

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA**

**FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL**

**MAESTRÍA EN TRABAJO SOCIAL**

**Procesos de trabajo de los trabajadores sociales en la  
Argentina contemporánea: mediaciones y  
determinaciones en la intervención profesional**

**Directora:** Dra. Andrea A. Oliva

**Maestranda:** Fiorella Cademartori

**Fecha:** Junio de 2011

# ÍNDICE

---

<b>RESÚMENES</b> .....	4
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	7
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	9

## **CAPÍTULO PRIMERO: Contenido y forma de esta práctica investigativa: razones, objetivos y propuesta de exposición**

1.1. ¿Por qué analizar procesos de trabajo desarrollados desde el Trabajo Social?.....	13
1.2. Objetivos de la investigación y justificación de la temática.....	17
1.3. Consideraciones metodológicas para la aproximación al objeto de estudio.....	20
1.4. Antecedentes, enfoques y estudios previos.....	24

## **CAPÍTULO SEGUNDO: ¿En qué clave de lectura nos iremos acercando?**

### **Contribuciones teóricas para explicar los fenómenos sociales**

2.1. Proceso de (re)conocimiento, acercamiento al objeto y forma expositiva de presentarlo.....	37
2.2. Determinaciones del trabajo y el trabajador.....	40
2.3. Proceso de trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo.....	45
2.4. Cambios en la organización del trabajo bajo régimen capitalista: de la cooperación simple pasando por la manufactura a la gran industria.....	48
2.5. La lupa sobre las condiciones de trabajo: los debates en torno a cómo definir las y estudiarlas.....	51

## **CAPÍTULO TERCERO: Sobre las transformaciones del mundo del trabajo (o del contradictorio mundo del enfrentamiento de clases)**

3.1. 1976: El capital, el trabajo y las razones de la dictadura cívico militar.....	59
3.2. Dictadura, represión y después... La reconfiguración del mercado de trabajo en Argentina.....	66
3.3. ¿Flexibilizar y precarizar? ¿Quién tomó la batuta? Acerca de la particularidad de los trabajadores estatales.....	72
3.4. La particular en la configuración de los trabajadores sociales en el Estado.....	81

## **CAPÍTULO CUARTO: Estado, trabajadores sociales y procesos de trabajo**

4.1.	Material empírico: descripción y características de los/as entrevistados/as.....	87
4.2.	Modalidades de contratación y salarios en la relación de compra y venta de la fuerza de trabajo.....	91
	• Acerca de los trabajadores bajo contrato por tiempo determinado.....	94
	• Acerca de los trabajadores bajo contratación permanente o estable.....	104
4.3.	Los medios de trabajo: recursos e instrumentos en los procesos de trabajo bajo estudio.....	115
	• El recurso físico: acceso de los trabajadores al lugar de trabajo.....	115
	• Características del medio ambiente de trabajo.....	123
	• Recursos de funcionamiento, escritos, profesionales y vinculares.....	128
4.4.	La jornada de trabajo: la relación entre las tareas requeridas por el Estado y la forma de utilización del tiempo de los trabajadores.....	133
	• Las mediaciones en la particularidad del ámbito nacional.....	134
	• Las mediaciones en la particularidad del ámbito provincial.....	137
	• Las mediaciones en la particularidad del ámbito municipal.....	139
4.5.	La organización y el contenido de las tareas: los requerimientos por parte del Estado en función de la calificación y productividad de los trabajadores.....	147
	• Sobre la calificación/descalificación de los trabajadores.....	148
	• Sobre el aumento de la productividad individual y colectiva.....	156
	<b>PALABRAS FINALES.....</b>	<b>163</b>
	<b>ANEXO.....</b>	<b>168</b>
	Ámbito, dependencia, organismo y/o secretaría contratante de los trabajadores sociales que participaron de las encuestas y entrevistas	
	Instrumento de recolección de información: Encuesta y Entrevista	
	Siglas	
	<b>BIBLIOGRAFÍA Y FUENTES.....</b>	<b>172</b>

## RESÚMEN

---

La siguiente investigación profundiza en el conocimiento de los procesos de trabajo de los trabajadores sociales en la contemporaneidad Argentina. A partir de un trabajo de campo, encuestas y entrevistas en profundidad a trabajadores sociales en ejercicio empleados en la órbita estatal, se recuperan las principales mediaciones que operan en dichos procesos de trabajo. De éstos, se desprenden los análisis sobre las formas de relacionamiento entre el Estado, principal empleador, y, los trabajadores sociales, asalariados vendiendo su fuerza de trabajo. La recuperación de las formas que asumen dicha compra – venta, permite el conocimiento de la vinculación entre las condiciones de trabajo y la incidencia en el ejercicio profesional.

El análisis propuesto se presenta organizado en cuatro capítulos. El primero, donde nos posicionamos respecto de la actividad investigativa que se desarrolla, justificación y objetivos del tema escogido. Una segunda sección, en la cual recurrimos a elementos teóricos que sustentan la aproximación metodológica al objetivo de estudio y la forma expositiva de presentarlo. El tercer capítulo aborda elementos teóricos e históricos sobre las rupturas y continuidades en el ‘mundo del trabajo’ argentino en las últimas tres décadas, para comprender razones íntimas del contexto y escenario de producción y reproducción del conjunto de la clase trabajadora y, en particular de los trabajadores sociales. En el cuarto y último capítulo, en función del tema seleccionado, fuentes primarias que constituyen el material empírico, son expuestas vía relatos y testimonios. No sólo se describe cómo se presentan los procesos de trabajo (el fenómeno) sino que, se avanza en explicaciones sobre los mismos. Hacia el final de la sección, se retorna sobre el *concreto pensado* con elementos de las síntesis aproximativas realizadas para, además de su interpretación, esbozar lineamientos para una posible acción política de transformación.

## ABSTRACT

---

The following investigation deepens on the knowledge of work process of social workers in the Argentinian contemporary. From a field work, surveys and deep interviews to social workers in exercise employed in the government orbital, we recover the principal mediations that operate in such work process. From those, it takes off the analyses about the manifestation of relationship between the State, principal employer, and social workers, salaried that sells their labor force. The recovery of manifestation that assumes that buy – sells, allow the knowledge of the connection between work conditions and the effect in the professional exercise.

The analysis proposed, is presented organized in four chapters. The first one, in which we take position in regards of the investigate activity that is developed, justification and objectives of the subject choice. A second section, in which we appeal to theoretical elements that support the methodological approximation to the study objective and present the way of exposition. The third chapter deal theoretical and historical elements of breaking and continuities in the Argentinian “work world” in the last three decades, in order to understand the intimate reasons of context and stage of production and reproduction of all worker class and particularly of social workers. The fourth and last chapter, in function of the selected theme, primary sources that constitute the empiricist material, are exposed by stories and testimonies. Not only it describes how it is presented the work process, the phenomenon, but also, it moves forward in the explanations about them. Towards the end of the section, it returns to the *concrete thought* with elements of approximate synthesis produced for, furthermore the interpretation, sketch guidelines for a possible politic action of transformation.

## RESUMO

---

A seguinte investigação aprofunda no conhecimento dos processos de trabalho dos trabalhadores sócias na contemporaneidade Argentina. Desde um trabalho de campo, pesquisas e entrevistas em profundidade a trabalhadores sócias em exercício empregadas na órbita estadual, se recuperar às principais mediações que operam em ditos processos de trabalho. De estes, desprender-se às análises sob às formas de relacionamento entre o Estado, principal empregador, e os trabalhadores sociais, assalariados vendendo sua força de trabalho. A recuperação das formas que assume dita compra – venda, permite o conhecimento da vinculação entre as condições de trabalho e a incidência no exercício profissional.

O análise proposta apresenta-se organizada em quatro capítulos. O primeiro, onde nos posicionamos respeito da atividade investigativa se desenvolve, justificação e objetivos do tema escolhido. Uma segunda seção, na qual recorreremos a elementos teóricos que sustentam a aproximação metodológica ao objetivo de estudo e a forma expositiva de apresenta-o. O terceiro capítulo aborda elementos teóricos e históricos sobre as rupturas e continuidades no ‘mundo do trabalho’ argentino nas últimas três décadas, para compreender razões íntimas do contexto e cenário de produção e reprodução do conjunto da classe trabalhadora e, em particular dos trabalhadores sociais. No quarto e último capítulo, em função do tema selecionado, fontes primárias que constituem o material empírico, são exportas via relatos e testemunhos. Não só se descreve como se apresentam os processos de trabalho (o fenómeno) senão que, se avança em explicações sob os mesmos. Para o final da seção, se retorna sob o *concreto pensado* com elementos das sínteses aproximativas realizadas para, além da sua interpretação, esboçar linhamentos para uma possível ação política de transformação.

## AGRADECIMIENTOS

---

### *Agradecimientos inevitables:*

A Amanda quien, mate de por medio al costado de las vías en un barrio de las afueras de Tucumán, más que con muchos libros, entendí por qué las cosas son como son. A mi hermana Daniela quien leyó, ofició de editora y de soporte cuando pensé que perdía todo por un virus. A Esteban Pili que unas semanas antes de terminar me dijo, “qué bueno, pensé que no lo ibas a hacer nunca” y también por las jornadas de estudio de los martes. A Natalia por sus “ya te voy a llamar”. A Marce por el uniforme a rayas cuando me salió la beca y por estar. A Beto por la escuela de la realidad, los infinitos debates y el discurso sobre la cultura y el trabajo. A mi ahijadita Milagros por decirme en medio de un embotellamiento, “mejor, más tiempo para charlar entre nosotras”. Al Pollo porque su amistad me hizo no estar en unas jornadas y darme cuenta cuánto puede (mal) sacrificarse en la vida académica. A mi amiga Lula por aquella charla donde hablamos de las miserias del mundo. A mi mamá por las hojas manuscritas y porque siempre está. A mi papá que está al tanto de todo, aunque todavía le cueste decir cuál es mi tema de investigación.

### *Agradecimientos ineludibles:*

Eliana y Esteffy, que me dieron el empujón final para la libertad. Marie, que vino a cocinarme y encerrarse a estudiar conmigo. Tamara, correctora y comentarista infaltable. Jorgelina, compañera de este camino allá por 2007, fuente de mi admiración frente a tanta entrega militante. Andrea, por intentar contener la ansiedad de lo inabarcable y por la pregunta tan simple y compleja: ¿vos qué querés hacer?

Especialmente a todos y todas los/as trabajadores/as sociales que compartieron conmigo una instancia de entrevista, análisis y reflexión: Natalia, Anatilde, Jorgelina, Juan Manuel, Claudia, Marina, Romina, Andrea, Costanza, Silvana, María Eugenia, María, Eugenia, Eva, Adriana, Natalia, Cecilia y Mariana.

Dedicado a mis compañeras y compañeros de **El Viejo Topo**, porque sin ellas y ellos muchos interrogantes no hubieran existido y muchas respuestas no se hubiesen alcanzado.

Sigamos socavando los cimientos de la vieja sociedad.

## INTRODUCCIÓN

---

El trabajo de indagación que a continuación se presenta, resulta un paso más en la síntesis de experiencias iniciadas con la elección de la carrera de Trabajo Social a principios de la década del 2000. Si bien deviene mi responsabilidad lo que aquí se plasma, quisiera no sólo destacar, sino evidenciar su condición inherentemente colectiva. Tanto a partir de la recuperación de escritos, textos y obras que condensan avances -y por qué no retrocesos- en los análisis en el campo de las ciencias sociales y de las relaciones sociales entre hombres y mujeres; como de preguntas, interrogantes, respuestas y caminos que, sin duda, pertenecen a aquella potencialidad de acción que surge de la relación entre personas, grupos y colectivos de trabajo.

Lamentamos que la intención que persigue este escrito se plasme en una autoría individual, ya que el objetivo final, el de contribuir a uno de los tantos debates y prácticas necesarias a emprender en aras del ejercicio crítico de quienes intervenimos en el ámbito de las ciencias sociales, será imperiosamente colectivo<sup>1</sup>. El grado de unidad en el trabajo mancomunado que resulte de cuánto podamos como colectivo profesional y como “fragmento” de la clase trabajadora avanzar, será un aporte en la garantía de desarrollo de hombres y mujeres en la plenitud de nuestra humanidad superando las formas actuales de relación social.

Resulta necesario explicitar recortes temáticos y motivaciones en la indagación que desarrollamos. Es evidente la confluencia de un sinnúmero de lecturas, prácticas, debates y estudios emprendidos; pero quizás aquello que diera puntapié y abriera caminos en los primeros pasos de la Maestría, fue la pregunta en torno al reconocimiento de la condición asalariada de la profesión y las razones por las cuales los trabajadores sociales no se consideran parte de la clase trabajadora (como tendencia en la manifestación)<sup>2</sup>. Esto, como producto a su vez de un

---

<sup>1</sup> El uso de la tercera persona del plural a lo largo de esta presentación es causa y consecuencia de lo arriba mencionado. Si aún resta aclarar, es responsabilidad individual las decisiones por las cuales este material asume las características que él o la lector/a encontrará en su recorrido.

<sup>2</sup> La presencia aún incipiente de las condiciones laborales en ejes de debates de congresos y jornadas de la profesión (reconocemos que en crecimiento desde mediados de la década del 2000) y, más embrionario aún, lo referido a la organización gremial, sindical y a la defensa de sus derechos en tanto trabajadores, nos hace abonar la premisa de la tendencia. La hegemonía de ciertos debates

pequeño estudio abordado sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales<sup>3</sup>, y en vistas a la progresiva aparición en escena de estudios e investigaciones en la temática, el interés fue perfilando la mirada hacia ese campo temático.

Producto de estas nuevas inquietudes e indagaciones, devino la intención de profundizar en aquellas determinaciones que hacen al proceso de trabajo y las mediaciones que permitirían incidir en los mismos, reconociendo que no es voluntad propia de la profesión ni su atributo exclusivo la posibilidad de cambios en las tareas asignadas por la división social del trabajo y consecuentemente la especialización mediada por los Estados y direccionada hacia estos agentes. Como plantea Marilda Iamamoto (2003: 131): “El proceso de trabajo donde se inserta el trabajador social no es organizado por este profesional ni es exclusivamente un proceso del mismo: parte de un proceso de trabajo colectivo, organizado dentro de condiciones sociales determinadas, cuyo producto, en sus dimensiones materiales y sociales, es fruto del trabajo combinado o cooperativo, que se forja con la contribución específica de las diversas especializaciones del trabajo. Es la visión de totalidad de la organización del trabajo que hace posible situar la contribución de cada especialización del trabajo en el proceso global (...) Los innumerables procesos de trabajo, desde el punto de vista de la formación y producción de valor, no son más que diversas fases sucesivas de un mismo proceso de reproducción del capital”.

De esta manera, consideramos haber puesto sobre el papel de manera muy sintética el recorrido que hizo que tituláramos esta tesis “Proceso de trabajo de los trabajadores sociales en la Argentina contemporánea: mediaciones y determinaciones en la intervención profesional”.

Esperamos cumplir con el cometido y despertar en el lector/a nuevas y transformadoras dudas.

---

y la ausencia de otros, tanto dentro como fuera de la academia, y la caracterización de las prácticas profesionales en los lugares de trabajo nos permiten presentar (aún en su consideración hipotética) esta omisión en la identidad de clase ¿La ausencia implica necesariamente el no reconocimiento? En principio diríamos que no, aunque brinda certeras pistas para establecer qué debates se están enfrentando, qué formación se está impartiendo, y qué inquietudes se están encauzando.

<sup>3</sup> En la página 34 nos referimos extensamente a dicha investigación.

## **CAPÍTULO PRIMERO**

**Contenido y forma de esta práctica investigativa:  
razones, objetivos y propuesta de exposición**

“El auditorio a pleno asistía en silencio a la magistral exposición. La voz del profesor, regular y soporífera, aburría por igual a los estudiantes de las primeras filas y a los del fondo. Nada extraño, nadie pregunta, nadie interrumpe al disertante; apenas la gris repetición cotidiana en la Universidad de Managua, esa tibia quietud de cementerio que se hacía tan común en los claustros. La tarde parecía naufragar, tímidamente, hacia el final de la clase cuando un ruido insoportable rompió en mil pedazos la rutina.

¡¿Qué era eso?! El ruido feroz de un despertador arrancaba del suelo a todos los estudiantes y suspendía la exposición de un azorado profesor. En el fondo del auditorio, un estudiante que se pone de pie y exhibe ante los ojos curiosos, como un trofeo, el estruendoso reloj despertador... Cuando el ruido por fin cesó, el estudiante ya se había ganado la atención de toda la cátedra: “He traído este despertador para despertar nuestra conciencias, porque mientras dormimos en las nubes de nuestras teorías, la humanidad se agita en sufrimiento y hambre, ¡y nuestro pueblo muere!...”

José Leonel Rugama Rugama<sup>4</sup>

---

4 El autor de este escrito, nació en marzo de 1949 en el Valle de Matapalos, Región de Estelí en Nicaragua. Hijo de un jornalero y una maestra rural, mostró a partir de la poesía su habilidad de denuncia de la pobreza e injusticia en su país. Integró el Frente Sandinista de Liberación Nacional. Discurso extraído de la nota “Por la senda de Sandino”, Revista Sudestada, Agosto 2008.

## 1.1 ¿Por qué analizar procesos de trabajo desarrollados desde el Trabajo Social?

Los debates político - académicos en la historia local reciente, también extensible a debates regionales y mundiales, abordaron de una y otra forma la *cuestión del trabajo*. Algunos intelectuales pregonaron el “fin del trabajo” (Rifkin, J., 1996; Gorz, A., 1997) fortaleciendo la perspectiva de quienes sentenciaban el “fin de la historia”. Hubo otros, cautos y rigurosos, que reconocieron “transformaciones en el mundo del trabajo” (Iamamoto, M., 2003; Guerra, Y., 2003; Oliva, A., 2005a; Antunes, R., 2005; Astarita, R., 2006; Cifarelli, V., y Martínez, O., 2009) afirmando, una vez más, la centralidad de la clase obrera<sup>5</sup> en este proceso.

A pesar de la oposición entre las visiones neoliberales y posmodernas y las visiones críticas, sobrevuela entre éstas, el consenso sobre la necesidad de reconocer las mediaciones que den cuenta y expliquen qué formas adopta la (re) producción social de los hombres<sup>6</sup> en cada contexto histórico. Quizás una de las principales diferencias entre unos y otros, resida en las explicaciones sobre los orígenes y causas últimas de dicha reproducción social en el marco del sistema imperante.

Al interior del grupo que caracterizaríamos como intelectuales críticos y, frente a los debates sobre el trabajo en sus múltiples aristas, no están exentas las diferencias entre sus lecturas sobre la situación económica actual en el contexto de la situación de la economía mundial capitalista. Compartiremos posiciones, que si bien no se contraponen entre sí, hacen foco sobre distintos aspectos y contribuyen a una mirada general.

El sociólogo brasileño Ricardo Antunes<sup>7</sup> comparte la idea de que los países del capitalismo avanzado vivenciaron, en la década del ´80, la más aguda crisis del

---

<sup>5</sup> Clase obrera, clase trabajadora y clase asalariada se utiliza indistintamente a lo largo de este escrito.

<sup>6</sup> Ver desarrollo en capítulo segundo, páginas 40 a 44.

<sup>7</sup> Para una lectura de los posicionamientos del autor se recomiendan su obras: *Adiós al trabajo* (2008) Editorial Cortez, San Pablo y, *Los sentidos del trabajo: ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo* (2005) Herramienta y Taller de Estudios Laborales, Buenos Aires.

mundo del trabajo “porque ella presenci6, de manera simult6nea, una crisis doble: aquella que atañe a la materialidad, la objetividad de la clase trabajadora, acarreando metamorfosis agudas en los procesos de trabajo, en los procesos de producci6n de capital, y otra crisis en el plano de la subjetividad del trabajo que no se desvincula de esta primera, pero tiene caracteristicas particulares”<sup>8</sup>.

Por su parte, el destacado acad6mico argentino Rolando Astarita sostiene en el artculo “*Crisis cr6nica del capitalismo y capital dinerario*”<sup>9</sup> que “el capitalismo, a nivel mundial, no estuvo en crisis durante las 6ltimas dos d6cadas, y que no lo est6 en estos momentos” exponiendo como dato central que en los 6ltimos 25 aõos el producto bruto mundial creci6 a una tasa promedio anual del 3% y que, en paralelo, el mercado mundial se habia desarrollado a una tasa incluso superior. Luego, aclara “el crecimiento de las fuerzas productivas, y la extensi6n de las relaciones capitalistas a nivel mundial, no niegan el hecho cierto que el capitalismo habia padecido graves crisis localizadas, como el estancamiento de Am6rica Latina en los aõos ´80, la depresi6n japonesa de los noventa, la crisis de los paìses asi6ticos del Pacífico en 1997 – 1998, la crisis rusa de 1998 o la crisis argentina 1998 – 2002”.

Por 6ltimo, enfatizamos el posicionamiento del grupo de investigadores argentinos integrantes del Taller de Estudios Laborales (TEL)<sup>10</sup>, quienes sostienen que, frente a la posici6n del fin de la clase obrera y del trabajo asalariado que pregonan ciertos sectores, es f6cilmente comprobable c6mo el r6gimen de producci6n fabril y la subsunci6n real del trabajo en el capital<sup>11</sup> penetran cada dìa m6s en numerosas ramas de la producci6n, tales como comercio, finanzas, esparcimiento, etc. No siendo novedoso en estas ramas el fuerte control de los grandes capitales, aportan en remarcar y recordar que el proceso de trabajo continúa dependiendo de la mano de obra, y afirman que, en tanto se introducen t6cnicas organizativas y equipamiento que determinan un control objetivo del capital sobre el proceso de trabajo, 6ste se vuelve plenamente capitalista.

---

8 “Dimensiones de la crisis y metamorfosis del mundo del trabajo” en Revista Servicio Social y Sociedad, N. 50, Aõo XVII, abril de 1996.

