

# **Características del trabajador estatal. Una discusión a propósito del recorte de puestos de trabajo en la órbita del Estado.**

Patricia A. Collado.

Cita:

Patricia A. Collado (2016). *Características del trabajador estatal. Una discusión a propósito del recorte de puestos de trabajo en la órbita del Estado. II Congreso de la Asociación Argentina de Sociología. Asociación Argentina de Sociología, Villa María.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-046/98>

## **Características del trabajador estatal. Una discusión a propósito del recorte de puestos de trabajo en la órbita del Estado. Patricia A. Collado (INCIHUSA CONICET- CCT Mendoza y UNCuyo)**

Las medidas tomadas por el recientemente electo gobierno nacional y las administraciones provinciales han puesto en el centro del debate (nuevamente) al empleo público, su necesidad, cantidad, diversidad y costos. Basada en una investigación sobre conflictividad del trabajo en el sector público presentamos, en esta oportunidad, un análisis sobre la configuración del plantel de empleados de la administración pública provincial de Mendoza. La investigación de base se desarrolló a través de entrevistas en profundidad a delegados sindicales de distintos sectores bajo la modalidad grupal. Su selección fue intencional y abarcó los siguientes ámbitos (usaremos las siglas en adelante para identificar el sector de los entrevistados): Legislatura (L), Registro Civil (RC), Cultura-Administración (CA), Cultura-Museos-Bibliotecas (CMB), Medio Ambiente (MA), Juegos y Casinos (JyC), Minería (M), Hacienda (H), Infraestructura (I), Tribunal de Cuentas (TC), Guardaparques (G) y Ministerio de Seguridad, sector civil (MS). Los tópicos principales que se sondearon fueron las condiciones de trabajo, el conflicto laboral y la representación sindical. Nuestro objetivo es fundar en las condiciones de trabajo la discusión sobre los problemas del empleo público, la fragmentación de su accionar colectivo y la precariedad laboral, entendiendo a la misma sobre nuevas dimensiones que hacen a las formas de ingreso al plantel, los contratos formales e informales que operan como disciplinantes de su situación laboral y la composición del salario y sus consecuencias. Pretendemos contribuir a la discusión sobre la actual clase-que-vive-del-trabajo tanto como a la conformación de su subjetividad política. Nuestra perspectiva se funda en los estudios críticos del trabajo.

Palabras clave: trabajadores del estado – condiciones de trabajo – dimensiones de precarización

### *Palabras preliminares*

El plantel de trabajadores del estado provincial es uno de los mayores agregados de población ocupada (Collado, 2011). Según los datos del Censo de Empleados Públicos de la Provincia de Mendoza llevado a cabo en diciembre de 2013, el total de los mismos ascendía a 79.994 trabajadores, entre contratados y estables; contabilizando en este total al personal de educación provincial (52,9%), de salud (15,7%) y de seguridad (10,2%). Este trabajo se refiere especialmente a los empleados que trabajan en la administración central del estado, un 21,2% (aproximadamente 16798 agentes, cifra de la cual se excluye a los agentes de las áreas salud, docencia y personal de seguridad no civil-

policía). Es importante destacar que la estrategia metodológica de acercamiento trianguló fuentes, aunque para esta presentación solo tomamos las entrevistas realizadas pues nuestra intención fue acercarnos a los problemas que emanan de las condiciones de trabajo según el sentido que las mismas portan para los agentes. Para ello se realizaron entrevistas grupales en profundidad a los delegados sindicales y trabajadores de los sectores neurálgicos de la administración central de la provincia. Las entrevistas se realizaron durante el año 2013-2014 y su análisis se complementó con datos del Censo de Empleados Públicos de Mendoza (diciembre de 2013) y con datos del Observatorio de Conflictividad Social de la Provincia de Mendoza (2013-2014). Nuestro objetivo fue poner en relación las condiciones laborales de los estatales en tres aspectos centrales: la gestión de lo público (naturaleza de la prestación de servicios), el vínculo contractual (ingreso y permanencia en el plantel del estado) y la composición salarial. Para nosotros estos tres aspectos marcan las características centrales del perfil de esta población trabajadora y de los problemas que constriñen su accionar colectivo.

