



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

Modalidades de contratación y precarización laboral en Trabajo Social.

1- Introducción

Viene desarrollándose dentro del colectivo profesional una tendencia a analizar cómo las “condiciones del Trabajo” inciden en la intervención profesional. 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 asalariadxs nos permite tomar conciencia sobre un eje central que hace a nuestro hacer profesional como son las condiciones laborales en que la práctica profesional se inscribe.

En este sentido la actual gestión considera que la Secretaría de Asuntos Profesionales y Gremiales sea un espacio que pueda operar en dos sentidos: primero, para que las/os matriculadas/os puedan plantear las dificultades que atraviesan sus prácticas, y segundo, para que el Consejo pueda salir a diferentes

ámbitos laborales donde participen trabajadores/as sociales, con los objetivos de conocer y acompañar las necesidades de los/as matriculados/as, ya sea formuladas en forma individual o grupal, a través de las formas organizativas que estos/as mismos/as se den. Como Consejo tenemos la obligación de defender el pleno ejercicio de las competencias profesionales, y tomar posicionamiento y accionar ante el avasallamiento de los derechos de las/os matriculados/as.

Bregamos entonces por promover un análisis, discusión y defensa de las condiciones laborales, en pos de garantizar mayores grados de autonomía en el ejercicio profesional, en los diferentes ámbitos de trabajo, en el marco de nuestras incumbencias.

En nuestro primer año de gestión varias fueron las acciones que se realizaron, tales como:

- Interceder ante distintas instituciones nacionales y de la Ciudad Autónoma de

Buenos Aires, en asuntos relacionados con la **jerarquización, promoción y defensa del ejercicio profesional**.

- Brindar un **espacio de atención** a las/os profesionales, para el tratamiento de problemáticas relacionadas con el ejercicio profesional, siendo las más recurrentes **maltrato y violencia laboral, precarización, reclamos salariales, no respeto de las incumbencias profesionales y búsquedas de trabajo**. La atención se dio tanto individual como colectivamente, acompañando procesos de lucha, fortaleciendo la organización y promoviendo la sindicalización.

-Se comenzó la caracterización de la situación del colectivo profesional, diseñando un **relevamiento de las condiciones de trabajo** de las/os matriculados/as de este Consejo Profesional. Para este estudio se tomó una muestra de 326 encuestas (de matriculadas/os activas/os) y se sistematizaron los datos. La muestra fue construida con el método de azar simple, en función de que el resultado tuviera una representatividad que se extendiera a nuestro universo (trabajadores/as sociales matriculados/as activas/os de la CABA). El estudio respeta el anonimato del/la entrevistado/a y se tomaron mediante entrevistas personales o telefónicas. En la actualidad nos encontramos trabajando en

el análisis de los datos recabados con diversos ejes.

2- Fundamentación

Hay una tendencia a pensar que al superarse los puntos más álgidos del desmembramiento del mundo laboral, puede hablarse de una recomposición de “la clase que vive del trabajo” (Antunes; 2003).

En ese sentido, se tiende a invisibilizar situaciones que siguen operando sobre la clase trabajadora y que condicionan fuertemente la forma de inserción y de posicionamiento del/la trabajadoras/es en la realidad social.

El presente trabajo se construye para analizar cómo siguen operando lógicas construidas desde el capital que por ser sutiles, no son tomadas como tales. Si bien se abrieron preguntas e hipótesis de trabajo, dos fueron las que escogimos para profundizar en relación al tema de la precarización:

1. *¿Cuáles son las principales modalidades de contratación de las/os Trabajadores/as Sociales (en adelante TS) en la actualidad? ¿Con qué derechos cuentan? ¿Cuáles son sus salarios promedio?*
2. *¿Cuáles son los ámbitos de desempeño profesional donde hallamos mayores índices de*

precarización? Sobre la caracterización de la última situación, ¿Quiénes son los organismos empleadores y cuáles son las áreas de trabajo?

