

colección  
página abierta

PRODUCCIONES  
COLECTIVAS

Discusiones sobre  
procesos de trabajo de  
**TRABAJADORES/AS SOCIALES**  
en el marco de  
la precariedad laboral.



Consejo  
**TRABAJO SOCIAL**  
C A B A



Discusiones sobre  
procesos de trabajo de  
**TRABAJADORES/AS SOCIALES**  
en el marco de  
la precariedad laboral.



Consejo  
TRABAJO  
SOCIAL  
C A B A

### **Comisión Directiva 2016-2018**

Presidencia **Nadia Polanco**

Vicepresidencia **Evelina Norma Simonotto**

Secretaría General **Jorgelina Matusevicius**

Pro-Secretaría **María Josefina Troiani**

Tesorería **María Agustina Cassinelli**

Pro-Tesorería **Leticia Lucía Castellaro**

Las siguientes producciones forman parte del trabajo de integrantes de la Secretaría de Asuntos Profesionales entre los años 2014 y 2016.

### **Autoría, redacción y corrección**

Camila Bajarlia

Natalia Castrogiovanni

Virginia Cunzolo

Nadia Polanco

Evelina Simonotto

Gloria Viedma

### **Diseño**

[www.casaestudio.com.ar](http://www.casaestudio.com.ar) – Walter Oxley / Selva Zabronski

### **Coordinación general de publicaciones**

Secretaría de Prensa y Difusión.



Bartolomé Mitre 1741, Ciudad Autónoma de Buenos Aires

Teléfonos: (+54 11) 4371-1273 / 8511

Web: [www.trabajo-social.org.ar](http://www.trabajo-social.org.ar)

Fb: Consejo Profesional de Graduados en Servicio Social o Trabajo Social - CABA

Mail: [consejo@trabajo-social.org.ar](mailto:consejo@trabajo-social.org.ar)

**colección**  
**página abierta**  
PRODUCCIONES  
COLECTIVAS

Desde mediados de 2014, en el marco de una propuesta de producción de conocimiento impulsada por el Consejo Profesional, a través de los órganos de gobierno, secretarías y grupos de trabajo se promovieron diversas instancias de capacitación no arancelada y de calidad acordes a las exigencias de la realidad actual. Entre ellas destacamos los proyectos de investigación y la sistematización de experiencias, con el objetivo de generar producción colectiva, análisis y debates vinculados a nuestro ejercicio profesional.

A partir de temáticas comunes nos encontramos a reconocernos en nuestras intervenciones y a compartir miradas, con el desafío de que todo ese intercambio quede plasmado en documentos que aporten a consolidar posicionamientos, identificar tensiones y construir recorridos en nuestra intervención profesional.

Presentamos estas publicaciones “Colección Página Abierta – Producciones Colectivas” retomando el nombre de encuentros convocados en 2014. Esperamos que sean una herramienta más para el diálogo e intercambio de quienes nos encontramos ante las mismas problemáticas, aportando a un objetivo más amplio: la construcción de un colectivo profesional crítico, con voz y posicionamientos sobre la realidad en la que interviene.



# ÍNDICE

**INTRODUCCIÓN** 6

## **PRIMERA PARTE**

“Modalidades de contratación y  
precarización laboral en Trabajo Social” 8

## **SEGUNDA PARTE**

“La precariedad en nuestras vidas.  
Condiciones de trabajo en  
la contemporaneidad del Trabajo Social” 16

# INTRODUCCIÓN

Viene desarrollándose dentro del colectivo profesional una tendencia a analizar cómo las “condiciones del trabajo” inciden en la intervención profesional<sup>1</sup>. 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 como trabajadores/as asalariados/as nos permite tomar conciencia sobre un eje central de nuestro hacer profesional como son las condiciones laborales en que este se inscribe.

En este sentido, la actual gestión considera a la Secretaría de Asuntos Profesionales como un espacio que pueda operar en dos sentidos: primero, para que los/as matriculados/as puedan plantear las dificultades que atraviesan en sus prácticas profesionales, y segundo, que el Consejo pueda acceder 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 los/as 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 y derechos profesionales.

En nuestros primeros años de gestión varias vienen siendo las acciones que realizamos en esta dirección. La Secretaría de Asuntos Profesionales 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 los/as matriculados/as 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. Los más recurrentes se vinculan a situaciones de maltrato y violencia laboral, precarización, reclamos salariales, no respeto de las incumbencias profesionales y búsquedas de trabajo. La atención se realiza tanto individual como colectivamente, acompañando procesos de lucha, fortaleciendo la organización de los/as trabajadores/as y promoviendo la sindicalización.

**1.** 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”.



Es por esto que como modalidad de trabajo el Consejo intercede ante distintas instituciones nacionales y de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, en asuntos relacionados con la jerarquización, promoción y defensa del ejercicio profesional. Nos referimos concretamente a articulaciones y coordinaciones efectivas entre diversos actores como gremios, consejos profesionales, delegados/as de base tanto del mismo sector de trabajo como la interacción entre trabajadores/as de diversas áreas que se encuentran atravesando similares problemáticas laborales.

Durante el curso del año 2014 se dio inicio a un proceso de caracterización de la situación del colectivo profesional, a partir del relevamiento de las condiciones de trabajo de los/as matriculados/as de este Consejo Profesional. Para este estudio se tomó una muestra de 326 encuestas<sup>2</sup> (de matriculados/as activos/as) 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 activos/as de la CABA). El estudio respeta el anonimato del/la entrevistado/a y los datos se tomaron mediante entrevistas personales o telefónicas.

Es debido a lo anterior que la primera parte de este artículo desarrollará ejes en relación a los datos recabados en torno a las condiciones que definen la situación de precarización laboral en el espacio de trabajo. En términos de producciones conceptuales, la segunda parte de este artículo complejiza e intenta proponer nuevos debates en torno a la precarización laboral.

Asimismo y dado que la información que ofrecen los datos ha sido prolífica, en la actualidad nos encontramos trabajando en el análisis de los datos recabados con diversos ejes, a fin de establecer otras líneas de análisis y así generar nuevos conocimientos que permitan la profundización del abordaje realizado.

Desde el Consejo Profesional de la CABA se viene trabajando en esta línea como un eje fundamental del proyecto profesional que representa la actual gestión de La Roja "Proyecto Colectivo". 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. 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 obligación del Consejo Profesional la defensa de las incumbencias profesionales, viables únicamente, en contextos de lucha por mejores condiciones de trabajo.