#### *Trabajadores del estado o trabajadores públicos*

Una de las cosas que más llama la atención es que los trabajadores del estado no quieren ser identificados como trabajadores públicos. Es que 'lo público' se ha visto devaluado en múltiples aspectos entre ellos en lo que atañe al patrimonio material e inmaterial, a su administración y a su prestación en términos de 'servicios'. Con respecto al primero, la cuestión se manifiesta en relación al descuido y abandono de las obras, producciones y bienes que hacen a la herencia tangible de propiedad pública y disfrute común, que desde hace décadas pero muy fuertemente desde los años '90, ha sido, según la percepción de los trabajadores expuesta a su desguace y pérdida. Esto se expresa como 'más doloroso' cuando estos bienes son 'joyas' patrimoniales de la provincia<sup>1</sup>. El dominio del campo cultural sobre todo en las funciones de guarda y cuidado de las obras artísticas provinciales ha dado un giro desde el apogeo neoliberal. Si bien es cierto que la mercantilización del arte y su banalización en objeto de consumo, culto y distinción (Horkheimer y Adorno, 1971) es un fenómeno que embebe a la modernidad en su conjunto, no es menos comprobable que el Estado (en su concreción incompleta bajo la forma de bienestar en nuestro país) había realizado una función de salvaguarda de los bienes públicos que quedaban como patrimonio del común bajo su administración<sup>2</sup>. Este rango de actividades y bienes a su cargo se vio fuertemente impactado por la

---

1 Nos referimos a obras artísticas o herencia cultural de diversa índole bajo el cuidado del área cultural del estado. Esta preocupación es una de las demandas más fuertes y sentidas de los trabajadores. Por ejemplo, cuando aluden al robo de las 136 joyas bibliográficas (volúmenes de los siglos XVI, XVII y XVIII), producido en la Biblioteca Pública General San Martín en abril de 2003, sin resolución hasta hoy.

2 En nuestro caso nos referimos a los siguientes bienes: edificios públicos considerados joyas arquitectónicas de la provincia, hoteles, mobiliario en general, obras pictóricas y otras obras de arte; objetos patrimoniales históricos y prehistóricos, fauna y flora conservada, espacios de reserva natural y paisajística.

reformulación del papel del Estado. La cuestión cultural fue colonizada por la mercantilización tanto en su gestión como en la reducción de las funciones que implicaban su sostén, sobre todo a través de la 'valorización' en términos monetarios de dichos bienes:

CA: “El tema de... patrimonial es absolutamente desastroso porque hay una... una ley desastrosa, digamos, al respecto... Esta ley... refiere que el que maneja el patrimonio todo, absolutamente todo es el gobernador, entonces como única persona tiene decisión al respecto ¿Cuál es el tema este? Que ahí adentro cae el patrimonio cultural también y por lo tanto... vale tanto o puede valer tanto para ese señor gobernador el sable del general San Martín como un banco de una escuela, por ejemplo. Porque son *enajenables* según dice la ley” (remarcado nuestro).

Esta impronta es fuertemente sostenida cuando los trabajadores del estado hacen memoria de larga duración sobre su trayectoria laboral (Collado, 2012). Dicha percepción se funda en el 'giro' producido por la reestructuración de las funciones de regulación estatales y el recorte de actividades orientadas a servir a la sociedad en general. Como corolario del cambio, se instauró un nuevo orden laboral al interior de la administración pública que dio lugar a la exención de actividades que antes ejercía el estado para pasar a ser ejercidas por el mercado o, en su defecto gestionadas bajo su égida pero con una impronta empresarial. Dos características que se emparentan conforman parte de esta transformación: el 'desorden' relativo a la organización interna de las actividades al preexistir funciones que corresponden al modelo anterior y no se ejercen (como las de contralor) y su superposición con nuevas funciones (como las de garantizar el funcionamiento del mercado). La otra connotación está dada por la competencia entre sectores y actividades de la administración pública que discrepan en relación a su presencia, envergadura y necesidad. Esto se muestra en las partidas presupuestarias, los lugares asignados y recursos dispuestos que de hecho privilegian áreas y abandonan otras. De este modo, se vive hacia adentro:

RC: “la dirección del 2012 largó un re-escalafonamiento a un grupo selecto, elitista, de sus amistades, para reescalafonarlo en mejores clases, y al resto del personal, no se lo tocó, se lo obvió, directamente, entonces ¿qué dijimos nosotros?, hay que hacer un organigrama nuevo (...) Cargos a dedo, oficiales públicos que pasaron a ser inspectores, jefe de personal, sin concurso, ahora cambian de jefe nuevamente, sin concurso, todo cargo político”.