Para señalar como comprendemos los ejes vertebrales de nuestro trabajo consideramos necesario señalar que *“La precariedad laboral abarca distintas dimensiones: la inexistencia de contrato laboral; la firma de contrato por tiempo determinado; la ausencia de aportes a la seguridad social y de otros componentes remunerativos por ley (vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares) o por convenio; la existencia de múltiples empleadores; que la prestación laboral se desarrolle fuera del domicilio del empleador; la no afiliación sindical. Estas se combinan de formas variadas (Mercante, 2013).*

Según Anton, *“las causas que explican la precariedad laboral y su persistencia son, fundamentalmente, de carácter socioeconómico y político. Reflejan un desplazamiento de la capacidad de regulación colectiva y sindical, además, de un incremento de la subordinación y dependencia de la clase trabajadora a las estrategias empresariales”.* (Arribas, 2009).

Con el fin de caracterizar algunas de las dimensiones antes mencionadas, Mercante

afirma que, al hacer referencia a las condiciones de empleo en general en la Argentina nos encontramos con:

- El **empleo no registrado** (inexistencia de contrato) está compuesto por trabajadores/as que perciben salarios hasta un 60% menor que el que cobran los/as trabajadores/as registrados/as. Sumado a eso, no reciben pagos por obra social ni jubilaciones, así como no tienen derecho a la representación sindical.

El no registro, entonces, engloba a los/as trabajadoras/es más pobres. En 2013 el porcentaje sobre el total de trabajadores en relación de dependencia era del 34,5%, piso “notoriamente alto”.

Respecto de la conformación de estos “subsuelos” de la clase trabajadora, el autor destaca que en mayor medida es conformada por los/as jóvenes (58,7% en trabajadores de 18 a 24 años. El 54,8% percibe salarios inferiores al mínimo) y por las mujeres, que presentan una mayor tasa de no registro.

- Respecto de los **empleos formales y contratos**, existe la tercerización o subcontratación como problemas en torno a la precarización. La misma consiste en el “encargo o la entrega de una determinada actividad periférica, eventual o secundaria, de una empresa principal para ser realizada de manera autónoma, por una empresa subcontratada” (Neffa, 2013). El autor informa el aumento de esta clase de

empleo. Asimismo es de destacar el beneficio empresarial del mismo: reduce costos, aumenta la flexibilidad y favorece la disciplina en el ámbito laboral. Dentro de este punto encontramos los contratos “basura” (trabajo precario pero formal), que establecen plazos determinados y que se multiplicaron en los últimos años. Es de destacar que, a pesar de no poder implementarse dichos contratos para la totalidad de la población, si se implementaron fuertemente en nuevas contrataciones (Mercante, 2013).

3- Aproximación analítica a los resultados.

A partir de la muestra tomada, se sistematizaron un total de 326 encuestas que fueron respondidas en su totalidad. Es importante destacar que la totalidad de la muestra es de 351 encuestas, aunque veinticinco de las mismas fueron excluidas de estos resultados debido a corresponder a la categoría de “no responde / no se pudo entablar comunicación”. Se suma a esto, que estas veinticinco fueron reemplazadas cada una en más de una oportunidad mediante el mismo sistema de azar que “sorteó” las matriculadas titulares a ser encuestadas.

Siguiendo con las 326 encuestas efectivamente contestadas, se realizó una primera aproximación analítica a la misma, construyendo una matriz de volcado de datos en excell, la cual permitió entablar

las primeras relaciones entre variables y datos recabados. A partir de las mismas, y siguiendo con el marco teórico antes desarrollado, se arribó a la necesidad de indagar sobre la precarización laboral.

