

III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo. Universidad Nacional de Jujuy (Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales) y Red SIMEL, San Salvador de Jujuy, 2014.

Un estudio del mercado de trabajo formal en la Salud Pública de Santiago del Estero. Periodo 2000/2007.

Gurmendi, Noelia.

Cita:

Gurmendi, Noelia (2014). *Un estudio del mercado de trabajo formal en la Salud Pública de Santiago del Estero. Periodo 2000/2007. III Jornadas Nacionales sobre estudios regionales y mercados de trabajo. Universidad Nacional de Jujuy (Facultad de Cs. Económicas y Unidad de Investigación en Comunicación, Cultura y Sociedad de la Facultad de Humanidades y Cs. Sociales) y Red SIMEL, San Salvador de Jujuy.*

Dirección estable:

<https://www.aacademica.org/iii.jornadas.nacionales.sobre.estudios.regionales.y.mercados.de.trabajo/61>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eXuy/wsH>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

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

**UN ESTUDIO DEL MERCADO DE TRABAJO FORMAL
EN LA SALUD PÚBLICA DE SANTIAGO DEL ESTERO.
PERIODO 2000/2007.**

Noelia Gurmendi (Centro de Estudio de Demografía y Población CEDEP, UNSE)
noegurmendi@gmail.com

Introducción

Los modelos de desarrollo hacia adentro, basados en la sustitución de importaciones que surgieron en gran parte de las economías de la región producto de la crisis de los años treinta, perdieron vigor a partir de la década de los 80' ante los imperativos de la globalización. Estos modelos durante su implementación facilitaron la promulgación de legislaciones laborales protectoras de los trabajadores, asentadas en el crecimiento del empleo formal y estable que por lo general acompañaban el desarrollo de las economías (Schkolnik Mariana, 1988:305). Este estilo de crecimiento impulsado por el mercado interno, comenzó a estancarse hacia fines de los años setenta por múltiples razones, entre ellas, la estrechez de los mercados nacionales como así también la dependencia tecnológica de la manufactura entre otros, provocando la reducción en la capacidad de generación del empleo formal (Ibíd: 306). Es evidente que núcleo de la crisis del empleo en la Argentina, no solo puede reducirse a razones de cambios tecnológicos ni a las crisis exógenas; ni tampoco imputarse a las transformaciones estructurales más recientes. Se trata de un problema complejo, cuyo núcleo central reside en la debilidad estructural de la capacidad de crecimiento económico y en una distorsionada distribución del ingreso insostenible a largo plazo, todo lo cual parece haber estado asociado con la incapacidad política por parte del Estado y de los sectores dominantes del capital para plantear un sendero estratégico de desarrollo económico y social (Salvia Agustín, 2003:10). En la década del '90 se comenzó a implementar el plan de convertibilidad basado en el paradigma neoliberal, propiciando un nuevo patrón de acumulación con ajuste de los salarios en beneficio del capital y orientado fundamentalmente hacia el sector servicios, cuyo objetivo inicial estuvo dirigido a frenar la explosión inflacionaria. El plan al cual es justo reconocerle su éxito sin precedentes en la lucha con el flagelo crónico de la inflación en la Argentina, comenzó a agrietarse en 1998 por situaciones endógenas vinculadas al despalancamiento financiero, es decir al aumento del gasto público respecto al PBI y al endeudamiento creciente, agravado por la fuerte crisis del capitalismo global, y culminó en diciembre del 2001, con un nuevo choque institucionalizado. A partir de allí se impuso un

