemática y no un análisis exhaustivo de la misma, lo consideramos suficiente.



Fuente: elaboración propia en base a los datos proporcionados en el Anexo 19 del Informe de Responsabilidad Fiscal del Tribunal de Cuentas de la Provincia de Mendoza para cada período

El 4° Trimestre de 2012 es desestimado en el análisis por considerar que han sido mal cargados los datos, ya que el aumento desmedido en los contratos de locación de servicios no tiene un correlato con el importe destinados para los mismos que figura en el informe.

Lo primero que consideramos importante destacar es que, si bien se registra un fuerte descenso del porcentaje que representan los trabajadores en planta transitoria y los trabajadores con contratos de locación de servicios sobre el total del personal, al cierre del período analizado el mismo parece haberse detenido en un 3% y un 4% respectivamente. Este porcentaje no es menor, en tanto estamos hablando de más de 5500 trabajadores cuya condición puede suponerse que en la mayoría de los casos, según los análisis realizados, se encuentra cubierta por una fuerte precariedad.

A este número, como mencionáramos anteriormente, hay que sumar a aquellos trabajadores del Estado cuya forma de contratación también es precaria, pero no se encuentra registrado en este informe, como son aquellos contratados a través de convenios, por ejemplo. Al respecto, durante el trayecto de nuestra investigación llegamos a toparnos con empleados que, trabajando para dependencias públicas,

facturaban a empresas privadas sin tener ningún tipo de contrato ni con dicha empresa ni con el Estado. En casos como este estamos hablando de trabajo en negro, que claramente no consta en los registros que posee el propio Estado sobre sus plantas.

En el mismo Anexo del Informe de Responsabilidad Fiscal que mencionamos previamente pudimos también analizar la evolución del personal de planta y con contratos de locación de los hospitales públicos de la provincia. Lo que observamos fue el descenso de contratos de locación que se da en este período (2008/2013) en los hospitales públicos, el cual va de 1448 en el 3° trimestre de 2008 a 444 en el mismo trimestre del 2013, por lo que podemos inquirir que el gran descenso operado en los contratos de locación dentro del Estado está asociado a lo sucedido en este sector. Al respecto, una de las referentes entrevistadas mencionaba

“Bueno, el tema... qué pasó, que las locaciones fueron tantas y tan antiguas, que los gremios para proteger a esta gente empezaron a presionar y a través de distintas paritarias fueron estableciendo... y empezaron con la gente de salud. Ahí empezaron las incorporaciones. Yo he estado en hacienda hasta el año 2004. En el año 2004 empezaron las primeras incorporaciones, así... de mucha gente al ministerio de salud. La mayoría de los hospitales funcionaba con el 50% de gente de planta y el 50% de gente de lo locación. Y en algunos... más acá que en la de planta. En los hospitales más chicos, en los más alejados. Entonces, frente a esta situación los gremios dicen ‘no, empezamos a pasar porque la gente está como precarizada, todo lo demás... hay que ofrecerles estabilidad. Ya llevan 5 años trabajando, 2 años, 4 años, 10 años’. Entonces... ¿qué pasó? Empiezan en salud, creo que fue en el año 2004, a pasar a planta. Y entonces, todos los años hacían alguna paritaria en donde la gente iba pasando a planta. Todos los años. Pero en los últimos años de la gestión de Jaque apareció un decreto. Porque ustedes saben que se homologa la paritaria, la legislatura lo tiene que homologar; entonces, luego, el poder ejecutivo saca el decreto. Salió un decreto en el año... debe haber sido 2011, en donde se estableció todo un escalonamiento de ingreso. Entonces decía: la gente que ingresó como contratado al estado provincial del año 2006 al 2008, no me acuerdo bien... pero más o menos, del 2006 al 2008 va a entrar en el año 2012. Los que van del 2008 al 2010, van a entrar en el 2013. Y fueron estableciendo, así, una escala. Entonces justo le agarró todos los años de

Perez” /// “Y si... ¿sabés por qué? Porque la policía no tiene un régimen que permita esto, porque la gente va, hace el curso para oficial e ingresa en el escalafón policial directamente. En la DGE [Dirección General de Escuelas] están los reemplazos; entonces, se enferma un docente por 5 días y llaman a un reemplazo. Ya existe un mecanismo del reemplazo automático. Y además hay docentes que van a estar en cargos vacantes, como le llaman, que sería este interinato, hasta que concursan. Porque en la docencia hay concurso. Entonces, si vos sacás los docentes que son el grueso y sacas a... seguridad ¿qué te quedaba del resto? Y, los de salud... Y quienes entraban sobre todo en esto era el personal técnico. O sea, enfermeros, los que trabajan en rayos x, laboratorios... todo el personal técnico y administrativo también, porque los hospitales tienen toda un área de administración. Entonces, sería interesante el tema de los números. Yo no sé si ustedes van a poder acceder”.

