



Consejo
TRABAJO
SOCIAL
C A B A

Consejo Profesional de Graduados en Servicio Social o Trabajo Social
de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Secretaría de Asuntos Profesionales.

consejo@trabajo-social.org.ar

La precariedad en nuestras vidas.

Condiciones de trabajo en la contemporaneidad del Trabajo Social¹.

1- Introducción

Viene desarrollándose dentro del colectivo de trabajadoras/es sociales una tendencia a analizar cómo las condiciones de trabajo inciden en la intervención profesional². Más allá de pensar y profundizar sobre áreas temáticas y las tendencias teóricas que atraviesan a determinados campos de intervención, o profundizar en aspectos técnico operativos de la disciplina, creemos que revisar nuestras posiciones profesionales desde la perspectiva de asalariadas/os nos permite tomar conciencia sobre un eje central que incide en nuestro hacer profesional, como son las condiciones laborales.

¹ La siguiente producción fue realizada por la Secretaría de Asuntos Profesionales del Consejo Profesional de Trabajo Social de la CABA en el marco del “Encuentro Latinoamericano y Congreso Nacional de Trabajo Social” de Tandil, en Noviembre de 2015. Las expositoras del trabajo fueron Natalia Castrogiovanni, Evelina Simonotto y Gloria Viedma.

² Esta premisa se basa en antecedentes investigativos como la tesis de maestría de la Mg. Fiorella Cademartori “Procesos de trabajo de los trabajadores sociales en la Argentina contemporánea: mediaciones y determinaciones en la intervención profesional”, otra de sus producciones como “Organización del trabajo, formación profesional y pluriempleo en trabajadores sociales de Pcia. de Bs. As.” basada en la Encuesta Condiciones de Trabajo y Ejercicio Profesional de los Trabajadores Sociales impulsada por el Colegio Profesional de Asistentes Sociales o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires. Otra investigación consultada fue la compilación a cargo de la Dra. María Virginia Siede “Trabajo Social y mundo del trabajo: Reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención Instituto de Capacitación y Estudios Profesionales”.

Este trabajo se constituye como un aporte al proceso que se viene desarrollando dentro del colectivo profesional en el análisis, problematización y cuestionamiento de las condiciones de trabajo en clave de lo antedicho. En este sentido, desde el Consejo Profesional de la CABA se viene trabajando dicho atravesamiento como un eje fundamental del proyecto profesional que representa la actual gestión de la Roja "Proyecto Colectivo". En términos de producciones conceptuales, este artículo se constituye en una segunda parte, que complejiza e intenta proponer nuevos debates en torno a la precarización laboral. Tanto el anterior³, como el presente, centran su análisis en el estudio realizado por nuestra institución en torno a condiciones de trabajo, realizando una encuesta de muestra representativa de matriculadas/os activas/os.

La secretaría de Asuntos Profesionales y Gremiales trabaja dando cuenta de la intrínseca relación que existe entre las incumbencias profesionales y las condiciones de trabajo. En este sentido, sostiene un espacio para las/os matriculadas/os para la consulta y organización de reclamos que atraviesan sus prácticas, que incluye el asesoramiento jurídico, y por otro lado, participa activamente acompañando conflictos y procesos organizativos que dan cuenta de esta tensión. A modo de ejemplos, se ha acompañado reclamos respecto del actual desmembramiento del PAMI, la precarización laboral del programa "Primeros

Años" del MDSN, el avasallamiento de la política pública en salud del GCBA, la discriminación laboral de los/as compañeros/as que se desempeñan en el Ministerio de la Salud del mismo GCBA, en el área de la elaboración del CUD (Certificado Único de Discapacidad), etc. Todos estos conflictos reflejan la necesidad de avanzar en procesos organizativos multisectoriales en los espacios donde los/as trabajadores/as sociales se desempeñan, en tanto trabajadores/as, profesionalmente. Nos referimos concretamente a articulaciones y coordinaciones efectivas entre diversos actores como gremios, consejos profesionales, delegadas/os de base tanto del mismo sector de trabajo como la interacción entre trabajadoras/es de diversas áreas que se encuentran atravesando similares problemáticas laborales. En nuestro país también existen experiencias multisectoriales donde intervienen de conjunto tanto estudiantes, como trabajadoras/es de distintas ramas, trabajadoras/es desocupadas/os, organizaciones políticas y sociales que delinean acciones y planes de lucha en función de dar respuesta integral a los problemas de la sociedad y no ya sólo a conflictos particulares. Una experiencia importantísima para afrontar la crisis del 2001 por ejemplo, fue la de la *Asamblea Nacional de Trabajadores/as* (ANT). Actualmente, se encuentra en funcionamiento la *Multisectorial del Chaco* con gran protagonismo en dicha provincia.

En el actual escenario, se sostiene un mercado de trabajo precarizado, así como políticas públicas que amplían sus niveles de fragmentación y sectorialidad, con características francamente empobrecidas.

³ <http://www.trabajo-social.org.ar/images/stories/Ponencia%20Jun%C3%ADn%20-%20Asuntos%20Profesionales.pdf>

Para el Trabajo Social, esto redundaría en un mismo conflicto: contextos y medios de trabajo (políticas sociales) precarios, en condiciones laborales del mismo tipo. De aquí que se explican las apelaciones constantes del colectivo en los diversos reclamos, de políticas públicas dotadas de mayor calidad e integralidad con presupuesto acorde a las necesidades. A los efectos de participar activamente en las respuestas del colectivo profesional ante este contexto, es que es la obligación del Consejo Profesional, la defensa de las incumbencias profesionales, viables únicamente, en contextos de lucha por mejores condiciones de trabajo.