nuevo modelo de crecimiento impulsado por un tipo de cambio sobrevaluado y condiciones externas favorables. En términos de Nicolás Arceo: *“El colapso del régimen de convertibilidad a finales del 2001 citado previamente condujo, en el marco de intensas pugnas sociales, a la configuración paulatina de un nuevo modelo de crecimiento económico que tuvo consecuencias positivas sobre la evolución de la economía argentina. Sin embargo dicho crecimiento no logró revertir la situación en las condiciones de vida de la población que se había desplegado durante la década anterior”* (2010:19). Cabe destacar que tras la profunda crisis, entre los años 2002/2008 se generaron más de cuatro millones de puestos de trabajo (Ibíd: 20). Si bien es cierto que este nuevo modelo de crecimiento impulsó un incremento en los niveles de empleo se observa en contrapartida de acuerdo a los datos brindados por el autor citado ut-supra que se no logró revertirla situación en las condiciones de vida, presente desde mediados de los años setenta. En este sentido el autor añade un dato relevante para el estudio: la economía argentina creció entre los años 2001/2008 un 58,5% y los salarios reales¹ de los trabajadores registrados se elevaron solo un 7,5% (Ibíd: 28). Si bien es cierto que se produjo una mejora en la cantidad de puestos de trabajo esto no impactó en lo cualitativo, ya que no desaparecieron las características contractuales surgidas en los `90: condiciones laborales desfavorables para los trabajadores, indicadas por intensificación de los ritmos de trabajo, polivalencia funcional del trabajador en la estructura del trabajo con rotación en los puestos, y por último la precarización de las relaciones de trabajo, características que se fueron gestando a partir de la hegemonía del paradigma neoliberal, las cuales siguen aún presentes en el nuevo modelo económico.

La índole de los problemas que enfrenta la Argentina en los que respecta al mercado de trabajo recomienda poner el acento en las condiciones de heterogeneidad estructural que presenta el sistema productivo y la estructura social de nuestro país. El enfoque del mercado segmentado de trabajo (Piore, 1975), postula la existencia de un mercado de trabajo dividido en un sector primario y un sector secundario. El primero contiene los puestos de trabajos mejor pagados, estables y de mayor status. Los que participan de este mercado cuentan con seguridad en el empleo y posibilidades de movilidad social, cobertura social y relaciones de empleo reguladas y regidas por normas explícitas. Son estos los trabajadores que conforman el segmento denominado “formal”. Por otro lado, el sector secundario está dominado por

¹Los salarios reales hacen referencia al índice remuneración/precio de los productos, es decir al poder adquisitivo. Los salarios nominales indican en cambio el salario monetario.

empleos precarios, inestables, sin carreras laborales y mal remuneradas, con frecuentes despidos y caída de la actividad. Son estos los que pertenecen al segmento denominado “informal” (Salvia Agustín, 2003:5). La segmentación formalidad-informalidad resulta un rasgo producido y reproducido por la estructura económico-social a través de los comportamientos de los agentes económicos -los hogares y los actores colectivos- con el fin de obtener oportunidades de acumulación y/o supervivencia (Ibíd: 7). Por otra parte, si bien son complejos los rasgos que inciden sobre la dinámica del mercado de trabajo, la “*calidad de la inserción laboral*” surge como uno de los más relevantes para abordar la temática, ya que implica considerar las diferentes formas de inserción ocupacional (no sólo de tipo asalariado), sino también condiciones productivas e institucionales asociadas a esa inserción, en términos de estabilidad, protección, satisfacción e ingresos laborales, independientemente del sector económico donde opere la unidad económica (Salvia Agustín, 2003:7).

Respecto a la provincia de Santiago del Estero, como muchas regiones duales de despegue tardío, sufrió una transición degenerativa, entrampada en circuitos de pobreza y atraso. Su sector manufacturero nunca ha alcanzado niveles, ni cualidades adecuadas para propiciar el aumento sostenido de la productividad y el empleo. La terciarización sustitutiva ha emergido entonces, no como complemento del crecimiento industrial, sino como solución de compromiso a la insuficiente tasa de absorción de empleo de éste. El sector servicios creció pero en condiciones de precariedad, baja productividad e ingresos, construyendo progresivamente un segmento uniforme del empleo conocido como sector informal (Silveti: 2012). La estructura productiva provincial compelida por la evolución de la economía nacional y fuertemente dependiente de la misma, volátil, estancada y marcada por la crisis del 2001, profundizó sus rasgos de atraso (Ibíd: 2012). En palabras de Zurita (1999) “*en la provincia de Santiago del Estero, las formas de trabajo, las modalidades ocupacionales y la estructura del empleo poseen características que resultan propias de las ciudades tradicionales de la Argentina mediterránea*”. “*El mercado de trabajo posee una considerable segmentación básicamente en términos de diferenciales de ingreso, productividad y categorías de ocupación que conllevan a generar grandes desigualdades en la estructura y funcionamiento del empleo*” (Forni 1991). El sector salud repica esta caracterización, si bien se registraron incrementos en lo que respecta al empleo a lo largo del periodo en estudio. Para el año 2000 se contaba con un 71,8% de puestos de trabajo en relación al año base 2004, incrementándose al año 2007 a un 100,3% (PBG-Agosto/2008). Estos aumentos registrados en el empleo, incluyen tanto al segmento formal como informal. La subsecretaría de salud,