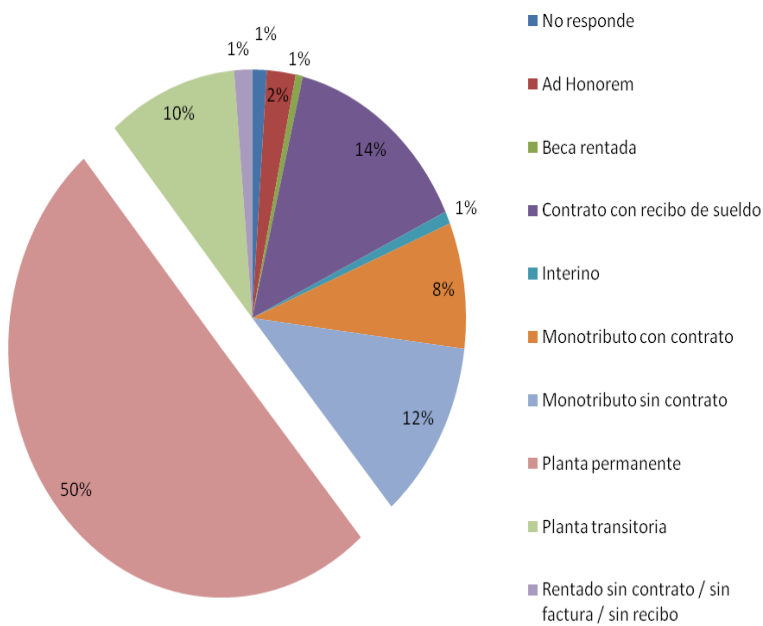
Respecto de lo anterior, se destaca que, con el fin de realizar un análisis inicial, se acotó la reflexión sobre dicha categoría a la precarización en las modalidades de contratación de las/os trabajadoras/as sociales y sus implicancias en las condiciones de trabajo, y por lo tanto, de intervención profesional. Seguido de esto, se presentarán reflexiones finales que tiendan a abrir nuevas indagaciones sobre la categoría, complejizando la aproximación a la precarización laboral de los/as colegas mediando la misma con otras variables no directamente relacionadas con las modalidades de contratación, como ser la existencia o inexistencia de espacios de capacitación.

De esta manera, se inicia la presente aproximación analítica mediante los resultados de las preguntas que guiaron la indagación de los datos obtenidos. En primer lugar, nos preguntamos por las *principales modalidades de contratación de las/os trabajadoras/as sociales en la actualidad, así como por los principales derechos laborales con los que cuentan o se*

encuentran vulnerados y sus salarios promedio.

Se presenta a continuación el gráfico correspondiente a las modalidades de contratación. Las mismas diferencian los contratos de trabajo existentes.

**Modalidades de Contratación
Precarizada y Empleo formal y estable**



Se destaca que el presente gráfico presenta la totalidad de trabajos registrados, sin diferenciar la pertenencia a la/el mismo/a trabajador/a (primero, segundo y tercer empleo).

La diferenciación entre la numeración de empleos (cantidad de empleos con los que cuentan las/os entrevistados) y la totalidad permite analizar, por un lado, las principales modalidades de contratación en el considerado “primer empleo” y los

secundarios, así como los totales permiten repensar los datos obtenidos, ya no considerando los empleos en función de los/as colegas que se desarrollan en los mismos, sino como la unidad de análisis (convirtiéndose la muestra en los 978 empleos posibles).

A partir de los anteriores datos, se destaca que la totalidad de los empleos que cuentan con condiciones formales de contratación forman el 50.14 %, mientras que los empleos precarizados forman el 49.86%. Es preocupante el porcentaje de trabajadores/as precarizados/os en la actividad profesional del Trabajo Social y resulta imprescindible contextualizar el mismo mediante los marcos legales que instalan y permiten la continuidad en el tiempo de esta forma de contratación, que vulnera y pone en jaque la reproducción social de los/as trabajadores/as en general y de las/os colegas en particular. Por último, se registra un 14,11% de desempleo, que se considera efectivo en tanto existe casi un 20% de búsqueda activa.