La actual presentación tiene por objeto discutir la categoría de precarización laboral, superando su conceptualización como exclusiva expresión de deficientes modalidades de contratación, e incorporando la dimensión de precarización de nuestras vidas, para pensar los actuales contextos de trabajo en los que nos desenvolvemos profesionalmente. La intención de desentrañar algunas de estas líneas de análisis, se relaciona con la posibilidad de comprender y potenciar la organización de nuestra disciplina, en tanto “clase que vive del trabajo” (Antunes; 2001).

2- Fundamentación

Posteriormente a la crisis del año 2001 se han elevado los índices productivos de la Argentina –y la región en general-, aunque el mundo del trabajo no se ha recompuesto en este sentido. Si bien el desempleo no constituye la principal –aunque si existente- categoría de análisis para caracterizar la exclusión laboral, es característica de nuestros tiempos, la

precariedad en inserciones endebles e inestables en el mercado de trabajo.

“Los profundos procesos que afectaron la estructura social argentina en los últimos 30 años, han acarreado un aumento de la precariedad de las condiciones de vida de numerosos hogares que impacta en todos los ámbitos de la vida cotidiana. Ante las sucesivas situaciones de crisis, estos hogares han ido implementando estrategias tendientes a mantener los niveles de consumo alcanzados con anterioridad, que en casi todos los casos sólo han logrado hacer más lenta la caída. En la actualidad, se observa que estas familias han logrado estabilizarse, pero en un contexto de mayor precariedad social y de un marcado deterioro de las condiciones de vida, que se traduce en un aumento de sus situación de vulnerabilidad social, repercutiendo en marcadas modificaciones en la estructura social de nuestro país” (Diloretto; 2009).

Existen diversos estudios que, en los contextos actuales, se encuentran reflexionando en torno a la precariedad. Sin embargo, destacamos que, a diferencia del anterior estudio que realizamos, no centraremos la categoría en la expresión de modalidades de contratación desfavorables, sino que éstas últimas se constituyen en una de las dimensiones del presente análisis. De esta manera, la precariedad no caracterizaría únicamente situaciones laborales, sino que lo que aparece como precario, hoy, es la vida misma, que se subsume al mundo del trabajo.

“El trabajo, para volverse más productivo se incorpora en el tiempo de no trabajo y así, la explotación de la mano de obra se da más allá de las fronteras del

trabajo, distribuyéndose a través de todo el tiempo y el espacio de la vida” (Barattini; 2009: 7).

Siguiendo lo anterior, la vida cotidiana es la que resulta precarizada, y no únicamente el momento del empleo propiamente dicho. Según esta visión, son nuestros cuerpos, los que corporizan la precariedad, y no únicamente nuestras modalidades de contratación (Barattini; 2009). Existen, según esta categorización, distintas dimensiones de la precariedad:

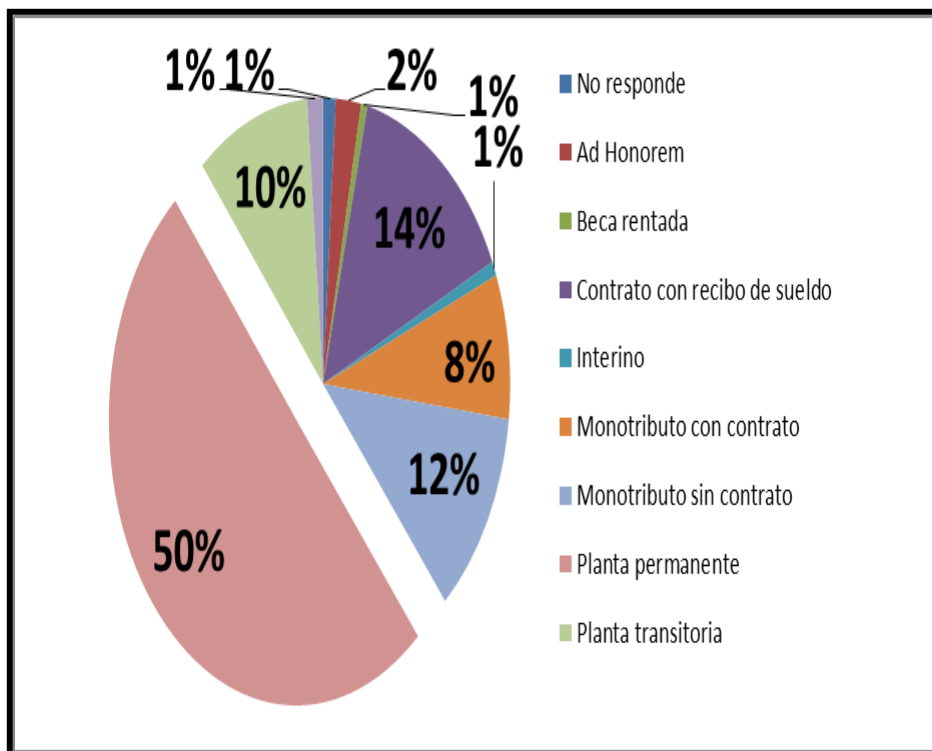
Primero, la **vulnerabilidad**, representando la continua experiencia de la flexibilidad sin ninguna forma de protección. Segundo, la **hiperactividad**, siendo el imperativo a adaptarse a la disponibilidad constante. Tercero, la **simultaneidad**, que expresa la capacidad de manejar a la vez los distintos tiempos y velocidades de múltiples actividades. Cuarto, la **recombinación**, como los entrecruzamientos entre varias redes, espacios sociales y recursos disponibles. Quinto, la **inquietud**, que expone a las personas a la sobreabundancia de comunicación, cooperación, hiperactividad e intentar sobrellevarla. Sexto, la **inestabilidad**, es decir, la continua experiencia de la movilidad a través de distintos espacios y líneas temporales. Séptimo, el **agotamiento afectivo** o la explotación emocional. Octavo, la capacidad de astucia, falsedad, persistencia, oportunismo, etc.