organismo que contiene la mayor cantidad de trabajadores de la salud pública de la provincia, conservaba para el año 2007 un total de 6593 trabajadores en la planta permanente y 701 trabajadores de la planta temporaria, los cuales se incorporan al segmento “formal” del empleo. Por último resulta relevante distinguir que a partir del año 2005 se cristaliza la forma de contratación informal como aparente puerta de entrada al empleo en el sector público, basadas en contratos de locación de servicio². 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 precarias, las cuales comenzaron a obstaculizar y a frenar el crecimiento en relación al empleo registrado que conforma el segmento denominado “formal”.

Conceptualización 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

² Este tipo de contrato no revisten estabilidad laboral alguna, se enmarcan 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. Con cinco años de antigüedad bajo esta denominación la persona es integrada automáticamente al empleo formal en planta temporaria. Si bien la normativa respecto a los contratos de locación de servicios indica que estos responden a una prestación independiente sin sujeción a la jornada ordinaria de una empresa u organismo del estado, en el 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 e involucran la tercerización de una tarea por lo general excepcional o eventual, la provincia en realidad los integra al trabajo público en semejantes condiciones a los de planta. Cumplen horario, se colocan dentro de la escala jerárquica de la oficina a la que son asignados, poseen su lugar de trabajo, se les otorga licencia por enfermedad o maternidad, vacaciones e incluso reciben un estímulo en iguales fechas que el empleo formal recibe el SAC y realizan tareas ordinarias a la oficina. Se encuentra institucionalizado mediante un decreto del Ministerio de Gobierno.

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).

Antecedentes teóricos de la segmentación del 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

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. 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.

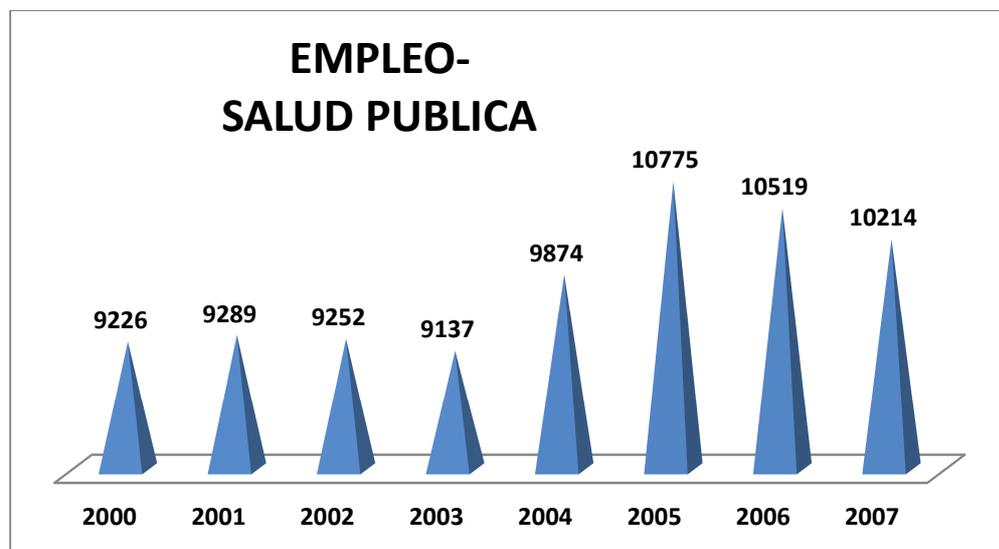
- Trabajos de Indigencia: ocupados o subocupados con ingresos laborales inferiores al mínimo de mercado en su mayoría inestables, irregulares y sin beneficios sociales.

- 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.