**2.** La totalidad de la muestra es de 351 encuestas. Sin embargo, 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.

## **PRIMERA PARTE:** **“Modalidades de contratación y precarización laboral en Trabajo Social”<sup>3</sup>.**

### **ALGUNAS PRECISIONES INICIALES**

Podemos 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). Sin embargo, 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 de ésta en la realidad social.

El presente trabajo se construye para analizar cómo siguen operando lógicas construidas desde el capital, que, 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:

¿Cuáles son las principales modalidades de contratación de los/as Trabajadores/as Sociales en la actualidad? ¿Con qué derechos cuentan?

¿Cuáles son sus salarios promedio?

¿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 cómo 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: primero, el empleo no registrado (inexistencia de contrato), 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 general, en relación de depen-

**¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS SOCIALES EN LA ACTUALIDAD? ¿CON QUÉ DERECHOS CUENTAN? ¿CUÁLES SON SUS SALARIOS PROMEDIO?**

**3.** Este trabajo, cuando se encontraba inédito, fue elaborado para y presentado en la X Jornada Provincial de Trabajo Social y III Foro de Discusión sobre las Condiciones Laborales de los Trabajadores Sociales tituladas “Procesos Sociopolíticos y Trabajo Social. Propuestas y perspectivas en la práctica profesional”; Junín; 15 y 16 de Mayo de 2015 por la Secretaría de Asuntos Profesionales. Las expositoras de la producción fueron Nadia Polanco y Gloria Viedma, integrantes de la misma secretaría.

dencia era del 34,5%; piso “notoriamente alto”. Respecto de la conformación de estos “subsueños” de la clase trabajadora, el autor destaca que en mayor medida están compuestos 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.

Segundo, respecto de los empleos formales y los contratos, puede mencionarse la tercerización o subcontratación como problemas en torno a la precarización laboral. 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 que el mismo reviste: 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 de contratación 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, sí se implementaron fuertemente en nuevas contrataciones (Mercante, 2013).

### SOBRE LOS PRIMEROS RESULTADOS

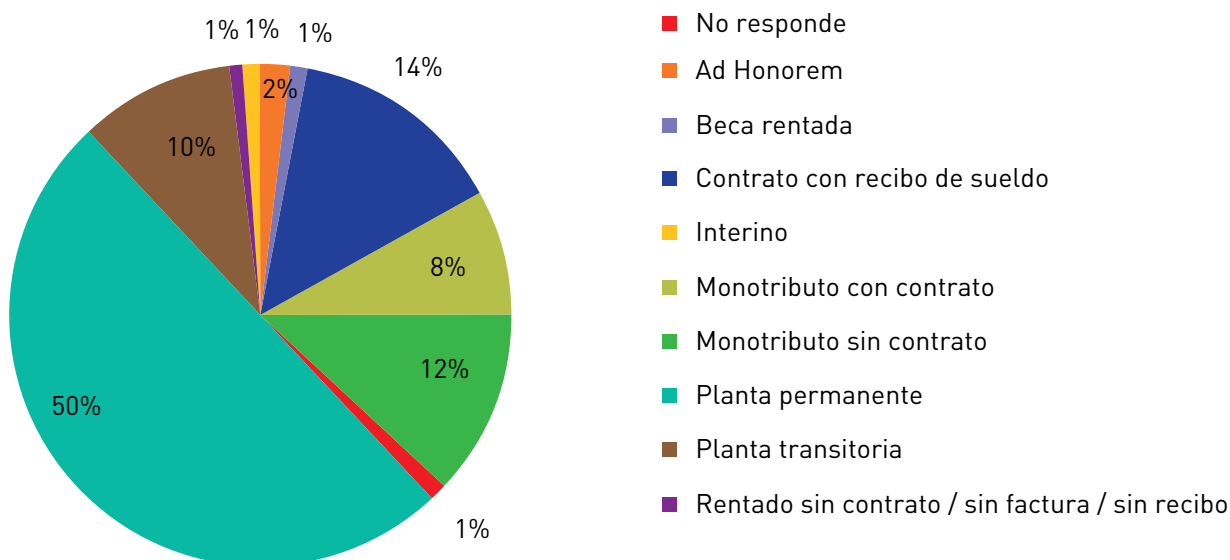
Con el fin de realizar un análisis inicial, se acotó la indagación sobre dicha categoría a la precarización en las modalidades de contratación de los/as trabajadores/as sociales y sus implicancias en las condiciones de trabajo, y por lo tanto, de intervención profesional. Seguido de esto, se presentarán reflexiones finales que tendieron a abrir nuevas líneas analíticas 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.

En ese sentido es que se avanzó en un siguiente trabajo, el cual forma la segunda parte de esta misma publicación.

De esta manera, se inicia la primera aproximación analítica a partir de los resultados de

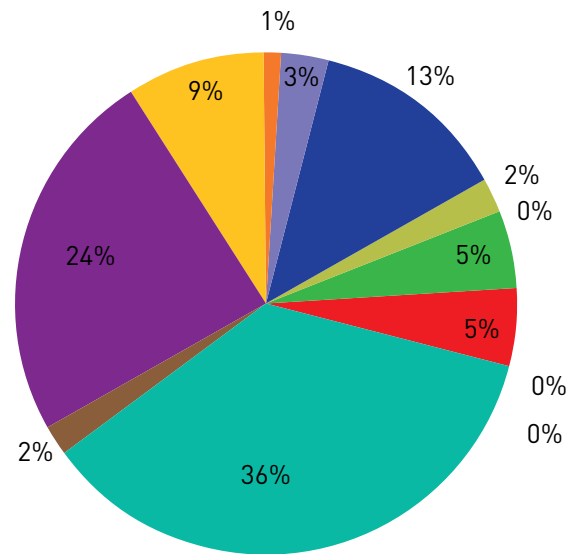
**¿CUÁLES SON LOS ÁMBITOS DE DESEMPEÑO PROFESIONAL DONDE HALLAMOS MAYORES ÍNDICES DE PRECARIZACIÓN? SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DE LA ÚLTIMA SITUACIÓN, ¿QUIÉNES SON LOS ORGANISMOS EMPLEADORES Y CUÁLES SON LAS ÁREAS DE TRABAJO?**