Siguiendo las anteriores dimensiones, nos parece importante repensar la categoría de precarización. Es

por esto que elaboramos nuevas preguntas a las que previamente nos habíamos realizado para definir el mundo de los/as trabajadores/as precarizados/os e incorporar ahora, la precariedad en contratos de trabajo considerados formales y estables.

A modo de síntesis, en el artículo “Modalidades de contratación y precarización laboral en Trabajo Social” habíamos delimitado la primera dimensión de análisis que antes citamos: la vulnerabilidad, que representa la flexibilidad y desprotección. Las principales conclusiones a las que se arribaron fueron que el 50% de los/as matriculados/as ocupados/as, lo hacen en contextos de precarización laboral, mediante distintas modalidades de contratación flexibles e inestables. Asimismo, estas modalidades se encontraban fragmentadas en nueve formas de contratación, lo que genera un plus de vulnerabilidad para el colectivo profesional y su organización.

Gráfico 1. Modalidades de contratación y vulnerabilidad de los/as trabajadoras/es



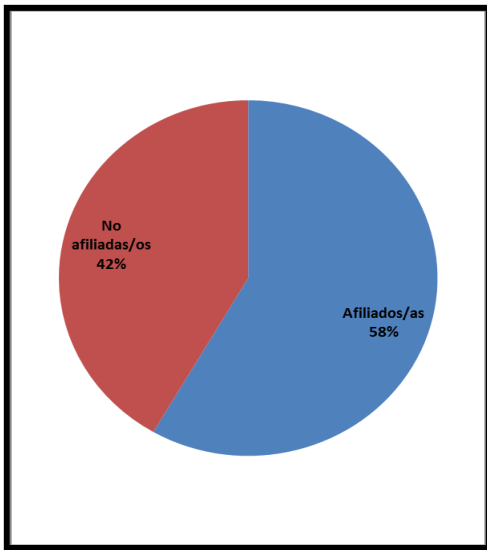
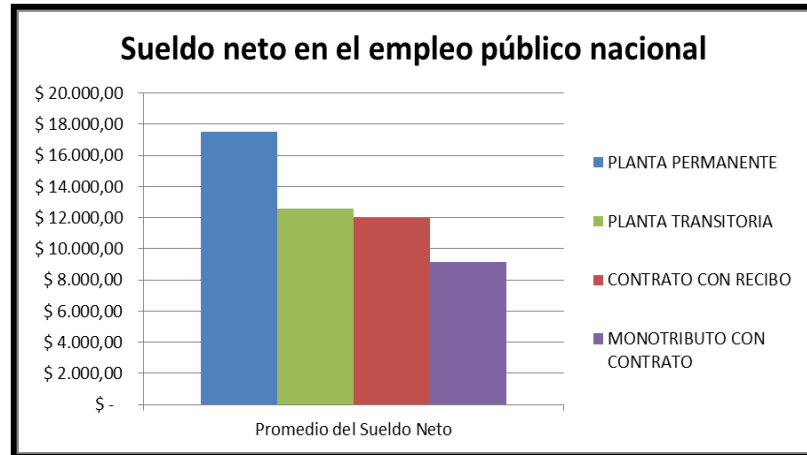
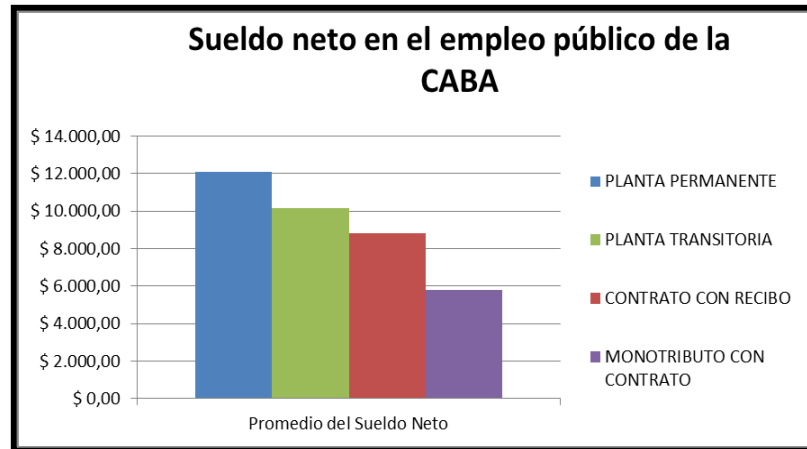


Gráfico 2. Afiliación de los/as trabajadoras/es

Esta última, es una realidad para el 58% de los/as encuestados/as, así como la participación gremial en estas instancias, decrece. Es en este sentido, en que se destaca la desprotección ante la precarización. A esta, se le suma la misma condición de desempleo, en la que se encuentra el 14% de la muestra. En relación a derechos laborales y salario, es de destacar, que los/as trabajadores/as encuestados/as que realizan sus prácticas profesionales en el marco de la precarización, cuentan con menor cantidad y calidad de derechos laborales, así como un salario 50% menor que los/as trabajadores/as con modalidades estables y formales. Por último, se destacó que el 71% de la muestra se encontraba trabajando en alguna instancia estatal, y el 60% de los/as mismos/as lo hacían para el Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, y la Nación. Es en este sentido que podemos afirmar que aquellos organismos, representan los mayores empleadores precarizadores.

Gráfico 3. Salarios y modalidad de contratación en los/as trabajadoras/es del empleo público de la CABA y Nación.