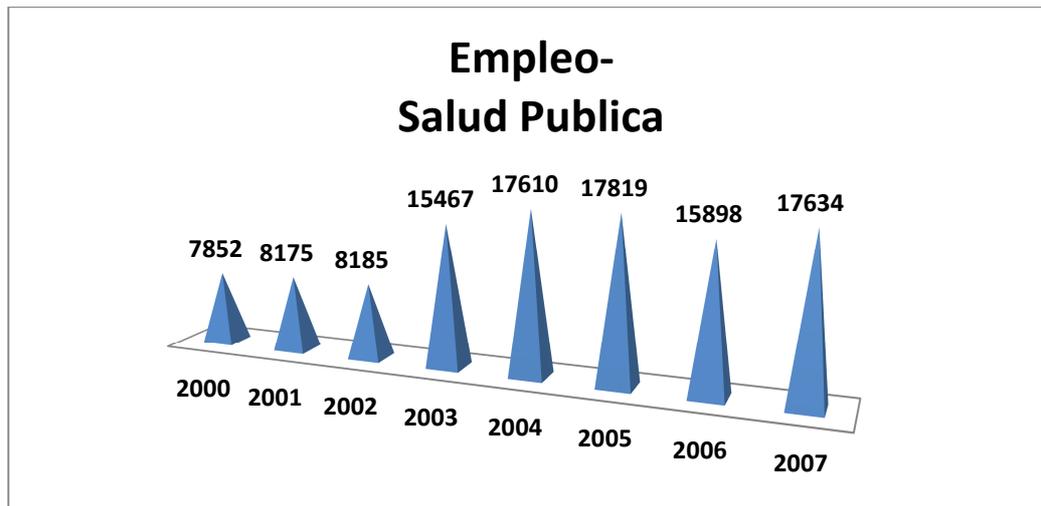
Aparte de la clasificación expuesta, es importante remarcar también que las características de las relaciones laborales que invisten los trabajadores reflejan el tipo de calidad de inserción laboral que poseen los mismos a partir de **dos elementos básicos** como ser: la estabilidad en el empleo y cobertura social. Y adicionalmente, se incorporaron otros elementos descriptivos como cantidad de empleadores, lugar de trabajo, inseguridad en el trabajo, estructura salarial, cobertura sindical.

A partir de lo expuesto resulta imprescindible contextualizar a nivel local las formas en que se producen periódicamente las relaciones laborales del segmento en estudio, ya que a partir de ello se podrá describir el tipo de calidad que tienen los trabajadores.

De acuerdo a los datos brindados por la Dirección de Informática de la Provincia en lo que respecta a la Salud Pública de Santiago del Estero, se contaba para el año 2000 con un total de 9.226 trabajadores (en condiciones de contratación como planta permanente y temporaria) y para el año 2007 con 10.214 trabajadores. Se puede observar que el crecimiento no fue notable a lo largo de los siete años, estuvo en constantes fluctuaciones alrededor de los valores citados llegando a un pico máximo de crecimiento en el año 2005.



Mientras que por otro lado, los datos aportados por el Producto Bruto Geográfico (PBG) muestra en relación a las estimaciones efectuadas, que los totales de los empleados de la salud pública para el año 2000 constaban de 7.852 trabajadores, estimando unos 17.634 para el año 2007.



Si bien difieren los datos entre ambos organismos esto se debe a que las fuentes y el criterio de recolección que ambos usan para reunir cierta información son diferentes. El primer organismo, la Dirección de Informática de la provincia toma como fuente, el pago de los salarios a los trabajadores de la salud pública provincial central, el instrumento de recolección las liquidaciones salariales efectuadas solo a los trabajadores permanentes y temporarios. Mientras que el Producto Bruto Geográfico, reúne un porcentaje mayor debido que las fuentes usadas fueron las Encuestas Permanentes de Hogar y el Censo Nacional Económico 2004, con el criterio de tomar las distintas categorías de empleo como ser (Registrados, No registrados, Patrón, Cuenta Propia, Familiar) y registra también todos los puestos de trabajo de nivel municipal.