Modalidades de Contratación Precarizada y Empleo formal y estable



## Organismos Empleadores - Distribución total

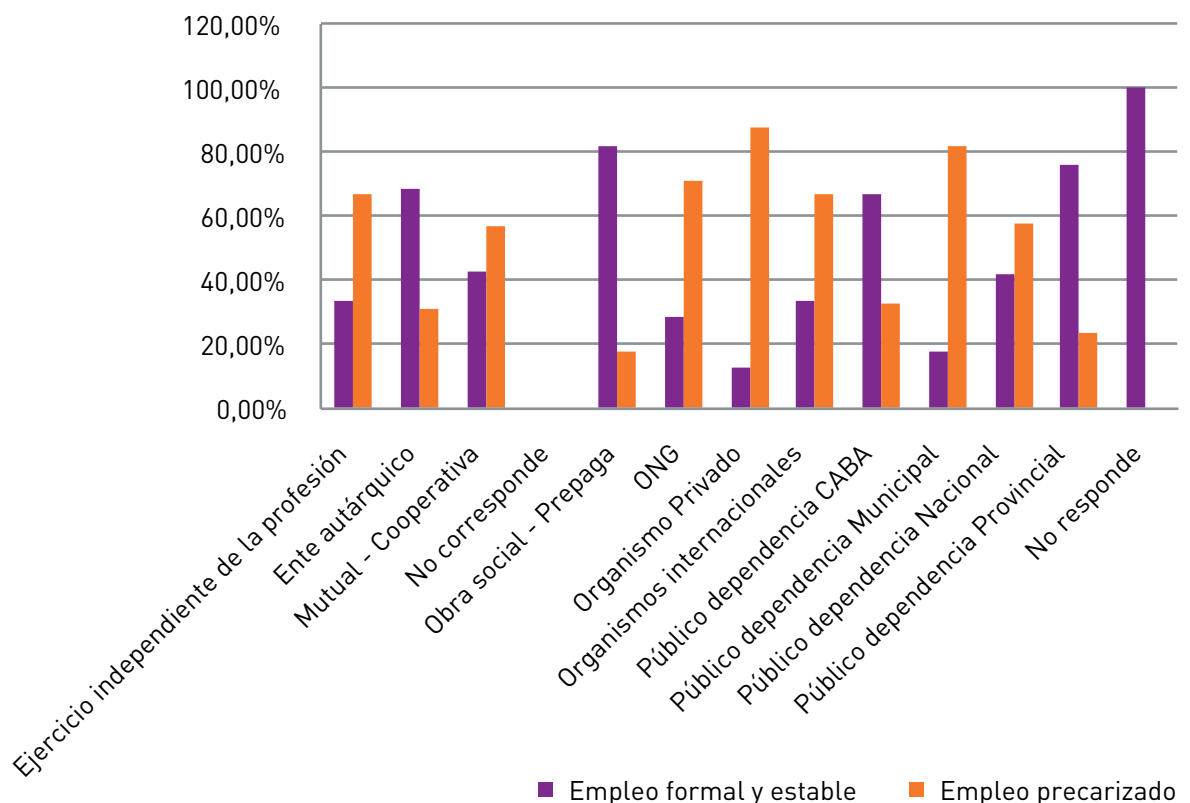
- Ejercicio independiente de la profesión
- No corresponde
- Organismo Privado
- Público dependencia Municipal
- No responde
- Ente autárquico
- Obra social - Prepaga
- Organismos internacionales
- Público dependencia Nacional
- Mutual - Cooperativa
- ONG
- Público dependencia CABA
- Público dependencia Provincial



las preguntas que guiaron la indagación de los datos obtenidos. En primer lugar, nos preguntamos por las principales modalidades de contratación de los/as trabajadores/as sociales en la actualidad, así como por los principales derechos laborales con los que cuentan y sus salarios promedio.

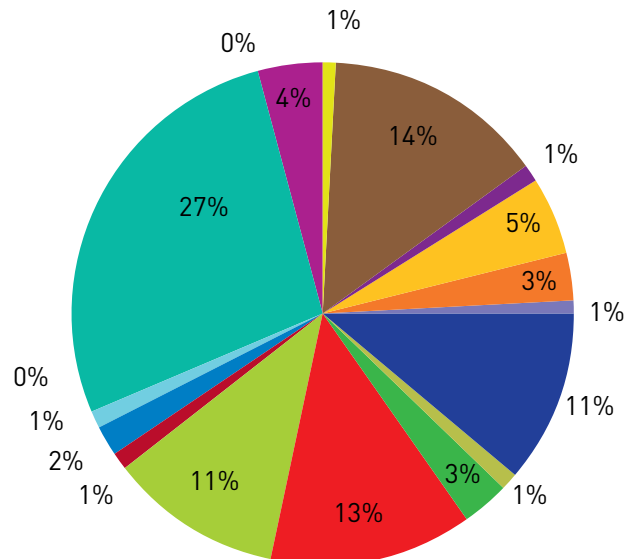
La diferenciación entre el número de empleos (cantidad de empleos con los que cuentan los/as entrevistados/as) y la totalidad permite analizar, por un lado, las principales modalidades de contratación en el considerado "primer empleo" y los secundarios, así como los totales permiten repensar los datos obtenidos, ya no consideran-

## Discriminación: tipos de contrataciones y organismos empleadores



## Distribución del empleo total por el área temática informada

- Acción Social
- Adicciones
- Discapacidad
- Docencia
- Economía Social
- Educación
- Empleo
- Familia
- Infancia y Adolescencia
- Justicia
- Movimientos Sociales
- Mujer
- No Responde
- Salud
- Violencia Familiar
- Tercera Edad
- Vivienda



do 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%. Resulta preocupante el porcentaje de trabajadores/as precarizados/as en la actividad profesional del Trabajo Social**, siendo imprescindible ubicar dicho valor dentro de un contexto particular caracterizado por la existencia de 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 los/as colegas en particular. Asimismo, **se registra un 14,11% de desempleo, que se considera efectivo** en tanto existe casi un 20% de búsqueda activa.