9 Editada por Raz6n y Revoluci6n, N. 15, Buenos Aires, 1er semestre de 2006.

10 [www.tel.org.ar](http://www.tel.org.ar)

11 Ver nota al pie N. 41 en p6gina 49.

Son numerosas las orientaciones de los estudios y enfoques de las investigaciones relacionados al trabajo: aquellas cuyo foco es el estudio de la clase obrera, su historia, formación, desarrollo, organización, derrotas y triunfos; aquellas orientadas a la clase capitalista, las crisis de hegemonía, la correlación de fuerzas; aquellas ubicadas en la relación entre los sujetos o clases, y sus vinculaciones con el Estado, la Iglesia; otras relacionando la disciplina que lo toma como objeto de estudio; el recorte histórico y geográfico; etc.

La necesidad de reconocer la dinámica actual de los patrones de acumulación<sup>12</sup>, las exigencias económicas y sociopolíticas de estos procesos, las transformaciones del mundo del trabajo, la participación y correlación de fuerzas entre capitalistas y trabajadores, devienen imperantes por la propia constitución del Trabajo Social. Afirmamos, junto a la argumentación de Estela Grassi: “La paulatina politización y *estatalización* (es decir, la cuestión social en cuestión de Estado) está en los orígenes y es el sustrato del desarrollo de las políticas sociales y de las instituciones respectivas (...) lo que requiere mantener explícita la **referencia a la cuestión del trabajo**. Más precisamente, requiere que se mantenga explícita la subordinación estructural del trabajo al capital, porque esto constituye el núcleo de los procesos que se analizan, y no únicamente porque se transformó el mercado de trabajo” (2006: 304)<sup>13</sup>.

En tanto nos anima intelectualmente lo expresado por Marilda Iamamoto cuando sostiene que una interpretación distinta del ejercicio profesional, que posibilitaría al colectivo profesional ampliar la transparencia en la lectura de su desempeño, estaría dada por “enfocar el trabajo profesional como partícipe de procesos de trabajo que se organizan según las exigencias económicas y sociopolíticas del proceso de acumulación, moldeándose en función de las condiciones y relaciones sociales específicas en que se realiza, las cuales no son idénticas en todos los contextos donde se desarrolla el trabajo de Asistente Social” (2003: 117).

---

12 Al respecto ver desarrollo y bibliografía en capítulo tercero.

13 La cursiva, paréntesis y negrita de la cita pertenecen a la autora. En adelante, referencias realizadas entre [ ] son propias. En citas donde se encuentren negritas y/o cursivas sin expresa aclaración de remarcado propio, pertenecen al autor/a que se está citando.

Reflexionar e indagar sobre los procesos de trabajo de los trabajadores sociales para *ampliar la transparencia en la lectura de su desempeño*, nos convoca en tanto consideramos que la profesión cuenta con un lugar privilegiado en la reproducción de la vida de la clase trabajadora. En este sentido Andrea Oliva afirma: “las políticas de asistencia social han sido producto de conquistas sociales, es decir: sin demanda colectiva, sin organizaciones de lucha no se habría planteado la necesidad de otorgar esos recursos” (2007: 7). Como especialización del trabajo colectivo, la(s) actividad(es) del Trabajo Social, ligada(s) desde sus orígenes a las luchas obreras, permiten explicar el desarrollo, expansión y reconfiguración del ámbito ocupacional de la profesión.

En este sentido, acompañamos y enfatizamos lo expresado por Carvalho y Iamamoto (1984: 88 – 89) “[El trabajador social] participa tanto de los mecanismos de dominación y explotación como también, al mismo tiempo y por la misma actividad, da respuestas a las necesidades de sobrevivencia de la clase trabajadora y de la reproducción del antagonismo en esos intereses sociales, reforzando las contradicciones que constituyen el móvil básico de la historia. Es a partir de esa comprensión que se puede establecer una estrategia profesional y política para fortalecer las metas del capital o del trabajo, pero no se puede excluirlas del contexto de la práctica profesional, ya que las clases sólo existen interrelacionadas. Es esto, inclusive, lo que viabiliza la posibilidad de que el profesional se sitúe en el horizonte de los intereses de las clases trabajadoras”.

## 1.2. Objetivos de la investigación y justificación de la temática

La investigación se desarrolla y desarrollará a partir de sucesivas aproximaciones al tema escogido. Aquí, se expone una de éstas aproximaciones, la que tuvo como principal vertiente, el proceso de formación en el marco de la Maestría en Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Nacional de La Plata (FTS – UNLP). Consideramos pertinente exponer parte de dicho recorrido a los fines de compartir con qué elementos y, a través de qué caminos se da forma a esta tesis. El ingreso en la formación de posgrado se produce hacia mediados del 2006 con la realización del seminario *Estructura social y políticas sociales*, teniendo la admisión a la Maestría durante 2007. Hacia fines de 2008, habiendo finalizado el cursado de los seminarios requeridos, obtengo una beca de doctorado vía concurso en el CONICET por el período 2009 – 2012, situación que me permite tener dedicación exclusiva y finalizar con los trabajos monográficos de cada uno de los seminarios de esta instancia. Cabe destacar que esta tesis se presenta como un paso en la continuidad de los estudios de posgrado, en adelante en el marco del Doctorado en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires (UBA).

Ciertos contenidos curriculares fueron más permeables al avance en el objeto de estudio elegido, aunque resulta usualmente dificultoso compatibilizar los mismos en las producciones escritas. Trabajos monográficos que hoy sirven de insumo giraron en torno a: el análisis de la incidencia de las condiciones de trabajo en la atención de un Servicio Social Zonal de la CABA<sup>14</sup>; el estudio sobre la identidad y conciencia de clase al interior del colectivo profesional<sup>15</sup>; la indagación sobre las transformaciones del mercado de trabajo en Argentina en el período

---

14 Trabajo monográfico titulado (2006) “Influencia de las condiciones laborales de los trabajadores sociales en la implementación de las políticas sociales: análisis de los Servicios Sociales Zonales en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires” en el marco del Seminario *Estructura Social y Políticas Sociales* dictado por el Dr. Fortunato Mallimaci.

15 Trabajo monográfico titulado “Conciencia de Clase: Reconocimiento de la identidad de clase de los trabajadores sociales” (2008) en el marco del Seminario O debate contemporáneo no Serviço Social: rupturas y continuidades dictado por la Dra. María Lúcia Martinelli.

reciente<sup>16</sup>; y por último destacamos el intento de profundización en el método dialéctico a partir de la crítica a la fragmentación del conocimiento y la lectura sobre los fenómenos sociales<sup>17</sup>.

Mientras se avanzaba en los seminarios de la maestría y se sintetizaban interrogantes y respuestas en trabajos monográficos, el tema de investigación, tuvo numerosas cambios de recorrido. En relación a los procesos de conocimiento y (re) conocimiento, Juan Iñigo Carrera arguye “el conocimiento dialéctico es la organización de la acción mediante la reproducción de la propia necesidad en el pensamiento” (2007:6); en nuestro caso, la organización de la acción requirió condensar objetivos generales y específicos, no en tanto punto de partida, sino de llegada.

En síntesis, nuestro tema radica en el *análisis de diversos procesos de trabajo de trabajadores sociales identificando mediaciones y determinaciones que operan en la práctica profesional estableciendo así, grados de incidencia*. Reconocemos que las condiciones de trabajo se constituyen en un punto clave para explicar razones de manifestación de los procesos de trabajo. Cuando observamos que ante iguales condiciones laborales, el proceso de intervención es cualitativamente distinto, surge el interrogante sobre las mediaciones existentes entre el Estado, las políticas sociales, los trabajadores sociales y la intervención realizada. En consecuencia nos guiaron las preguntas: ¿Bajo qué condiciones se está vendiendo y comprando la fuerza de trabajo? ¿Qué atributos requiere el Estado que posea el trabajador social para el desarrollo de las tareas por las cuales es contratado?

Se establece como objetivo general:

---

16 Trabajo monográfico titulado “Escenarios actuales en la compra – venta de la fuerza de trabajo: elementos para el avance en el reconocimiento de la particularidad del proceso de trabajo del trabajo social” (2009) en el marco del Seminario *Tendencias en el Trabajo Social desde una perspectiva histórica* dictado por la Dra. Marilda Yamamoto.

17 Trabajo monográfico titulado “Crítica a la fragmentación del conocimiento científico a partir de la necesidad de conocer las múltiples determinaciones del proceso de trabajo de los trabajadores sociales” (2009) realizado en el marco del Seminario *Fundamentos filosóficos y cuestiones del método en las ciencias sociales* dictado por el Dr. José Paulo Netto.

- Profundizar en el conocimiento de los procesos de trabajo de los trabajadores sociales recuperando las principales mediaciones que operan en la práctica profesional

Resultan objetivos específicos:

- Analizar las formas que asumen las relaciones entre el Estado, los trabajadores sociales y la intervención de éstos
- Contribuir al conocimiento de la vinculación entre las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales y su incidencia en el ejercicio profesional
- Indagar las características del mercado de trabajo donde vende principalmente su fuerza de trabajo el colectivo profesional

Por último, explicitamos que el interés por esta temática reside en la convicción de que el reconocimiento de las determinaciones y mediaciones que operan en el ejercicio profesional, permitirá esbozar los pasos necesarios para que éste sirva a los fines de la clase trabajadora, tanto de quienes siendo parte de ésta se constituyen en usuarios de las políticas sociales, como para quienes cumplen la función de ejecutarlas vendiendo su fuerza de trabajo al Estado. Convicción que entendemos no se agota con este trabajo, pero que resulta una aproximación para continuar profundizando.

### 1.3. Consideraciones metodológicas para la aproximación al objeto de estudio

“Las primeras [todas las formas de manifestación] se reproducen de manera directamente espontánea, como *formas* comunes y corrientes *del pensar*; el otro [su trasfondo oculto] tiene primeramente que ser *descubierto* por la ciencia”

(Carlos Marx: 2006: 660)

A consecuencia de la definición de los objetivos generales y específicos, se avanzó metodológicamente dos planos: el rastreo bibliográfico y el trabajo de campo. El abordaje de cada uno de estos planos expresó distintas dimensiones en cuanto a las tareas concretas. La búsqueda bibliográfica y documental se desarrolló, en ocasiones, producto de los contenidos temáticos propuestos en los seminarios de maestría y doctorado y, en numerosas oportunidades, desordenadamente a riesgo de prueba – error en la utilidad de materiales en vistas a la indagación propuesta. Desde libros y publicaciones escritas, documentos de jornadas y congresos, búsquedas digitales, pasando por fichajes en numerosas bibliotecas, archivos e institutos en los siguientes ejes temáticos: mercado de trabajo, proceso de trabajo, administración pública, trabajadores estatales, condiciones de trabajo y trabajadores sociales. Un porcentaje de este recorrido es incluido tanto en el *estado del arte* (punto 4 de este capítulo), como en el capítulo tercero sobre transformaciones del mundo del trabajo, y, de igual manera, en tanto sustento teórico de esta tesis.

Para el trabajo de campo se decidió recurrir a fuentes primarias entrevistando a trabajadores sociales en ejercicio. Esta instancia requirió el establecimiento de criterios para la elección de casos testigo. Producto de avances parciales en la indagación de la temática vía contrastación empírica<sup>18</sup>, ciertas categorías expresaban un alto grado de significancia respecto de la incidencia en los procesos de trabajo, mientras otras se mantenían en el plano hipotético. En el primer caso la modalidad de contratación y los montos salariales; en el segundo

---

<sup>18</sup> Nos referimos a la investigación *Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales* (Cademartori, et al., 2007) y a las síntesis aproximativas de los trabajos monográficos de la Maestría.

caso la dependencia de la órbita empleadora, el área de intervención y la trayectoria profesional. Por tanto, bajo el sustento que se contemplaran trabajadores sociales empleados bajo la órbita nacional, provincial y municipal; trabajadores de diversas áreas de intervención; de variedad en las formas de contratación; y de rangos extensos en el ejercicio profesional, se dio inicio a la selección de casos testigo.

La dependencia u organismo contratante se pensó a los fines de evaluar la orientación general del Estado respecto del principal agente de implementación de las políticas sociales, intentando develar regularidades y disparidades según jerarquías en la estructura estatal. Contar con experiencias que reflejaran características de diversas áreas de intervención permitía explorar aspectos del proceso de trabajo según el servicio brindado y la orientación del mismo. En razón del año de egreso y trayectoria del profesional, se buscaba evidenciar rupturas y/o continuidades en los procesos de trabajo según coyunturas y momento histórico, posibilidad que se expresaría contando con profesionales cuyos primeros empleos se efectivizaran entre 2009 - 2010, como de aquellos cuya inserción laboral se diera en los primeros años de los años '90.

Producto del lugar de trabajo en tanto investigadora en formación y de la posibilidad efectiva de realizar en tiempo y forma el trabajo de campo, se contactaron trabajadores sociales cuyos empleos se encontraran geográficamente en Ciudad Autónoma de Buenos Aires, La Plata y Gran Buenos Aires.

Estos criterios permitirían contemplar, por un lado, tendencias generales de la forma en que la fuerza de trabajo de los trabajadores sociales viene siendo vendida – comprada y, por otro, contendría algunos ejemplos de la heterogeneidad de los trabajadores de este sector (ya sea por la dependencia contratante, por el ámbito de formación académica, por el área donde interviene, por la experiencia y trayectoria de intervención profesional, etc.).

La herramienta confeccionada como instrumento de recolección de información tuvo como objetivo *analizar los procesos de trabajo profundizando en las formas de organización de trabajo, las características de las tareas ejecutadas y los medios de trabajo con los que cuentan (o no) los trabajadores sociales.*

Consistió en una primera parte de compilación de datos personales y laborales vía encuesta/cuestionario; y una segunda parte de entrevista semiestructurada con ejes preestablecidos<sup>19</sup>.

La búsqueda de los casos testigo se inició con el contacto vía correo electrónico, datos extraídos de la base de encuestados del estudio sobre *Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales*, ya referenciado, en el que participé. Se enviaron poco más de cien correos electrónicos invitando a la participación en la investigación. Luego, se produjo un fluido intercambio con cerca de cincuenta profesionales. A posterior, devino el decantamiento, sea por parte de los potenciales entrevistados (no dar respuestas o decidir no participar), o porque no se ajustaba a los criterios establecidos para la selección<sup>20</sup>. Finalmente el número alcanzado fue de dieciocho entrevistas tomadas entre los meses de octubre y diciembre de 2010. Número que consideramos alcanzó ‘saturación’<sup>21</sup> en vistas a que a medida que se acrecentaban las entrevistas, no se registraban profundas disparidades entre sí.

Todas las entrevistas se realizaron de forma presencial, siendo diez de éstas efectuadas en los propios lugares de trabajo. Situación que permitió, durante el tiempo de la entrevista, observar la dinámica de funcionamiento del mismo, además de condiciones objetivas del medio ambiente (lugar físico) donde los trabajadores ejecutan cotidianamente las tareas por los cuales fueron contratados. Las entrevistas que no fueron realizadas en los lugares de trabajo, se debieron en algunos casos a cuestiones de tiempos y posibilidad de realización; en otros, a evitar preguntas por parte de supervisores u otros compañeros/as y, en varios casos se propusieron lugares *neutrales*, expresando la intención de sentirse cómodos/as para responder y/o evitar represalias por acceder a una entrevista donde se indagarían las condiciones de trabajo.

---

19 Al respecto en el apartado ANEXO se adjuntan las mencionadas herramientas.

20 Situaciones tales como: la ubicación y localización geográfica en otras provincias de los potenciales entrevistados, el ofrecimiento de realización vía correo electrónico o, no estar en esos momentos ejerciendo la profesión, entre otras.

21 La saturación en metodología cualitativa es referida por Bertaux (1989) como el momento en que el relato se repite recurrentemente en un contexto sin nuevos datos relevantes a los fines indagatorios.

Las entrevistas tuvieron una duración temporal entre sesenta y noventa minutos. Los ejes preestablecidos fueron: medio ambiente de trabajo; jornada laboral; medios y recursos; organización del trabajo y organización de los trabajadores. Recalcamos que las preguntas intentaban que el/la entrevistado/a pudiese *describir* y *explicar* con la mayor cantidad de elementos, es decir, las condiciones objetivas, intentando evitar los lugares de la representación, sensaciones o sentimientos respecto de sus labores, es decir, su dimensión subjetiva. Previo o posterior a la realización de las entrevistas, se solicitaba a los/as trabajadores/as que completaran el cuestionario. Entre los datos personales se solicitaba especificar: nombre, edad, lugar de residencia, lugar y año de graduación, tiempo de ejercicio profesional y trayectoria profesional (detallando organismo, área y tiempo). Entre los datos laborales se solicitaba describir: lugar de trabajo actual, tipo/dependencia del organismo contratante, cargo, puesto o función y antigüedad en el mismo, tipo de contratación, jornada de trabajo estipulada, salario (neto y bruto) y, derechos laborales a los cuales accede.

Deshilvanar y darle forma a horas de entrevistas nos enfrentó a un proceso de aproximaciones sucesivas con ponderaciones cualitativas, apuntando a develar la complejidad de los procesos de intervención. Tarea que se inició con la desgravación de los audios de las entrevistas (realizado en el mes de enero del presente año), que sumado a la notas en el cuaderno de campo de la observación directa en los encuentros, y el material transcripto, permitió ir avanzando buscando regularidades, disparidades, similitudes y diferencias contemplando las categorías que presentaban alta significancia o presupuesto de ésta en la incidencia en los procesos de trabajo (mencionadas previamente).

Como dijéramos, los entrevistados fueron dieciocho trabajadores sociales en ejercicio. A los fines de brindar un cuadro descriptivo que permita al lector/a tener mayores datos y elementos para contextualizar los testimonios y relatos de las fuentes primarias, las características de dichos trabajadores sociales, se encuentran detalladas al comenzar en el capítulo cuarto, abriendo el juego para el abordaje del material empírico.

#### 1.4. Antecedentes, enfoques y estudios previos

“Como todos sabemos, para poder plantearnos interrogantes de una manera científica debemos partir del conocimiento ya acumulado, sistematizado y ordenado en una teoría científica acerca del campo de problemas que pretendemos abordar”

(Iñigo Carrera, N., 1995: 1)

Situar el significado social de la profesión es reconocer su carácter funcional como pieza de engranaje de las políticas de control social<sup>22</sup> de los Estados hacia el conjunto de la población, efectivamente aplicadas sobre los sectores subalternos<sup>23</sup>. Acordamos con José Paulo Netto (2002: 31) cuando sostiene “la sociedad burguesa, como el monopolio organizando y regulando el mercado, produce y reproduce sus agentes sociales particulares” creando “estructuras, instituciones, políticas y prácticas capaces de darle sustentación en los niveles de producción y reproducción” (Guerra, Y., 2003: 185).

Los Estados vía programática, contenido y forma de las políticas sociales asumen la atención de la “cuestión social” o de las refracciones de la “cuestión social”<sup>24</sup> (Guerra, Y., 2002; Iamamoto, M., 2002; Netto, J. P., 2002). Esto no se da de forma unilateral por decisión unívoca de tal o cual gobierno en tanto representación de las relaciones estatales; a nuestro modo de entender, la política social es producto de la interrelación entre las demandas y conquistas personificadas por la clase trabajadora y las concesiones de los Estados. Aquí

---

22 Al respecto consultar: *La policía de las familias* de Jacques Donzelot (2008), Editorial Nueva Visión; *La mujer y la profesión de asistente social. El control de la vida cotidiana* de Estela Grassi (1989), Editorial Humanitas; *Vigilar y castigar* de Michel Foucault (2001), Siglo XXI Editores; *La política social hoy* de Borghianni, E. y Montaña, C. (compiladores) (2000), Cortez Editora (particularmente los artículos de Vicente de Paula Faleiros y Carlos Nelson Couthinio en dicha coletánea).

23 María Carmelita Yasbek se refiere a la subalternidad expresando que los fundamentos fueron buscados en el pensamiento de Antonio Gramsci: “esta categoría contempla una diversidad de situaciones y no expresa sólo la explotación, sino también la dominación y la exclusión económica política, social y cultural. Como categoría analítica, la subalternidad es aquí entendida como resultado directo de las relaciones de poder en la sociedad y se expresa en diferentes circunstancias y condiciones de la vida social, más allá de la explotación del trabajo” (2003: 47 - 48)

24 “(...) más allá de la permanencia de las manifestaciones “tradicionales” de la “cuestión social”, la emergencia de nuevas expresiones de la “cuestión social” es insuprimible sin la supresión del orden del capital (...) a cada nueva fase de su desarrollo, ésta instaura expresiones socio – humanas diferenciadas y más complejas, correspondientes a la intensificación de la explotación, que es su razón de ser” Netto, J.P. (2003): “Cinco notas a propósito de la cuestión social” en *Servicio Social Crítico*, Cortez Editora, San Pablo.

subyace la mutua imbricación entre conquista – concesión (Pastorini, A., 2000) dada de forma simultánea como expresión de la correlación de fuerzas, en las diversas expresiones históricas de la lucha de clases. Esta interrelación al momento de análisis de tal o cual política particular, requiere de un especial y específico desarrollo.

Los debates en torno a los orígenes, el proceso histórico y los elementos políticos, económicos y culturales que provocaron el surgimiento de un profesional asalariado, bajo la órbita del Estado, que concretizara la ejecución de políticas sociales<sup>25</sup>, no son debates saldados para las diversas corrientes de pensamiento opinión al interior del colectivo tanto de Argentina como del resto de América Latina.

Más allá de cuál es la lectura sobre el origen de la profesión y las implicancias de ésta; existe consenso sobre la proliferación de escuelas de formación a partir de 1930. Entre las décadas de 1950 a 1970, se percibe un marcado y sostenido crecimiento del número de profesionales graduados (Alayón, N., 1980; Grassi, E., 1989; Parra, G., 2001; Oliva, A., 2007). Dichos graduados vislumbraron, a su vez, un espacio socio – ocupacional también en alza. El deterioro referido a ocupación, salario y formas de contratación del colectivo profesional comienza a observarse a partir de 1976<sup>26</sup>. Si bien el espacio socio – ocupacional y las condiciones de trabajo son una temática de incipiente desarrollo al interior del Trabajo Social, los antecedentes y escritos pioneros en la materia se inician justamente posterior a la última dictadura cívico militar.