A partir de los datos presentados, acerca del total de trabajadores que desempeñan funciones dentro de la actividad referida a la salud pública provincial, el Ministerio de Salud y Desarrollo Social para el año 2007 registra 12.866 cargos presupuestados³ de los cuales 5.445 se encuentran ocupados tanto en planta permanente y temporaria. Mientras que la Subsecretaría de Salud segmento que pertenece a este Ministerio reúne para el año 2000 un

³Los cargos Presupuestados, hacen referencia a la creación de puestos de trabajo incluidos en la partida presupuestaria que se realiza cada año como proyecto de gasto de dicho organismo. Estos cargos pueden o no estar cubiertos por los trabajadores.

total de 857 trabajadores incrementándose para el año 2007 a un total de 1.798. Bajo los criterios teóricos previamente citados acerca de calidad de inserción laboral, se expondrán a continuación los tipos de contratos con que se emplean a los trabajadores del segmento formal del empleo en la Subsecretaría de Salud y las características que poseen cada uno de ellos:

Planta permanente

De acuerdo a la ley N° 25.164 Ley Marco de regulación de Empleo Público Nacional, el nombramiento del personal/trabajadores permanente tendrá carácter provisional durante un año, al término de cual se transformara automáticamente en definitivo cuando el agente haya demostrado idoneidad y condiciones para adquirir el cargo conferido. Cuando no se estimare reunidas estas condiciones no obstante haber aprobado el examen de competencias o requisitos de admisibilidad, el agente podrá ser dado de baja, previo informe del director o jefe de la repartición.

CAPITULO IV

DERECHOS

Artículo 16. — Las personas vinculadas laboralmente con la Administración Pública, según el régimen al que hubieren ingresado, *tendrán los siguientes derechos*, de conformidad con las modalidades establecidas en las leyes, en las normas reglamentarias y, en cuanto corresponda, en los convenios colectivos de trabajo:

- a) *Estabilidad.*
- b) *Retribución justa por sus servicios, con más los adicionales que correspondan.*
- c) *Igualdad de oportunidades en la carrera.*
- d) *Capacitación permanente.*
- e) *Libre afiliación sindical y negociación colectiva.*
- f) *Licencias, justificaciones y franquicias.*
- g) *Compensaciones, indemnizaciones y subsidios.*
- h) *Asistencia social para sí y su familia.*
- i) *Interposición de recursos.*
- j) *Jubilación o retiro.*
- k) *Renuncia.*
- l) *Higiene y seguridad en el trabajo.*

m) *Participación*, por intermedio de las organizaciones sindicales, en los procedimientos de calificaciones y disciplinarios de conformidad con que se establezca en el Convenio Colectivo Trabajo.

A lo largo del periodo en estudio, en el Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la provincia, el ingreso a esta modalidad de contratación resultó de escasa absorción de empleo, se crearon 7.294 cargos presupuestados de los cuales 1.849 resultaron vacantes⁴ hasta el año 2007 y solo 4.744 trabajadores ocuparon cargos en condición de permanentes. Del total de los asalariados y cargos mencionados, a la Subsecretaría de Salud le correspondió en el año 2000 solo 193 cargos los cuales fueron ocupados por trabajadores, con un pequeño incremento a 306 cargos para el último año en estudio, de los cuales solo 240 trabajadores ocuparon estos cargos conferidos, quedando así, 66 puestos en condición de vacancia. La modalidad de contratación de planta permanente ya no resulta la manera directa de ingresar al mercado de trabajo, sino que llegar a esta condición de trabajador definitivo y formal se proporciona luego de haber permanecido algunos años con contratos más precarios (en un principio, teniendo contrato de locación de servicio alrededor de 5 años) y luego mejorando su pasar laboral (con contrato de empleo público durante 5 años mas) perteneciendo estos últimos a la denominada planta temporaria⁵ de dicho organismo.

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

⁴Cuando hablamos de puestos vacantes, se hace referencia aquellos cargos creados presupuestariamente y que están ocupados por los trabajadores (cualquiera sea su motivo).

⁵La Planta Temporaria hace referencia aquellos trabajadores en condición de “transitoriedad”, con inestabilidad laboral pero que poseen beneficios y cobertura social (como la planta permanente) y que tienen posibilidades de ascender a una condición de estabilidad como trabajadores definitivos/permanentes.

traspaso a la planta permanente, luego de haber transcurrido un periodo de tiempo estimado de 5 años de trabajo.