En las descripciones de los empleados priman los apelativos al desorden, el caos, la desorganización y la desprolijidad, hasta llegar a connotar como un 'desorganigrama' la nota sustancial para apreciar la situación dominante. Es que los cambios que redujeron o superpusieron áreas de incumbencia fueron y son vividas por los trabajadores del Estado como abandonos, descuidos y depredaciones que des-ubican a los que trabajan ejerciendo estas funciones, tal como expresa distintos trabajadores:

CMB “Entonces hay muchas cosas con las cuales estamos hoy buscándole la vuelta como para que el museo no se muera, porque nosotros tenemos esa sensación, de la crónica de la muerte anunciada, en qué momento nos dicen “muchachos esto pasó a ser un espacio cultural”, o “un bar temático donde vamos a poner un dinosaurio que se vea ahí y que sea un museo de Ciencias Naturales mientras toman el café”, entonces estamos con esa ambigüedad, esa dicotomía, esa locura que estamos viviendo a diario”

I: “Tiene un nombre técnico, se llama síndrome del edificio enfermo. Es cuando el edificio tiene muchos, muchos años y no se hacen las reparaciones, las ventilaciones y lo que sea necesario para el mantenimiento... empiezan... se llama síndrome del edificio enfermo porque se empieza a enfermar la gente de respiración pulmonar... psicológica... implica también el que esté todo sin pintar, sin iluminación, o sea es un conjunto de cosas que van enfermando a la gente también”

De este desorden emana la certeza de prescindencia del puesto de trabajo, de la función y de las áreas que gradualmente van quedando 'vaciadas', carentes de normas sobre su manejo mientras que otras secciones se potencian y asumen mejores posiciones y funciones. Debido a ello las pérdidas patrimoniales de lo público van a la par de las pérdidas de las capacidades de los trabajadores: no se necesitan saberes expertos, profesionales ni oficios para el mantenimiento de la cosa pública pues estas áreas son las que se tercerizan. Durante la transición a las gestiones tercerizadas, los trabajadores viejos 'protocolizan' las formas de hacer y capacitan al plantel contratado en manejos procedimentales mientras toman sus lugares y responsabilidades. En tanto que los jóvenes, en su mayoría precarizados a través de formas contractuales lábiles y monotributismo, son portadores de saberes que, centralmente, se relacionan con competencias comunicacionales (manejo de tecnologías informáticas y redes, medios) y relacionales (servicios de atención y sostenimiento al público-cliente).

A la mercantilización y el abandono se suma la crisis de las funciones de contralor del estado, las que varían a garantizar el manejo de lo privado. En dichas áreas, la planta de trabajadores envejece, no se renueva, disminuye o claramente, cambia de naturaleza la función y la repartición queda 'desmembrada'. Estas son algunas de las narraciones que ilustran al respecto:

I: “En toda la provincia hay mil cuatrocientos edificios, que escuelas son más porque hay edificios que comparten más escuelas. Cada uno de nosotros se hace cargo de 50 escuelas...Uno siempre desde afuera piensa que el Estado es enorme. Desde donde yo lo veo, en nuestra oficina, a veces es poca la gente. Hay momentos ¿no? ...Es como si tuvieras en un piso de un hospital, tres enfermeras para atender a todos.