Resaltamos como preponderante aquel punto de inflexión hacia 1984 con el texto *Relações sociais y Serviço Social: esboço de uma interpretação histórico – metodológica* de Marilda Iamamoto y Rubén Carvalho (publicada en español por el CELATS), donde se rompe con el esquema de explicar la profesión a partir de ella misma, dando inicio al estudio del Trabajo Social inserto en la división social del

---

25 Al respecto consultar un texto clásico para este debate *Naturaleza del Servicio Social: un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción* de Carlos Montañó (1998), Cortez Editora, donde el autor sistematiza posiciones y lecturas de los principales referentes en la materia de diversos países latinoamericanos.

26 El análisis respecto de esta afirmación se desarrolla en el capítulo tercero, principalmente apartado 3.4.

trabajo. Tal como expresa Yolanda Guerra: “es solamente cuando el Trabajo Social pasa a ser considerado un trabajo, una rama de la división del trabajo, cuya inserción se da en el ámbito de la prestación de servicios, una ocupación especializada que presupone preparación técnica e intelectual y el trabajador social como aquel que vende su fuerza de trabajo, y junto con ella un conjunto de procedimientos de naturaleza instrumental socialmente reconocidos, los cuales se constituyen en el acervo cultural de la profesión, que se puede expresar de manera más aproximada la naturaleza de la profesión y los significados que adquiere” (2003: 191).

En el ámbito nacional hacia finales de la década de 1980, en relación a la temática abordada encontramos una de las primeras investigaciones realizada por Susana Palomas y Deolidia Martínez (1988) titulada *Trabajadores sociales: condiciones de vida y de trabajo en la República Argentina*. En la misma se indaga sobre aspectos de las condiciones de vida del profesional: conformación de grupo familiar, situación habitacional y acceso a bienes y servicios, entre otros. Un apartado importante respecto de la salud en el trabajo: utilización de los servicios de las obras sociales, uso de licencias, accidentes de trabajo, etc. contemplando la condición eminentemente femenina de la profesión, indaga aspectos de control ginecológico. En cuanto a la relación laboral desagrega ítems sobre nivel de ingreso, identificación institucional, la condición de empleo, la distribución del tiempo de la jornada laboral, relación con horas de descanso, tareas de riesgo, seguridad e higiene en el trabajo, carrera profesional, etc. Cabe destacar la incorporación de un punto sobre el trabajo doméstico como parte de la doble jornada laboral<sup>27</sup>.

---

27 Al respecto, Laura Pautassi indica “si bien el empleo remunerado es central en la conformación del trabajo, constituye sólo una de sus manifestaciones, ya que el trabajo no sólo es aquel realizado y vinculado a los ámbitos productivos y remunerados, sino que también debe considerarse como tal todo aquello que garantice la reproducción social” (2007: 15). Expresamos en otra investigación, de autoría colectiva en la que me encontraba: “El trabajo familiar, al estar atravesado por relaciones de dependencia personal, no es un trabajo productor de mercancías. El trabajo de la mujer que hace la comida en casa para su familia y el trabajo que hacen los trabajadores en un restaurante para hacer la misma comida que luego es comprada por la familia para su consumo, comparten el hecho de ser trabajos concretos, socialmente útiles y realizados para otros. Lo que los diferencia es que el segundo es realizado de manera privada e independiente, como atributo del trabajo libre y el primero no. Ambos son trabajo, pero uno se expresa como valor y el otro no. A pesar de estar por

Casi diez años después, hacia 1997, el equipo dirigido por Claudia Krmpotic publica *La inserción de los trabajadores sociales en el mercado de trabajo*. Con los objetivos de analizar el proceso de reforma del Estado y su repercusión en las áreas de intervención específica del Trabajo Social e indagar cuáles eran los requerimientos al perfil profesional, el equipo lleva a la práctica la realización de un diagnóstico sobre las condiciones de inserción laboral. Para esto, se confecciona un cuestionario cuyas dimensiones fueron: la condición y categoría de ocupación; el sector de actividad; las condiciones de trabajo; la situación de trabajo; el ejercicio profesional, políticas sociales y reformas en la gestión social; y, también contiene preguntas acerca del ejercicio profesional, demandas, formación y capacitación profesional (1997: 19).

Luego encontramos un salto temporal, y recién hacia mediados de la década del 2000, la problematización acerca de las condiciones de trabajo del colectivo profesional aparece con progresiva frecuencia en diversos ejes temáticos de congresos, jornadas, proyectos de investigación, etc. reforzando así nuevas áreas de indagación. Numerosas unidades académicas y colegios profesionales comienzan a hacer foco y direccionar el interés hacia este aspecto del desarrollo profesional.

Son muestra de dicho viraje en la atención de la problemática el trabajo de compilación realizado por Andrea Oliva y Virgina Gardey (comp.) del Grupo de Investigación y Acción Social (GIyAS) de la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (UNICEN) titulado *La tematización de las condiciones del ejercicio del Trabajo Social* (2005) donde recuperan escritos y producciones de diversos grupos de estudio y centros académicos del país. Sus compiladoras asientan que, producto de las políticas públicas implementadas durante la década del '90 -entre las cuales se apuntó fuertemente a la desregularización en materia laboral de las conquistas históricas del movimiento obrero-, los trabajadores sociales no quedaron exentos y la masificación del empobrecimiento de gran parte del colectivo profesional “comienza a instalar una preocupación, generalmente

---

fuera de una relación salarial el trabajo doméstico es integrado al propio movimiento del capital” (Cademartori, et. al.; 2007: 64).

ausente en el debate profesional, sobre la propia situación del trabajador social. De modo que, comienza a instalarse muy lentamente como objeto de estudio” (2005: 5).

Entre la sistematización encontramos el texto *“Situación ocupacional de los profesionales en Servicio Social de la provincia de Córdoba”*, pionero en la materia ya que su fecha de realización data de mediados de los ´90. Entre sus participantes encontramos al equipo de investigación dirigido por Olga Páez de la Universidad Nacional de Córdoba (UNC) quien, en conjunto con la Comisión Gremial y Asuntos Universitarios del Colegio Profesional y estudiantes de la Escuela de Trabajo Social, realizaron entre 1995 y 1996 entrevistas focalizadas a informantes claves para un primer acercamiento a la problemática. Luego, un cuestionario abordando a poco más de 130 profesionales (casi un 17 % del total de matriculados/as en la provincia) donde se buscó “explorar, describir e interpretar la situación laboral del Trabajador Social en la Provincia de Córdoba a fin de responder en forma efectiva a las demandas, necesidades y expectativas de los colegas en el campo del empleo y de la formación académica, identificando los obstáculos con el propósito de que el colectivo profesional los pueda salvar en propuestas conjunta entre el gremio y la academia” (2005: 11). Bajo esa búsqueda se indagaron rasgos sociales, valoración de la formación recibida, contextos de ejercicio de actividades, formas de acceso al primer trabajo, tipo y frecuencia de las actividades que desarrolla y propuestas de capacitación “ante los nuevos desafíos de las situaciones laborales y nuevos espacios ocupacionales” (2005: 12).

En segundo lugar, encontramos *“Condiciones sociales, institucionales y laborales implicadas en la formación de profesionales de Trabajo Social”* de María Pilar Fuentes y Fabiana Carlis de la Universidad Nacional de Luján (UNLu), donde las mismas analizan la particularidad del ejercicio docente de los trabajadores sociales teniendo en cuenta los cambios generales acontecidos en el período posterior al “paradigma distributivo del Estado Benefactor” (2005: 31); evaluando el proceso sufrido por la Universidad Pública. Reflexionan sobre las condiciones sociales relevantes a tener en cuenta en la intervención profesional y la práctica docente, además de examinar el impacto de dichas condiciones en el

desempeño laboral de las/os trabajadoras/es sociales docentes universitarios. Las autoras acompañan nuestra enunciación respecto del incipiente desarrollo y abordaje de esta temática expresando: “no conocemos estudios precisos, recientes y completos acerca de las condiciones de trabajo de la/os trabajadore/as sociales” (2005: 33).

El tercer escrito compilado lleva el título “*Las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales y de la formación profesional del Trabajo Social*” de Silvia Mansilla, Gabriela Suppicich, Andrés Vizcarra, Sandra Bustos y María Digiácomo, colegas de la Universidad Nacional de Comahue (UNCo). En el mismo se expone un análisis de la coyuntura económica, política y social a partir de los inicios de la década del 2000, haciendo hincapié en la “condiciones presupuestarias asfixiantes” (2005: 53). Se remarca la orientación general del sistema educativo universitario que “se ha encargado de anudar el aprendizaje de valoraciones y mitos dominantes aprendidos de sus modos de la enseñanza, del entrenamiento a silenciar toda crítica que eleve a la superficie las condiciones deplorables en el más amplio sentido, y por sobretodo a interiorizar su condición de sojuzgamiento a la hora del ejercicio profesional” (2005: 57). Invitan, recuperando aportes del marxismo, a afirmar “la naturaleza de la condición de clase que asiste históricamente a los Trabajadores Sociales” (Ibídem). El ensayo fue presentado en ocasión del foro de debate central del Congreso Latinoamericano de Trabajo Social realizado en la FTS – UNLP en agosto de 2005. Dicho material convoca a la realización de un *Censo Nacional de las Condiciones Sociales, Laborales y Salariales de los Trabajadores Sociales*, en el que participen “organizaciones de estudiantes, los colegios profesionales y las organizaciones sindicales docentes y, aquellas unidades académicas interesadas en dotar una dirección socio-política estratégica de clase a la profesión” (2005: 59).

El último artículo de la compilación mencionada, contiene los avances del grupo de investigación dirigido por M. Virginia Siede y co - dirigido por M. Pilar Fuentes, integrado también por E. Simonotto, M. F. Staffieri, F. Carlis y L. Riveiro en el marco de la Programación Científica UBACyT 2006-2009, titulado “*La autonomía relativa en la práctica profesional del trabajo social en relación a las*

*condiciones de trabajo del capitalismo tardío*” cuyo objetivo general consistió en “caracterizar las condiciones de trabajo de los/as trabajadores sociales en la actualidad en el ámbito de la ciudad de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires, y su relación con la construcción/ejercicio de la autonomía relativa” (2005: 60). Dicho proyecto llevó al equipo a la realización de encuestas estructuradas cuyas variables fueron: ámbito de empleo, área de inserción laboral, modalidad de contratación, modalidad de ingreso al puesto de trabajo, nivel salarial, horario de trabajo y agremiación. Luego se recurrió a entrevistas abiertas en aras de abordar la posibilidad de construcción/ejercicio de autonomía por parte de los/las profesionales.

Nos resulta pertinente citar, a riesgo de ser reiterativos, lo sostenido por este grupo: “no existen suficientes estudios que den cuenta de las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales en la actualidad que nos permitan poder analizar y explicar este fenómeno con mayor propiedad que las meras apreciaciones relativas de trasponer la situación de los trabajadores en general a los trabajadores de nuestro colectivo profesional” (2005: 61). Con destacada presencia en numerosos congresos y jornadas, el equipo de investigación presentó avances de sus producciones, entre las que destacamos la primera presentación en septiembre de 2006 en el marco de las VI Jornadas de Investigación tituladas “La producción de conocimientos en Ciencias Sociales y su aporte a la construcción de un proyecto de sociedad” organizadas por la FTS – UNLP, con el siguiente título *“Condiciones de trabajo y construcción/ejercicio de la autonomía relativa en la intervención profesional de los trabajadores sociales”*.

Nuevamente de la mano del equipo de investigación del GIyAS dirigido por Andrea Oliva, con la participación de Pérez, C., Gardey, V., Pagliario, S., se publica *Condiciones del ejercicio profesional* (2005). Dicho estudio realizado entre los años 2003 y 2005, buscó realizar un diagnóstico del perfil ocupacional del ejercicio profesional en el interior de la provincia de Buenos Aires y sus dimensiones de análisis fueron: a) entidades empleadoras: estatal, ente autónoma, privado, pública no estatal, cooperativa/mutual; origen jurisdiccional del organismo empleador; área del trabajo; b) condiciones de ocupación; forma de ingreso en el puesto de

trabajo; nivel de remuneración; grado de conformidad con la remuneración; c) condiciones de estabilidad y ascenso: modalidad contractual; categorización y ascensos; d) motivaciones para el trabajo; motivos de insatisfacción; aspectos fortalecedores y debilitadores; e) recursos disponibles para la intervención: disponibilidad de tiempo; recursos visuales; recursos de funcionamiento; recursos escritos; recursos del profesional; vínculos establecidos; f) actividades realizadas y porcentaje de tiempo destinado a cada una; g) autonomía profesional: toma de decisiones y organización del tiempo de ejecución de tareas; h) formación para el ejercicio profesional: actualización.

Nora Britos de la UNCba publicó *Ámbito Profesional y mundo del trabajo. Políticas sociales y Trabajo Social en los noventa* (2006). Allí la autora, según sus palabras, pretende aportar a iluminar “a partir del examen de las transformaciones en los ámbitos de ejercicio profesional de Trabajo Social en nuestro contexto, el vínculo entre las transformaciones en el régimen de Estado de bienestar argentino en la década de 1990 y el crecimiento de las formas organizativas para la presentación de servicios sociales de *tipo comercial y no gubernamental*” (2006: 13). Se realiza un importante trabajo de campo en términos de la cantidad de profesionales encuestados -546- en relación a la cantidad de profesionales en la provincia. Hacia mediados de los años ´90, la cantidad de matriculados alcanzaba los 765 profesionales. Allí se indaga sobre las siguiente dimensiones: a) mapa ocupacional: cantidad de ocupaciones relacionado al año de egreso, jurisdicción, subsector y subsector estatal que emplea; b) condiciones de trabajo: ocupación, formas de vinculación laboral, formas de ingreso en el empleo e ingresos; c) contenidos específicos de la relación social de servicio: actividades y nivel de importancia según entrevistados, preferencias para la elección del empleo, autonomía en las tareas, la evaluación de las condiciones de trabajo. Además del desarrollo y lectura de los datos y gráficos plasmados, la autora presenta el debate acerca del trabajo de servicios, retomando autores como K. Marx, G. Esping-Andersen, C. Offe, J. Habermas, A. Giddens, M. Lazzarato y A. Negri (2006: 21 – 54), considerando al Trabajo Social parte del mismo.

Hacia mediados del 2007, se publica la investigación titulada *Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales: hacia un proyecto profesional crítico*, de creación colectiva por integrantes de la agrupación universitaria Germinal/ El Viejo Topo, entre quienes me encontraba (y me encuentro actualmente). Iniciada en el año 2005 a partir de la reflexión sobre las propias prácticas como trabajadoras sociales y reconociendo el papel fundamental que juegan las condiciones de trabajo en los procesos de intervención, avanzamos con una encuesta realizada a pocos menos de 300 profesionales de todo el país. El eje prioritario en el instrumento de recolección de información, relevó las características asumidas por la compra – venta de la fuerza de trabajo de los trabajadores sociales. El texto, entendemos contribuyó al debate que venía despuntándose, pensando las condiciones de trabajo integradas a un proceso de trabajo; reafirmando nuestra condición de trabajadores asalariados; las tensiones entre los Colegios Profesionales y los Sindicatos como espacios de organización y, contextualizando las transformaciones y movimientos acontecidos en el ciclo político económico previo. En tanto, se había originado como una aproximación inicial, y numerosos aspectos de las condiciones laborales en el marco de los procesos de trabajo, no pudieron ser profundizadas, se pretende de esta tesis una continuación de aquellos inicios.

Las orientaciones de los textos arriba mencionados varían en su foco de atención. Algunos orientan la mirada al trabajador y sus condicionamientos; otros a las instituciones marcando limitaciones y posibilidades; otros a la intervención, siendo el Estado y la reestructuración post ´90 parte presente de enfoques y análisis diversos.

Citaremos a continuación, el breve (e inacabado)<sup>28</sup> rastreo de la aparición de la temática en ejes y trabajos de jornadas, encuentros y/o congresos de Trabajo Social a nivel nacional.

---

28 Esta información es de difícil acceso si la actividad académica no cuenta con página web que permita revisar los programas y los temas de mesas centrales, mesas de ponencias y trabajos de las mismas. Lo expuesto aquí es producto de lo relevado en aquellas instancias donde participamos y por tanto accedimos a la compilación de los materiales. Por supuesto que esto descuenta que varias de las actividades en la que hemos participado entre 2006 y 2011 no contaban con el tema *Condiciones de trabajo* como eje de debate.

En el I Encuentro Argentino y Latinoamericano “Prácticas Universitarias y Proyecto Profesional Crítico” organizado por la ESTS – UNC en julio de 2006, se presenta la ponencia “*Condiciones de trabajo y proyecto profesional crítico*” (de autoría colectiva entre quienes me encontraba), no figurando aún como eje temático propiamente dicho.

Hacia septiembre de 2007 en el II Congreso Nacional “Las prácticas en la formación y en el ejercicio profesional del Trabajo Social”, realizado en UNICEN en Tandil, figura como núcleo temático de presentación de trabajos, bajo el eje: “Condiciones de trabajo profesional y políticas públicas”. También presente en los foros allí desarrollados: “Condiciones de trabajo y participación gremial de los trabajadores sociales” y, “Mundo del trabajo, políticas públicas y gestión obrera”. Este congreso contó además con un taller temático titulado “Condiciones de trabajo y experiencias de organización de los trabajadores sociales”. En octubre del mismo año, en la ciudad de Mendoza, en el marco del XXIV Congreso Nacional de Trabajo Social “La dimensión política del trabajo social” también se cuenta con un eje orientado a la temática “Reflexiones en torno a la inserción laboral de los trabajadores sociales”.

Hacia 2008 en el marco del II Foro Latinoamericano “Escenarios de la vida social, el Trabajo Social y las Ciencias Sociales en el siglo XXI” es parte de las mesas centrales con panelistas de varios países de América del Sur bajo el título “Condiciones laborales de los y las trabajadores sociales”. En septiembre del mismo año en la ciudad de Tucumán, en el marco de las I Jornadas Regionales, vuelve a figurar como eje titulado: “Políticas públicas y condiciones de trabajo de los profesionales”.

Desde 2009 en adelante, es un tema que podríamos afirmar instalado en la agenda de debate y discusiones de este tipo de instancias de socialización masivas.

En el último período, a consecuencia de la canalización de demandas del colectivo profesional originadas en la pre – ocupación respecto de las propias condiciones de trabajo, se remarca la agenda de prioridades de estas organizaciones. Esto desprendió diversas acciones políticas, y son expresión de

éstas, las diversas encuestas que circularon durante 2011 tanto desde el Colegio Profesional de Ciudad Autónoma de Buenos Aires como el de Provincia de Buenos Aires<sup>29</sup>. Dichas encuestas aportan al relevamiento de las condiciones laborales en razón de la realización del 2do Encuentro de Asociaciones de Trabajadores Sociales de la región Latinoamericana y el Caribe organizado, entre otros, por la Federación Internacional de Trabajo Social (FITS) y la Federación Argentina de Asociaciones Profesionales de Servicio Social (FAAPS). El evento presenta como tema central: “Condiciones laborales de los Trabajadores Sociales latinoamericanos y caribeños e impacto en el desarrollo de las políticas públicas: perspectivas, obstáculos y posibilidades”<sup>30</sup>.

Previo a esta actividad, promediando la mitad del corriente año, en la ciudad de Bahía Blanca, y, organizado por el Colegio de Trabajadores Sociales Provincia de Buenos Aires, se llevarán a cabo, las VIII Jornadas Bonaerenses de Trabajo Social y I Foro de discusión sobre las Condiciones Laborales de los Trabajadores Sociales.

Previo a estas expresiones, y respecto de la presencia y el interés de los Colegios Profesionales en el tema, contamos con el estudio en la provincia de Córdoba antes citado, al que sumamos lo producido hacia principios de la década del 2000 por la Secretaría de Asuntos Profesionales del Consejo Profesional de la Ciudad de Buenos Aires, coordinado por Marcela Velurtas. A partir de la observación sobre el crecimiento en el desempeño de los trabajadores sociales de forma “independiente”, producto de la venta de servicios y prestaciones como trabajadores autónomos, se decide realizar un estudio cuyo objeto fue “analizar las modalidades de inserción laboral dada la nueva configuración que asume el mercado de trabajo profesional reflexionando sobre las posibles respuestas alternativas a las nuevas demandas que impone este escenario y sus repercusiones en el ejercicio profesional” (2001: 1).

---

29 El instrumento al que hacemos referencia fue confeccionado por la Lic. Cecilia Pérez y por quien escribe a pedido del mencionado organismo. La encuesta lleva el título: Condiciones de Trabajo y Ejercicio Profesional de los Trabajadores Sociales, 2011.

30 El mismo se realizará en el mes de agosto de 2011 en la ciudad de Mendoza, Argentina.

También proveniente de la colegiatura, se cuenta con el relevamiento coordinado por Javier Lombardo y Silvia Roca de la UNCo hacia el año 2007, quienes a partir de la (en ese año conformada) Secretaría Gremial del Colegio Profesional de Servicio Social de Neuquén, inician una encuesta que se realiza a casi la totalidad de los matriculados/as de la provincia rastreando las condiciones de compra – venta de la fuerza de trabajo.