A pesar de que encontramos en esta dimensión de vulnerabilidad la categoría más tradicional de precarización en términos de modalidades de contratación, se sostiene que no se agota en dicha caracterización. Es importante destacar que la apelación a la desprotección como característica de nuestros espacios de trabajo, exceden las modalidades inestables y precarias. Esto es: las instituciones en las que trabajamos exponen a los/as trabajadoras/es a situaciones de enorme desprotección, desproveyéndonos de insumos, recursos, políticas públicas acordes a las necesidades planteadas por la población,

responsabilidades adecuadas a la tarea, entre otras. Es decir que, lo único que se encuentra garantizando las modalidades de contratación de “planta permanente” es, la estabilidad laboral, salarios más altos que aquellos de modalidades precarias, y reconocimiento de derechos básicos de los/as trabajadores/as. Sin embargo, no es de la precariedad en términos integrales de lo que “protege” dicha modalidad.

Ahora bien, las dimensiones restantes que se han desarrollado nos permiten complejizar la categoría de precariedad. Debido a esto, hemos elaborado nuevos interrogantes a los datos obtenidos a partir de la realización de las encuestas.

a. ¿Cómo se caracteriza la tendencia hacia la fusión del mundo del trabajo y la vida cotidiana en los/as trabajadoras/es sociales matriculadas/os en la CABA? ¿Cuánto trabajan, qué hacen y en qué contextos?

b. ¿Qué percepción tienen respecto de su proceso de trabajo?

3 – Análisis de los datos obtenidos

La precariedad de nuestras vidas: trabajo y vida cotidiana.

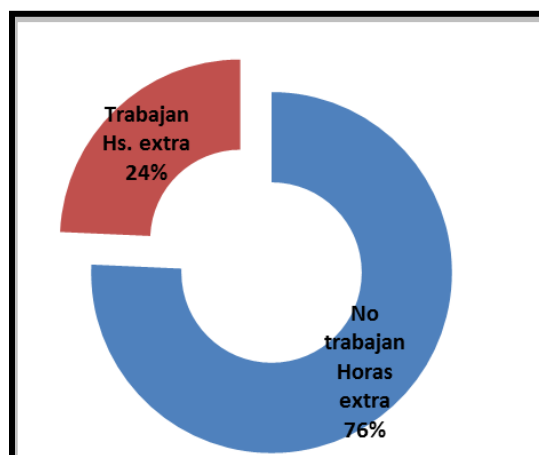
En relación al primer interrogante, se destaca que nos referimos a la fusión del mundo del trabajo y la vida cotidiana a la experiencia de acoplamiento entre el tiempo de trabajo propiamente dicho, generalmente marcado por las horas de trabajo por las que se remunera la tarea, y el *tiempo de no trabajo*. Las tecnologías de disciplinamiento hacia los/as trabajadores/as son variadas: el uso de telefonía de forma permanente, el uso de sistemas informáticos en el hogar o

dispositivos móviles, la permanencia en la institución por fuera del horario laboral ante tareas que asumen variadas formas de “destajo”.

Las anteriores experiencias de precariedad, se relacionan con las dimensiones de *simultaneidad, recombinación e inestabilidad* antes definidas. Es decir, sostenemos que en la actualidad, los/as colegas son incitados/as permanentemente a realizar su intervención profesional con una alta disposición al manejo de distintos tiempos, velocidades, espacios, y la constante movilidad y dinamismo de estas categorías.

A modo de ejemplo, el 25% de la muestra seleccionada realiza horas extras. Se registraron trabajadoras/es que, respondiendo afirmativamente a la pregunta respecto de la realización de las mismas, las dimensionaron en un promedio de 6,7 horas semanales extras, siendo el máximo valor alcanzado 24 horas semanales extras. No se ha constatado que dicha característica sea propia de una modalidad de contratación desfavorable, sino que se presenta en la misma magnitud en modalidades de contratación precarias, así como en estables y seguras.

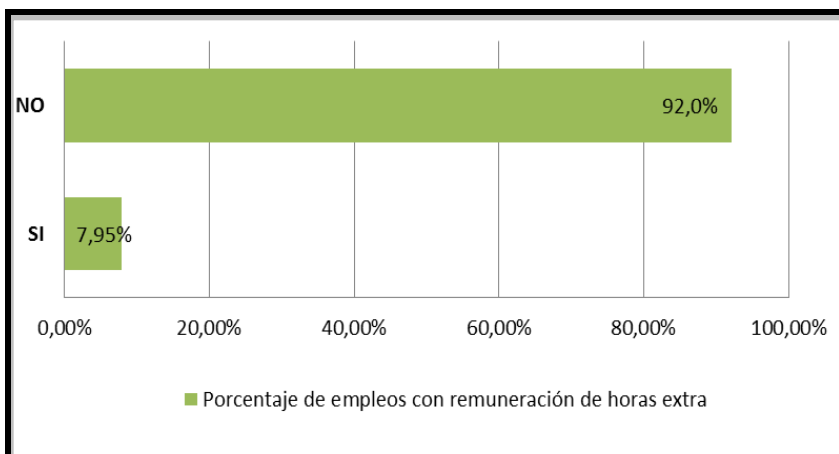
Gráfico 4: Trabajo excedente: jornada laboral y realización de horas extras.



En la encuesta realizada, se registró un promedio de horas de trabajo semanales de 36,7 horas, siendo 83 el máximo valor registrado, y 6 el mínimo. El promedio de horas de trabajo diario corresponde, entonces, con 7,3 horas. De esta manera, en promedio, las/os trabajadoras/os que realizan horas extras, realizan casi una jornada diaria más de trabajo en la semana.