Búsqueda de empleo		
	Cantidad	Participación
Si	63	19,33%
No	259	79,45%
No corresponde	3	0,92%
Total	326	100,00%

Por otro lado, nos resulta central destacar que la totalidad de contrataciones precarizadas se encuentran clasificadas en ocho modalidades. Esto se podría traducir en un *plus* de vulnerabilidad que se caracteriza por la dispersión de los/as trabajadores en la conjunción de sus intereses, reclamos y posibilidad de colectivización de sus demandas. Este punto se articulará (y profundizará a futuro) con las dificultades registradas para canalizar la participación de los/as trabajadores/as en espacios de organización, como ser los gremios.

Seguido de la caracterización inicial en función de las modalidades de contratación, se complementó el análisis mediante la garantía o vulneración de los derechos laborales con los que cuentan las/os colegas entrevistados.

La inexistencia de garantía de ciertos derechos laborales parece propia de ciertas modalidades de contratación, que niegan las responsabilidades de los organismos empleadores sobre la integralidad de las necesidades que los/as trabajadores presentan, excluyendo de la relación laboral las mismas, y librando su satisfacción al ámbito privado.

Sobre el anterior punto, existe una gran cantidad de bibliografía que permitirá iluminar en futuros análisis la privatización del cuidado de los/as trabajadores/as, tendiendo a su exclusión del mercado

laboral y profundizando, entre otras vulnerabilidades, las desigualdades de género, siendo que en particular la presente muestra se encuentra constituida en su amplia mayoría por personas que se identifican con el género femenino (representando estas el 93%).

Seguido de lo anterior, se destaca como esclarecedor respecto de la precariedad de ciertas modalidades de contratación la remuneración obtenida –y comparada- en dichos empleos y aquellos considerados formales. Estos últimos están constituidos por un promedio de 15.700 pesos, mientras que aquellos compuestos por la modalidad de contratación precarizada el mismo promedio disminuye a 10.500 pesos. De esta manera, los empleos formales superan por un cincuenta por ciento más en su salario mensual a los empleos considerados precarizados. Se destaca que estos son “promedios” y no “modas”, es decir, los valores que presentan mayor frecuencia en una distribución de datos. La moda general, de hecho, corresponde con salarios de \$12000, dato no significativo si no articulan grupos salariales.

Como se advirtió anteriormente, resulta imprescindible vincular las anteriores modalidades de contratación con los organismos empleadores que las efectivizan. Respecto de esto nos preguntamos: *¿Cuáles son los ámbitos de*

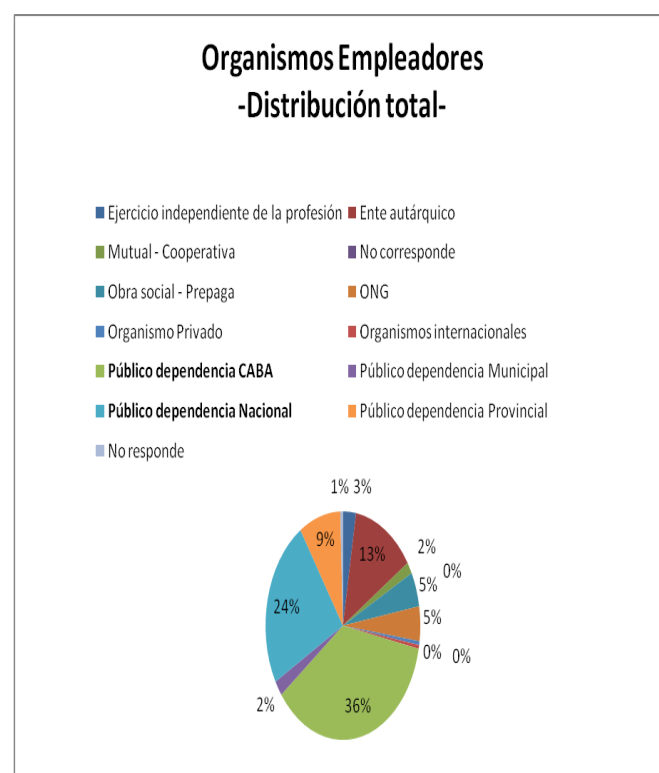
desempeño profesional donde hallamos mayores índices de precarización? ¿Cuáles son los organismos empleadores en dichos ámbito, y cuáles son las principales área de trabajo?