## **CAPÍTULO SEGUNDO**

**¿En qué clave de lectura nos iremos acercando?**

**Contribuciones teóricas para explicar los fenómenos  
sociales**

## 2.1. Proceso de (re) conocimiento, acercamiento al objeto y forma expositiva de presentarlo

“En el pensamiento de Marx el criminal y su crimen nunca se muestran de forma espontánea, hay que descubrirlos. El plusvalor no se ve. Hay que partir de las huellas, de los síntomas, de las señales y rastrear hacia atrás. Partir de los efectos y llegar a las causas, a las razones, a las relaciones, a las condiciones y a las operaciones”

(Néstor Kohan: 2011: 496)

La cita que abre este apartado refiere a la forma de abordar la realidad, precisamente de penetrar en el conocimiento de la misma. Si bien las *formas comunes y corrientes del pensar*, tanto así como *las huellas, los síntomas y las señales* son inmediatas, no es inmediato el conocimiento o reconocimiento (Iñigo Carrera, J., 2007) que previamente se adquiere, procesa y reproduce en el intelecto sobre algún aspecto de la realidad. En palabras del autor: “Lo que el conocimiento dialéctico existente provee a su reconocimiento no es más, pero ciertamente tampoco menos, que la posibilidad de enfrentarse al concreto sobre el que va actuar contando con una guía acerca de cuál es la necesidad que ha de buscar en él. Lo que para el conocimiento estrictamente original resultó una tortuosa búsqueda sin más guía que su propio ir y venir, para el proceso de reconocimiento resulta la posibilidad de preguntarse directamente acerca de si la necesidad en juego es esa ya conocida (...) Por eso, cada reproducción individual del conocimiento dialéctico somete ineludiblemente a crítica al hasta entonces socialmente existente, haciéndole rendir cuentas de su vigencia como tal” (Iñigo Carrera, J., 2007: 7).

Entre la realidad a la que nos enfrentamos cotidianamente en el mundo de la apariencia, en el movimiento visible, de existencia concreta, y la posibilidad de reconstruir en el intelecto cómo opera el movimiento real interno, la esencia de ese mundo real (Kosik, K., 1969), nos preguntamos ¿Cómo realizar dicho proceso? ¿Cómo penetrar los fenómenos para develar su existencia real? ¿Cómo reconstruir la esencia del objeto y su núcleo interno sin caer en una enumeración infinita de múltiples relaciones, aspectos, propiedades sin correlato y relación unos con otros? ¿Cómo abordar y penetrar la totalidad de forma rigurosa y científica? “La dialéctica de la totalidad concreta no es un método que pretenda ingenuamente conocer

*todos* los aspectos de la realidad sin excepción y ofrecer un cuadro "total" de la realidad con sus infinitos aspectos y propiedades, sino que es una teoría de la realidad y de su conocimiento como realidad. La totalidad concreta no es un método para captar y describir *todos* los aspectos, caracteres, propiedades, relaciones y procesos de la realidad; es la teoría de la realidad como totalidad concreta. Si la realidad es entendida como concreción, como un todo que posee su propia estructura (y, por tanto, no es algo caótico), que se desarrolla (y, por ende, no es algo inmutable y dado de una vez para siempre), que se va creando (y, en consecuencia, no es un todo perfectamente acabado y variable sólo en sus partes singulares o en su disposición). De tal concepción de la realidad se desprenden ciertas conclusiones metodológicas que se convierten en directriz heurística y principio epistemológico en el estudio, descripción, comprensión, ilustración y valoración de ciertos sectores tematizados de la realidad, tanto si se trata de la física o de la ciencia literaria, de la biología o de la economía política, de problemas teóricos de las matemáticas o de cuestiones prácticas vinculadas con la regulación de la vida humana o de las relaciones sociales.” (Kosik, K., 1969: edición digital).

Siguiendo la cita previa, encontramos algunas proposiciones metodológicas que se convierten en directrices heurísticas, y/o principios epistemológicos para el estudio de la realidad. Nos detendremos para el desarrollo del trinomio categorial: singular, universal, particular; a partir de los desarrollos realizados por Gyorgy Lukács, de quien tomaremos las aproximaciones metodológicas que despliega (también desarrollado por R. Nobre Pontes, 1995). Este trinomio nos permite la aprehensión de las determinaciones y el interjuego que realizan las mediaciones. En la esfera de la universalidad, se encuentran las grandes determinaciones y leyes de las tendencias en un complejo social dado. Leyes y determinaciones que, en la esfera de la singularidad, quedan ocultas por la dinámica de los hechos (inmediatismo/ factualidad). En esta esfera, cada hecho parece explicarse a sí mismo, obedeciendo a una casualidad caótica. En la dialéctica entre lo universal y lo singular, se encuentra la llave para desvendar el conocimiento del modo de ser del ser social. Lukács caracteriza la particularidad como campo de mediaciones. Es en ese campo de mediaciones que los hechos singulares se vitalizan con las grandes

leyes tendenciales de la universalidad y dialécticamente las leyes universales se saturan de realidad. La dialéctica de lo universal y de lo particular en la sociedad tiene una función de gran importancia: lo particular representa la expresión lógica de las categorías de mediación entre los hombres singulares y la sociedad. La mediación entre los hombres singulares y la sociedad (con su complejidad inherente) posibilita develar los complejos sociales, pues “es una síntesis categorial de universalidad elevada, extremadamente objetiva, de todas las fuerzas, procesos, etc. que determinan objetivamente el nacimiento, el funcionamiento y el ser – precisamente- así de un complejo” (Lukács en Nobre Pontes, 1995: 122).

La captura que hace la razón de los sistemas de mediaciones, ocultos bajo los hechos sociales, permite a través de aproximaciones sucesivas, ir negando la factualidad/ inmediaticidad y develar las fuerzas y procesos que determinan la génesis (nacimiento) y, el modo de ser (funcionamiento) de los complejos y fenómenos que existen en una determinada sociedad.

Por tanto, a continuación se presentará y expondrá brevemente contenidos teóricos que fueron base para seguir rastreando *causas y razones* y, por tanto encauzar el camino por donde arribar a la explicación del fenómeno del que pretendemos dar cuenta.

Considerando que el trabajador social y las características asumidas en el ejercicio profesional atraviesan este material y, frente a los debates y estudios (no hegemónicos ni saldados) sobre su condición de asalariado<sup>31</sup>, parte de un trabajador colectivo que se reproduce a partir de la venta de su fuerza de trabajo (principalmente al Estado), condición que le permite, el consumo de mercancías a partir del salario percibido, resulta imperante presentar las determinaciones y mediaciones que permitirán una lectura cabal y la aprehensión de las mencionadas características.

---

31 Resulta sugerente que en un altísimo porcentaje de los escritos y publicaciones que se analizaron y presentaron en el apartado 4 del capítulo primero (Antecedentes...), las referencias y citas respecto del reconocimiento de la condición asalariada de la profesión, no remiten a autores locales sino a autores provenientes de Brasil (bibliografía de difícil acceso en las unidades académicas de formación de grado en Argentina).

## 2.2. Determinaciones del trabajo y el trabajador

¿Qué entendemos por reproducción del trabajador a partir de la venta de la fuerza de trabajo? ¿Qué es la fuerza de trabajo?

El capital en tanto relación social<sup>32</sup> tiene como necesidad la reproducción de los trabajadores bajo ciertas condiciones. Es decir, la existencia de un cúmulo de trabajadores con características, aptitudes y actitudes adecuadas al momento histórico. No puede ocurrir la reproducción de la fuerza de trabajo, sino se reproducen hombres y mujeres concretos, en tanto el cuerpo de dichos trabajadores es el receptáculo indistinguible de la fuerza de trabajo.

¿Qué entendemos por fuerza de trabajo o capacidad de trabajo? En palabras de Marx es el “conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole” (Marx, 2004: 203). La forma generalizada que asume la reproducción del trabajador, por tanto de su fuerza de trabajo en el capitalismo en condiciones normales<sup>33</sup>, es el consumo de mercancías, que se da a su vez, vía intercambio de equivalentes. En el intercambio de mercancías, se enfrentan en el mercado aquellos que sólo poseen su fuerza de trabajo para ser intercambiada y aquellos que disponen no sólo de su fuerza de trabajo sino de medios para la producción de mercancías. En el caso de los vendedores de fuerza de trabajo, se intercambia el uso de esa fuerza de trabajo

---

32 Al respecto remitirse a Marx, K. (2004): El Capital. Crítica de la Economía Política. Libro primero: El proceso de producción del capital, Tomo I, Vol. I, Siglo XXI editores, Buenos Aires.

33 Entendemos como reproducción en condiciones normales, a la suma de los medios de subsistencia que requiere el individuo para su continuidad como vendedor de fuerza de trabajo y que varían según período histórico. En el apartado 3 del capítulo IV: La Transformación del Dinero en Capital, de la ya mencionada obra, Marx expresa: “Si el propietario de la fuerza de trabajo ha trabajado en el día de hoy es necesario que mañana pueda repetir el mismo proceso bajo condiciones iguales de vigor y salud. La suma de los medios de subsistencia, pues, tiene que alcanzar para mantener al individuo laboral en cuanto tal, en su condición normal de vida. Las necesidades naturales mismas –como alimentación, vestido, calefacción, vivienda, etc.- difieren según las peculiaridades climáticas y las demás condiciones naturales de un país. Por lo demás, hasta el *volumen de las llamadas necesidades imprescindibles*, así como la índole de su satisfacción, es un *producto histórico* y depende por tanto en gran parte del nivel cultural de un país, y esencialmente, entre otras cosas, también de las condiciones bajo las cuales se ha formado la clase de trabajadores libre, y por tanto de sus hábitos y aspiraciones vitales” (Marx, 2004: 208).

(por tanto, mercancía) por un salario. Con la obtención de este salario, el vendedor de fuerza de trabajo está habilitado al acceso a otras mercancías, ya que el salario en tanto expresión dineraria del valor de la fuerza de trabajo, incluye el valor de las mercancías necesarias para la reproducción del trabajador con los atributos y capacidades necesarias para el proceso de acumulación en un momento histórico determinado.

¿Quién compra esa fuerza de trabajo? Marx sostiene: “para extraer valor de consumo de una mercancía, nuestro poseedor de dinero tendría que ser tan afortunado como para descubrir dentro de la esfera de la circulación, en el mercado, una mercancía cuyo valor de uso poseyera la peculiar propiedad de ser fuente de valor: cuyo consumo mismo, pues, fuera objetivación de trabajo, y por tanto creación de valor. Y el poseedor de dinero encuentra en el mercado esa mercancía específica: la capacidad de trabajo o fuerza de trabajo” (Marx: 2004: 203). Sin embargo, el poseedor de dinero o capitalista individual, debido a la competencia con el resto de los poseedores de dinero o de capital, busca permanentemente comprar la fuerza de trabajo por debajo de su valor. En tanto está en juego la propia reproducción, los trabajadores buscan que la misma se venda por su valor, necesidad que los enfrenta de manera antagónica con los poseedores de dinero o capitales individuales. Como la reproducción del capital en su totalidad requiere la reproducción de la fuerza de trabajo con los atributos necesarios para ponerse en movimiento, la venta de la fuerza de trabajo por su valor se convierte en una condición para su valorización. Aquí hace su aparición el Estado: mientras el capital es la relación social general en este período de la historia de la vida humana, el Estado es la forma política más desarrollada que asume dicha relación social. Expresa la institucionalización política, jurídica, militar e ideológica de la dominación de clases, constituyéndose en garante de las relaciones sociales dominantes. El Estado cuenta con medios de consenso y coerción que le permiten abstraer del proceso inmediato de producción las relaciones de fuerza, es decir, instituir mecanismos que desplazan de las instancias productivas particulares el enfrentamiento directo propio de la lucha de clases. Para poder hacerlo debe constituirse en un sujeto que puede enfrentarse tanto a

una clase como a la otra como una entidad aparte, ubicada por encima de ellas y, por ello constituirse en la representación política del capital total de la sociedad (Iñigo Carrera, J., 2004). Por ello decimos que tiene relativa autonomía respecto de cada clase y fracción en particular (Thwaites Rey, M., 2005).

Entonces en síntesis, en condiciones normales, el valor de la fuerza de trabajo expresado bajo la forma precio, debe ser suficiente y necesario para el intercambio por las mercancías que entran en el consumo de los trabajadores para permitir su reproducción con los atributos necesarios (es decir que le permiten poner su fuerza de trabajo en movimiento). Aquí, la institución estatal vía legislaciones y normativas, impide que los trabajadores vendan su fuerza de trabajo de forma sistemática por debajo de su valor, y, por tanto peligre su reproducción<sup>34</sup>. Como expresaran, K. Marx y F. Engels en el *Manifiesto del partido comunista*: “para oprimir a una clase, es preciso asegurarle unas condiciones que le permitan, por lo menos, arrastrar su existencia de esclavitud” (1985: 50).

Respecto de los/as trabajadores sociales ¿Quién compra su fuerza de trabajo? ¿Cómo se da la compra - venta de su fuerza de trabajo?

Como refiriéramos en la página 42 citando a José Paulo Netto y Yolanda Guerra, cada organización societal produce y reproduce sus agentes sociales creando las necesarias estructuras, instituciones, políticas y prácticas capaces de darle sustentación a los niveles de producción y reproducción. Cuando la cuestión social se vuelve cuestión de Estado, se da origen a un agente social particular, provocando la necesidad de compra de una fuerza de trabajo que responda a requerimientos específicos según momento histórico.

Entonces el Estado, principal empleador de los trabajadores sociales establece una relación contractual: el trabajador social se convierte en asalariado que vende su fuerza de trabajo y, sólo a partir de los medios ofrecidos por la institución empleadora brinda los servicios para los cuales es contratado. Pensar las múltiples relaciones integrantes de la constitución del Trabajo Social como

---

34 Al respecto, remitimos al lector/a al Capítulo VIII: La Jornada Laboral en Marx, K. (2004): *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Libro primero: El proceso de producción del capital, Tomo I, Vol. I, Siglo XXI editores, Buenos Aires.

profesión y su reproducción como tal, requiere concebirlas en términos de totalidad. Compartimos con Marilda Iamamoto, que una mirada distinta del ejercicio profesional consiste en sacar del foco el ejercicio profesional como “práctica profesional” para “enfocar el trabajo profesional como partícipe de procesos de trabajo que se organizan según las exigencias económicas y sociopolíticas del proceso de acumulación, moldeándose en función de las condiciones y relaciones sociales específicas en que se realiza” (Iamamoto, 2003: 116). No siendo el proceso de trabajo, organizado por este profesional ni exclusivamente un proceso de los mismos.

En tanto el trabajador social participa como trabajador asalariado del proceso de redistribución de la riqueza social, no siendo su trabajo apenas un servicio útil, sino un eslabón que produce efectos tanto en la producción como en la distribución del valor y de la plusvalía, será necesario analizar cómo participa el trabajador social en el campo de la prestación de servicios sociales, es decir, en el proceso de redistribución de la plusvalía a través del fondo público<sup>35</sup>.

Presentaremos de forma muy sintética, la diferenciación entre trabajadores productivos e improductivos en aras de comprender la participación de los trabajadores sociales, en tanto trabajadores improductivos, en el proceso de producción en su conjunto: totalidad de la producción, distribución, intercambio y consumo. Tomaremos el desarrollo de Antunes, en el texto *Los sentidos del trabajo*, donde el autor refiere -recordando a K. Marx<sup>36</sup>- al conjunto de trabajadores productivos como “*aquellos que producen directamente plusvalía y que participan también directamente del proceso de valorización del capital*. Tiene un papel central en el proceso de producción de mercancías [...]” (2005: 190 - 191). Respecto de los improductivos, sostiene “aquellos cuyas formas de trabajo

---

35 En el clásico texto de Marilda Iamamoto, *Servicio Social y división del trabajo*, la misma se refiere al significado de los servicios sociales, expresando “[...] parte de la riqueza socialmente generada es canalizada para el Estado, principalmente bajo la forma de impuestos y tasas pagadas por la población. Así, parte del valor creado por las clases trabajadoras y apropiada por el Estado y por las clases dominantes es redistribuida a la población bajo la forma de servicios asistenciales, de previsión o “sociales”, en sentido amplio. *Es así que tales servicios, en su realidad sustancial, no son más que una forma transfigurada de la porción del valor creado por los trabajadores y apropiado por los capitalistas y por el Estado, que es devuelto a toda la sociedad bajo la forma transfigurada de servicios sociales*” (2001: 107).

36 Especialmente el Capítulo VI (Inédito) de *El Capital. Crítica de la Economía Política*.

son utilizadas como servicios, sea para *uso* público, como los servicios públicos tradicionales, sea para *uso* capitalista [...] aquellos trabajadores cuyo trabajo es consumido *como valor de uso* y no como trabajo que crea valor de cambio” (Ídem: 191)<sup>37</sup>.

Posicionándose en la misma línea argumentativa, Iamamoto sostiene: “En la medida en que el ejercicio del Servicio Social está circunscrito dentro del contexto referente a las condiciones y situación de vida de las clases trabajadoras, éste se encuentra integrado al proceso de creación de condiciones indispensables al funcionamiento de la fuerza de trabajo, a la extracción de plusvalía [...] pudiendo ser en general caracterizada como un trabajo improductivo, figurando entre los falsos costos de producción<sup>38</sup> [...] en la tarea de implementar las condiciones necesarias al proceso de reproducción en su conjunto, integrada como está a la división social y técnica del trabajo. La producción y reproducción capitalista incluye también una gama de actividades que, no siendo directamente productivas, son indispensables o facilitadoras del movimiento del capital” (2001: 100 – 101).

En otros escritos, afirmamos que “la importancia de pensar las condiciones laborales, que no son más que parte de los medios de trabajo con los que cuentan los trabajadores sociales, reside en que no son una condición más de la práctica, meros condicionantes externos, sino el organizador de esa práctica en tanto integrada a un proceso de trabajo y en este sentido van a delinear los límites de lo posible” (Cademartori, et. al. 2007: 38). Retomada esta afirmación, será necesario desplegar qué elementos considerar en los procesos de trabajo, qué entendemos por condiciones laborales y por práctica profesional, en aras de iniciar el procesamiento de las entrevistas y elaborar lecturas y aproximaciones explicativas sobre las mediaciones que operan en los procesos de trabajo que servirán como casos testigo.

---

37 El uso de cursiva en la cita pertenece a la obra original.

38 Reproducimos la nota al pie que figura en la misma obra a modo de explicitar qué se entiende por falsos costos: “El soldado pertenece a los *fraux frais* de *production*, como una gran parte de los trabajadores improductivos que no producen nada personalmente, ni espiritualmente ni materialmente, pero que son útiles, necesarios por las defectuosas relaciones sociales, es decir, que deben su existencia a los males sociales” K. Marx en *Prefacio a la contribución a la crítica de la Economía Política* en Iamamoto (2001: 101).

### 2.3. Proceso de trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo

Quien compra fuerza de trabajo lo hace con la intención movilizadora de consumirla. A partir de esta preciada mercancía, comprador y vendedor o consumidor y fuerza consumida entran en relación y, lo que antes era sólo *potencia* [potencialmente], llega a ser *actu* [efectivamente] “fuerza de trabajo que se pone en movimiento a sí misma, *obrero*” (Marx, K. 2004: 215)<sup>39</sup>. Es recién en el consumo, cuando la fuerza de trabajo se pone en acto, que se produce valor y plusvalor.

Tal como continúa el autor el desarrollo del Capítulo V: Proceso de trabajo y proceso de valorización de la obra *El Capital*, quien compra la fuerza de trabajo hace que se produzca un valor de uso especial, un artículo determinado, no siendo modificada la naturaleza general del hecho por efectuarse para este comprador y bajo su fiscalización, “de ahí que en un comienzo debamos investigar el *proceso de trabajo* prescindiendo de la *forma social determinada* que asuma” ().

Siguiendo el hilo expositivo de este capítulo, resulta entonces pertinente clarificar qué entendemos por trabajo para luego, profundizar en el proceso que implica el mismo y en las condiciones bajo las cuales se efectiviza. “El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. Desarrolla las potencias que dormitaban en ella y sujeta a su señorío el juego de fuerzas de la misma” (Ídem: 215 - 216).

Con este escenario presentado, podemos establecer los elementos del proceso laboral definidos éstos como “la *actividad orientada a un fin* – o sea el *trabajo mismo*-, su *objeto* y sus *medios*” (Ídem: 216). Para que la potencia se

---

<sup>39</sup> Las cursivas pertenecen a la obra original, salvo aclaración expresa de nuestra autoría.

efectivice, sea cualesquiera la actividad que se desea desarrollar u objetivo que se desea alcanzar, se requiere del hombre su voluntad orientada a un fin, para lo cual, necesitará de medios de trabajo que hagan puente entre la voluntad de acción de transformación del objeto de trabajo (materia prima) y la transformación misma. Este puente es posible en tanto el hombre hace uso de sus capacidades físicas y mentales (Mattie, M., 2002: 77) y por la existencia de medios de trabajo, definidos como aquella “cosa o conjunto de cosas que el trabajador interpone entre él y el objeto de trabajo y que le sirve como vehículo de su acción sobre dicho objeto” (Ídem: 217). Entre los medios de trabajo, además de los instrumentos, están también todas las condiciones materiales que hacen posible la mediación con el objeto de trabajo. Conforme a Marx nuevamente, “en un sentido amplio, el proceso laboral cuenta entre sus medios –además de las cosas que median las acciones del trabajo sobre su objeto, y que sirven por ende de una u otra manera como vehículos de la actividad– con las condiciones objetivas requeridas en general para que el proceso acontezca. No se incorporan directamente al proceso, pero sin ellas éste no puede efectuarse o sólo puede realizarse de manera imperfecta. [...] Medio de trabajo de este tipo, ya mediados por el trabajo, son por ejemplo los locales en que se labora, los canales, caminos, etcétera” (Ídem: 219).

Si bien el trabajo es una condición humana común a toda forma de sociabilización y de relación social, al encontrarnos bajo la manifestación particular capitalista de relación social entre hombres y mujeres, las características asumidas por el trabajo se esculpen bajo las determinaciones de dicha relación social. ¿Qué implica esta determinación? Por un lado, que el proceso de producción capitalista no es simplemente un proceso de producción de valores de uso, sino un proceso de valorización, de conservación y de creación de valor. Por otro, que el proceso de trabajo sólo se presenta como medio, el proceso de valorización o la producción de plusvalía<sup>40</sup> como fin. Entonces, tanto capitalista (comprador de la fuerza de

---

40 Respecto de la plusvalía y a modo de síntesis: el tiempo de la jornada de trabajo que el trabajador trabaja para reproducir el valor de su fuerza de trabajo, es lo que denominamos tiempo de trabajo necesario. Todo lo que trabaja por encima de esta necesidad, es el tiempo de trabajo excedente, tiempo que trabaja gratis para el capitalista y que éste tiene la potestad de apropiarse en virtud de ser el dueño de los medios de producción. Este trabajo excedente se expresa en producto excedente y en creación de nuevo valor, esto es el plusvalor o plusvalía.

trabajo) como trabajador (vendedor de la única mercancía que posee, es decir, fuerza de trabajo) no son más que personificaciones del capital, del valor que se valoriza, que se convierte en el verdadero sujeto del proceso de trabajo y vida humana. El capital no es una cosa, sino una relación social entre personas mediadas por las cosas.