Es importante destacar que se contextualiza la anterior forma de abordar y realizar la tarea que compete a los/as profesionales en las instituciones contratantes como precarización, y no como una estrategia de acceso a mejores salarios. De aquel porcentaje de colegas que realizan horas extras, al 92% del mismo, no les pagan esta extensión de la jornada. Sólo el 8% afirma que las mismas son remuneradas.

Gráfico 5: Porcentaje de empleos con remuneración de horas extra



Ahora bien, en la actualidad, los/as profesionales somos permanentemente incitados a “invertir en la propia vida” a partir de una innumerable cantidad de espacios y formas de capacitación continua. ¿Es esto una necesidad personal o institucional? La capacitación profesional,

¿impacta en nuestros procesos de trabajo? ¿Es esto beneficioso para nuestras vidas de forma personal o para nuestros equipos de trabajo, usuarios/as e instituciones? La encuesta realizada reveló que el 40% no cuenta con espacios de capacitación (de cualquier tipo) garantizados en el marco del trabajo, así como el restante 60% cuenta con ellos en variadas formas (posibilidad de asistir a encuentros, cursos, bibliografía especializada, grupos de estudio, y hasta formaciones de posgrado). A pesar de que el mismo dato informa una situación de precariedad para una gran cantidad de matriculadas/os, esto se acopla con un 75% de la muestra, que efectivamente utiliza al menos uno de los medios de capacitación por los que se preguntó en la encuesta “por cuenta propia”. Esto refiere, en principio, a una necesidad sentida por el colectivo profesional, que debe ser satisfecha de modo personal. Asimismo, afirmamos la posibilidad de que este proceso no sea necesariamente percibido como una forma de precarización y fusión de las necesidades del proceso de trabajo en nuestra vida cotidiana, sino como una construcción personal y responsabilidad de la propia persona. En este sentido se afirma la necesidad de los Colegios y Consejos Profesionales de insertarse como espacios de organización del colectivo profesional en la impugnación de la capacitación como responsabilidad individual, sino espacio de encuentro colectivo.

Siguiendo la anterior caracterización, nos preguntamos entonces, ¿cuánto trabajamos? A pesar de encontrar una muestra signada por una gran cantidad de profesionales en la que el pluriempleo caracteriza sus inserciones laborales, parece

que aquella *hiperactividad, simultaneidad* de actividades, *recombinación* de espacios, redes y recursos, sumado a la *inestabilidad* en la movilidad requerida entre espacios de trabajo y tareas, no se agota en el análisis de los empleos y horas de trabajo, sino también en las actividades que las/os matriculados/as deben desarrollar por fuera de este recorte, que parece hoy ser más “artificial” que efectivo. Parece caracterizar de forma más integral nuestros procesos de trabajo, el análisis de las 24 horas diarias en los 7 días de la semana.

Cabe destacar que en la actualidad la necesidad de capacitación constante no sólo es “percibida” como beneficiosa, sino que además aquello se refuerza y profundiza en muchos campos de inserción, en los que la necesidad de “acreditación”, burocratizada por cierto, es requerida para el sostenimiento del puesto de trabajo, así como para el acceso a otros que redunden en diversas formas de mejoramiento de la calidad de vida de las personas (mejores salarios, puestos de mayor jerarquía, prestigio, etc.). En este sentido resulta una necesidad y preocupación analizar en términos de contenidos y calidad la capacitación a la que accedemos como colectivo profesional, y la conflictiva relación existente entre estos espacios y la práctica propiamente dicha.

Qué hacemos y en qué contextos se desarrolla nuestra tarea.

Sostenemos la premisa de trabajo con la que Marilda lamamoto afirma la caracterización de nuestra profesión, como *ejecutora terminal de políticas sociales* (lamamoto, M; 2003) Respecto de las tareas que mayoritariamente realiza nuestro

colectivo profesional, se destacan, entre 17 categorías posibles, tres de ellas: la asistencia directa (21,4%), los asesoramientos y derivaciones (16%), y la elaboración de informes sociales (13,2%). Con menor porcentaje, encontramos la realización de entrevistas individuales y grupales (7,6%) y domiciliarias (4,7%), lo que podría agruparse en un 12,3%. En esta línea de actividades, encontramos otras asistenciales como: gestión de recursos (6,1%), coordinación grupal (1,9%), Registro de actuaciones y respuestas a expedientes (1,5%).

Se destaca que la pregunta realizada sobre las actividades que se desarrollan en los espacios de trabajo solicitó informar las tres actividades más realizadas, a partir de opciones pre-establecidas, pudiendo incorporar “otras” no tenidas en cuenta. Se destaca que la planificación de proyectos, diseño de instrumentos, evaluación y monitoreo (actividades menos centradas en la ejecución terminal de políticas sociales) suma, entre las cuatro categorías, un 18%. Mientras tanto, encontramos un 7,7% de actividades en el marco de la capacitación, investigación y supervisión, lo que podría no necesariamente incluirse en una caracterización clara del componente asistencial de nuestra tarea profesional. Por último, entonces, encontramos en las tareas que suponen la caracterización de Marilda lamamoto respecto de la ejecución terminal de políticas sociales, el 72,5 % de las actividades relevadas como prioritarias. El restante porcentaje (1.5%) corresponde a la categoría “otras”.



Gráfico 6: Actividades.

Sin embargo, y reconociendo la posición que generalmente ocupamos como “desfavorable” en términos de subordinación y dificultad para sostener nuestra relativa autonomía profesional, encontramos que el 32% de las/os matriculados/as sostienen que realizan tareas por fuera de las incumbencias profesionales. Se destaca que esto no necesariamente es un dato de la realidad, sino aquello que cada uno/a reflexiona como incumbencia propia o no correspondiente con el proceso de trabajo de la disciplina, por cierto normado por nuestras leyes de ejercicio profesional, pero profundamente tensionada en cada espacio de trabajo, y sus formas de canalizar la resolución de las

tareas que son necesarias, o percibidas como tales.