Resulta necesario entonces historizar las distintas conquistas de los/as trabajadores/as en relación al mejoramiento de dichas condiciones laborales, lo cual permitiría una comprensión más amplia de las disputas existentes y las estrategias de enfrentamiento de los/as mismos/as. Ejemplo de esto son las luchas por mejores condiciones laborales, el pase a planta permanente, el reconocimiento de la tarea crítica y/o especificidad de la tarea, la necesidad de aumento salarial, las re categorizaciones y re encasillamientos como así también el ingreso a la carrera administrativa o específica según corresponda en cada situación en particular. En general la respuesta a dichos reclamos responde parcialmente a las demandas y reivindicaciones de los diversos sectores de trabajadoras/es, lo cual se debe principalmente a definiciones políticas tendientes a mantener altos los índices de precarización a modo de generar una fragmentación entre los mismos y, hasta en algunos momentos, a desestabilizar procesos organizativos. Por otro lado, no se debe descartar la política de ajuste profundizada en los últimos años

y hasta, en algunos casos, la disminución presupuestaria destinada a la implementación de políticas públicas y sociales.

Ciertas formas de contratación, como por ejemplo los contratos de empleo público (Resol. 048, 948, 959) si bien conllevan relación de dependencia con el empleador no condicen estabilidad laboral y en consecuencia deben ser entendidas como una forma más de precarización laboral.

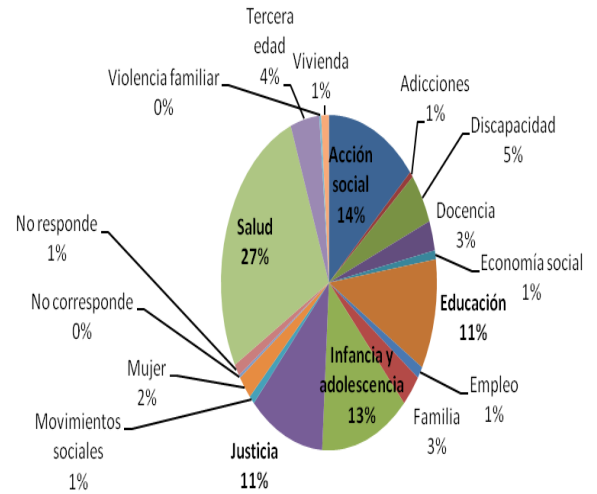
Se presentan los organismos que emplean trabajadores/as sociales mediante contrataciones precarizadas, teniendo en cuenta el universo de 978 de empleos posibles en las 326 encuestas realizadas.



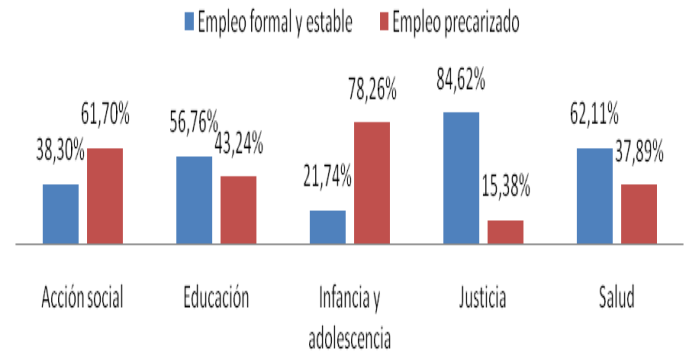
Se destaca de lo anterior la existencia de mayor cantidad de modalidades de contratación precarizada en los entes públicos, siendo estos además, los mayores empleadores de trabajadores/as sociales en la muestra registrada. En este sentido se afirma una continuidad en el empleo público con las políticas de precarización laboral de los años noventa en la actualidad.

Aquella inserción laboral se relaciona directamente con el empleo de trabajadores/as sociales en el campo de las políticas públicas, por lo que resulta de importancia también, destacar las áreas de trabajo –con estrecha vinculación con las políticas antedichas- donde son predominantes las contrataciones precarizadas.