En correlación a las diferencias de cada momento histórico societal (es decir relaciones sociales bajo régimen esclavista, feudal o capitalista), K. Marx refiere: “Lo que diferencia unas épocas de otras no es *lo que* se hace, sino *cómo*, con qué medios de trabajo se hace. Los medios de trabajo no sólo son escalas graduadas que señalan el desarrollo alcanzado por la fuerza de trabajo humana, sino también indicadores de las relaciones sociales bajo las cuales se efectúa ese trabajo” (Ídem: 218).

## **2.4. Cambios en la organización del trabajo bajo régimen capitalista: de la cooperación simple pasando por la manufactura a la gran industria**

La modificación de los procesos de trabajo revistió a lo largo de los siglos conversiones desde las formas primitivas de solidaridad hasta los grados y niveles de parcelación, complejización y subsunción real<sup>41</sup> que se observan hoy por hoy. Para dar cuenta de las modificaciones operadas, tomaremos los instrumentos conceptuales expuestos en la investigación realizada por M. Kabat (2001), cuyo objeto fue explicar las transformaciones en la organización del trabajo bajo el régimen capitalista -más allá del foco empírico particular adoptado por la autora-. Intentando explicar los saltos cualitativos en la historia del trabajo, la autora retoma categorías marxistas: cooperación simple, manufactura y gran industria<sup>42</sup> que devienen útiles presentar para nuestra propuesta de repensar la *cuestión de trabajo* y en qué medida las mismas viabilizarían formas de explicar las especificidades de los trabajadores estatales y en particular la de los trabajadores sociales.

Siendo el primer sistema de trabajo, la *cooperación simple* es definida como: “la forma de trabajo en la cual un conjunto de personas reunidas realizan al mismo tiempo la misma tarea, o una de naturaleza semejante. Este sistema permite

---

41 Para el desarrollo de este concepto, ver Capítulo VI (Inédito) de *El Capital. Crítica de la Economía Política* de K. Marx. El siguiente desarrollo fue tomado del apartado “*La subsunción real del trabajo en el capital y la investigación científica*” del texto: Las “vacas locas” y la vesanía genocida del sistema capitalista (disponible en <http://www.nodo50.org/gpm/vacaslocas/00.htm>): “De la organización artesanal se pasó a la organización científica del trabajo, donde el empleo de maquinaria no sólo supuso que la ciencia se objetivara en los modernos medios de producción propiedad de los capitalistas, sino que acabó con el control indirecto de la producción por parte de los operarios, que así pasó también a poder del capital. A esta nueva realidad Marx le llamó “*subsunción real del trabajo en el capital*”, porque la patronal, además de decidir sobre el valor de lo producido, no sólo manda sobre la finalidad de los factores de la producción empleados y sobre la extensión del proceso de trabajo, sino también sobre su intensidad. A partir de este momento, una vez que el conocimiento científico en sus distintas disciplinas se incorporó a las máquinas y a la organización fabril, la fuerza productiva del trabajo social aparece como fuerza productiva del capital, donde no son ya -incluso técnicamente hablando- los obreros quienes emplean los medios de producción propiedad de los capitalistas, sino que son los medios de producción “quienes” emplean a los obreros.

42 Al respecto ver Sección Cuarta: Capítulo XI Cooperación, Capítulo XII División de trabajo y Manufactura y Capítulo XIII Maquinaria y Gran Industria en la obra *El Capital. Crítica de la Economía Política*, Tomo I, Vol. 2.

ahorros en infraestructura y en algunos de los medios de trabajo, en tanto éstos adquieren, en parte, un carácter social antes de que el trabajo lo haga (el costo de algunos instrumentos como el de los edificios disminuye al ser empleados por más gente, para una mayor producción)” (Kabat, M. 2001: 1).

Para el arribo a la *manufactura* como forma de organización del trabajo, se requirió conforme explica la autora, una mutación en la *fuerza* de trabajo: “el obrero deja de realizar la totalidad del proceso de trabajo para dedicarse en forma permanente a una única tarea parcial”. Es decir que la manufactura conlleva la división de tareas a partir de separar operaciones, donde cada obrero es parcial y una parte del proceso de trabajo total que se efectiviza simultáneamente en el espacio laboral. Continúa Kabat, “las diferentes tareas requieren diversas pericias y calificaciones, por ello se crea una jerarquía en la fuerza de trabajo que se refleja en la escala salarial. Las tareas más simples permiten el ingreso de las mujeres y los niños a la producción” (Ídem: 2).

Por último, de la manufactura a la *gran industria*, sostiene la autora, “opera, en cambio, una revolución en el *medio* de trabajo. Aparece la máquina, pero no sólo ya como un elemento simple de la producción, sino que se conforma un sistema de máquinas, un gran autómeta. El trabajo abandona la base manual que había conservado durante la manufactura, pasa a ser objetivo. Los ritmos y la intensidad del trabajo están dictados por el gran autómeta. La subsunción del trabajo es real, en tanto que el obrero no puede reproducir por sí mismo las condiciones de producción en la gran industria” (Íbidem).

A modo de síntesis del apartado, podemos alegar que las formas de organización de los procesos de trabajo existen en determinadas condiciones y relaciones sociales que les atribuyen a los mismos características y significados socio-históricos particulares. Comúnmente los análisis en relación a los procesos de trabajo centran su atención en los trabajadores productivos fabriles. Nuestro propósito incorpora un sector poco mirado bajo estas categorías ya que como alude M. Yamamoto, “tampoco se pueden excluir los trabajos privilegiadamente situados en el campo político – ideológico, destacándose aquéllos inscriptos en la esfera estatal, orientados para mantener el orden y para crear consensos de clases en una

sociedad extremadamente desigual, que aseguren la reproducción social” (2003: 117). Será tarea en adelante establecer qué características y significados socio – históricos asumen los procesos de trabajo de los trabajadores sociales, analizando las condiciones bajo las cuales se realizan, es decir, qué características y expresiones manifiestan los mismos.

En el apartado siguiente, recurriremos a delimitar y compartir con el/la lector/a, los aspectos a tener en cuenta en el análisis de las condiciones de trabajo, en tanto medios de trabajo, para así abordar el material empírico con mayor rigurosidad.

## **2.5. La lupa sobre las condiciones de trabajo: los debates en torno a cómo definir las y estudiarlas**

Tal como nos referimos en las páginas 45 y 46, entre los medios de trabajo además de los instrumentos, están también todas las condiciones materiales que hacen posible la mediación con el objeto. Consideraremos entonces, aquellos factores que permiten que la actividad orientada a un fin explícito pueda ser alcanzado. Incluiremos lo referido a las capacidades físicas y mentales que pone el trabajador en juego en el proceso de trabajo.

Los debates en torno a qué elementos o factores tener en cuenta para el estudio de las condiciones de trabajo, fueron álgidos en el ámbito de las Ciencias Sociales durante los primeros años de la década del '80. Ejemplo de estos debates fueron las 1eras Jornadas Nacionales Interdisciplinarias sobre Condiciones de Trabajo<sup>43</sup>, cuyas presentaciones y exposiciones luego fueron publicadas bajo el mismo nombre. Entre los ejes principales encontramos: la conceptualización teórica de las condiciones de trabajo; la regulación jurídica de las mismas; la protección y prevención de riesgos; la relación con la salud de los trabajadores; el análisis concreto en sectores específicos y, propuestas de mejoramiento de dichas condiciones.

Para Marta Novick, en el ensayo titulado "*Condiciones de trabajo del puesto y la empresa. Su conceptualización teórica*" incluido en la publicación antes mencionada, el tema remite a una serie de definiciones y perspectivas distintas, no siendo un concepto unívoco. Aun así, acerca una propuesta sosteniendo que "en el estudio de las condiciones de trabajo se concreta la real naturaleza del trabajo, del vínculo del trabajador con su tarea, con la tecnología y con sus compañeros, estableciendo así una red particular de relaciones que condiciona en forma activa su vida social y familiar" (1983: 77). En un sentido estricto, las define como "el

---

43 Jornadas organizadas por el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL – CONICET) realizadas entre el 4 y 6 de mayo de 1983 y que contara con el patrocinio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

conjunto de propiedades que caracterizan la situación del trabajo, que influyen en la prestación del mismo y que pueden afectar la salud física y mental del trabajador y su conducta” (Ídem: 84). Dada el grado de inmediatez – mediatez en que inciden ciertos factores sobre la salud o bienestar del trabajador, la autora diferencia las condiciones de trabajo *del puesto* y condiciones de trabajo *de la empresa*. En el primer grupo nuclea: ambiente físico (ruidos, iluminación, riesgos físicos, ambiente térmico, etc.); ambiente psicosocial (criterios de control y supervisión, comunicación, responsabilidad, entre otros) y organización y contenido del trabajo (carga física, mental y distribución del tiempo de trabajo), aspectos que actúan “sobre la salud del trabajador en sentido integral y que influyen sobre las facultades intelectuales del sujeto” (ídem: 85). En el segundo grupo concentra: aspectos organizacionales (niveles de autoridad, supervisión y control); condiciones infraestructurales (locales, tecnología y equipamiento social) y aspectos asistenciales y sociales (servicios asistenciales y beneficios sociales) que “inciden en el mantenimiento y desarrollo de las potencialidades del sujeto y en la preservación y promoción de su bienestar integral” (Ídem: 87). Bajo el estudio de las condiciones de trabajo, la autora considera que puede abarcarse la división del trabajo en sus aspectos técnicos y manuales, la ejecución, operación y consecuencias de dicha división.

Alberto Bialakowsky, participa de dicha jornada y publicación exponiendo el ensayo cuyo título versa “*Las condiciones vitales de trabajo: un enfoque conceptual*”. En el artículo, el autor considera las condiciones de vida y trabajo como una unidad inescindible teórica y empíricamente, expresando: “sin duda, el empleo y el salario conforman la misma unidad, pero no están en primer lugar, ni debajo, sino en el mismo nivel, puesto que se debaten con la misma necesidad central: la vida” (Ídem: 95). El autor resalta el hecho que subyace al estudio de las condiciones de trabajo, y que en el fondo, tal como lo pronuncia: “nos estamos interrogando, por la probabilidad de vida de los trabajadores según el trabajo que realicen, y por el cual subsisten él y su familia” (Ibídem). De esta manera, desarrolla su lectura, considerando a los fines analíticos, *condiciones vitales* y *condiciones básicas* de trabajo (cada una referidas a necesidades vitales y/o básicas

de hombres y mujeres en la producción y reproducción de sus vidas). Las primeras, “representan el punto de partida, el límite necesario sobre el cual se asienta el resto de las condiciones posibles o imaginables por la práctica social del trabajo”; las segundas, “constituyen la vía de autorrealización a través del trabajo; son los requisitos necesarios (puede que no suficientes) sobre los cuales se asienta la posibilidad de una vida de sentido pleno o individualizada de acuerdo con las variadas capacidades y condiciones” (Ídem: 97).

Por último, retomaremos un texto clásico en el tema, de finales de la década del '80, titulado *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva* bajo la dirección de Julio C. Neffa (1989), texto cuyas categorías tomaremos como directrices para analizar la particularidad de nuestro objeto de estudio. En el texto, se reflexiona respecto de los distintos enfoques para el análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), aludiendo una concepción tradicional y una renovadora<sup>44</sup> (abonando el autor a esta última). Se resalta el aporte de la Teoría de la Regulación, a la que Neffa le atribuye el mérito (entre otras escuelas modernas de pensamiento económico) de articular “la micro y macroeconomía apoyándose en las relaciones existentes entre el proceso de trabajo y la acumulación del capital” cuestionando las escuelas tradicionales en cuanto al análisis del trabajo humano y afirmando que “es posible reflexionar teóricamente sobre los problemas económicos a partir del proceso de trabajo” (1989:11).

Al respecto, Marina Kabat, a partir de cuya investigación retomamos los cambios en la organización del trabajo bajo régimen capitalista, argumenta que para las teorías regulacionistas la pregunta que guía sus análisis se relaciona con la forma asumida por la división del trabajo intentando develar, vía los procesos de trabajo, los mecanismos de regulación del capitalismo para sortear las inherentes

---

44 Excede la intención de este trabajo la profundización de las razones del tránsito de una concepción a otra en el modo de estudiar las CyMAT. Al respecto, ver desarrollo en el libro citado en las páginas 13 a 48. Sintéticamente expondremos respecto de la concepción tradicional, la principal crítica que se le realiza en tanto, “se circunscribe solamente a la seguridad e higiene en el trabajo reduciendo la dimensión del problema” (pág. 13). Parte del enfoque de la concepción renovadora y la teoría que subyace en el análisis y explicación de los procesos de trabajo, será incorporado en el cuerpo de nuestro texto al recuperar los principales factores que componen las CyMAT.

crisis del sistema<sup>45</sup>. Los teóricos de éstas corrientes, explican los cambios a partir de los procesos conceptualizados como fordismo, taylorismo, toyotismo o posfordismo, que serían distintos marcos regulatorios. Justamente la escuela de la regulación la que plantea esta distinción. Si bien, Kabat explica los cambios en la organización del trabajo a partir de las categorías de cooperación simple, manufactura y gran industria, no significa que descarta elementos concretos de análisis sino la lectura que se sigue de ellos<sup>46</sup>.

Recuperemos la definición propuesta por Neffa: “las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por los factores socio – técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica, y/o mental de los trabajadores”. A su vez, los efectos se encuentran en función de “la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores” y determinados por la resultante de “las relaciones sociales y de la interrelación entre las variables del contexto socio – económico y las características propias de los establecimientos” (Ídem: 48).

---

45 Notas de clase en Seminario de Doctorado “Proceso de trabajo, estructura de clase y hegemonía. Perspectiva teórica y abordajes empíricos”, dictado por la Dra. Kabat entre los meses de marzo y mayo de 2010, Facultad de Ciencias Sociales, UBA.

46 La lectura que se diferenciaría de los teóricos regulacionistas, explica parte de las transformaciones en la organización del trabajo, sosteniendo que, cuando se hace una revolución en la forma capitalista de producir, es porque el capital se ve obligado a buscar una plusvalía extraordinaria; cuando puede avanzar sobre la jornada de trabajo y la intensidad, lo hace, pero eso tiene un límite natural. Dado este límite, sólo puede extraer más plusvalía revolucionando la fuerza productiva del trabajo, es decir, que con una misma entrega de fuerza de trabajo, pueda obtener más producto a un costo inferior al social y por tanto, apropiarse de una plusvalía extraordinaria. Al hacerse esto de manera general por la competencia entre los capitalistas, se va reduciendo el valor de las mercancías que entran en el consumo obrero, lo que disminuye el valor de la fuerza de trabajo y, por tanto, la parte de la jornada de trabajo que el trabajador trabaja para sí (tiempo de trabajo necesario), aumentando el tiempo de trabajo del cual se ve expropiado (tiempo de trabajo excedente), y por tanto produciendo una plusvalía relativa para el capital.

A los fines analíticos, la descomposición de los factores propuesta en el texto que venimos citando, nos permite abordar los elementos que conforman la totalidad del proceso de trabajo y que, a simple vista, se presentan como un todo, en ocasiones confuso al que pretendemos entender en su unidad. Recuperaremos dicha clasificación<sup>47</sup>, para luego explicitar aquellos en los cuales haremos foco en esta investigación (que no agotó su alcance y que se pretende continuar en los estudios de doctorado), a partir de recuperar características de los procesos de trabajo de los trabajadores sociales.

Respecto del medio ambiente de trabajo (Ídem: 58 – 76), se contemplan factores relacionados a la exposición de los trabajadores al riesgo en sus lugares de trabajo considerando: ruidos; vibraciones, temperatura, iluminación, humedad, contaminantes químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad estrechamente relacionadas también a la organización del trabajo.

Respecto de las condiciones de trabajo (Ídem: 76 – 92), se alude a:

- *organización y contenido del trabajo*: ligada a la división de tareas por un lado y por otro, a la naturaleza de la actividad, calificación personal, grado de utilización de la calificación, grado de responsabilidad/autonomía, carácter individual o colectivo de la tarea, posibilidad de promoción/ascenso.
- *duración y configuración del tiempo de trabajo*: duración de la jornada laboral, pausas y descansos, licencias, horas extras, entre otros
- *sistema de remuneración*: referido al monto salarial percibido y su establecimiento (sea producto del tiempo de trabajo prefijado o por el rendimiento del trabajador).
- *ergonomía y transferencia de tecnologías*: dada por la adaptación del medio ambiente de trabajo y sus herramientas para la mayor o menor calidad del trabajador en situación de trabajo.

---

<sup>47</sup> Para la profundización en este aspecto: ver capítulo “El proceso de trabajo y las condiciones y medio ambiente de trabajo” (páginas 57 a 76) y “La carga de trabajo y sus dimensiones” (páginas 93 a 111).

- *modo de gestión de la fuerza de trabajo*: dada por la estabilidad o precariedad en el puesto; el sistema y niveles de autoridad, supervisión y control; forma de ingreso al puesto y permanencia en el mismo.
- *servicios sociales y asistenciales*: aquello que contempla no sólo las condiciones de trabajo sino lo relacionado directamente con las condiciones de vida (lo que no implica pensarlas inescindibles). Aspectos generalmente abordados por las organizaciones gremiales (servicios de salud, actividades de ocio y recreación, facilidades de acceso a la vivienda, existencias de guarderías, acceso a medios de transporte).

En función de este marco de análisis, que estuvo presente de forma subyacente en los ejes abordados en nuestra herramienta de recolección de información, el tratamiento del material empírico, se organizará retomando los testimonios separados analíticamente en: modalidad de contratación y niveles salariales; recursos e instrumentos con los que cuentan los trabajadores; jornada laboral; y, organización del trabajo en términos de tareas, calificación, demanda y productividad exigida. Reiteramos que, este escrito resulta una aproximación y no agota en ésta la totalidad de los aspectos posibles a abordarse en relación a los procesos de trabajos.

## **CAPÍTULO TERCERO**

**Acerca de las transformaciones del mundo del  
trabajo (o del contradictorio mundo del  
enfrentamiento de clases)**

¿Cuándo nació? ¿Un lunes o un martes? Fortunato no asistió al nacimiento. Ni el Personero Rivera, ni las autoridades, ni los varones demorados en los pastizales miraron llegar el tren.

-Mientras no se metan con nosotros, ¿qué nos importa?- dijo el Personero Alfonso Rivera.

Esa noche, el Cerco durmió en el cerro Huiska. Los pastores salieron, al día siguiente, con la ropa salpicada de risitas. Cuando volvieron, el Cerco reptaba ya siete kilómetros. En su corral no sólo rumiaba el Huiska: mugía también el cerro Huancacala. El tercer día, el Cerco cumplió otros cinco kilómetros. El cuarto atravesó los lavaderos de oro. Allí pernoctó el Cerco: al alba reptó hacia el cañón por donde fuga la carretera a Huanuco. Dos infranqueables montes vigilan el desfiladero: el rojizo Pucamina y el enlutado Yantacaca, inaccesibles para los mismos pájaros. El quinto día, el Cerco derrotó a los pájaros.

-El Cerco -informó Pis-pis- tiene más de cien kilómetros. La gente se quedó sin alma.

-¿Quién es el dueño? -preguntó el personero Rivera.

-Es la compañía “Cerro de Pasco Corporation”

-¿Cómo lo sabe usted?

- Yo tengo amigos choferes - dijo Pis-pis- zampándose un aguardiente.

- ¿Y dónde termina? –preguntó Rivera, con voz desgarrada.

-No termina –dijo Pis-pis, fusilándose el segundo cañazo, *quieren cercar el mundo*.

Fragmento de *Redoble por Rancas* de **Manuel Scorza**

Escritor y poeta peruano (1928 – 1983)

“[...] Los engañamos, hermano  
ellos creen que te tienen  
y sólo guardan tu cuerpo  
sin las manos  
que siguen armadas  
en brazo de tu pueblo”

Fragmento de *Negro* de Alberto Molinas<sup>48</sup> (2007: 90)

### **3.1. 1976: El capital, el trabajo y las razones de la dictadura cívico militar**

Estando presente en la totalidad de escritos, ensayos y análisis relacionados a los cambios y transformaciones de la estructura económico política de la Argentina reciente, la instauración de la última (más represiva y sangrienta) dictadura cívico militar que viviera nuestro país, resulta una vez más insoslayable para comprender, en nuestra indagación, el devenir de las relaciones laborales en el período actual.