Respecto de las tareas por fuera de las incumbencias profesionales, de destaca como principal caracterización de la misma, la realización de “tareas administrativas”. Asimismo se informaron tareas de limpieza, higiene, acondicionamiento de diversos espacios, y recursos a entregar, hasta la realización de tareas político partidarias y organización de eventos de esta índole. Por otro lado, se impone la “subordinación” a otras disciplinas, en la realización de tareas “para abogados/as”, “para médicos/as”, que podríamos rastrear al origen de nuestra disciplina. Sobre esta dificultad de efectivizar una autonomía relativa que permita un adecuado desarrollo de nuestra intervención profesional, destacamos que en el 63,3% de los casos, quien “solicita” la realización de estas tareas responde a personal de “mayor jerarquía” (jefes/as, directoras/es, supervisores/as, etc.), mientras que en el restante 36,6% lo hacen “pares” en los equipos de trabajo (otros/as trabajadores/as –se destaca aquí una paridad formal únicamente-) o bien se destaca la respuesta de “sí mismo/a” (debido a necesidades de los/as usuarios/as, las instituciones, “la situación”, etc.).

La anterior triada mencionada (personal de mayor jerarquía – “pares” – “sí mismo”) en el marco de la percepción de realización de tareas por fuera de las incumbencias profesionales, a las que se le acoplan diversas formas de precariedad mencionadas (las horas extras no remuneradas para satisfacer la demanda de trabajo, la “inversión” en sí mismo, para satisfacer las demandas para el desarrollo

profesional, las mismas formas de precariedad en las modalidades de contratación, y la existencia y/o posibilidad de sub-empleo o desempleo efectivo), podemos vincularlo con la dimensión definida como “**agotamiento afectivo**”, es decir, de explotación emocional en la que se encuentra inmersa nuestra profesión. Aquella triada mencionada, denota no únicamente una diversidad de actores que median las formas y actividades que desarrollamos en nuestra tarea profesional, sino además, los intereses y necesidades contrapuestos que, en general, estos actores imprimen como direccionalidad hacia el Trabajo Social. Sobre esto, se destacan las legitimidades funcionales y sociales que Cazzaniga caracteriza para reflexionar en torno a la naturaleza del Servicio Social. Las anteriores demandas que legitiman a la disciplina se presentan, entonces, contradictoriamente, en tanto responden a distintos intereses: por un lado, la legitimidad funcional, que proviene de las demandas del empleador (el Estado) en tanto necesidades de la clase hegemónica, y por otro lado, la legitimidad social, proveniente de las demandas de la población destinataria de las políticas sociales, o para quien el Trabajo Social desarrolla la intervención profesional (Cazzaniga, 2012: 4)

Ligado a la subordinación, en el marco de la naturaleza contradictoria de nuestra intervención, relacionamos a modo de hipótesis la masiva respuesta ante tareas por fuera de las incumbencias profesionales ligada a las tareas administrativas con la burocratización y asistencialización de la intervención del Trabajo Social, en la actualidad de las políticas sociales, en las que predomina, en la existencia de estos

dispositivos de intervención mayoritariamente estatal, una tendencia al componente focalizado (Montaño; 2003).

Sumado a lo anterior, nos interrogamos respecto del dónde y con qué ejecutamos terminalmente políticas sociales. Es decir, nos preguntamos por los recursos y espacios de trabajo con los que contamos para satisfacer las principales tareas que el colectivo desarrolla.

Gráfico 7: Percepción del espacio de trabajo

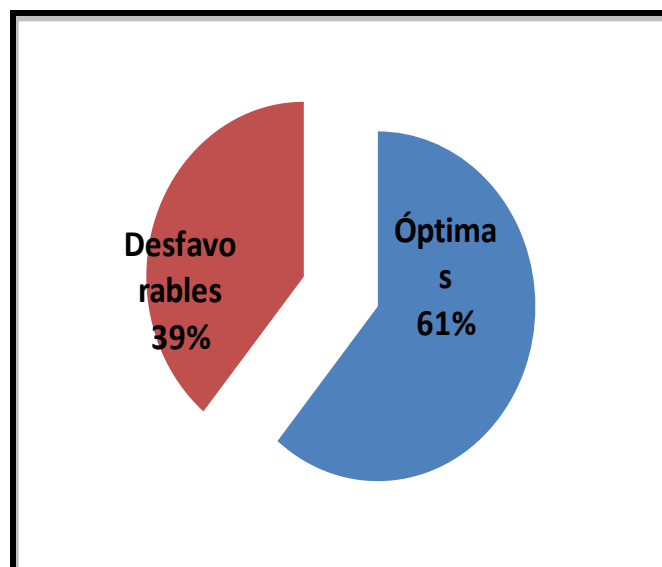
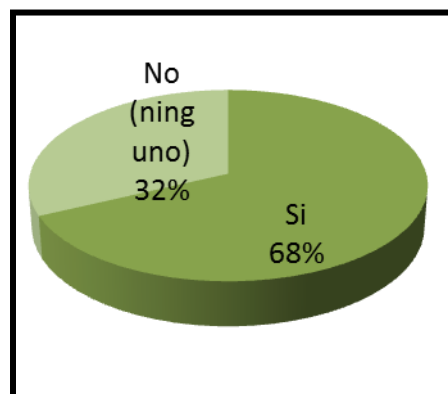


Gráfico 8: Cuentan con 2 o 3 problemas: hacinamiento, ruidos, falta de luz, ventilación y/o falta de privacidad



Sobre lo anterior, si bien el 61% de los TS percibe sus espacios de trabajo como óptimos⁴, sería esperable que el 68% de los espacios de trabajo donde estas mismas/os profesionales se desempeñan, cuenten con entre 2 y 3 problemas en los mismos, como ser: el hacinamiento, ruidos, falta de luz, ventilación y falta de privacidad. De hecho, a pesar de aquel 61% de TS que percibe aquellos “buenos” espacios de trabajo, las mismas percepciones revelan que sólo el 32% de los espacios de trabajo no cuentan con ninguno de los problemas antedichos.