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**

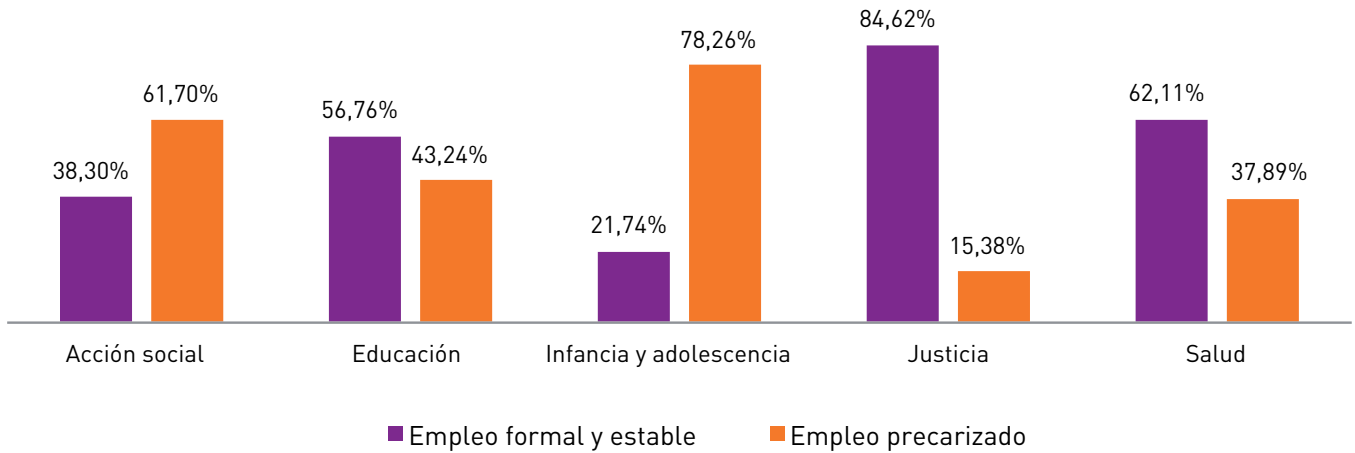
**los/as trabajadores en la conjunción de sus intereses, reclamos y posibilidad de colectivización de sus demandas.**

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

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/as presentan, excluyéndolas de la relación laboral, y librando su satisfacción al ámbito privado.

Sobre el anterior punto, existe una gran cantidad de bibliografía que permitirá iluminar en futuros análisis la cuestión de 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. Se destaca que, en particular, la presente muestra se encuentra constituida

## Principales áreas de empleo y tipo de contratación



en su amplia mayoría por personas que se identifican con el género femenino (representando estas el 93%).

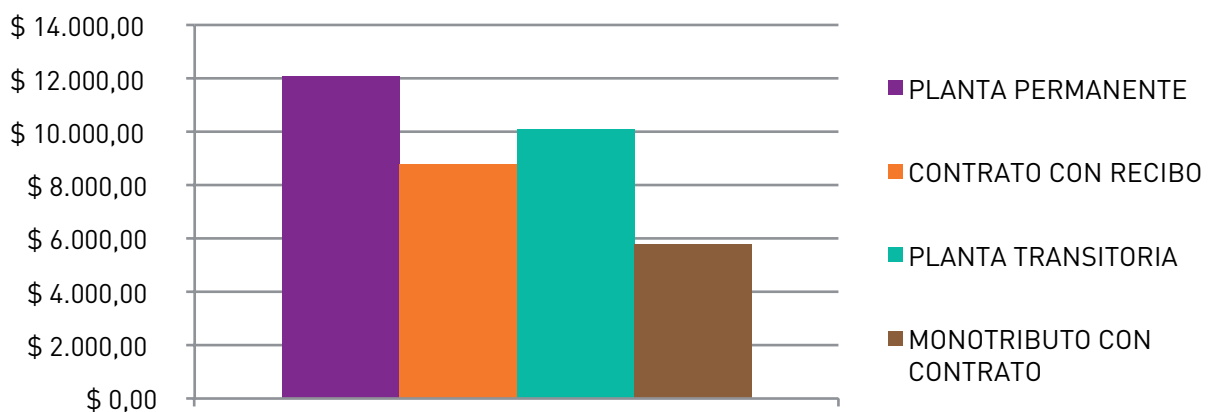
Aún más, entendemos como dato esclarecedor respecto de la precariedad de ciertas modalidades de contratación, la remuneración -obtenida- y comparada- en dichos empleos y aquellos considerados formales. Estos últimos están constituidos por un promedio de 15.700 pesos, mientras que en aquellos compuestos 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, valores que presentan mayor frecuencia en una distribución de datos.

La moda general, de hecho, corresponde a salarios de 12.000 pesos, dato no significativo si no se articulan grupos salariales.

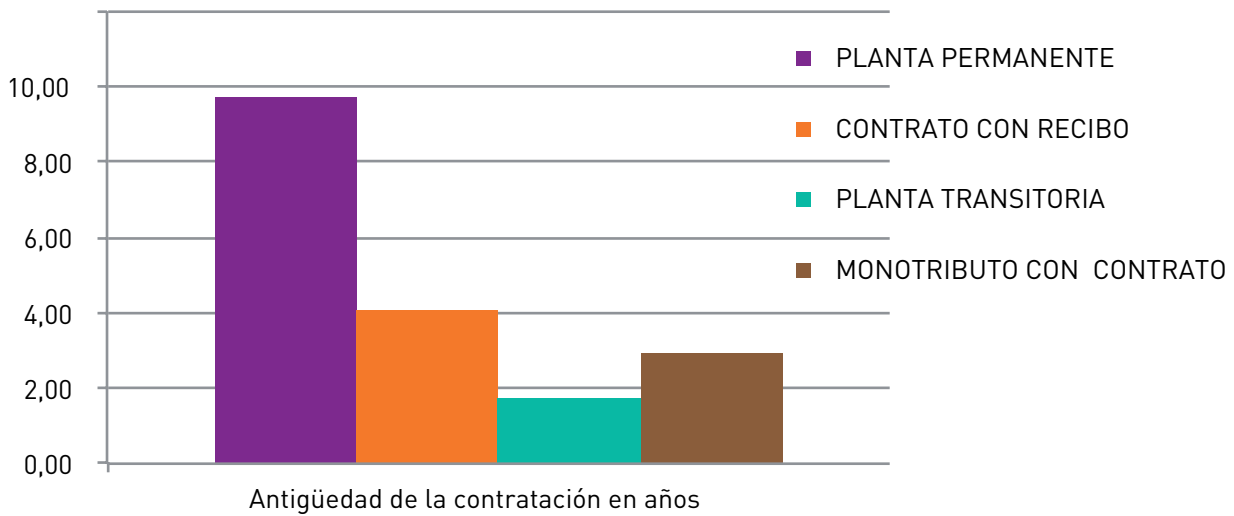
Como se advirtió anteriormente, resulta imprescindible vincular las anteriores modalidades de contratación con los organismos empleadores que las efectivizan. Respecto de esto nos preguntamos: ¿Cuáles son los ámbitos de desempeño profesional donde hallamos mayores índices de precarización? ¿Cuáles son los organismos empleadores en dichos ámbitos, y cuáles son las principales áreas 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 es-