¿Por qué aquel proceso iniciado el 24 de marzo de 1976 es clave para encaminar lecturas y explicar cómo y de qué forma se arribó hacia finales de los '90 a la peor crisis económica y social de la historia local? ¿Qué rupturas y qué continuidades se despliegan a casi una década del *19 y 20 de diciembre de 2001*?<sup>49</sup>

---

48 Militante montonero asesinado en septiembre de 1976.

49 El 19 y 20 de diciembre de 2001, a corolario de las *revueltas del hambre* y de semanas de “saqueos” en diversos comercios, supermercados y camiones que transportaban alimentos por las rutas del interior del país, se sucede una *insurrección espontánea* (Iñigo Carrera, N., 2002: 1) con masivas tomas de calles, marchas y concentración de personas en los principales centros y capitales provinciales de la Argentina. Al reclamo unificado de “que se vayan todos”, venía una vez más el rechazo a las políticas neoliberales de los años '90 (en aquel entonces los índices estadísticos reflejaban un 40% de pobreza y más de un 25 % de desocupación). Los movimientos territoriales piqueteros ya eran noticia en los principales medios masivos de comunicación. Regía en el país el decreto de estado de sitio desde el día 17 de diciembre. La Ciudad Autónoma de Buenos Aires fue testigo del asesinato de más de 20 manifestantes en manos de la Policía Federal. La revuelta significó un reacomodamiento de las fracciones de la clase burguesa que, luego de una rotación presidencial escandalosa de 4 presidentes en una semana y acosados por la presencia masiva del pueblo en las calles, realizaron concesiones ante el alza del conflicto social (fuerte inyección de planes sociales Jefes y Jefas de Hogar). A nivel de la clase trabajadora existieron un sinnúmero de experiencias de unidad en las luchas, desde las asambleas populares, los clubes de trueque hasta las empresas recuperadas. Un análisis pormenorizado de cómo arribamos a diciembre de 2001 y sus despliegues posteriores requeriría mayor profundidad. Al respecto ver: Almeyra G. (2004): *La protesta social en Argentina (1990-2004): Fábricas recuperadas, Piquetes, Cacerolazos y Asambleas populares*, Ed. Continente; Bonnet A. y Piva A. (comp.) (2009): *Argentina en pedazos*:

Es requisito entonces, si bien sólo esbozaremos brevemente, retomar elementos históricos que den cuenta de las razones de manifestación y ejercicio de poder vía gobiernos militares no sólo en Argentina, sino en la gran mayoría de los países de la región latinoamericana. El patrón de acumulación<sup>50</sup> que rigió posterior a la segunda guerra mundial (1939 – 1945) a nivel internacional, después de un sostenido período de acumulación de capitales de aquellos “años dorados de posguerra”, comenzó a dar indicios de crisis de fases críticas, con características particulares según cada país y región conforme lugar y papel en la división social de trabajo a nivel mundial. Apuntado por Antunes (2005: 15 - 16), algunas de las señales y características de esta crisis, que comenzaron a manifestarse a inicios de los ´70, estuvieron dadas, entre otras, por: la caída de la tasa de ganancia por el aumento del precio de la fuerza de trabajo producto, a su vez, de la masificación y radicalización de las luchas obreras; el techo del patrón de acumulación de producción incapaz de responder a la retracción del consumo, consecuencia del desempleo que comenzaba a solidificarse; el capital financiero y el lugar prioritario que comienza a ocupar internacionalmente la especulación en este campo; y la concentración de capitales, vía fusión de empresas evitando quiebres y monopolizando ramas y sectores de producción y servicios.

Particularmente en Argentina, tal como mencionáramos en correlato internacional, la clase obrera expresaba procesos de masificación, radicalización y unidad en sus disputas y luchas. El Estado de Bienestar Social (también de réplica mundial cuyo contenido fue similar, pero cuyas formas resultaron específicas según los gobiernos de turno de cada país), resultado del avance de la acción política de

---

*Luchas sociales y conflictos interburgueses en la crisis de la convertibilidad*, Ed. Continente; Iñigo Carrera, N. (2002): *De la revuelta del hambre a la insurrección espontánea*, PIMSA, Buenos Aires; Pérez, G. (2002): “Modelo para armar: complejidad y perspectivas de la protesta social en la Argentina reciente”, en Revista electrónica Argumentos N°1, disponible en [www.fsoc.uba.ar](http://www.fsoc.uba.ar).

<sup>50</sup> Conforme Arceo, N. (et. al), el patrón de acumulación “supone una serie de variables, entre las que se encuentran la forma en que se distribuye el excedente que se genera en la economía local. Es decir: qué destino tiene el ahorro, qué clases o fracciones de clase conforman el bloque de clases dominantes y cuál desempeña un rol hegemónico. Presupone distintos tipos de Estado, ya que es el principal instrumento de redistribución del excedente. El patrón está determinado por la fase particular que atraviesa el capitalismo a nivel mundial, mediada en cada región por: estructura productiva, el lugar que ocupa el país en el mercado mundial, grado de organización y madurez de las distintas clases sociales y fracciones. El porqué de tal o cual patrón depende de situación internacional, desarrollo del capitalismo a nivel local y resultado de la lucha de clases, es decir, la historia” (2008:14).

los trabajadores durante el período que va del '50 al '70<sup>51</sup>, consolidó un arco de políticas públicas que garantizaban la producción y reproducción relativamente indiferenciada y masiva de la clase obrera. La tendencia a la universalización de derechos laborales, de salud y educación, elevaban las condiciones materiales de reproducción del conjunto. La condición objetiva de casi pleno empleo y el grado de conciencia, organización y disputa respecto de los intereses antagónicos entre la clase dominante y la clase dominada, marcaba una correlación de fuerzas sumamente favorable a los trabajadores por aquel entonces. Tal como sintetizan Daniel Ximénez y Oscar Martínez: "el tipo de Estado propio de este modelo garantizaba cierta participación y protección a los sectores populares. Organizaba y regulaba el mercado de trabajo y el consumo masivo mediante derechos y garantías consagradas legalmente. Era un Estado grande y poderoso, conocido como de Bienestar, Benefactor o Welfare State, que no sólo se hacía cargo de brindar a la mayor parte de la población un mínimo de seguridad social, salud, educación, vivienda, transporte, etc., sino que además intervenía asumiendo directamente la realización de actividades productivas y protegía el desarrollo de la industria [...] en ese modelo de sociedad los trabajadores no cumplían una función de meros productores, como en la primera época del capitalismo, sino que además eran importantes como consumidores y, por eso mismo, lograron un cierto reconocimiento en otras áreas como la educación, la salud y la participación política" (1993: 15).

El eje dinámico de la economía argentina en ese período histórico se basó en el modelo de industrialización por sustitución de importaciones. El desarrollo generalizado de la industria personificó dicho dinamismo y los trabajadores industriales resultaban protagonistas fundamentales del esquema, cuyo poder proliferaba de una situación de casi pleno empleo (Delfini, 2008: 18). En palabras de Delfini: "la organización y el poder político construidos por el movimiento

---

51 Sólo mencionamos aquí la vigorosidad en la unidad de las luchas de la clase obrera argentina en el período destacado. Reconociendo que estas décadas cuentan con expresiones muy diversas según regiones, grado de participación de los sectores hegemónicos dominantes, de los sectores organizados sindical y políticamente y del Estado según conflicto y/ disputa. Sólo pretendemos dejar sentado que fueron procesos heterogéneos en sus formas y en sus manifestaciones, pero homogéneos en su contenido, dado por la contradicción fundamental capital – trabajo que atravesaba a los mismos y cuyo desvelamiento era contundentemente manifestado.

obrero [...] tenía como base la industria y como punto de partida la fábrica” (Ídem), más allá que, al interior del movimiento obrero existieran tendencias cuyas características respondían a lógicas diversas de construcción. Por un lado, aquella expresada en la figura de Augusto Timoteo Vandor, de corte colaboracionista con los gobiernos, ligada a las tradicionales estructuras jerárquicas de la burocracia sindical, “golpear a través de medidas de fuerza para luego, una vez demostrada la capacidad de movilización, negociar con el gobierno de turno” (ídem: 18). Otra, ligada a la lógica de dialogo permanente con las bases, democrática y de carácter clasista, representada en la figura de Agustín Tosco, de donde el *Cordobazo* (1969) tiene mucho dicho y por decir. Delfini concluye, “más allá de las diferencias, lo cierto es que el movimiento obrero organizado se constituye en este período en un interlocutor insoslayable en la definición de políticas públicas y en la organización social” (Ibídem: 19).

El aumento del precio de la fuerza de trabajo y la reproducción relativamente indiferenciada de la clase obrera argentina, cuya participación salarial hacia 1974 respecto del Producto Bruto Interno (PBI) ascendía al 45% (Ibídem: 22), sin duda cercenaba los niveles de ganancia de los sectores hegemónicos.

Resulta histórico que las fracciones ligadas al lucro industrial y comercial, como aquellas ligadas al interés y renta de la tierra (Iamamoto, 2001), pujen y luchan entre sí por el control del poder y por la apropiación de la mayor parte posible del excedente producido. La década del '70 se abrió progresivamente a la decidida ofensiva del capital por recuperar los niveles de ganancia. Dicha puja y lucha también hizo aparición en el período mencionado y fue condensada en el abandono del “modelo industrial sustitutivo de importaciones a mediados de los años setenta y su reemplazo por un patrón de acumulación basado en la valorización financiera” (Arceo, 2008: 17). Huelga decir que, dentro del bloque dominante, aquellos sectores ligados al desarrollo industrial fueron trasladando su incidencia e inversiones a los sectores prioritarios según la coyuntura. Más allá de la efectiva *crisis de hegemonía*, producto de la puja de intereses entre las fracciones de la clase dominante, que implica la pérdida de las capacidades de la burguesía de

presentar su interés como interés general de la sociedad, es decir su forma de reproducción particular como reproducción del conjunto social (Gramsci, 1992), se avanza en ese período en la realización plena de la reproducción del capital en su forma financiera<sup>52</sup>.

Los niveles de polarización y radicalización de los trabajadores, no sólo en Argentina<sup>53</sup> explican, en gran parte, la sed de los sectores dominantes por “matar al perro para terminar con la rabia” y la contundencia en las formas de disciplinamiento social, tanto su coacción física como simbólica, instauradas y llevadas a la práctica por los militares con la connivencia de civiles y la Iglesia en nuestro país. El terrorismo de Estado torció la correlación de fuerzas y provocó la derrota de la clase obrera en los ´70. Los altísimos niveles de organización y unidad en la defensa de los consagrados derechos laborales y la posibilidad efectiva desde ciertos referentes de organizaciones políticas de izquierda de marcar el rumbo político del país, fueron sentenciados vía aniquilamiento físico y moral, selectivo por momentos y denodado en otros, del conjunto de trabajadores. Ésta fue la forma elegida por la clase capitalista de estructurar una caída del salario real en un 35% respecto del trienio anterior (Iñigo Carrera, J., 2002). Al terrorismo de Estado, le sucedieron formas -no menos conocidas hoy por hoy- de disciplinamiento: la hiperinflación de finales de los ´80 y la desocupación cada vez más masiva a medida que corrían los años ´90. Profundizaremos, más adelante, en estos últimos períodos mencionados.

El aniquilamiento y paralelo disciplinamiento, sumado a la posterior marginación del poder político que provocó el genocidio perpetrado sobre las masas de trabajadores, explican en gran medida la avanzada del capital, no sólo sobre los derechos laborales históricos, sino sobre derechos políticos, sociales y culturales diezmados en dicho período. Nuevamente en palabras de Arceo, “los

---

<sup>52</sup> Se trata de la fase del desarrollo capitalista en la cual la concentración de la producción, la centralización y el monopolio permiten a un reducido grupo de la burguesía controlar el desarrollo de sectores enteros de la producción, monopolizar la emisión de acciones, beneficiarse especulativamente de la emisión de bonos del Estado, hacerse de tierras, infraestructura y contratos “protegidos” en áreas explotadas por el Estado (Cademartori, et. al: 2007: 41).

<sup>53</sup> Recordemos el proceso revolucionario cubano iniciado en 1959, las insurrecciones populares posterior al mayo francés en muchas ciudades europeas, el frente popular chileno en el poder hacia 1970, entre otros.

sectores dominantes pusieron en marcha, a través de la apertura externa, la desregulación económica y la represión directa, un proceso de disciplinamiento de los sectores populares tendiente a recomponer la tasa de ganancia del capital y a revertir una dinámica social y política que generaba constantes conflictos en su seno” (Op. cit: 17).

En relación a la degradación de las condiciones de vida de la clase trabajadora, conforme Juan Iñigo Carrera en el texto “La crisis de la representación política como forma concreta de reproducirse la base específica de la acumulación del capital en Argentina”<sup>54</sup>, la acumulación de capital en Argentina en el último cuarto del siglo pasado, se sostuvo a expensas de la compraventa sistemática de la fuerza de trabajo cada vez más por debajo de su valor: “en términos reales de poder adquisitivo, el PBI promedio apenas creció un 24% desde el período ‘60/’74 a ‘90/01. Peor aún, en el período ‘90/’01 cayó un 10% por debajo del valor correspondiente al período 1975/’89. Sí, durante su período de aparente expansión sostenida en base al crecimiento de la escala de actividad, la economía argentina perdió una décima parte de su valor. Y para 2002 este valor se ubicó un 15% por debajo del nivel que ya había alcanzado en 1974. En síntesis, el volumen físico incrementado encierra una masa contraída de riqueza social. *El valor producido anualmente por la economía argentina ha permanecido estancado, y más bien en retroceso, durante el último cuarto de siglo*”. A continuación de la anterior afirmación, el autor realiza una comparación que, a los fines de comprender la magnitud y alcance de los valores y porcentajes presentados, nos resulta esclarecedora. Sostiene Iñigo Carrera, “para poner la cuestión en términos inmediatamente visibles, el valor del PBI de la Argentina alcanzaba en el ‘60/’74 para comprar mensualmente 18 millones de las canastas de bienes y servicios sobre las que se computa el índice de precios al consumidor. En el ‘75/’89, equivalía a 24 millones de canastas, cayendo en el ‘90/’01 a 22 millones de canastas. Mientas, la población pasaba de 23 millones a 29 millones y 34 millones en el promedio de cada uno de esos períodos. *Estas evoluciones relativas implican una equivalencia de 0,77 canastas por habitante por mes en el período ‘60/’74, de 0,84 en el*

---

<sup>54</sup> El texto puede consultarse en el siguiente link:  
[http://www.sep.org.br/revista\\_artigo/revista153.pdf](http://www.sep.org.br/revista_artigo/revista153.pdf)

período '75/'89 y de sólo 0,64 en el período '90/'01. Para el año 2002 esta equivalencia cayó a 0,61 canastas”.

Se reconfirma entonces que, a partir de 1976, se da inicio a un proceso de acentuación y consolidación acelerada del aumento de la explotación de los trabajadores y de concentración y centralización de capitales (Cademartori, et. al, 2007: 39), que despliega todos sus elementos y vislumbra el apogeo durante la década del '90. La conformación de patrones diferenciales de reproducción al interior de la clase trabajadora se combinó con la tendencia creciente del ejército industrial de reserva y un sector dentro de éste que pierde, sin capacidad de recuperación, sus atributos productivos<sup>55</sup> engrosando las filas de la población obrera sobrante para las necesidades del capital<sup>56</sup>.

---

55 Cuando se nombra o cita el índice de indigencia (hogares o población cuyos ingresos son insuficientes para alcanzar los alimentos que componen la canasta básica) y se asume que hay en el país un sector de trabajadores que carece de posibilidades de ingreso formal en el mercado de trabajo, debido a la degradación de sus capacidades para los requerimientos de valorización del capital, nos referimos a esta categorización marxista.

56 K. Marx en el Capítulo XXIII titulado, La Ley General de Acumulación Capitalista, en *El Capital. Crítica de la Economía Política* (2006) sostiene: “hay una parte de la población obrera que se encuentra de forma permanente imposibilitada de acceder de manera normal al consumo necesario para su reproducción, como condición del propio movimiento del capital”. La importancia de su existencia es que su expansión y contracción rige los movimientos generales del salario, expansión y contracción que, a su vez, está regida por la alternancia de los ciclos productivos, principalmente industriales. En relación a la existencia de distintas formas de superpoblación, el autor dice, “todo obrero la integra durante el período en que está semiocupado o desocupado por completo” (Marx, 2006: 797). Pero además agrega que, “prescindiendo de las diferencias formales periódicas de la sobreproducción en el cambio de fases propio del ciclo industrial, en el cual aquella se manifiesta ora de manera aguda en las crisis, ora crónicamente en los períodos de negocios flojos, la sobreproducción relativa adopta continuamente tres formas: la fluctuante, la latente y la estancada” (Marx, 2006: 798).

### **3.2. Dictadura, represión y después... La reconfiguración del mercado de trabajo en Argentina**

¿Qué características presentó y presenta el mercado de trabajo argentino en vistas a los cambios en el modelo de acumulación post dictadura cívico militar? Siguiendo la investigación ya citada “Empleo y salarios en la Argentina: una visión de largo plazo” (Arceo N., et. al: 2008), el mercado de trabajo en los años ´90 mostró un comportamiento diferencial respecto de la década anterior en cuanto a su reacción frente a la contracción del ciclo económico. Los autores sostienen que “mientras en los años ochenta a pesar del estancamiento económico no se produjo una caída significativa en los niveles de empleo, durante la vigencia del plan de convertibilidad las fases recesivas fueron acompañadas por una merma significativa en el mismo. Este proceso se explica por la mayor adecuación del mercado de trabajo local a la evolución del ciclo económico como consecuencia de la “flexibilización laboral” que se realizó a través de sucesivas reformas a la legislación vigente y por la virtual “disolución” del mercado de trabajo formal” (Ídem, 43).

Conforme Paula Abal Medina, en la introducción a la compilación *Senderos bifurcados: prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*, “la democracia volvía condicionada, a partir de las deudas contraídas por la dictadura, desde un Estado perforado y dañado, con la “desaparición” de una generación que podría haber sido expresión de un cambio de lógica de lo político, con el debilitamiento de las organizaciones de los sectores populares, con la individualización del miedo a la muerte cercana. Las pujas del poder económico se deglutieron un gobierno e hicieron nacer otro absolutamente perforado por sus intereses. El neoliberalismo tenía la puerta abierta para transformar el país a su buen saber y entender” (2009: 13).

La forma concreta de recuperación de los niveles de ganancia, a partir de la gestión de gobierno comprendida entre los años 1989/1999, se expresó en cinco medidas claves: *privatizaciones de las empresas estatales* con la participación de

tres actores fundamentales: una empresa local, un banco internacional y una empresa extranjera; *apertura económica y la fijación del tipo de cambio* generando óptimas condiciones para la competencia internacional; una nueva legislación de trabajo conocida como *flexibilización laboral*; el *desfinanciamiento del Estado* con las transferencias de impuestos de éste al capital a partir de la reducción de aportes patronales y privatización de la administración de los aportes jubilatorios<sup>57</sup>; y por último; el *endeudamiento externo* (Salvia y Frydman, 2004: 1). La estrategia oficial, específicamente en lo concerniente al aumento en la explotación de los trabajadores, y la generación de un mercado de trabajo en condiciones “propicias y favorables” para responder a dicho objetivo, se centró en el control de los salarios como parte de la estrategia antiinflacionaria. El escenario que comenzó a moldearse escalonadamente fue vislumbrándose bajo la sombra del desempleo -cada vez más masivo-, la pobreza y la pauperización. La tasa de desempleo hacia finales de los ´90 habla por sí sola: 6,5% en 1991; 9,6% en 1993; 17,5% en 1995; una merma hacia 1998 con un 12,8% para retornar en 2001 a un 17,4%.

¿Qué sucedía en la orientación general de la economía política y laboral que arrojaban estos números? El gobierno radical (1983 – 1989) que adelanta las elecciones presidenciales, ahogado por la hiperinflación en el país, previa a su salida deja un terreno fértil para la elevación al Parlamento de las primeras leyes de Reforma del Estado, de Emergencia Administrativa N. 23.696<sup>58</sup> y de Emergencia Económica N.23.697<sup>59</sup>, sancionadas y promulgada en agosto y septiembre de 1989

---

57 Hacia octubre de 2008, el Poder Ejecutivo envía un proyecto de ley al Parlamento, a partir del cual se proponía la vuelta al Sistema Previsional Argentino, régimen público de reparto, siendo éste obligatorio, eliminando el de capitalización privada que pasaría a ser voluntario. Dicho proyecto es votado en la Cámara de Diputados y Senadores de la Nación, con diferencia de dos semanas respectivamente, en noviembre de 2008. La ley puso fin al sistema de jubilación por capitalización creado en 1994 y, generó el traspaso a la Administración Nacional de la Seguridad Social (Anses), según cifras oficiales, de 78.000 millones de pesos (23.350 millones de dólares) aportados por los trabajadores argentinos en los años precedentes a las AFJP.

58 Entre los puntos normativizados se encuentran: Emergencia Administrativa. Privatizaciones y Participación del Capital Privado. Programa de Propiedad Participada. Protección del Trabajador. Contrataciones de Emergencia. Contrataciones Vigentes. Situación de Emergencia en las Obligaciones Exigibles. Concesiones. Plan de Emergencia del Empleo.

59 Entre los principales puntos normativizados se encuentran: Reforma de la Carta Orgánica del Banco Central de la República Argentina. Suspensión de los Regímenes de Promoción Industrial y Promoción Minera. Régimen de Inversiones Extranjeras. Reintegros. Reembolsos y Devolución de

respectivamente. Se abren, así, las puertas a una larga lista de leyes que atacaron los derechos laborales históricos del conjunto de los trabajadores. En línea con el programa económico a aplicarse, en 1991 se aprueba la Ley de Empleo N. 24.013, sancionada y promulgada en noviembre y diciembre de 1991, respectivamente. Sus principales medidas se relacionan a: la regularización del empleo no registrado, la promoción y defensa del empleo, la protección de los trabajadores desempleados, los servicios de formación de empleo y de estadísticas, el salario mínimo, vital y móvil, la prestación transitoria por desempleo y la indemnización por despido injustificado.

La seguidilla de leyes, N. 24.028<sup>60</sup>, 24.465<sup>61</sup>, 24.467<sup>62</sup>, 24.557<sup>63</sup>, culminó con la Ley de Reforma Laboral N. 24.013, popularmente conocida como ley de “flexibilización laboral”. Las mismas tenían como objetivo regular la negociación colectiva de salarios, limitando los aumentos salariales a los incrementos de productividad y prohibiendo la traslación de dichos incrementos a los precios. Estas restricciones se sumaron a otras ya establecidas, como la prohibición de indexación y el derecho a huelga de sectores considerados esenciales. Asimismo, sostiene Arceo, “se autorizaban nuevas modalidades de contratación temporaria o por período de aprendizaje, entre otras [...] Además de las reformas en legislación, se iniciaron activas políticas tendientes a reducir aún más los costos laborales, como la reducción de aportes patronales. Estas políticas tenían como objetivo central la reducción de las cargas sociales para hacer más barata la contratación de mano de obra” (Op. cit. 44).