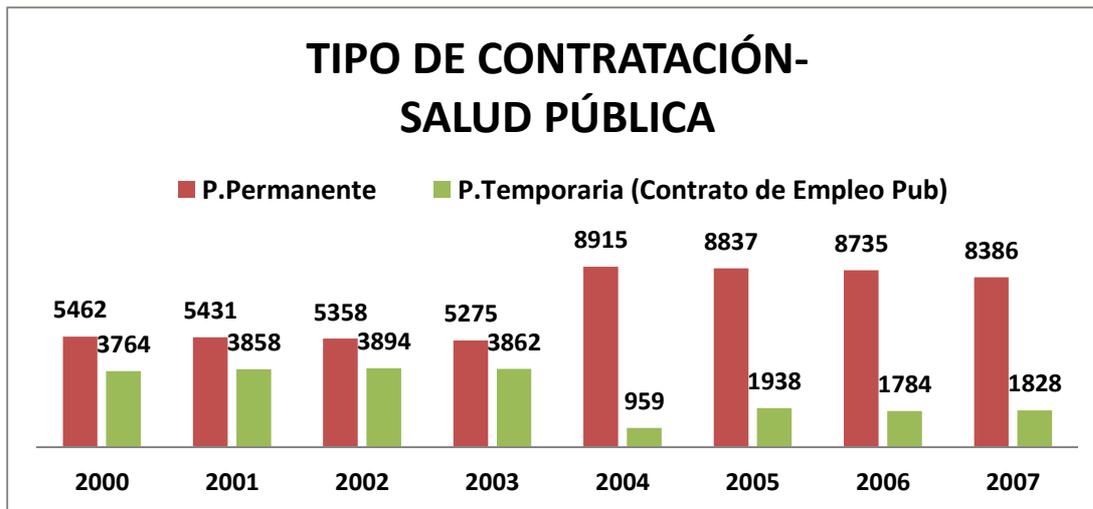
A lo largo del periodo en estudio, años que comprenden entre el 2000/2007, el Ministerio de Salud y Desarrollo Social de la provincia, contaba con un total de 5.572 cargos creados presupuestariamente para ser ocupados por trabajadores en condiciones de “transitoriedad” que tuviesen contratos de empleo 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 vacancia⁶.

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

⁶Datos obtenidos por la oficina de Recursos Humanos de la Subsecretaria de Salud.MSyDS-U.P 1511.



Contrato de locación 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 servicio⁷ 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 cuales comenzaron a obstaculizar y frenar el crecimiento en relación al empleo registrado que conforma al segmento denominado “formal”.

Tipos de Contratos- Subsecretaría 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)

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.⁸ Dentro del empleo asalariado se hayan personas ocupadas que aportan su fuerza

⁷Datos aportados por la oficina de Recursos Humanos de la Subsecretaría de Salud. MSyDS

⁸ Decimosexta Conferencia Internacional de Estadísticos de Trabajo. OIT.1998

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 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

En lo que respecta a las categorías de empleo por otro lado, encontramos que el Ministerio de Salud y Desarrollo Social, específicamente la subsecretaría de salud, categoriza a los trabajadores formales bajo otro criterio y modalidad que se especifican a continuación:

Denominación de Cargos–Subsecretaria de Salud
AUTORIDADES SUPERIORES: Ministro, Subsecretario, Director Gral “A” . Director, Director Gral. de Administración.
ADMINISTRATIVOS
TECNICOS
PROFESIONALES
MANTENIMIENTO Y PRODUCCION
SERVICIOS GENERALES
PERSONAL ASISTENCIAL

Para dichos agrupamientos o cargos les corresponden las siguientes categorías:

Categorías de Empleo- Subsecretaria de Salud
CAT. 24. (Director de Despacho, Director P.A.S y Subdirector Gral, “A”)
CAT.23 (Subdirector de despacho, Secretario Tec. “A” y Asesor Técnico)
CAT.22
CAT.21 (Jefe de dpto. “A” y Profe. Univ. “A”)
CAT.20 (Secretario Priv. Ministro)
CAT.19 (Jefe de dpto. “B”)
CAT.18
CAT.17
CAT.16 (Secretario Priv. de Subsecretario, Mayordomo, Ordenanza)
CAT.15
CAT.14
CAT.13 (Ordenanza)
CAT.12 (Chofer, Ordenanza)
CAT.11
CAT.10
CAT.9
CAT.8
CAT.7
CAT.6
MEDICO C/35HS
ODONTOLOGO C/20HS
BIOQUIMICO C/20HS
PSICOLOGO C/20HS
OBSTETRICA C/20HS
JEFE DE SERVICIOS PROF. 20HS
MEDICO 24HS
JEFE DE SECCION PROFESIONAL
MEDICO 20HS
AUXILIAR TECNICO DE LA MEDICINA A
AUXILIAR SERVICIO TECNICO
AYUDANTE DE SERVICIO TECNICO
AUXILIAR DE ENFERMERIA B6
AUXILIAR DE ENFERMERIA B2
AUXILIAR DE ENFERMERIA B1
EDUCADOR SANITARIO
AGENTE SANITARIO
Elaboración Propia a base de datos de MS y DS- Subdirección de Recursos Humano.