Las transiciones y cambios en los modos de hacer del Estado han causado fuerte impacto en la organización del trabajo, las exigencias laborales, los conocimientos y saberes que los trabajadores ponen en juego y, al mismo tiempo, han puesto en crisis los perfiles laborales sembrando una gran grieta intergeneracional. Los 'viejos' son los más críticos y expresivos en términos de conflicto y demandas, a la vez son el plantel que menos tiene que perder (en general conforman la porción estable) y los jóvenes, precarizados, más proclives al consenso, son quienes soportan la inestabilidad del trabajo, la flexibilidad interna-funcional y la rotación de puestos:

MA: “Acá nos pasa esto que no hay trasvasamiento generacional, se nos han ido muriendo, jubilando compañeros que han sido nuestros maestros inspectores, maestros no academicistas, pero maestros...cómo hacer una inspección, como fiscalizar, como hacer cumplir la autoridad de aplicación, tu poder de policía, etcétera, etcétera, dentro del marco de las leyes y del respeto, dentro del código de faltas siendo personas proa, orgullosos de ser inspectores del Estado. Eso se ha ido perdiendo porque no ha habido, el Estado, ese puesto de compañeros que se jubiló, se murió o renunció no vino atrás uno que lo reemplazó”.

I: “En realidad el problema del Ministerio, o sea no el problema, sino la mecánica del Ministerio es que a través de los fondos destinados a obras ellos pueden hacer la cantidad de contratos de locación que quieran. Porque en definitiva ellos no rinden cuenta sobre esa plata, más allá que vos decís ‘bueno, tengo 200 obras en la provincia, necesito 200 contratos...Entonces, a través de esa metodología nos fueron contratando a todos y generaron toda esta Subsecretaría con gente contratada”.

### *La proliferación de contratos, inestabilidad y deudas*

Para los estatales, el ingreso al plantel está atravesado por lo que podemos llamar un 'vicio de inicio' constituido por el criterio que prima al lograr el empleo por 'vínculo clientelar', ya sea a través del reclutamiento militante, partidario o familiar-social realizado por el sector gobernante y más cercanamente, por el funcionario a cargo de la cartera de la cual se trate. Salvo las excepciones de salud y educación el resto del plantel estatal aún contando con una ley aprobada y vigente, los trabajadores de la administración central no ingresan por concurso

L: (...) encontrás compañeros, por ejemplo, como él decía, mínimamente calificados y otros que están sobre-calificados. Ehhh... pero todos, o la gran mayoría, se encuentran atravesados por los compromisos políticos que adquirieron en su momento para ingresar (...) es un ámbito donde la

gente ingresa a dedo, y eso hace... eso hace que varíe el nivel de compromiso según el gobierno de turno.

Lo que funda la relación es el compromiso de lealtad que se prolonga durante el largo lapso de la vida laboral y que adopta diferentes connotaciones que deben (en determinadas circunstancias) ser refundadas o refrendadas en actos, prácticas, demostraciones. Este modo singular de 'clientelismo' configura las relaciones laborales de los que integran el campo burocrático. Aquí el vínculo clientelar aparece como relación social-laboral de carácter interpersonal que se produce y reproduce en cadenas de prestaciones y contraprestaciones bajo la forma del *don* (favores, ayudas, solidaridad, amistad), en las cuales las obligaciones morales y los imperativos afectivos son puestos en juego (Auyero, 1997). El precio que se paga por esta forma de ingreso se porta como *estigma* que se trata de ocultar pero que sin embargo está recurrentemente expuesto a la visibilización: el 'acomodo' debe saldarse con la pena de pasar por actos en donde se haga explícita la lealtad. Esas prácticas que hacen a la manifestación de reciprocidades son las que en gran medida transforman a los 'estatales' en personas desacreditables<sup>3</sup> (Goffman, 2006, pp.57), cuya identidad social está expuesta al cálculo político y cuya 'utilidad' se pone en cuestión:

G: “muchos de nosotros asistiendo al desmantelamiento de una situación estrictamente técnica como es esta, la Dirección de Recursos Naturales, siendo reemplazado su potencial y su capacidad técnica por personal no idóneo, vinculado esencialmente a la política. Cualquiera de nosotros puede percibir, hoy en la administración, que un lugar que antes dejaba un ingeniero agrónomo que se jubila, por ejemplo, encargado del arbolado público, está reemplazado ahora por otra persona que hace cualquier otra función, fuera del ámbito técnico. Partamos de la base que el mismo director de recursos naturales renovables no tiene formación técnica”.