---

Tributos. Suspensión del Régimen de Compre Nacional. Régimen Presupuestario de Emergencia. Fondos con Destino Específico. Impuesto a la Transferencia de Combustibles Líquidos derivados del Petróleo. Regalías Petrolíferas y Gasíferas. Modificación de la Ley N° 23.664. Régimen de Compensación de Créditos y Deudas de Particulares con el Estado Nacional y Cancelación de sus Saldos Netos. Régimen de Compensación de Créditos y Deudas del Sector Público. Deuda Pública Interna. Mercado de Capitales. Empleo en la Administración Pública, Empresas y Sociedades. Indemnización por antigüedad y despido. Sociedades Comerciales. Comercio y Abastecimiento. Operaciones Consulares. Saneamiento de Obras Sociales. Institutos y Organismos Autárquicos Nacionales. Procedimiento Impositivo. Venta de Inmuebles Innecesarios. Adecuaciones de las "Unidades de Cuenta de Seguros". Convenios Internacionales.

60 Ley de Accidentes de Trabajo.

61 Ley de Régimen de Contrato de Trabajo.

62 Ley de Incentivo a Pequeñas y Medianas Empresas.

63 Ley de Riesgos de Trabajo.

Este regresivo escenario respecto de las condiciones de reproducción de las que gozaba la clase trabajadora entre las décadas del '50 al '70, quebró la capacidad de resistencia y rompió las formas de solidaridad desarrolladas hasta ese momento. Los históricos objetivos que encarnan los sectores dominantes y los múltiples bloques integrantes (mutando en su expresión aparente en los diversos períodos) logran, una vez más, el contrarresto de la caída en la tasa de ganancia y la crisis de “governabilidad” enfrentada en las décadas del '60 y '70.

A los fines de analizar la recomposición del mercado de trabajo y las características más recientes que expresa el mismo en nuestro país, retomaremos la investigación realizada por Viviana Cifarelli y Oscar Martínez<sup>64</sup> (2009) titulada “Clase obrera y movimiento obrero en Argentina, situación y desafíos”. En la misma, los autores sostienen: “[...] estamos frente a un proceso que pone en juego mucho más que la pérdida de ciertos derechos, o un “ajuste” para aumentar la explotación. Está emergiendo un nuevo “mundo del trabajo”, que establece un nuevo campo y nuevas reglas, con la imposición de una nueva relación de fuerzas entre el capital y el trabajo, absolutamente favorable al primero”.

Cifarelli y Martínez explican y desarrollan la forma que asume la compraventa de la fuerza de trabajo en los últimos años en el mercado. Éste último, caracterizado por: la fragmentación/atomización; la precarización del empleo; la flexibilidad laboral traducida en polivalencia/multifunción; la extensión de nuevas formas de organización del trabajo y la producción; la tercerización o subcontratación de parte del proceso productivo; y la intensificación de las condiciones de explotación y las consecuencias sobre la salud física y psíquica de los trabajadores. A continuación se realizará una síntesis de los aspectos problematizados por los mismos.

La *fragmentación* alude a las formas de contratación, es decir, a la forma jurídica que caracteriza la relación empleado – empleador: en blanco, efectivo, contratado –con o sin recibo de sueldo-, pasantes, becarios. Estos modos de contratación, no alteran la forma histórica de relación social general en la cual están insertos quienes venden su fuerza de trabajo. En la práctica concreta, esta

---

64 Sociólogos investigadores del previamente citado Taller de Estudios Laborales.

relación jurídica provoca diferenciación entre trabajadores que realizan las mismas tareas, pero cuya contratación no es homogénea. Los salarios de acuerdo a la forma de contratación, son diferenciados más allá de que las tareas a desarrollarse sean idénticas. Las sumas vinculadas a derechos laborales históricos (aportes jubilatorios, vacaciones pagas, asignación familiar, horas extras, licencias, aguinaldo, etc.) se ven cercenadas por dicha fragmentación.

La *precarización del empleo* constata los retrocesos y regresiones sufridas por el conjunto de los trabajadores. Frente al disciplinamiento generado por altos niveles de desocupación y el temor a la pérdida de la fuente de trabajo, los trabajadores aceptan cualquier tipo de abuso personificado por la parte empleadora (extender jornada laboral, exigir realizar tareas fuera de convenio, horas extras no pagas, cambios de horario, rotaciones inconsultas, etc.)

La *polivalencia o multifunción* es una constante en los últimos años de las “ofertas” laborales. Encontrar características como “proactividad” y “disposición a los cambios”, resulta moneda corriente en las solicitudes de empleo, a consecuencia de la necesidad de que los trabajadores puedan realizar todo tipo de tareas, en detrimento de los límites que representaban los convenios colectivos de trabajo.

Ubicamos, por último, en esta caracterización realizada por los investigadores antes mencionados, los aspectos relacionados a la *intensificación de las condiciones de explotación y las consecuencias sobre la salud física y psíquica* de los trabajadores. Si bien esto varía según las características propias de las tareas asignadas de acuerdo al servicio, rama o ámbito donde se desarrollan las mismas, es un común denominador la traspolación de la responsabilidad de los resultados, el salario atado a la productividad, la entrega de todas las capacidades del trabajador en función de la permanencia a cualquier costo en el puesto de trabajo.

Lo que se observa claramente no es el “fin del trabajo”, sino el retorno bajo otras figuras de situaciones apremiantes de explotación de la fuerza de trabajo, de intensificación del tiempo y ritmo del mismo. Los sectores hegemónicos han logrado junto a los gobiernos de, al menos, las últimas tres décadas, echar por tierra las viejas conquistas del movimiento obrero organizado: estabilidad laboral,

respeto por convenios colectivos, aportes jubilatorios, aguinaldo, vacaciones pagas, pago de horas extras... Si bien las condiciones han variado y son claramente desfavorables al conjunto de los trabajadores, no puede negarse la vigencia de la relación social que vincula a trabajadores y capitalistas (empleados/empleadores): la venta de la fuerza de trabajo de un sector y la compra y apropiación del excedente por parte de otro.

### **3.3. ¿Flexibilizar y precarizar? ¿Quién tomó la batuta? Acerca de la particularidad de los trabajadores estatales**

“Pese a la mejora de la economía y a la disminución de la desocupación, continúan las precarias condiciones en las relaciones laborales impuestas en los noventa. En los convenios de sindicatos y empresas se siguen firmando cláusulas de flexibilización en materia de duración de la jornada laboral, de elusión en el pago de horas extras, de fraccionamiento de las vacaciones, de movilidad funcional y de contrato por tiempo determinado”

Diario Página12 – Suplemento económico CASH – Abril de 2008

Los números e índices durante la década del 2000 en relación a la tasa de actividad, salarios respecto del PBI, de empleo, desempleo y subempleo, pobreza e indigencia comparativamente con la década del '90, son sensiblemente alentadores en términos de la posibilidad efectiva de que un trabajador asalariado pueda vender en el mercado la única mercancía bajo su poder, es decir, su fuerza de trabajo ¿Cómo arribó material y simbólicamente la clase trabajadora a la década del 2000?

Tomaremos citas estadísticas, que nos permiten confeccionar un cuadro de situación general de las condiciones de vida de los trabajadores. Es presumible que, cuando ciertos índices (desocupación, pobreza e indigencia) elevan su cifra numérica, esto sea rápidamente visibilizado en la atención de los servicios sociales, por tanto, en el ejercicio profesional de los trabajadores sociales. Si las mercancías para la reproducción de los trabajadores no se resuelven y satisfacen vía salario directo, opera fuertemente el consumo de valores de uso provistos por el Estado a través de la política social. Denominada ésta por C. Topalov (1979), como el sistema público de mantenimiento de la fuerza de trabajo<sup>65</sup> que se dirige de manera directa a las condiciones de vida y de reproducción de la vida.

Tomaremos datos e índices estadísticos de mediados de la década del 2000 hacia fines de la misma<sup>66</sup>. El índice de desocupación disminuyó entre 2006 y 2010

---

65 Sostiene Topalov, “[...] la aparición de un sistema socializado estatal para el mantenimiento de la fuerza de trabajo tiene una raíz profunda: la contradicción entre el estatuto de mercancía de la fuerza de trabajo y las exigencias objetivas de la reproducción de los trabajadores” (1979: 40 - 41).

66 Los mismos fueron obtenidos de los Informes Trimestrales de Estadísticas Laborales y Económicas del Taller de Estudios Laborales. Disponibles en: [www.tel.org.ar](http://www.tel.org.ar). Cabe recordar que el

un 3,1%, pasando de 11,4 % a 8,3 %. No se contabiliza aquí el número de trabajadores desocupados que cobran planes sociales y que, en ocasiones, son incluidos en estas tasas, distorsionando las mismas. El monto del salario mínimo, vital y móvil pasó de \$ 630 en el primer trimestre de 2006, \$ 800 en 2007, \$980 en 2008, \$1240 en 2009, \$1500 en 2010 a \$1840 en abril de 2011. Dichos montos no acompañaron el vertiginoso crecimiento de índice inflacionario.

Montos en pesos: Canasta Básica y Salario Mínimo Vital y Móvil			
Año	Monto Canasta Básica		Salario Mínimo, Vital y Móvil
	INDEC	FIEL	
2004	\$ 718,50		
2005	\$ 760,50		
2006	\$ 848,92		\$ 630,00
2007	\$ 921,70		\$ 800,00
2008	\$ 970,90		\$ 980,00
2009	\$ 991,00	\$ 1.453,80	\$ 1.240,00
2010	\$ 1.131,30	\$ 1.789,40	\$ 1.500,00
2011	\$ 1.295,60	\$ 2.246,60	\$ 1.840,00

Resultaría necesario evaluar y cruzar los montos de salario nominal en función del salario real, es decir, de la cantidad y tipo de mercancías que pueden adquirirse con el salario percibido. A partir del monto de la canasta básica, que indicamos en el cuadro anterior, algunas estimaciones y variables pueden ser relacionadas, más allá de su visual desfaje.

Por último, concierne aludir la variación en los índices de la población por debajo de la línea de pobreza e indigencia. Ambos corresponden a los primeros semestres de cada año:

---

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), principal organismo de medición estadística oficial del país, de donde se obtienen los datos para los informes que retomamos, sufrió la intervención de la institución hacia 2007, desplazando a muchos de sus técnicos e investigadores, y se encuentra en una profunda crisis institucional. Existen numerosas y graves denuncias, sobre la adulteración y manipulación de cifras, que varían desde la modificación injustificada de las metodologías hasta la fijación arbitraria de valores.

Año	Índice de Pobreza	Índice de Indigencia
2005	33,80%	12,20%
2006	26,90%	8,70%
2007	23,40%	8,20%
2008	17,80%	5,10%
2009	13,90%	4,00%
2010	12,00%	3,10%

Nos preguntamos, al iniciar este apartado, acerca de las condiciones materiales y simbólicas en que se encuentra hoy la clase trabajadora post década del ´90. A los fines de nuestro objeto de estudio, requerimos de la profundización de las características asumidas por el empleo público dentro del mercado laboral. ¿Qué saldos arrastra aún la derrota sufrida en los ´70 en este sector? ¿Qué papel jugó (y juega) el Estado en la contradicción capital – trabajo cuando miramos sus instituciones y trabajadores?

La atribución de iguales características a las relaciones laborales del sector privado como del público omite que, dentro de la administración pública, existen una serie de especificidades (Diana Menéndez, N. 2009b) que consideramos necesarias presentar, a los fines de identificar de qué forma el Estado mediatiza la relación con los trabajadores asalariados empleados bajo su órbita. Afirmamos que el proceso de Reforma del Estado de los años noventa, no sólo acompañó la avanzada del capital sobre el trabajo, mediando -inevitadamente por su condición de origen- sino viendo atravesar *en y hacia* su interior dicha avanzada. Así lo expresan, N. Diana Menéndez y P. Míguez: “las transformaciones socioeconómicas que tuvieron origen a mediados de la década del setenta y culminaron por imponerse durante la del noventa, tuvieron al Estado como un actor fundamental cumpliendo el doble papel de artífice y objeto de las medidas de (re)corte neoliberal implementadas durante este período” (2009: 106). Veamos de qué forma.

Retomemos algunas caracterizaciones que durante los ´90 fueron herramienta e instrumento de presión desde diversos sectores -fuertemente desde el gobierno respondiendo a directrices de organismos internacionales, pero también desde los poderosos medios de comunicación- para los cambios que

devinieron en las Reformas del Estado de primera y segunda generación. La satanización del Estado consistió en homologarlo sistemáticamente con una estructura burocrática, ineficiente y vetusta generadora, entre otras, de la “crisis fiscal” de la que la Nación debía deshacerse en el menor tiempo posible. Un país que se ‘acomodaba’ a los nuevos requerimientos del mercado económico internacional, requería ‘eliminar’ el déficit fiscal.

Como expresáramos previamente, el cambio en el patrón de acumulación de la Argentina se inicia en 1976 con la dictadura cívico – militar, y despliega todos sus elementos durante los ´90. Un dato de color, que consideramos claro reflejo del proyecto que logró imponerse, dentro de cuyos pasos se encontraba ‘limpiar’ al Estado y poner coto a la imagen de éste como fuente de empleo, lo constituye el ‘1er y único’ Censo de Agentes Civiles de la Administración Pública Nacional (APN) <sup>67</sup>. Realizado el 31 de mayo de 1977 con el objeto de “constituir un banco de datos de la totalidad de su personal civil, poner en funcionamiento un registro permanente que lo mantenga actualizado y efectuar un diagnóstico sobre las características de los recursos humanos de referencia” (1978: 7). El mismo arrojó un total de 954.122 agentes civiles del personal de la APN, relevando composición del personal civil de acuerdo a: jurisdicción y cantidad; distribución según edad, sexo, nivel de instrucción y antigüedad; cargo o función y; fecha de ingreso según período político.

Algunas de las justificaciones para la realización de dicho censo, observadas en los informes de análisis del mismo, expresan: “uno de los problemas que, en la actualidad, preocupa y atrae la atención de muchos gobiernos y comunidades, es el del posible sobredimensionamiento del aparato estatal. La APN Argentina no es una excepción y se desarrolla en torno suyo una polémica...” (Censo de Agentes Civiles de la APN, Informe 7, 1977: 3). Dicho sobredimensionamiento tiene dos grandes líneas de interpretación y estaría dado por: “a) problemas de productividad del sector público, [...] se caracteriza por

---

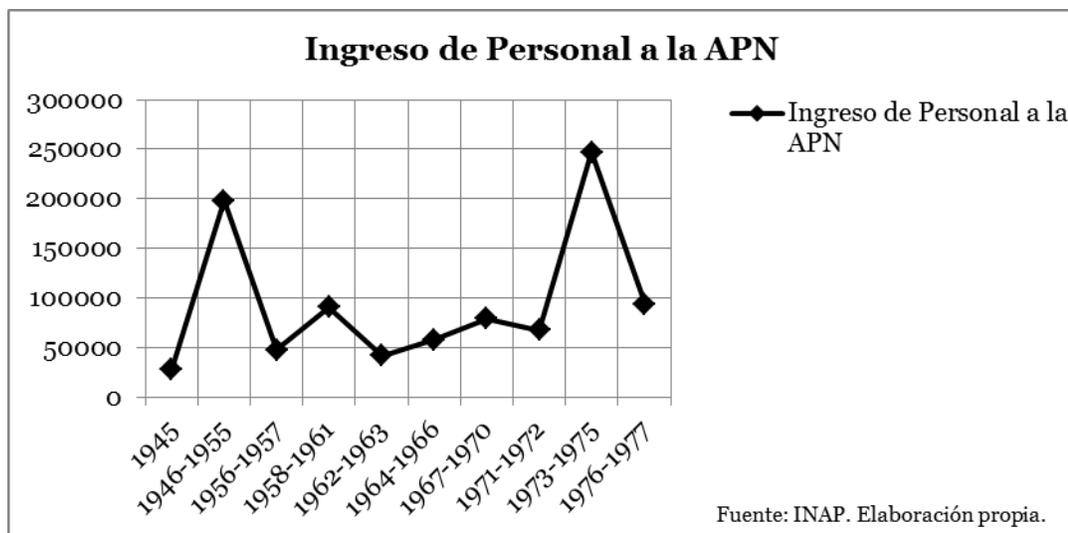
<sup>67</sup> Así se encuentra referenciado en los materiales a los cuales tuvimos acceso en el Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP) organismo encargado de la capacitación de funcionarios del Estado y escuela gubernamental de formación, donde funciona y reside el centro de investigación y documentación especializada en la Administración Pública Nacional.

desenvolver sus acciones en función de bajos índices de productividad, lo cual provocaría a su vez una necesidad de contar con medios (entre ellos personal) para desempeñar funciones que, en organizaciones similares de otros ámbitos (especialmente el privado), pueden cumplimentarse con una cantidad de recursos sensiblemente menor y, b) la segunda, referida al rol del Estado y las funciones que éste asume o deja de asumir. Al respecto, se dice que el Estado ha concentrado y concentra actualmente un número importante de funciones, hecho que en última instancia origina la necesidad de mayores recursos para su desempeño” (Ídem).

Un banco de datos, que en realidad, permitió reconocer las rutas para iniciar el desguace de una estructura que, para el modelo de acumulación, no resultaba funcional (sino todo lo contrario): inoperante, ineficiente y sobresaturado de personal. Sobretudo habiendo tenido en el trienio anterior al último golpe de Estado, un aumento explosivo de personal estatal. Veamos los datos respecto de la fecha de ingreso del personal, según período político:

Ingreso de Personal a la APN	
Año	Cantidad de Trabajadores
1945	28624
1946-1955	198457
1956-1957	47706
1958-1961	90642
1962-1963	41981
1964-1966	58201
1967-1970	79192
1971-1972	67743
1973-1975	247118
1976-1977	94458

Tal como plantea Dora Orlansky (1989) entre 1973 y 1975 se produce una eclosión del empleo público. Durante los años posteriores y exclusivamente en el ámbito nacional, la autora sostiene que, el volumen de empleo baja a niveles históricos, a partir de dos tendencias: un proceso de descentralización, favoreciendo el empleo público provincial y, la contundente declinación del Estado nacional como fuente de empleo.



Las exigencias del capital, la necesidad de reestructuración, el retorno a los niveles de ganancia de los sectores hegemónicos, y las pretensiones de acabar con las “rigideces” del mercado laboral (Diana Menéndez, N. y Míguez, P., 2009), manifestadas en las reformas de las leyes laborales -que desarrollaremos a continuación-, no fueron sólo un requerimiento del sector privado. Su correlato en el ámbito de la administración pública nacional reconfiguró las características históricas garantizadas en este ámbito laboral: aportes, estabilidad, carrera y antigüedad. En palabras de G. Pérez Crespo: “la trasmutación iniciada por la filosofía del derecho del trabajo, donde lo que fuera considerado “principio protectorio” de la parte más débil en la relación contractual, viró hacia una mirada de “extrema rigidez” necesaria de superar, ya que las condiciones no se adecuaban a las necesidades de producción del nuevo orden social” (1998: 2).

Las llamadas Reformas del Estado I y II, resultaron distintivas, no sólo en términos temporales, sino sobre todo por los objetivos que se plantearan una y otra. La primera, entre 1989 y 1994, cuyo punto más fuerte consistió en el *programa de privatizaciones*: “transferencia al sector privado de las actividades de producción de bienes y servicios. Este proceso terminó prácticamente con el rol empresario del Estado y en el caso de los monopolios naturales transferidos incorporó una nueva función: la regulación de servicios públicos privatizados. [...] En consecuencia, la acción del Estado Nacional pasó a desarrollarse sobre la

regulación de monopolios legales” (Bozzo, C., López, B., Zapata, A., 1999: 3). Por otro lado, siguiendo el análisis de las autoras, la transferencia a las provincias de la prestación de la mayoría de los servicios públicos sociales y de naturaleza local, implicó una drástica reducción de las áreas de la administración central, con la contracara del crecimiento de las burocracias provinciales. La intención de reducir personal no sólo se hizo a partir de la transferencia de los trabajadores que pertenecían a las empresas de gestión pública y estatal, que luego de las privatizaciones pasaron a pertenecer jurídicamente a la órbita del ámbito privado, sino también y fuertemente hacia adentro: “a finales de 1990, por medio de los Decretos 435 y 2476/90, se dispuso una intensa reducción de la Administración Central y Descentralizada, eliminando las secretarías dependientes de todos los Ministerios, reduciendo las dotaciones de personal y limitando las plantas asignadas a tareas de apoyo a la gestión sustantiva. Las dependencias que efectuaron los ajustes dispuestos de manera satisfactoria fueron incluidas en el escalafón del Sistema Nacional de la Profesión Administrativa, aprobado por el Decreto 993/91” (Ídem: 4).

Hacia finales de 1995 se presenta el segundo proyecto de reforma, intentando mostrarla como un instrumento que seguiría optimizando la gestión pública dentro del modelo de gobierno vigente. Para aquel entonces, la legitimidad con que el gobierno pudo imponer la primera reforma fue sustancialmente menor. Nuevamente en palabras de Bozzo, C. (Ibídem, 7): “se buscaba consolidar al Estado central como una organización de segundo piso, desligada de la prestación y administración de servicios directos a la población y concentrada en roles de regulación, promoción y orientación de la iniciativa privada”. Si bien las modificaciones tanto de la primera como de la segunda generación de reformas impactaron fuertemente sobre la estructura y dinámica de las relaciones laborales (reduciendo personal y/o transfiriendo a otras esferas y/o a manos privadas), el hecho sustancial está dado fundamentalmente por la flexibilización de la relación laboral en el ámbito público (Diana Menéndez, N. y Míguez, P., 2009: 109).