## Sueldo neto en el empleo público de la CABA



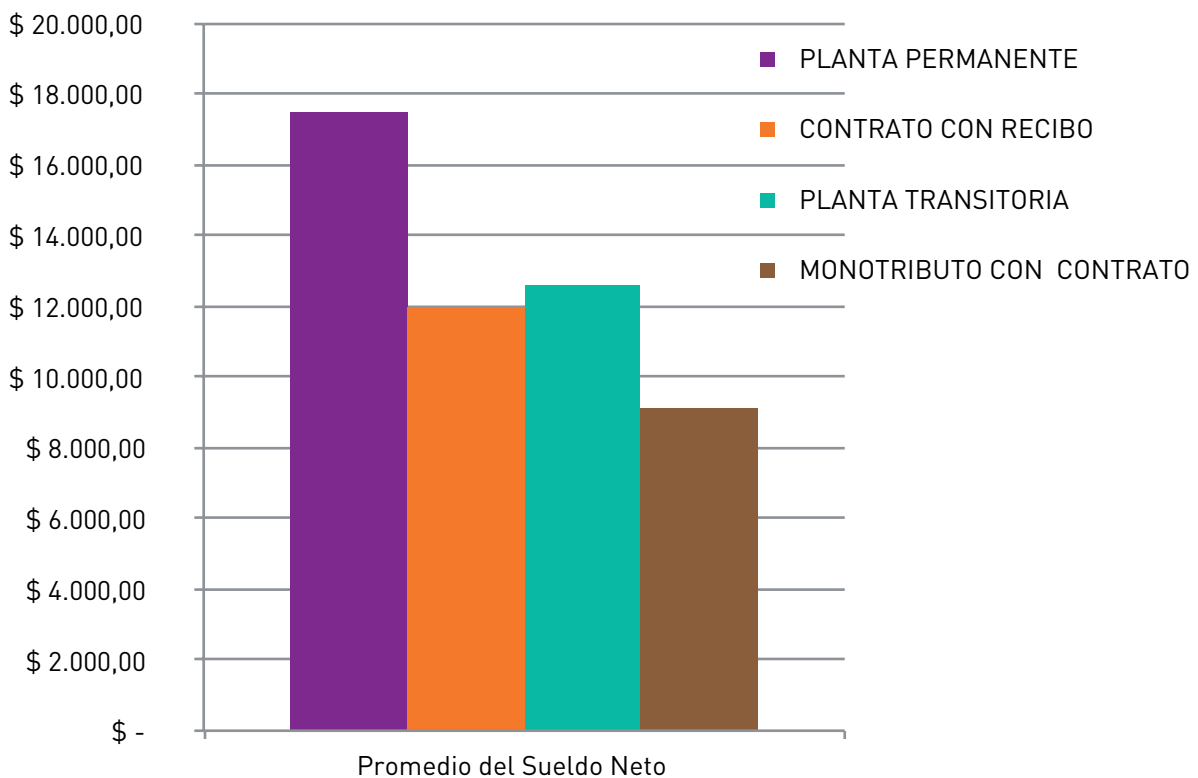
### Estabilidad laboral en contrataciones de dependencia de la CABA (Antigüedad)



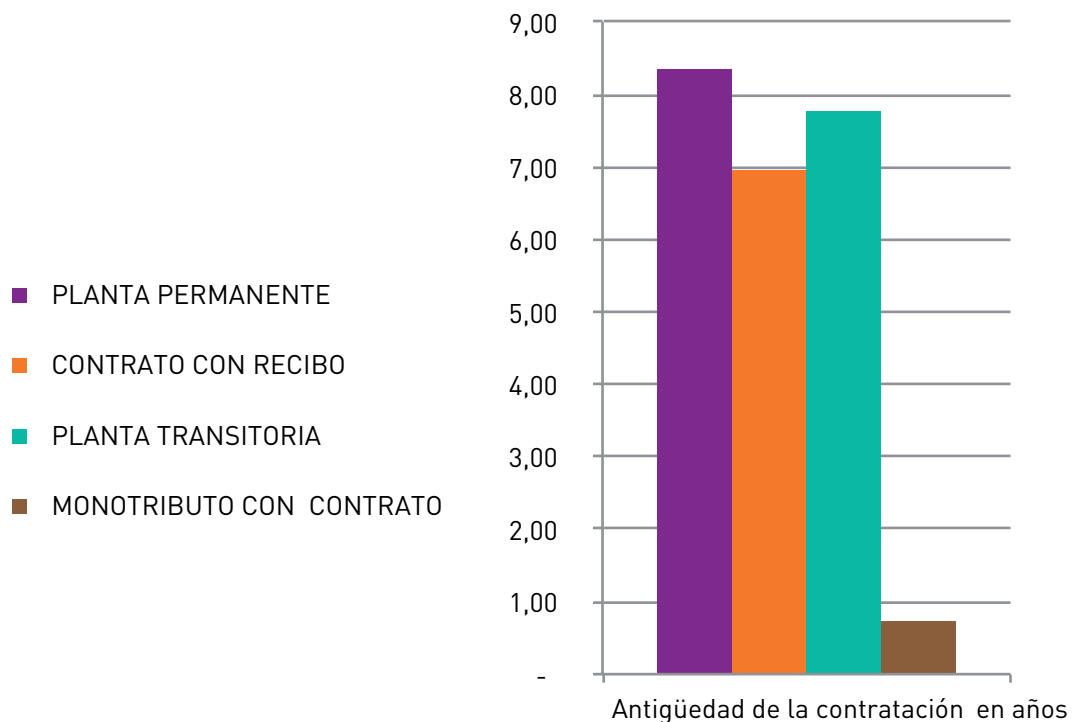
trategias de enfrentamiento de los/as mismos/as. Ejemplo de esto son las luchas por mejores condiciones laborales, el pase a planta permanente, el reconocimiento de la tarea crítica y/o especificidad de la tarea, la necesidad de aumento salarial, las re categorizaciones y re encasillamientos, como así 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 reivindicacio-

nes de los diversos sectores de trabajadores/as, lo cual se debe principalmente a definiciones políticas tendientes a mantener altos 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.