Cuadro N°2: Serie de evolución de las plantas de personal y los contratos de locación de servicios de los hospitales provinciales - 3° Trimestre

Año	Planta permanente	% del Total	Planta transitoria	Total de planta	Contratos de locación de servicio	% del Total	Total de personal
2008	6015	80,5%	11	6026	1448	19,5%	7474
2009	6059	82,5%	11	6070	1267	17,5%	7337
2010	5993	82,5%	5	5998	1289	17,5%	7287
2011	6010	83%	5	6015	1239	17%	7254
2012	6735	90,5%	9	6744	711	9,5%	7455
2013	7151	94%	9	7160	444	6%	7604

Fuente: elaboración propia en base a los datos proporcionados en el Anexo 19 del Informe de Responsabilidad Fiscal del Tribunal de Cuentas de la Provincia de Mendoza para cada período

Junto con esto, resulta interesante remarcar que a lo largo de todo el período nos encontramos con algunos ministerios que cuentan con una cantidad de contratos de locación que no representa nunca menos del equivalente a un tercio de los trabajadores en planta permanente, llegando en algunos casos a representar un equivalente a más de la mitad de la planta: Ministerio de Tierras, Ambiente y Recursos Naturales (antes Secretaría de Medio Ambiente), Ministerio de Transporte (creado en 2012), Ministerio de Agroindustria y Tecnología (creado en 2012), Ministerio de Infraestructura (antes Ministerio de Ambiente y Obras Públicas), Ministerio de Deportes, son casos emblemáticos que se dan durante la gestión anterior.

Cuadro N°3: Contratos de locación de servicios por dependencia estatal. Período 2008-2013. Mendoza

Año	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Inspección General de Seguridad	0	17	16	17	96	18
Unidad de Financiamiento Internacional	41	55	58	67	47	40
Sist. De Seguridad social de la Salud (PROFE)	35	44	49	50	33	29
Fondo de Infraestructura Provincial	128	127	111	86	70	44
Unidad Coord. De Programas y Proyectos (UCPP)	227	116	115	157	164	442
Total	431	359	349	377	410	573

Fuente: elaboración propia en base a los datos proporcionados en el Anexo 19 del Informe de Responsabilidad Fiscal del Tribunal de Cuentas de la Provincia de Mendoza para cada período

Todas las dependencias referidas en el cuadro anterior llaman fuertemente la atención por encontrarse compuestas sólo por personal con contratos de locación de servicios. Es decir que carecen absolutamente de personal de planta a pesar de que llevan funcionando varios años y siendo contadas dentro del presupuesto. Resulta válido destacar que estamos hablando de un número que no baja de los 350 trabajadores a lo largo de la serie de 6 años analizada y que cierra con el número más alto a fines del período analizado.

El año 2011 se encuentra resaltado puesto que a partir de ese año la Inspección General de Seguridad pasa a contar con un puesto de planta permanente.

La cantidad de contratos de locación para la Inspección General de Seguridad durante el 2012 parece estar mal cargada en el Informe de Responsabilidad Fiscal, puesto que representa un aumento desmedido respecto al resto de los años sin que esto se condiga con la cantidad de dinero destinado para la misma.

Por otro lado, el aumento desmedido en la cantidad de contratos registrados en la UCPP para el 2013 no parece ser un error, puesto que la cantidad de dinero asignado triplica la de años anteriores.