La importancia de reflexionar sobre el vínculo laboral es que permite valorar dos de sus consecuencias. Una, su potestad de contrato que, como corresponde, pierde vigencia cuando alguna de las partes deja de aceptar la reciprocidad que entabla el mismo y que puede esta fundada en el abandono (cambio de funcionarios o de partido en el gobierno); el incumplimiento (de parte del trabajador con respecto a las prácticas que hacen a la lealtad y por parte del funcionario, a la falta de protección) o la caducidad (fin del contrato, término). La otra, es la construcción del carácter de *deudor*: el trabajador que ingresó de tal modo queda entrampado en este juego, sobre todo en relación a aquello que le imposibilita y que está relacionado con demandas de derechos laborales y

---

<sup>3</sup> Persona 'desacreditable' en el sentido que señala Goffman (2006, pp. 56 ss) de aquellos estigmatizados cuya diferencia no se revela de modo inmediato y no se tiene de ella conocimiento previo y cuyo problema es 'manejar la información' que se posee en los contactos sociales acerca de su deficiencia. En este caso, ser estatal y haber ingresado al estado por 'acomodo'.

sus garantías, con resistencias a los atropellos de autoridad y con la posibilidad de organización sindical y política independiente.

TC: “ (...) aparte que hay una realidad, muchos de los que entran son el tío, la prima, el sobrino, todos muy cercanos, entonces a la hora de reclamar, están ligadas las cuestiones familiares, muy directas con las laborales, ¿me entendés?, entonces eso también es un escollo, esa gente no va a salir a reclamarle al tío “soy sobrina del presidente”, “soy ahijada de ...”, ¿me entendés?, entonces cuesta, pero gracias a Dios hay mucha gente que se da cuenta que... siempre digo lo mismo, cuando entras te hacen creer que estás en Mónaco y cobramos como cualquiera en la provincia de Mendoza, ¿viste?, es así, éramos el jet set pero cobrábamos \$2,50”

El Censo de Empleados Públicos, realizado por el Gobierno no discriminó el personal según el tiempo y tipo de contratación. Una misma persona puede detentar varios tipos de contratos (formales e informales) y ejercerlos en diversos ámbitos de la administración, mientras que un mismo puesto de trabajo puede ser ocupado por distintos 'contratados'.

A esto se suma el envejecimiento de la planta de personal: El 37% de los empleados públicos tiene 46 años o más, mientras que los jóvenes entre 18 a 29 años, (teniendo en cuenta que la edad jubilatoria que es de 60 para mujeres y 65 para varones), llegan escasamente al 12% (CEP, 2013, pp.6)<sup>4</sup>. El conjunto de los entrevistados afirman que el proceso de pase a planta permanente llegó recién a partir de 2006 y que aún hoy se constata una gran porción de trabajadores 'eventuales' y 'contratados' de distinto tipo.

Los contratos ponen en tensión cotidiana las condiciones de trabajo por su dependencia con la renovación del vínculo laboral (o no), lo que permite establecer muchos/otros contratos 'de palabra' que funcionan como establecimiento unilateral de los modos en que las actividades se llevan a cabo y que determinan las tareas, funciones, obligaciones y responsabilidades. Para los entrevistados, la permanente puesta en discusión sobre dichos aspectos implica 'mucha prostitución' manifiesta en favores personales y devolución de favores y también la emergencia de 'trabajadores golondrina' que rotan entre puestos y áreas como premio o castigo, a quienes pueden asignarles actividades o dejar en total inactividad (por tiempo indeterminado).

Las causas de estos cambios permanentes son tanto desavenencias personales, como políticas y sindicales y funcionan en todo caso, para reforzar la dependencia y la prescindencia del personal:

MH: “pero creo que hay una intencionalidad política corporativa de ir...., te pongo acá, te sacó allá, te traslado acá me entiendes?, entonces hasta se pierde la pista de dónde está el control de esto, el control de lo otro...”

---

4 Lamentablemente el informe de dicho Censo no permite calcular promedios de edad ni separar por ámbito al personal del Estado.