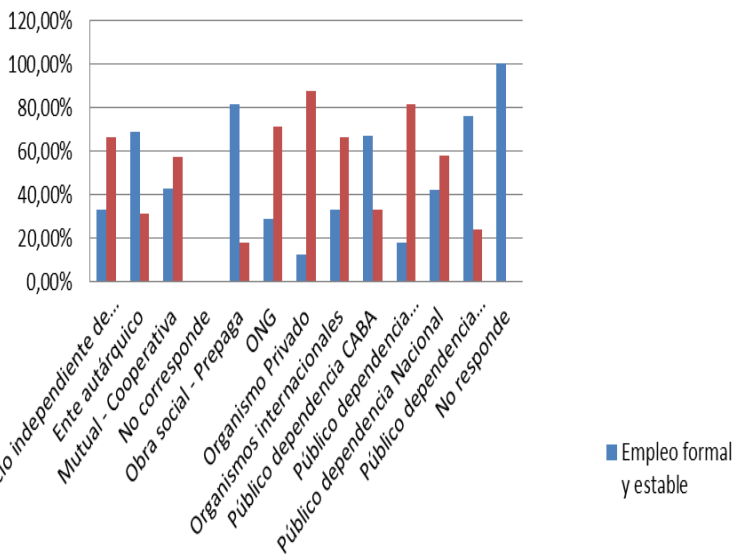
Distribución del empleo total por el área temática informada