Las categorías de empleo vigentes son diecinueve en total, más la categorías específicas de profesionales de la salud. De acuerdo al cargo que se les confiere a los trabajadores también se les suministra una categorización. Por ejemplo, un trabajador que posee el cargo de “administrativo” con “categoría 16”, a pesar de que las categorías son numéricamente las mismas, estas varían de acuerdo al cargo que les corresponde. Es decir un cargo de administrativo de categoría 16 puede ser secretario privado del subsecretario de salud, pero un trabajador con cargo en “servicios generales” y que posee categoría 16, puede ser un ordenanza o mayordomo. Por lo tanto el nivel de instrucción o calificación de los trabajadores puede ser diferente y poseer la misma categoría de empleo. A pesar de que explícitamente existan criterios de categorización para los empleados, a partir de concursos en donde se desarrollan sus competencias, destrezas y calificaciones, en la práctica no se realizan dichos protocolos, por ende no se respetan criterios explícitos de categorización. Las diferencias de los puestos de trabajo se encuentran en los agrupamientos en que se los ubica, es decir los cargos que ocupan los asalariados. Aquellos de alta jerarquía generalmente contienen a los trabajadores con mejores calificaciones. También se pudo observar que en algunos casos sucede que integran un mismo agrupamiento y categoría, trabajadores de alta y baja calificación, como por ejemplo (un Lic. en Cs. Políticas en igualdad de categoría de empleo con un trabajador con nivel secundario incompleto).

Otra de las dimensiones que indica la calidad de inserción laboral que poseen los trabajadores del sector formal del empleo, a parte de los tipos de contratos y las categorías de empleo en que son ubicados, es el salario/remuneración que perciben. 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, más 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 (por ejemplo categoría 16) 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 todos 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 nominal⁹ 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 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

⁹ Este hace referencia al salario monetario o de bolsillo que cobran los trabajadores.

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.

Reflexiones finales

Luego del imperio de la ideología neoclásica en el mundo a partir de 1980 y 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. Etapa esta de creciente estabilidad, con 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 forma de contratación precaria, 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 con distintos niveles de productividad, son ubicados en mismas categorías con salarios similares y esto también conlleva a precarizar el trabajo, en 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, se pudo concluir 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 aún sigue en vigencia, la denominada “Ley Ómnibus”, la cual 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 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 asalariados.

En lo que respecta a la protección laboral y calificación de los trabajadores, estos revisten de toda seguridad y beneficio social en su condición de empleados formales. Pero las calificaciones como mencionamos anteriormente, a pesar de que un trabajador posea un alto nivel de educación, no siempre son ubicados en las categorías de empleo más altas y mejor pagas, como lo plantea la teoría del capital humano. Es decir no se pueden explicar los criterios de categorización de los trabajadores formales de la subsecretaría de salud, partir de

los supuestos de la teoría del capital humano, ya que la ubicación de los empleados en sus puestos de trabajo, se deben a criterios puramente políticos.

Bibliografía

- Alfonso Guzmán, Rafael (2011). "Nueva didáctica del derecho del trabajo". UCV Caracas.
- 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.
- 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.
- 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.
- 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.
- Isorni, María Emilia (2005). "La Investigación Educativa Cuantitativa", Capitulo II.

- 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". 6º Congreso Nacional de estudios del trabajo. Buenos Aires.
- Samaja, Juan (1993). "Epistemología y Metodología". Elementos para una teoría de la Investigación Científica. Ed. Eudeba.
- 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.