CONSIDERACIONES FINALES

A modo de cierre nos interesa volver a traer la discusión acerca del concepto de *trabajo precario* ya que creemos necesario remarcar que entendemos que el mismo no se limita a las formas de contratación que escapan del tradicional trabajo en blanco, sino que posee una existencia multidimensional. Así, por ejemplo, la cuestión del salario (cantidad y forma en que es percibido) y las condiciones de seguridad e higiene (entendidas de manera amplia, es decir, contemplando dentro de ellas incluso factores como la salud psicológica), aparecen rápidamente en cualquier entrevista y sin necesidad de indagar demasiado. En este sentido, como para tomar un ejemplo dentro del sector público diferente a los que hemos analizado más arriba, vemos que respecto a la calidad remunerativa el secretario departamental del SUTE entrevistado nos decía:

... hoy lo salarial determina a la emergencia del doble turno, o la sobrecarga, te termina impactando en la salud y en la calidad educativa. La organización del trabajo,

esto de... por ejemplo: el profesor taxi, el compañero, la compañera que trabaja en siete escuelas.

Por su parte, pero también refiriéndose al caso de la educación, la ex funcionaria de la Subsecretaría de Trabajo comenta sobre las condiciones de seguridad e higiene:

... Los que están distribuidos por el territorio, también con mucha precarización edilicia. Si ir mucho más lejos, ir a Salud Laboral... No sé si has tenido el gusto e ir a la calle San Juan 490, es una situación de muchísima incomodidad para el trabajador, para el docente o para el que va del sector de educación.... Y no hablo de informática, porque en nuestro caso la tecnología... En el caso de donde yo trabajé, nunca hubo dificultades con la tecnología, computadoras, notebooks, ... pero a lo que respecta a las comodidades infraestructurales y de seguridad, yo veo un gran deterioro.

Con estas citas intentamos dar cuenta de una de las conclusiones a las que arribamos: la precariedad es un fenómeno complejo, que no se reduce a la dicotomía registración/no registración. Sin embargo, pese a que no nos llevó mucho tiempo captar estas cuestiones, resulta sumamente dificultoso analizar estas “otras” dimensiones de la precariedad a partir de los datos provistos por el Estado. Más aún, no existen, siquiera, datos que den cuenta en forma exhaustiva de las diferentes modalidades de contratación dentro del Estado y de la cantidad de trabajadores que se encuentran bajo cada una de ellas; y esto a pesar de que en la provincia de Mendoza se realizó durante 2013 un Censo del Trabajador Público.

Una vez comentadas estas dificultades, podemos volver sobre los lugares en los que entendemos que nuestra tarea ha logrado mayor profundidad. Y es que complementando los diferentes análisis que hemos compartido en los apartados anteriores nos hemos encontrado con un Estado inmerso en una absoluta contradicción. Quien es el supuesto encargado de hacer cumplir la ley, resulta, en su rol de empleador, quien se da innovadoras formas de doblarla.

Así, entre la gran cantidad de formas precarias de contratación que se han dado en los últimos años dentro del sector público –podríamos mencionar gran cantidad de modalidades en las que se oculta una relación de dependencia detrás del cuentapropismo, regímenes que cuentan con una parte de las horas blanqueada y la otra en negro, tercerizaciones, becas o pasantías generadas a partir de convenios con fundaciones y universidades, etc.- creemos que las que son reconocidas dentro de la

misma planta de personal resultan de particular importancia por tratarse de relaciones avaladas por leyes vigentes desde hace años.

El principal problema con que dichas modalidades se encuentran asociadas radica en el hecho de que los trabajadores bajo estos regímenes cumplen, en la gran mayoría de los casos, tareas que no poseen un carácter transitorio, y son renovados en sus puestos durante años. Esto lleva a que existan compañeros de trabajo que, cumpliendo incluso las mismas funciones, posean diferentes derechos, llegando inclusive a percibir salarios diferentes.

Esto, a su vez, nos conduce a preguntarnos por la forma en que los sindicatos se relacionan con esta problemática. Ya hemos dicho que incluso los trabajadores que se encuentran en la planta transitoria (y no sólo los que poseen contratos a término) no gozan en nuestra provincia, al menos según la ley, del derecho de agremiación. Claramente, esta es una cuestión que siempre se encuentra en disputa y que si buscáramos centrarnos exclusivamente en lo legal podríamos decir que es hasta inconstitucional. Sin embargo, posee realmente sus repercusiones, pues, cuanto menos, complica el encuadramiento sindical y coloca al trabajador en una seria desventaja a la hora de luchar por mejores condiciones de trabajo.

Todas estas consideraciones merecen un análisis más detenido y mayor espacio para ser comentadas. Sin embargo, preferimos ocupar el lugar que resta para realizar lo que entendemos como una dolorosa conclusión: incluso a pesar de las mejoras en varios indicadores socio-económicos durante la década larga kirchnerista, dentro del Estado se mantuvieron niveles considerables de precariedad e, incluso, se innovó en materia de formas de contratación precarias. Todo esto en el contexto de un capitalismo supuestamente 'serio' que, según entendemos, utiliza dichas formas precarias de contratación para mantener disciplinados a los trabajadores.