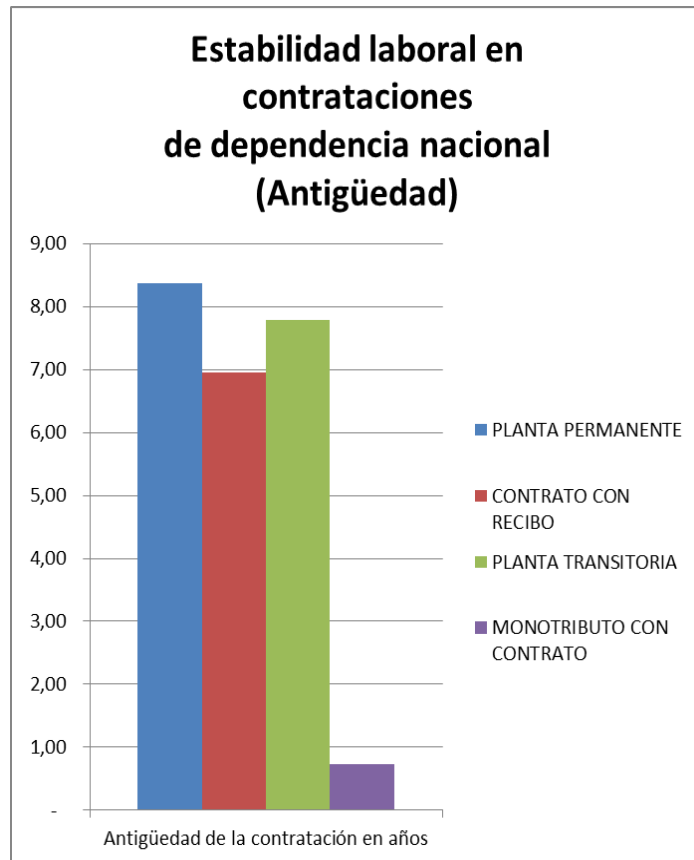
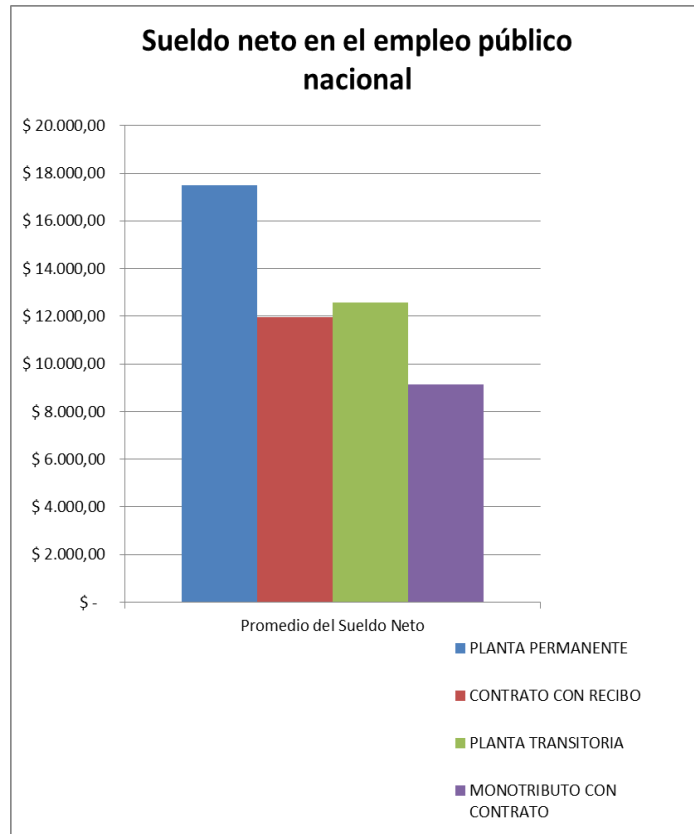
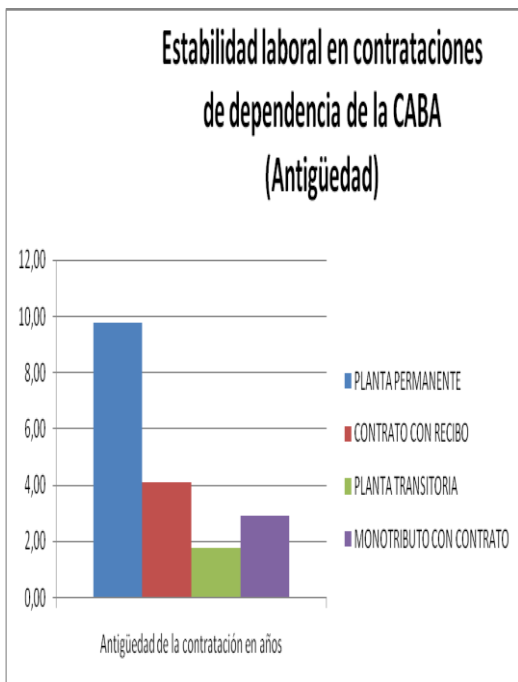
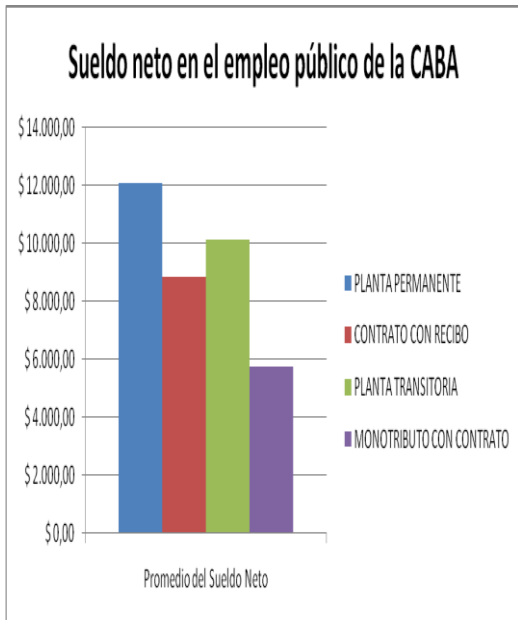
Principales áreas de empleo y tipo de contratación



Discriminación tipos de contrataciones y organismos empleadores



Por último, respecto de los dos principales organismos empleadores (públicos de la CABA y Nacional), se realizó la relación de las variables correspondientes a los mismos, clasificando las modalidades de contratación formal y las principales modalidades de contratación precarizadas. Respecto de esto, se destaca el salario promedio de las/os trabajadoras/as y su antigüedad promedio en los puestos laborales.