Asimismo, si bien el 43,8% percibe suficientes los recursos⁵ con los que cuenta en su lugar de trabajo, así como el 61% los considera de buena calidad⁶, el 77% no cuenta con alguno de los recursos por los cuales se ha preguntado: pc, movilidad, impresora, escritorio, telefonía, internet,

⁴ Este porcentaje responde a la suma de un 31% que considera “buenas” las condiciones en el espacio de trabajo, seguido por un 24% que las considera “muy buenas” y un 6,6% que las considera “excelentes”. El restante 39% se encuentra constituido por un 18,4% que las considera “regulares”, un 9,3% que las considera “malas” y un 9,3% que las considera “muy malas”.

⁵ Este porcentaje se encuentra complementado por un 28,3% que considera la cantidad de los recursos como “medianamente suficientes” y un 27,8% que los considera “insuficientes”, destacándose aquí más de un cincuenta por ciento que percibe cierta conflictividad en torno a los recursos con los que cuenta.

⁶ Este porcentaje se encuentra complementado por un 28,5% que considera la calidad los recursos como “regulares” y un 10% que los considera “malos”.

librería, artículos de limpieza. De aquel 77%, en promedio, los trabajos en los que las/os TS se desempeñan, no cuentan con al menos tres de dichos insumos. Sólo un 23% refiere contar con todos los insumos antedichos.

Gráfico 9: Cantidad de recursos

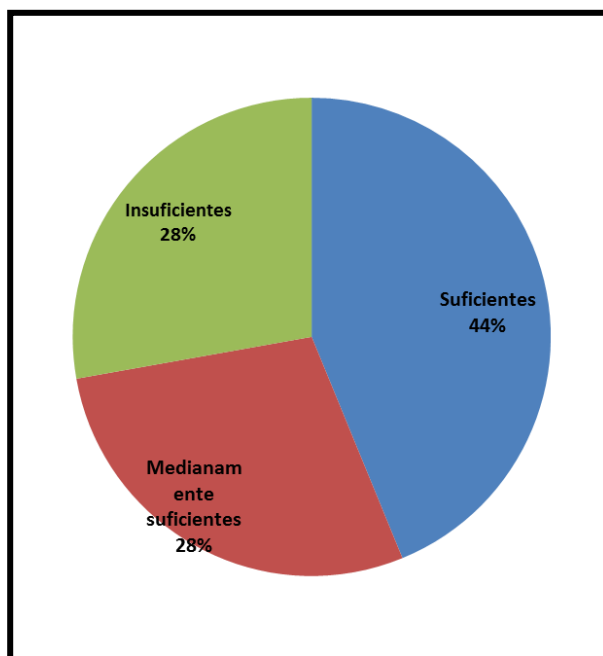
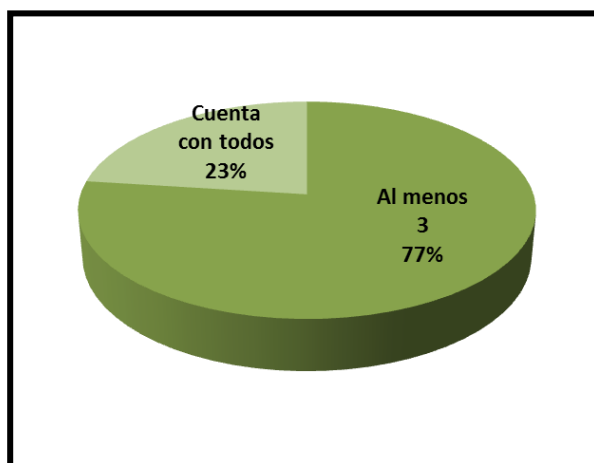


Gráfico 10: No cuenta con los insumos: pc, movilidad, impresora, escritorio, telefonía, internet, librería, artículos de limpieza



Como síntesis, apelamos nuevamente a las dimensiones antedichas de la precariedad en términos amplios: entendemos que esta distancia entre las mismas respuestas de las/os matriculados/as puede vincularse con aquella necesidad a la adaptabilidad y disponibilidad para la tarea de forma constante, denominada como “hiperactividad”, así como al imperativo de “lograr sobrellevar” aquella multiplicidad de actividades y tareas.

4. Conclusiones

En el desarrollo del trabajo intentamos reflexionar en torno a la categoría de precarización laboral, ya no desde su mera equivalencia con las desfavorables modalidades de contratación sino dando cuenta de las dimensiones que podrían componerla a partir de la vivencia de los/as trabajadores/as que en la actualidad se encuentran insertas/os en el mercado de trabajo. De esta manera, las condiciones de trabajo no son un *a priori* estable y continuo hasta tanto se modifique la estructura de ciertas contrataciones, sino que aparece como una experiencia de padecimiento a lo largo de la vida de las personas, intensificando así la explotación en diversos momentos y formas que asume *la vida para el trabajo*.