### Sueldo neto en el empleo público nacional



## Estabilidad laboral en contrataciones de dependencia nacional (Antigüedad)



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 condicionan 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 empleos posibles en las 326 encuestas realizadas.

Se destaca 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.

Por último, respecto de los dos principales organismos empleadores (públicos de la

CABA y nacionales), se realizó la relación de las variables correspondientes a los mismos, clasificando las modalidades de contratación formales y las principales modalidades de contratación precarizadas. Respecto de esto, se destaca el salario promedio de los/as trabajado-

res/as y su antigüedad promedio en los puestos laborales.

**SE DESTACA 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.**



## SINTETIZANDO HASTA AQUÍ

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 precarizados/as en la actividad profesional del Trabajo Social, así como un 14,11% de desempleo. Asimismo, que 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 la posibilidad de colectivización de sus demandas. También destacamos la importancia de visibilizar la inexistencia de garantía de ciertos derechos laborales, que llevaría a la privatización del cuidado de los/as trabajadores/as, 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. Por último, señalamos que los empleos formales superan por un cincuenta por ciento más en su salario mensual a los empleos considerados precarizados, y que 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 años noventa.

Como cierre de esta primera parte, queremos hacer referencia a otros puntos que a nuestro criterio generan condiciones de precarización. Primero, que algunos ejemplos de esto son: las dificultades para realizar reuniones de equipos, la capacitación paga a cargo del/la profesional, la inexistencia de espacios de supervisión, la escasez de recursos, la ausencia de políticas

públicas integrales y por ende de respuestas que den contención a la restitución de derechos. Sobre esto, 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 alrededor de este tema, ya que la capacitación y actualización son centrales para la intervención profesional y la misma se ve tensionada, dado que los/as trabajadores/as deben realizarla por fuera de su jornada laboral y costéandola con su propio salario.

Segundo, 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. 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 el 52% no se encuentra afiliado/a y/o no cuenta con dicha posibilidad.

**COBRA AÚN MÁS SENTIDO LA DIRECCIONALIDAD TOMADA POR LOS CONSEJOS O COLEGIOS PROFESIONALES EN LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DE SUS MATRICULADOS/AS EN ARTICULACIÓN CON LA ACCIÓN DE LOS SINDICATOS.**

Asimismo, se destaca que aquellos/as matriculados/as que se encuentran afiliados/as, 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 matriculados/as en articulación con la acción de los sindicatos. La tarea conjunta de estas instancias de organización de los/as trabajadores/as 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 aportar al análisis del deterioro que sufren las políticas vinculadas a áreas sensibles de vulneración de derechos.

## **SEGUNDA PARTE:**

### **“La precariedad en nuestras vidas. Condiciones de trabajo en la contemporaneidad del Trabajo Social”<sup>4</sup>.**

#### **VOLVIENDO A REALIZAR PRECISIONES SOBRE LA PRECARIEDAD**

El actual apartado tiene por objeto rediscutir 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).

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. En este contexto, si bien el desempleo no constituye la principal -aunque si existente- categoría de análisis para explicar la exclusión laboral, la

precariedad a partir de inserciones endebles e inestables en el mercado de trabajo es característica de nuestros tiempos.

“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 apartado, 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).

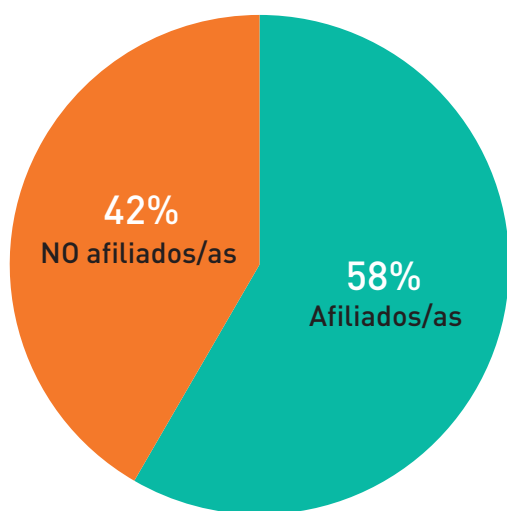
Siguiendo lo anterior, la vida cotidiana es la que resulta precarizada, y no únicamente el momento del empleo propiamente dicho. Según esta visión, son nuestros cuerpos los que corporizan la precariedad, y no únicamente nuestras modalidades de contratación (Barattini; 2009). Existen,

4. Este trabajo, cuando se encontraba inédito, fue elaborado para y presentado en el Encuentro Latinoamericano y Congreso Nacional de Trabajo Social; Tandil; 04 de Noviembre de 2015 por la Secretaría de Asuntos Profesionales. Las expositoras de la producción fueron Natalia Castrogiovanni, Evelina Simonotto y Gloria Viedma; integrantes de la misma secretaría.

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.

#### Afiliación a organización de trabajadoras/es



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/as, e incorporar ahora la precariedad en contratos de trabajo considerados formales y estables.

Recuperando el anterior apartado, destacamos que la primera dimensión de análisis que antes citamos - la vulnerabilidad - representa la flexibilidad y desprotección. De allí que retomemos 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<sup>5</sup>.

**¿CÓMO SE CARACTERIZA LA TENDENCIA HACIA LA FUSIÓN DEL MUNDO DEL TRABAJO Y LA VIDA COTIDIANA EN LOS/AS TRABAJADORES/AS SOCIALES MATRICULADOS/AS EN LA CABA? ¿CUÁNTO TRABAJAN, QUÉ HACEN Y EN QUÉ CONTEXTOS?**

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 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, excede las modalidades inestables y precarias. Esto es: las instituciones en las que trabajamos exponen a los/as trabajadores/as 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, si bien las modalidades de contratación de "planta permanente" garantizan la estabilidad laboral, salarios más altos que aquellos de modalidades precarias y reconocimiento de derechos básicos de los/as trabajadores/as; éstas no "protegen" de la precariedad en términos integrales.

5. Ver gráfico página 9: Modalidades de contratación y vulnerabilidad de los/as trabajadoras/es

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.

### **NUEVAS APROXIMACIONES ANALÍTICAS SOBRE LA CATEGORÍA DE PRECARIEDAD 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. En este sentido, 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”.