La proliferación de formas contractuales diversas hace que se superpongan disímiles mecanismos disciplinarios, formas en que el control del trabajo está cruzado no solo por la productividad en torno a lo que cada agente hace sino a su productividad política: la desmovilización de los agentes o su docilización frente a las demandas laborales es uno de los resultados de este fenómeno.

Sin embargo, las formas colectivas de asumir el conflicto laboral 'sacan a la luz' problemas que de otro modo se dirimen en la arbitrariedad de lo 'privado'. Los conflictos abiertos y en espacio público son conquistas en sí, pues muestran como operan los mecanismos disciplinarios y subvierten la reciprocidad por deudas. Son los momentos en que los 'deudores' se conforman en colectivo de 'trabajadores' y pueden enfrentar de modo conjunto las demandas sobre su propia situación. Las asambleas trastocan el espacio y tiempo de trabajo para convertirlo en lugar y tiempo de participación y mutuo reconocimiento

MA: “Y empezó toda una movida que fue bastante buena, y por ejemplo en mi dirección de nunca hacer un paro de nada, ni una asamblea, pasamos a tener asambleas cada dos, dos o tres veces por semana, hasta salir a la calle y apagar la luz e irnos todos”.

*Otra clave: la composición salarial*

Si bien el salario es la retribución históricamente variable que hace el capitalista por la compra del tiempo de trabajo de un obrero (Astarita, 2015) es importante refrescar el carácter que éste asume como anudamiento social en el cual se advierten (en una época y momento dado), las relaciones de fuerzas entre ambos componentes de la relación.

Debido a este lugar central es que en los análisis económicos el salario aparece como expresión del nivel de ingreso entre sectores económicos y sociales; como indicador de la situación de vida de distintos grupos/sectores/clases; como expresión de la regulación socio-económica y de sus garantes (el estado y/o el mercado), en tanto evidencia del poder de determinado grupo de trabajadores y hasta como indicador de la 'riqueza social'. Sin embargo, pocas veces se toma a los componentes del salario y su incidencia en términos de capacidad de compra como expresión del conjunto de estos elementos, es decir, como corolario de la relación de fuerzas sociales.

Atravesado entonces por un conjunto complejo de factores, el nivel y la composición del salario nos dicen en breve síntesis cómo esta la clase trabajadora. De allí su relevancia.

En términos generales podemos decir que el salario de los trabajadores del estado provincial lenta y paulatinamente ha padecido una gran transformación. Provocada primero por el recorte liso y llano (en los '90) de su nivel, desde entonces empezó a adquirir relevancia en su configuración un conjunto diverso de ítems relacionados con la productividad y con la diferenciación del plantel trabajador.

Esto quiere decir que no solo se accedía a diferencias por el hacer-laboral sino también por el lugar ocupado en la gestión estatal: áreas, sectores y oficinas fueron diferenciados por este tipo de agregados. De este modo, el monto salarial se conforma por una porción 'en blanco' a la cual se hacen aportes patronales y contribuciones a la seguridad y previsión social, cuyo peso mayor está en el tramo profesional del escalafón al que pertenece el sujeto y la antigüedad y que, en general, es un monto bastante 'devaluado'. Por otro lado, se compone de una porción en 'negro', (que en algunos sectores duplica la anterior), que se encuentra sujeta a diversos diferenciales por productividad, función, 'mayores dedicaciones', y otros ítems que se reproducen indiscriminadamente. Esta porción variable es la medida de las prebendas o los castigos a los que se somete al trabajador:

MS: “¿Entonces qué te dice esa persona? ¡No! Yo cómo voy a ir a participar de una reunión, cómo voy a participar del gremio si yo con mi jefe tengo esos arreglos y no lo puedo traicionar a mi jefe, o sea si yo voy con ustedes a participar por mi sueldo por mi estabilidad, por mis condiciones de trabajo, yo tengo que cumplir mi mayor dedicación’