4- Reflexiones y nuevas aperturas.

Como puntos centrales del análisis en relación a las dos preguntas que abren el mismo la muestra señala que:

- ✓ Es preocupante el porcentaje de trabajadores/as precarizadas/os en la actividad profesional del Trabajo Social.
- ✓ El 14,11% de desempleo.
- ✓ Son ocho las modalidades de contratación precarizadas, lo que se podría traducir en un *plus* de vulnerabilidad caracterizada por la dispersión de los/as trabajadores/as y posibilidad de colectivización de sus demandas.
- ✓ La inexistencia de garantía de ciertos derechos laborales llevaría a la privatización del cuidado de los/as trabajadores/as y profundizando, entre otras las desigualdades de género, siendo que en particular la presente muestra se encuentra constituida en su amplia mayoría por personas que se identifican con el género femenino.
- ✓ Los empleos formales superan por un cincuenta por ciento más en su salario mensual a los empleos considerados precarizados.
- ✓ Los entes públicos, que son los mayores empleadores de trabajadores/as sociales en la

muestra registrada son mayoritariamente quienes continúan con formas de contratación precarizadas. En este sentido se afirma una continuidad en el empleo público con las políticas de precarización laboral instaladas en los de los años noventa.

También queremos hacer referencia a otros puntos que a nuestro criterio afectan e inciden en la precarización. Ejemplos de esto son las dificultades de reuniones de equipos, la capacitación paga a cargo del/la profesional, la inexistencia de espacios de supervisión, los escasez de recursos, la ausencia de políticas públicas integrales y por ende de respuestas que den contención a la restitución de derechos.

Si bien esta es una línea que se desarrollará en futuros análisis, se destaca que de la muestra tomada, casi el 40% no cuenta con capacitaciones garantizadas en el marco de su trabajo (a cargo del empleador). Resulta significativo reflexionar sobre esto dado que la capacitación y actualización son centrales para la intervención profesional y la misma se ve tensionada dado que las/os trabajadoras/es deben realizarla por fuera de su jornada laboral y mediante el costeo mediante su propio salario.

Por último, es válido señalar cómo operaron en la opinión de los/as entrevistados/as, los ámbitos de protección sobre el ejercicio profesional y las condiciones laborales -gremios-.

Casi el 60% respondió que el Consejo Profesional no ha incidido o lo ha hecho negativamente en sus condiciones de trabajo y ejercicio profesional.

En relación a las organizaciones gremiales como instancias de protección de derechos laborales, se observa que, en primer lugar, el 52% no se encuentra afiliado y/o no cuenta con dicha posibilidad.

En segundo lugar, se destaca que aquellas/os matriculados/as que se encuentran afiliadas/os, manifiestan en un porcentaje mayor al 50%, que su participación en dicho espacio es nula.

Por esto cobra aún más sentido la direccionalidad tomada por los Consejos o Colegios profesionales en la protección de los derechos de sus matriculadas/os en articulación con la acción de los sindicatos. La tarea conjunta de estas instancias de organización de las/os trabajadoras/es sociales en los reclamos frente a los entes empleadores, permitirá generar mayores espacios de desarrollo a la autonomía relativa del Trabajo Social y mejorar sus condiciones laborales como así también analizar el deterioro que sufren las

políticas vinculadas a áreas sensibles de vulneración de derechos.

5- Bibliografía

- Arribas, Javier Rubio (2009); "Aspectos sociológicos del desempleo/paro y de la precariedad laboral"; *Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas* N° 24.
- Mercante, Esteban (2013); "Mundo Grúa. La precariedad laboral en la Argentina actual". En: *Revista "Ideas de izquierda. Revista de Política y Cultura"* N° 5, Noviembre.
- Antunes, Ricardo (2003); "¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo". Ediciones Herramienta.