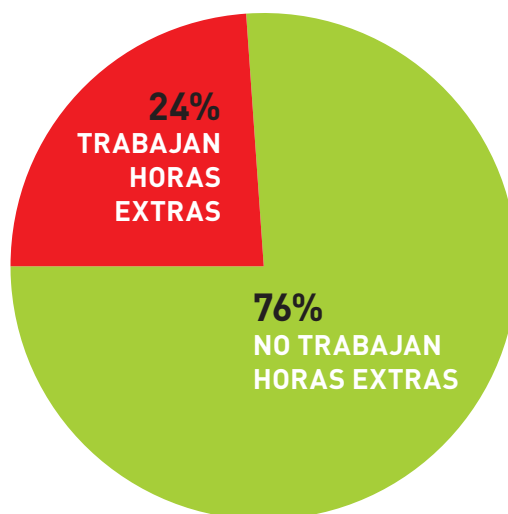
Las anteriores experiencias de precariedad, se relacionan con las dimensiones de simultaneidad, recombinación e inestabilidad antes definidas. Es decir, sostenemos que en la actualidad,

**LOS/AS TRABAJADORES/AS QUE REALIZAN HORAS EXTRAS, COMPLETAN CASI UNA JORNADA DIARIA MÁS DE TRABAJO EN LA SEMANA.**

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 trabajadores/as 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 ex-

Trabajo excedente: jornada laboral y realización de horas extras.



Máximo: 24 horas semanales  
Promedio: 6,7 horas semanales  
Promedio trabajo diario: 7,3 horas.

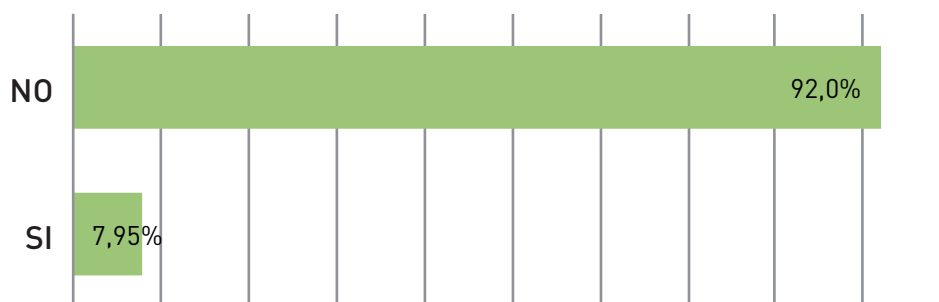
tras. No se ha constatado que dicha característica sea propia de una modalidad de contratación desfavorable, sino que se presenta en la misma magnitud en modalidades de contratación precarias, así como en estables y seguras.

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, a 7,3 horas. De esta manera, en promedio, los/as trabajadores/as que realizan horas extras, completan 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.

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 bene-

### Porcentaje de empleos con remuneración de horas extra



ficioso 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 matriculados/as, esto se acopla con un 75% de la muestra que efectivamente utiliza al menos uno de los medios de capacitación "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 como 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, recombinação 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 los/as matriculados/as deben desarro-

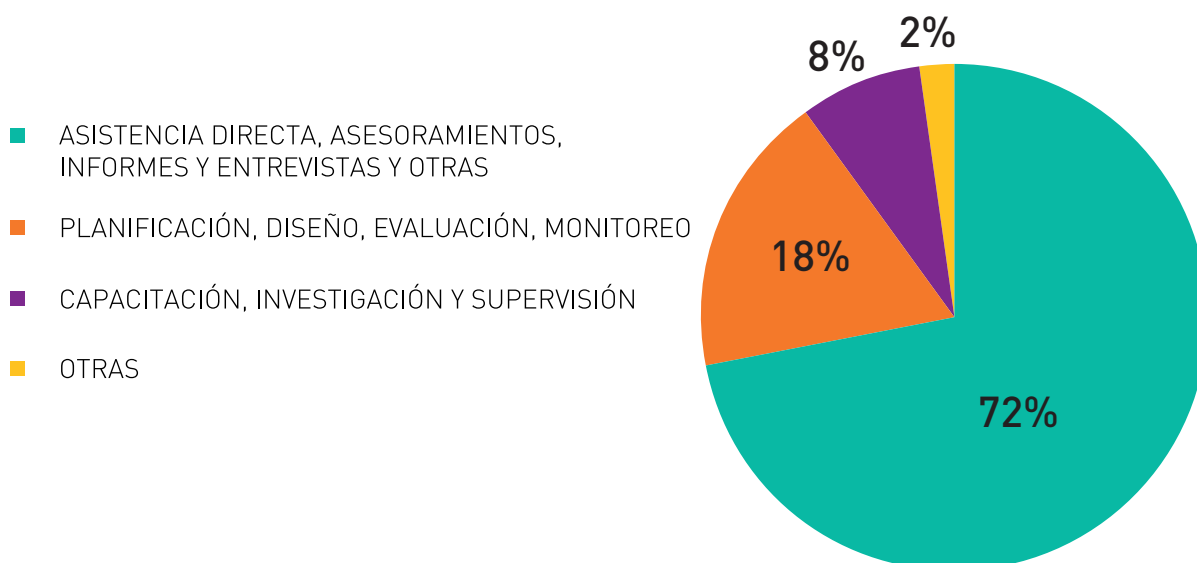
llar por fuera de este recorte, que parece hoy ser más "artificial" que efectivo. Parece caracterizar de forma más integral nuestros procesos de trabajo, el análisis de las 24 horas diarias en los 7 días de la semana.

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 como: gestión de recursos (6,1%), coordinación grupal (1,9%),

## Actividades: qué hacemos y en qué contexto se desarrolla nuestra tarea



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 observa 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 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".

Sin embargo, y reconociendo la posición "desfavorable" que generalmente ocupamos en términos de subordinación y dificultad para sostener nuestra relativa autonomía profesional, encontramos que el 32% de los/as 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 correspondien-

te 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.

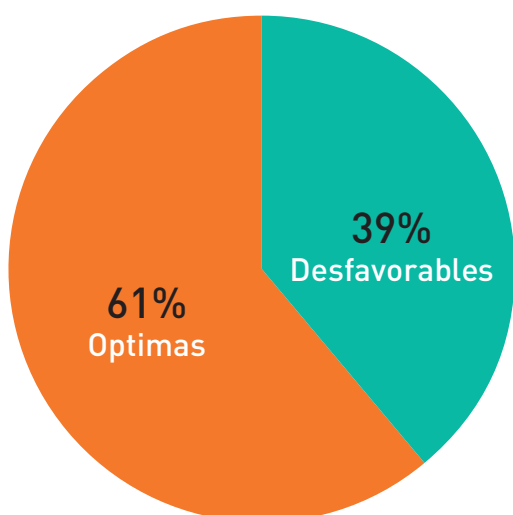
Respecto de las tareas por fuera de las incumbencias profesionales, se destaca como principal caracterización de la misma, la realización de "tareas administrativas". Asimismo, se informaron tareas de limpieza, higiene, acondicionamiento de diversos espacios, y recursos a entregar, hasta la realización 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, directores/as, 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), puede vincularse 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 contrapuestas que, en general, estos actores imprimen como direccionalidad hacia el Trabajo Social.