Sin embargo, las particiones que se imponen entre los trabajadores y los sectores en relación al salario adoptan un cariz contradictorio en la medida que aparecen como reivindicaciones de luchas sindicales, triunfos de los acuerdos paritarios por sector que mejoran (diferenciando), los niveles salariales. Cada grupo laboral esgrime como logro el aumento de su propio ítem, el cual es puesto posteriormente como vara de comparación con otros sectores de la administración pública y que confronta a los trabajadores entre sí. Por tanto, lo que muestran los logros de diferenciales salariales no es solo la productividad de la acción colectiva, la organización y la consecución de demandas. También sacan a la luz el peso de la reciprocidad que obtiene un sector por prebendas (proveer consenso) o por posición estratégica (evidenciar conflicto), resignificando lo que ésta última categoría implica para Womack (2007). La *posición estratégica* aquí es entendida en relación con el tercer sujeto en cuestión en la cosa pública: el propio usuario-público, pues el objetivo del Estado (a diferencia del patrón privado) es mantener la gobernanza. Por ello, 'parar' la producción de los servicios más sensibles a la construcción y basamento de legitimidad/legitimación conforma el factor central del que emana el poder de estos colectivos de trabajadores. En su contrafaz, las *prebendas*, se obtienen por las rentas extraordinarias que el Estado logra a través de cargas impuestas a la población, por explotación de recursos naturales o por uso y desgaste de los bienes públicos. Los trabajadores que perciben mayores diferenciales son los que se encargan de estos tipos de recaudación y administración (en nuestro caso): cargas impositivas de diferente índole, rentas del estado por explotación de recursos y barreras-fronteras fitosanitarias, es decir que sus mayores

salarios (administrados con el objeto de diferenciar), son expresión de las 'áreas' de mayor productividad del Estado en su conjunto.

Por tanto, a la hora de pesar los éxitos salariales de los trabajadores del Estado debemos ponderar que los mismos denotan tanto la capacidad de organización, movilización, cohesión y lucha del grupo específico de trabajadores que los consiguen, como también la legitimidad social de sus reclamos (como en el caso de la salud y educación) y, finalmente su pertenencia al 'sector estratégico' en el cual se desempeñan. Cada aumento por sector es al mismo tiempo la medida de la desvalorización de aquel que no consigue sumar ítems o mejorar su escala salarial; conforma la vara para medir lo que 'otros' no logran/logran (como remontar el desmembramiento de su colectivo, trastocar el individualismo, organizarse, o romper el vínculo de 'reciprocidad') o muestra la capacidad de involucrar solidaridades extensas con la población de modo tal de poner en jaque una porción de gobernabilidad o su legitimidad.

En definitiva, el salario se torna el gran dispositivo *de control* (Agambem, 2011) y *resistencia* (Braverman, 2007) que permite establecer el campo de relaciones de fuerzas no solo con respecto a la patronal sino entre grupos de trabajadores, entre rangos de productividad social (en el incremento de la demanda de los que usan lo público), entre valores de la fuerza de trabajo, entre necesidades de reproducción y niveles de combatividad.

### *Reflexiones finales*

La devaluación de lo público llevó a la desacreditación paulatina y sin pausa del hacer de los trabajadores estatales. Junto al deterioro de los servicios que prestan, su actividad se vio jaqueada por el mercado y por la misma gestión gubernamental que bajo la superposición de tareas, vaciamiento o abandono, premia y castiga a sectores y ámbitos laborales apetecibles por el mercado y colapsados al interior de la gestión estatal. A ello se suma la forma clientelar de ingreso de los agentes que sirve como doble mecanismo disciplinador: puertas adentro del estado, promoviendo a perpetuidad las lealtades con los padrinos que facilitaron la incorporación del agente; hacia afuera, menoscabando la labor de los que llevan a cabo los servicios públicos por 'descrédito', deslegitimando su labor pública. Al deterioro de estos dos pilares que hacen a las condiciones de trabajo (el tipo de relación laboral y el control del proceso de trabajo) se le suma las transformaciones constatadas en la composición del salario: en la última década la mayor porción del mismo se supeditó a criterios variables relacionados con la productividad de los trabajadores o la rentabilidad de áreas y recursos del estado. Debido a ello, y más allá de la consecución de acuerdos colectivos, el salario paulatinamente se ha ido 'individualizando' para quedar sujeto a lógicas abusivas de premios y castigos. Al mismo tiempo ha

servido como elemento diferenciador y segmentador de los intereses del colectivo laboral en cada protesta y ciclo de demandas en las que tomaron parte<sup>5</sup>.