Debido a lo anterior, el análisis se centró en la sistematización y relación de distintos datos recabados a partir de la encuesta realizada: como síntesis inicial, se retomó la relación tradicional entre precarización y modalidades de contratación. En segundo lugar, se relacionó el tiempo de

trabajo con la realización de horas extras, a lo que se sumó la efectiva prolongación de la jornada laboral a partir de la realización de otras actividades (como la capacitación), que no son percibidas, al menos inicialmente, como dicha extensión de la jornada. En tercer lugar, se analizaron los contextos de intervención profesional: los medios y espacios de trabajo en tanto cantidad como calidad. En este punto, se pudieron contrastar percepciones en torno a la valorización de los mismos y descripciones que se consideraron, al menos, problemáticas con las primeras.

En consonancia con lo antedicho retomamos las dimensiones que se destacaron en torno a la categoría de precariedad: *vulnerabilidad, hiperactividad, simultaneidad, recombinación, inestabilidad, inquietud* y *agotamiento afectivo* como caracterizaciones que dan cuenta necesariamente de un proceso inagotable e inseparable en fragmentos estancos. Da cuenta de una experiencia de padecimiento continuo, del que los/as trabajadoras/es no pueden transitar sin encontrar el impacto de los daños que el mercado laboral produce en la contemporaneidad, y en particular, al que los/as trabajadoras/es sociales se exponen en su intervención profesional ¿Puede esto perpetuarse en el tiempo? ¿Cómo es posible “sobrellevar” la tarea? ¿Cómo podemos lograr hacer consciente cada una de las formas de precariedad en el mundo del trabajo? ¿Qué procesos de resistencia estamos llevando adelante? ¿Cómo los enunciamos y cómo podemos integrarlos?

En términos de organización, consideramos que la actual caracterización del mercado de trabajo, y la complejidad de

la precariedad como principal forma que asume la experiencia de vida en aquel, nos permite *rearmar* el escenario de conflictos y luchas en el que nos encontramos. Si, en principio, las modalidades de contratación producen enormes niveles de fragmentación en el colectivo de trabajadoras/es, la consecuente lucha por una performatividad política de la precariedad como identidad actual de nuestro quehacer profesional, posee la posibilidad de unificar procesos de organización en torno a nuestras condiciones de trabajo. Destacamos, nuevamente, que las mismas en nuestro ejercicio profesional tienen una doble importancia: primero, como la disputa constante por la calidad de vida a la que accedemos como trabajadoras/es, y segundo, porque son dimensión constitutiva de nuestros medios de trabajo, es decir, las políticas sociales que se constituyen como “respuestas” a las necesidades de la misma clase de la que formamos parte.

Destacamos que el primer potencial que posee este debate es el de la performatividad política. Esto es así debido a que entendemos que la primera disputa en la que nos tenemos que encontrar insertos es por la *enunciación* como forma de resistencia. Es por la forma en que si quiera pensamos y, consecuentemente, nombramos, nuestras condiciones de trabajo. Aclaramos, va de suyo, que la lucha por el acceso a mejores formas de contratación constituye un elemento esencial y crítico para cada una/o de los/as profesionales. Sin embargo, también consideramos que, aún en la precariedad de la contratación, existen innumerables precarizaciones que aún no están siendo nombradas con suficiente fuerza, al igual que

sucede ante la presencia de modalidades de contratación formales y estables. En estas últimas, parece destacarse aún con mayor fuerza cierta tendencia hacia la naturalización en la que dichos “contratos” se desenvuelven: en sus contextos, medios, subordinaciones, etc.

Retomamos finalmente la naturalización de nuestras condiciones de trabajo. A modo de prematura hipótesis, es posible afirmar que la aceptación y/o percepción de inmutabilidad de los espacios y medios de trabajo precarios y deteriorados, puede vincularse con una idea de “lo público” y “lo estatal” que caracteriza las instituciones donde desarrollamos nuestra intervención. La concepción de estos espacios como *naturalmente* insuficientes, estructuralmente violadores de derechos, así como en última instancia, canalizadores de demandas irresolubles por otros medios (el excluyente mercado de trabajo, por ejemplo), les permite sobrevivir y reproducirse, aún a pesar de la producción de enormes padecimientos para sus propias/os trabajadoras/es. Sin embargo, la lógica se invierte para lograr mejores condiciones de vida para toda la clase trabajadora: la concientización sobre nuestro padecimiento, la lucha para revertirlo y las diversas formas de desnudar la violencia en la *insatisfacción* de las demandas en las instituciones donde se materializan las políticas sociales, puede constituirse en una puerta de entrada a la integración de nuestro colectivo como trabajadoras/es, al servicio de la misma clase.

Bibliografía

- Antunes, Ricardo (2003); “¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo”. Ediciones Herramienta.
- Diloretto, María Graciela (2009); “Algunas consideraciones sobre la actual estructura social argentina. Pobreza y precarización de condiciones de vida en la nueva configuración social”. Revista Cátedra Paralela N°6.
- Barattini, Mariana (2009); “El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización?”; Polis Revista Latinoamericana N° 24; Publicado el 28 abril 2012, consultado el 09 noviembre 2015. URL : <http://polis.revues.org/1071> ; DOI : 10.4000/polis.1071
- lamamoto, Marilda (2003); “El Servicio Social en la contemporaneidad”; Cortéz Editora; San Pablo.
- Cazzaniga, Susana (2012); “El concepto de Legitimidad”; Entre Ríos, FTS UNER; Documento digital.
- Montaña, Carlos (2003); “De las lógicas del Estado a las lógicas de la sociedad civil y del mercado: crítica al ‘tercer sector’ y el nuevo trato a la ‘cuestión social’”; en Borgianni y otros/as; “Servicio Social Crítico”; Cortéz Editora; San Pablo.