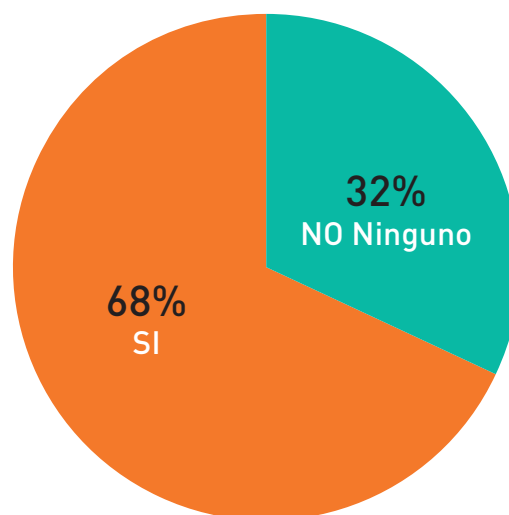
Sumado a la anterior subordinación, en el marco de la naturaleza contradictoria de nuestra intervención, relacionamos a modo de hipótesis la masiva respuesta ante tareas por fuera de las incumbencias profesionales ligada a la función administrativa, con la burocratización y asistencialización de la intervención del Trabajo Social en la actualidad de las políticas sociales; en las

#### Percepción del espacio de trabajo



6. 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”.

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



que predomina, en la existencia de estos dispositivos de intervención mayoritariamente estatales, una tendencia al componente focalizado (Montañó; 2003).

Nos interrogamos también 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.

Sobre lo anterior, si bien el 61% de los/as trabajadores/as sociales percibe sus espacios de trabajo como óptimos<sup>6</sup>, se observa que el 68% de los espacios de trabajo donde estos/as mismos/as profesionales se desempeñan, cuentan 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 profesionales 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.**

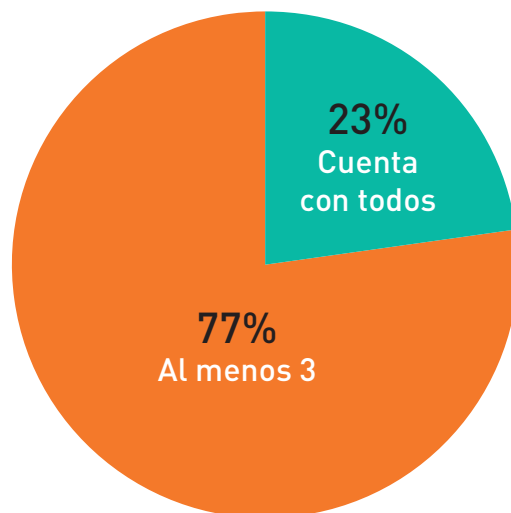
Asimismo, si bien el 43,8% percibe suficientes los recursos<sup>7</sup> con los que cuenta en su lugar de



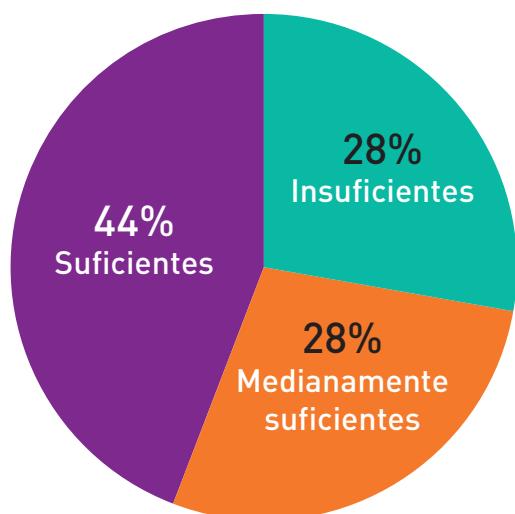
trabajo, así como el 61% los considera de buena calidad<sup>8</sup>, el 77% no cuenta con alguno de los recursos por los cuales se ha preguntado: pc, movilidad, impresora, escritorio, telefonía, internet, librería, artículos de limpieza. De aquel 77%, en promedio, los trabajos en los que los/as trabajadores/as sociales se desempeñan no cuentan con al menos tres de dichos insumos. Sólo un 23% refiere contar con todos los insumos antedichos.

Finalmente, apelamos nuevamente a las dimensiones antedichas de la precariedad en términos amplios: entendemos que esta distancia entre las mismas respuestas de los/as matriculados/as puede vincularse con aquella necesidad a la adaptabilidad y disponibilidad para la tarea de

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



Cantidad de recursos



forma constante, denominada como “hiperactividad”, así como al imperativo de “lograr sobrellevar” aquella multiplicidad de actividades y tareas.

### ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

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 integral de los/as trabajadores/as que en la actualidad se encuentran insertos/as 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.**

En consonancia con lo antedicho, retomamos las dimensiones que se destacaron en torno a la categoría de precariedad: vulnerabilidad, hiperactividad, simultaneidad, recombinação, inestabilidad, inquietud y agotamiento afectivo, como características 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 trabajadores/as 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 trabajadores/as sociales se exponen en su intervención profesional ¿Puede esto perpetuarse en el tiempo? ¿Cómo es posible “sobrellevar” la tarea? ¿Cómo pode-

7. 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.

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



mos 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 trabajadores/as, 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 trabajadores/as, 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.

Creemos 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 siquiera 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 uno/a 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

**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**

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 propios/as trabajadores/as. 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 trabajadores/as, 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.

Arribas, Javier Rubio (2009); "Aspectos sociológicos del desempleo/paro y de la precariedad laboral"; Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales y Jurídicas N° 24.

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

Iamamoto, Marilda (2003); "El Servicio Social en la contemporaneidad"; Cortéz Editora; San Pablo.

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.

Montaño, 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.





Consejo  
TRABAJO  
SOCIAL  
C A B A

[trabajo-social.org.ar](http://trabajo-social.org.ar)