En este marco, las medidas del actual gobierno arrecian en las precarizaciones preexistentes de la cuestión laboral y refuerzan la vulnerabilidad de sus empleados. Los primeros en sufrirlas han sido los planteles de trabajadores que no lograron su pase a planta oportunamente o los que vieron caer sus contratos a término, seguidos por los que, incorporados a la planta permanente, dependían del beneplácito de las jefaturas para lograr un nivel salarial adecuado o mayores dedicaciones, para finalmente comprender al conjunto de los estatales a partir del 'sinceramiento' de la diferenciación salarial.

En resumidas cuentas, lo que hoy se aprecia es un proceso de larga duración que, junto a la reforma y reconfiguración del estado, devaluó el producto del hacer de los trabajadores estatales (los servicios), consolidó el modo clientelar de reclutamiento laboral y utilizó al salario como vara de diferenciación al interior del colectivo laboral. Bajo estas connotaciones, desde el año 2005 los trabajadores del estado fueron los protagonistas mayoritarios de los ciclos de protesta con el logro de una importante renovación de las bases en sus representaciones sindicales. Sin embargo, la consolidación del proceso solo se verá en el período presente, cuando frente a las demandas y exigencias de los trabajadores del estado se pongan en funcionamiento el conjunto de los mecanismos disciplinarios que ya han sido 'legitimados'.

### *Bibliografía*

- Agambem, G (2011) Qué es un dispositivo? Sociológica, Año 26, N°73, México, pp. 249-274
- Astarita, R. (2015), Sobre salarios, desempleo e inflación, Buenos Aires. Disponible en <https://rolandoastarita.wordpress.com/2014/10/08/sobre-salario-desempleo-e-inflacion-4/>, última consulta 15 de mayo de 2016, pp. 1-7
- Censo Empleados Públicos. Gobierno de la Provincia de Mendoza. Argentina. Disponible en <http://www.trabajadorpublico.mendoza.gov.ar/images/ART/portalCenso.pdf>; última consulta 4 marzo de 2016
- Auyero, Javier, 1997, ¿Favores por votos? Estudios sobre clientelismo político contemporáneo, Losada, Buenos Aires.
- Collado, Patricia (2012) El sindicalismo en su laberinto, dilemas y conflictos de los trabajadores del Estado. En Heloísa Texeira de Sousa Martins y Patricia Collado (Comp.) Trabajo y Sindicalismo en Brasil y Argentina, Ed. HUCITEC, San Pablo.

---

<sup>5</sup> Observatorio de Conflictividad Social de la Provincia de Mendoza (2013-2014).

Collado Patricia (2011) De la crisis a la refundación sindical. El caso de la asociación trabajadores del Estado-ATE en la provincia de Mendoza Argentina. Revista RELET, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 15, N° 23-24, II Época, Venezuela, pág. 171-194.

Presupuesto 2013. Gobierno de la Provincia de Mendoza. Argentina. Disponible en <http://hacienda.mendoza.gov.ar/presupuesto-2014-tomo-1/> Última consulta 5 de mayo de 2016.

Goffman, E. (2006) Estigma. Ensayos sobre la identidad deteriorada. 10 Ed. Buenos Aires: Amorrortu.

Horkheimer, M. y Adorno, Th. (1971) Dialéctica del Iluminismo, Buenos Aires: Sur.

Observatorio de Conflictividad Social de Mendoza, Disponible en: [observatoriomendoza.com.ar](http://observatoriomendoza.com.ar); última consulta: 20 de agosto de 2015.

Vommaro, G. (2008) Diez años de ¿favores por votos? El clientelismo como concepto y como etiqueta moral, En Rinesi, Vommaro y Muraca (comp.) Si este no es el pueblo. Hegemonía, populismo y democracia en Argentina, IEC-UNGS: Prov. de Buenos Aires, Argentina.

Womack J.J. (2007) Posición estratégica y fuerza obrera. Hacia una nueva historia de los movimientos obreros, México, FCE