Esta pequeña conclusión cobra otra dimensión cuando trasladamos el problema de la precarización a la actualidad (cambio de gestión mediante). Pues nos encontramos con que los trabajadores se han visto entrampados entre dos modelos supuestamente antagónicos. Pues la condición de por sí vulnerable en que se encontraban una gran cantidad de trabajadores dentro del Estado se ha chocado con una nueva gestión que ha pretendido desde el día de su asunción el achicamiento del sector público.

Es decir, las conclusiones a las que arribáramos con nuestro equipo de investigación al finalizar el 2015 se chocan de lleno con la realidad. El sector más vulnerable dentro del Estado, como lo son los trabajadores precarios, fueron los primeros en ser despedidos por el nuevo gobierno. Esto fue posible gracias a la enorme desprotección que sufrían los trabajadores. Lo cual vuelve a poner en debate la calidad del empleo creado.

Frente a esto, aunque con un sabor amargo, no nos queda más que rescatar nuevos caminos que surgen de una investigación que comenzó a gestarse en momentos en que la problemática no se encontraba en la agenda pública.

BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES CONSULTADAS

- Berasueta, A., Biafore, E., Neffa, J., Wahlberg, L. (Tercer Trimestre de 2010). *Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 2002-2009*. Empleo, desempleo y políticas de empleo CEIL-PIETTE CONICET, n° 3. Buenos Aires.
- Cortese, C. y otros (2013). *Estrategias de desarrollo y políticas sociales para una redistribución de ingresos en el marco de un modelo concentrador de la riqueza*. Informe final para la SeCTyP de la UNCuyo.
- Poblete, L. (2013). *Deslaborización y trabajo independiente dependiente en la administración pública nacional (1995-2007)*. Papeles de Trabajo. Revista electrónica del Instituto de Altos Estudios Sociales de la Universidad Nacional de San Martín. ISSN 1851-2577. Año 7, N° 12, Buenos Aires, 2º semestre de 2013. Dossier: “Tercerización y Subcontratación Laboral”.
- Entrevista de Rossi, P., para Cadena 3 (1 de Mayo de 2015). *Empleados de Economía denuncian precariedad laboral*. Recuperado de: <http://www.cadena3.com/contenido/2015/05/01/Empleados-de-Economia-denuncian-precariedad-laboral-144918.asp>
- Entrevista a Villanova, N. por Red Eco Alternativo (28 de Enero de 2016). [“El diagnóstico de los empresarios y del macrismo es que acá sobra gente”](#).

- <http://www.redeco.com.ar/nacional/trabajadorxs/17888-el-diagnostico-de-los-empresarios-y-del-macrisismo-es-que-aca-sobra-gente>
- Observatorio del Derecho Social de la CTA autónoma (14 de Enero de 2016). *Salarios vs. Puestos de Trabajo: El chantaje de siempre*. Recuperado de: <http://www.agenciacta.org/spip.php?article18451>
- Decreto Nacional 92/96 recuperado de:
<http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/10000-14999/14467/texact.htm>
- OIT (2012) *Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario* / Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV).
- TRIBUNAL DE CUENTAS MENDOZA. *Informe de Ley de Responsabilidad Fiscal 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 y 2013*. Extraído de <http://www.tribunaldecuentas.mendoza.gov.ar/leyrespfiscal/Home.php>.
- Escalafón del empleado público, Ley 5126. Recuperado de: <http://www.trabajadorpublico.mendoza.gov.ar/images/normativasPDF/LEY5126.pdf>
- Estatuto del Empleado Público, Ley 560. Recuperado de: <http://digstigobe.mendoza.gov.ar/files/25.pdf>
- AGENCIA ACTA. *Casi el 40% de los trabajadores que dependen del Estado, están precarizados*. Agencia ACTA, 23 de Abril de 2014
- ALOS MONER, R. *Segmentación de los mercados de trabajo y relaciones laborales. El sindicalismo ante la acción colectiva. Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 26 Núm., 1. 2008.
- GAMBINA, J. *La precariedad laboral como fenómeno estructural*. Agencia ACTA, 23 de Abril de 2014.