La profundidad y radicalidad de los cambios ocurridos en las funciones, configuración y administración del Estado, redundaron según Oscar Oszlak (citado

por Hintze, S., 2006), en cambios en: la dimensión del empleo público y de la presencia del Estado Nacional en el territorio; las funciones y la relación entre el Estado Nacional y subnacional; el perfil de la dotación del Estado Nacional y la incorporación de personal; y las unidades organizativas. Compartimos con Oszlak la mirada de que, “más que minimizado, el Estado se ha transmutado”. Argumento que es apoyado por Diana Menéndez y Míguez (Op. cit) y Thwaites Rey (2005). Los objetivos de modernización y achicamiento de la administración estatal, quedaron lejos de ser alcanzados. En muchas dependencias, sobretudo provinciales, el traspaso sin un adecuado plan de formación y adecuación al acrecentamiento y diversidad en las tareas, llevó a una estructura pública menos operativa y efectiva de aquella de donde se partió. “Así se realizaron despidos y retiros voluntarios, reestructuración de organismos, en general sin ningún criterio claro [...], las modificaciones en las carreras administrativas y su supuesta profesionalización no fueron tales. Al complejo proceso de reescalafonamiento que, de por sí, generó muchas dudas y acusaciones de “utilización política”, hay que sumarle la ausencia de todo lo que se postulaba inicialmente: falta de concursos, graves falencias de capacitación, evaluaciones negociadas, etc.” (Diana Menéndez, N. y Míguez, P., 2009: 113 - 114).

No sólo no se redujo el personal en la órbita del Estado -aumentó un 3 % entre 1991 y 1999- más allá de la dependencia a la que pertenezcan<sup>68</sup>, sino que el gasto público social, entre 1990 y 2000, también aumentó entre un 15 % y un 69% (Ibídem).

Lo que el Estado consiguió con contundencia durante la mencionada década y, anticipándose a lo realizado por el sector privado, fue la legitimación de formas precarias de contratación: el fin de la estabilidad en el empleo y la garantía respecto de los derechos laborales ¿Podemos afirmar que, sobre la base de la estructura descrita, las condiciones laborales de los trabajadores de la

---

68 Situación que sí se vuelve clave en dos niveles: uno, a la hora de fragmentar y dividir a trabajadores de un mismo sector y áreas, más allá de la diferente inserción jurisdiccional; y otra, vinculada a los montos salariales donde sí incide el lugar geográfico. Es una regularidad la depreciación de salarios en las provincias respecto de los montos salariales que dependen de Nación.

Administración Pública durante los 2000, no ha subvertido la vinculación contractual de fragmentación y precarización?

El apartado de esta sección fue abierto reconociendo números alentadores en términos del descenso del desempleo y por tanto, descenso de los índices de pobreza e indigencia. Ahora, las formas de contratación (léase el mayor o menor respeto por los derechos laborales consagrados), se mueven al compás del alza o baja en los porcentajes de empleo y ocupación. Resulta imperioso analizar bajo qué condiciones están siendo explotados los trabajadores. Tal como sintetiza Arceo N. (Op. cit, 15): “La evolución del empleo y los salarios no están sólo vinculadas al crecimiento económico -hecho que se verificó en los noventa cuando, a la vez que se incrementó el producto, se expandió el desempleo- sino también al patrón de acumulación de incidencia directa sobre la distribución del ingreso, [...] es necesario tener en cuenta las características de los puestos de trabajo generados y el tipo de estructura que tiende a consolidarse en dicho mercado”.

### 3.4. La particular en la configuración de los trabajadores sociales en el Estado

“Merece especial atención la situación de precarización y flexibilización de trabajadores/as dentro del Estado, o lo que genera, entre otras cosas, la vulneración a derechos laborales constitucionalmente reconocidos como así ser objeto de presiones institucionales de diversa índole. Esta precarización laboral, expulsa permanentemente a los/as profesionales perjudicando directamente a la población atendida, puesto que implica una rotación de personal que impide el sostenimiento del vínculo establecido y cuando se logra una capacitación acorde a las necesidades del servicio se migra por mejores condiciones laborales”

Documento del Colegio Profesional de Servicio Social de Neuquén, Argentina, agosto de 2005<sup>69</sup>

Habiendo realizado un recorrido en lo relativo a las formas adquiridas por el mercado de trabajo a partir de los años '70, avanzaremos, a continuación, en conocer la estructura que tendió a consolidarse en la particularidad de los trabajadores sociales. Para ello, retomaremos diversos estudios desarrollados en la materia. Las obras a las que haremos referencia son: *La inserción actual de los trabajadores sociales en el mercado de trabajo*, de C. Krmpotic y otros (1997); *Repercusiones en el mercado de trabajo profesional, a partir de las transformaciones del estado y sus políticas sociales*, de M. Velurtas (2001); la compilación de artículos “Tematizaciones de las condiciones del ejercicio del Trabajo Social”<sup>70</sup> realizada por A. Oliva y V. Gardey (2005); *Ámbito Profesional y mundo del trabajo: políticas sociales y Trabajo Social en los Noventa*, de N. Britos (2006); *Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales* (2007); y, lo producido desde el Colegio de Trabajadores Sociales de PBA “Las condiciones laborales de los trabajadores sociales matriculados en el Colegio de Asistentes Sociales y/o Trabajadores Sociales del distrito La Plata” de Martínez y otros (2011).

Las distintas investigaciones coinciden en el uso de determinadas categorías para dar cuenta de las condiciones laborales de los trabajadores sociales, entre las que se destacan: condiciones de contratación, nivel de remuneración, sostén de hogar, cantidad de empleos, sindicalización, matriculación y recursos de

---

69 La cita fue extraída del trabajo titulado “De la política social al empobrecimiento de los Servicios Sociales y de las condiciones laborales de los trabajadores sociales en la provincia de Neuquén” realizado por Silvia Roca, Javier Lombardo, Guadalupe Orozco y Elcira Benigar, mimeo.

70 Un análisis de los escritos de esta compilación se encuentra en el capítulo primero, apartado 1.4.

intervención. Algunas de ellas, indagan además sobre la ‘relativa autonomía’ de los profesionales y la actualización de conocimiento de los mismos.

Como hemos señalado, durante el período que concentra nuestra atención en el presente capítulo, sería erróneo afirmar el despliegue de un proceso de achicamiento o recorte del Estado, ya que, como hemos afirmado junto a diversos autores, el Estado se reestructuró, tomando otras formas a nivel de sus dependencias nacionales, provinciales y municipales -forma principalmente descentralizadora-. Para el Trabajo Social, esto se expresa, entonces, más que en un fenómeno notorio y extendido de desempleo, en el hecho de que fueron otras las estructuras territoriales, aquellas de menor “jerarquía” administrativa, las que adquirieron mayor centralidad en lo que respecta a la demanda de profesionales y su ocupación.

Entre los años 1990 y 1999, se hacen visibles diversos procesos que afectan las condiciones laborales de los trabajadores sociales: la situación de inestabilidad; nuevas condiciones de contratación, que manifiestan la precarización extendida en el mercado de trabajo; y la baja en la remuneración de los profesionales del sector público. Todo ello convive, o da lugar, a la configuración del pluriempleo o la sobreocupación en el campo profesional: se evidencia que gran parte de los trabajadores sociales sostiene de dos a tres empleos de modo de enfrentar las necesidades económicas del hogar. La caída en la oferta de empleo e interrupción de oportunidades laborales se expresan en la no matriculación de los recién recibidos, hasta no contar con un empleo estable (Britos, N.: 2006).

Como expresa Krmpotic, la disciplina se aboca a la supervivencia y moldeamiento de las nuevas condiciones de la realidad. El empleo de recursos ante identificación de necesidades, minimiza las manifestaciones de la cuestión social a facetas técnicas; respondiendo al entrenamiento de los profesionales para mejorar el rendimiento y efectividad en las respuestas (Op. cit). Esto se condice, con la percepción por parte de los profesionales, sobre la suficiencia en los conocimientos que portan, en relación al tipo de intervenciones que realizan que no demandan reflexión intelectual. Esto es expresión de la burocratización en la organización y funcionamiento estatal, donde las estructuras donde se cristalizan los problemas son poco flexibles ante las cambiantes demandas; donde el enfrentamiento a los

problemas, se reduce desde ésta época a la mera implementación de recursos existentes.

Como expresión de la precarización laboral, cobra importancia la vinculación laboral a través de becas, pasantías, voluntariados, monotributo, contratos temporales reduciéndose ampliamente el sector empleado como planta permanente.

Sobre un total del 10 % de los matriculados del Colegio Profesional de CABA, hacia principios de la década del 2000, Velurtas (Op. Cit, 12) alude refiriéndose a las solicitudes de profesionales que arriban a la institución para socializar entre sus matriculados: “En todos los casos, fue requisito de contratación explícito, la facturación de los servicios profesionales [...]. Se observa el establecimiento de una relación laboral distinta a la relación de dependencia que caracterizaba mayoritariamente las relaciones laborales en décadas anteriores” agregando que “no solo los profesionales que se desempeñan en el ámbito privado “facturan” sino la mayoría de aquellos que se incorporan y/o reincorporan a trabajar en el ámbito público –estatal” (Ídem: 12).

En el texto “Condiciones Del Ejercicio Profesional Del Trabajo Social” de A. Oliva y V. Gardey (Op. cit) realizado en el 2004, el 76% de los encuestados se encuentra por debajo de la línea de pobreza e indigencia y sólo el 9% cubría la canasta familiar. Consecuencia directa de esto, el pluriempleo como forma de alcanzar salarios que permitan la reproducción de las condiciones de vida. El 74% plantea que los recursos disponibles para la intervención son escasos; y en un 69% se planteó que hay escasez de tiempo para el desempeño de la intervención. Estas dos categorías, conformarían mayormente el desborde del quehacer profesional.

Datos que se afirman con el estudio *Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales* (Op. cit), en el cual participaron poco menos de 300 profesionales de todo el país. El 88% de los encuestados se encontraba empleado bajo la órbita estatal, estando un 58,5% de la muestra bajo contrataciones temporarias o no estables. El número de trabajadores pluriempleados ascendía al 47 % de la muestra y, entre quienes sólo tenían un trabajo, un 36,7% buscaba otro.

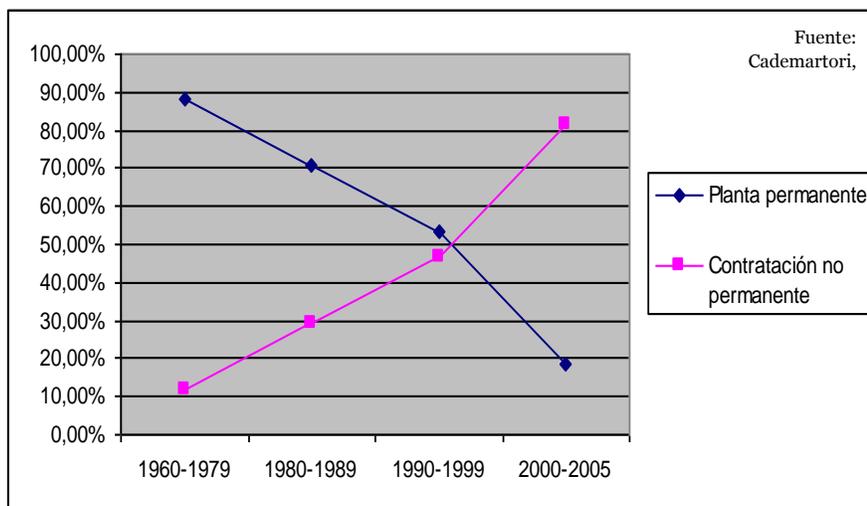
En dicha investigación se sintetizan las condiciones de trabajo caracterizados bajo cuatro procesos: caída de los salarios potenciada tras la última

devaluación, que disminuye el acceso a bienes y servicios fundamentales para la reproducción de las condiciones objetivas de existencia; inestabilidad laboral, enmarcada en nuevas formas de contratación; aumento del pluriempleo, para viabilizar la reproducción de la vida material; y el incremento del subempleo (Op. cit, 102.).

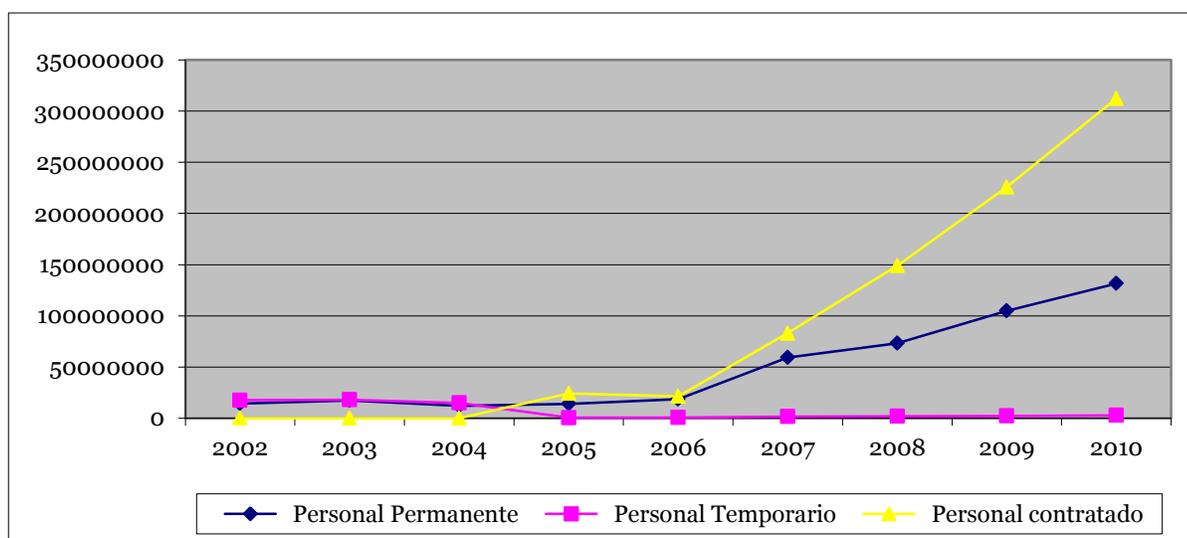
En el estudio realizado recientemente, por el Colegio de Asistentes Sociales y/ o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires Distrito La Plata (2011), se puede observar, que la gran mayoría de profesionales tiene actualmente un solo trabajo, pero un 60% aspira a otro tipo de trabajo, ya que el actual es desgastante y limitante. Se marca como tensión el no recibir capacitación en su gran mayoría; y el tener poca posibilidad de ascenso. La situación de riesgo laboral está dada, en términos generales, por la ausencia de respuesta de la institución a los reclamos para mejorar las condiciones laborales, la alta demanda de trabajo para el personal, el escaso lugar físico, la falta de estabilidad laboral y una organización del trabajo no adecuado. El 57% afirma que las condiciones en que trabajan, afecta a su salud: stress, maltrato institucional, *burn out* o discriminación por actividad sindical, violación de derechos o intromisión en la intervención profesional.

En la totalidad de los estudios, la tendencia de los profesionales respecto de su agremiación a nivel sindical, tiende a aumentar en relación a la década de los '90.

Por último, y dando cierre a la tendencia a solidificar las modalidades de contratación por tiempo determinado en la órbita del Estado, incluimos dos gráficos. El primero corresponde al texto de autoría colectiva, en el que participé, donde se cruzan las variables año de graduación (de donde se podría extrapolar año de ingreso al empleo) con formas de contratación: los profesionales graduados entre los años '60 -'79, tenían en el 81,2% a la planta permanente como forma principal de contratación, mientras que para los egresados '00 - '05 ese porcentaje descendía al 18,8%. Es decir la inestabilidad era 7 veces mayor entre el primer y el segundo grupo y su relación de estabilidad laboral inversamente proporcional.



El segundo gráfico, corresponde al presupuesto destinado al personal del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, donde a pesar de no estar desagregado a qué profesiones corresponden, damos por supuesto un alto porcentaje de trabajadores sociales. Observemos el aumento exponencial del porcentaje del presupuesto destinado a personal contratado respecto de porcentaje para aquellos en calidad de personal permanente. Este último gráfico es elaboración de Tamara Seiffer, mimeo.



## **CAPÍTULO CUARTO**

### **Estado, trabajadores sociales y procesos de trabajo**

“No se parte de lo que los hombres dicen, se representan o se imaginan, ni tampoco del hombre predicado, pensado, representado o imaginado, para llegar, arrancando de aquí, al hombre de carne y hueso; se parte del hombre que realmente actúa y, arrancando de su proceso de vida real, se expone también el desarrollo de los reflejos ideológicos y de los ecos de este proceso de vida”

(K. Marx; F. Engels: 1994: 40)

“Insisto en que en la realidad del trabajo de los trabajadores sociales, hay un hecho que es fundamental y es pensar el trabajador social como parte del trabajador colectivo, eso sí, con sus particularidades. Ahí emerge una línea importante de análisis de los espacios de trabajo, de las condiciones y relaciones de trabajo, del proceso de precarización social que enfrentamos, en consonancia con el proceso del conjunto de los trabajadores”

(Fragmento de entrevista a Marilda Iamamoto)<sup>71</sup>

#### **4.1. Material empírico: descripción y características de los/as entrevistados/as<sup>72</sup>**

Como expresáramos en el capítulo primero, en el apartado sobre el tratamiento del material empírico, deshilar y darle forma a horas de entrevistas nos enfrentó a un proceso de aproximaciones sucesivas con ponderaciones cualitativas, apuntando a develar la complejidad de los procesos de trabajo. Habiendo prefijado ejes temáticos en nuestra herramienta de recolección de información, y examinando categorías de alta significancia o, presupuesto de ésta, se buscaron regularidades, disparidades, similitudes y diferencias.

Presentamos a continuación, las características de los trabajadores sociales entrevistados, a los fines de brindar un cuadro descriptivo que permita al lector/a tener mayores datos y elementos para contextualizar los testimonios y relatos (fuentes del material empírico).

La totalidad realizó *estudios educativos* de nivel superior en instituciones universitarias públicas, siendo trece de ellos egresados de la UBA, cinco de la UNLP, uno de la UNLa y uno de la UNLM<sup>73</sup>.

---

<sup>71</sup> La entrevista fue realizada el 21 de agosto de 2010 en la ciudad de La Plata, con el objetivo de ser incluida como material en *La Tormenta*: revista de debate y formación de la agrupación El Viejo Topo, Facultad de Ciencias Sociales, UBA. Revista publicada en mayo de 2011.

<sup>72</sup> En el desarrollo previo a este apartado hemos utilizado la referencia de género, tanto femenina como masculina. En adelante, usaremos sólo el género masculino a los fines estrictos de no entorpecer la lectura.

Las *edades* oscilan entre los 25 y 51 años. Encontramos dos profesionales menores de 30 años; doce entre los 30 y 40 años, tres entre los 40 y los 50 años y sólo uno de los entrevistados supera los 50 años.

Los *años de egreso* varían entre 1990 y 2009. Cinco egresados del período que va 1990 a 1999, siendo trece los egresados entre el 2000 y el 2009 (diez de éstos entre los años 2000 y 2004).

En cuanto a los *años de ejercicio profesional* la variación se encuentra entre cuatro meses y 20 años (hemos dividido en subgrupos considerando bloques trianuales para hacer más legibles los datos). Tres de las entrevistadas tienen menos de un año de ejercicio profesional. Entre 4 y 6 años de ejercicio encontramos el subgrupo más numeroso con seis trabajadores sociales, seguido del subgrupo entre los 10 y 12 años de ejercicio con cinco profesionales. Entre 13 y 20 años de ejercicio, contamos con dos representantes.

Respecto a la *trayectoria laboral y la rotación en el empleo*, observamos que sólo dos trabajadoras sociales no realizaron ninguna rotación (una de las cuales es quien tiene 20 años de ejercicio y la otra es quien sólo tiene menos de 6 meses de ejercicio profesional), 1 rotación: cuatro profesionales (es decir se encuentran en su 2do trabajo desde que ingresaron al mercado de trabajo). 2 rotaciones: cinco profesionales. En 3 y 4 rotaciones (es decir su trabajo actual es el 4to y/o 5to que inician desde su graduación) alcanza a siete trabajadores sociales. Si bien podríamos decir que el porcentaje de rotación en el empleo del conjunto de estos trabajadores entrevistados es alto, resultó un dato significativo la inexistencia de situaciones de desempleo por períodos mayores a los seis meses (dos de las dieciocho tuvieron entre rotación y rotación menos de medio año desempleadas). Deviene significativo en relación a la situación del conjunto de la clase trabajadora, considerando los períodos de incorporación al mercado laboral, descriptos anteriormente.

El tiempo de duración de las *jornadas laborales*, encuentra a una trabajadora que cumple 24 horas semanales distribuidas en tres jornadas

---

73 Siglas y significados se encuentran transcritos en la página 171.

semanales, siete profesionales cumpliendo jornadas de 6 horas diarias (30 semanales), dos de éstos con 7 horas diarias (35 semanales), cinco tiene estipulada diariamente las 8 horas (40 semanales) y, por último tres trabajadores sociales cumplen 9 horas por día, siendo 45 en el total semanal.

Resulta pertinente, luego de expresar cantidad de horas de trabajo, hacer foco en los *niveles salariales*<sup>74</sup>. Encontramos una profesional, de reciente egreso al momento de la entrevista, percibiendo 1600 pesos mensuales (el monto más bajo); tres trabajadoras sociales que perciben entre 1601 y 2000 pesos por mes (siendo sus jornadas de 30 horas semanales). En adelante varían sus jornadas laborales diarias, y continuamos agrupando subgrupos cada mil pesos. Cinco de las entrevistadas cobra entre 2001 y 3000 pesos; cuatro entre 3001 y 4000 pesos; cinco trabajadoras sociales entre 4001 y 5000; dos profesionales que alcanzan entre 5001 y 6000 y, por último sólo una con más de 6000 (que no resulta de las trabajadoras con mayor antigüedad laboral).

Sería preciso aquí (pero excede en esta instancia el desglose del ítem) diferenciar cantidad de horas y salario en cada trabajador; salario básico de salario neto y bruto<sup>75</sup>. La comparación directa del nivel salarial con otros aspectos, por ejemplo, el mayor o menor acercamiento al monto de la canasta básica daría datos equivocados, ya que por ejemplo muchas profesionales cuentan con más de un empleo, con lo cual habría que contemplar ambos salarios y cantidad de horas trabajadas con la suma de los dos empleos; diferenciar los salarios básicos, netos y

---

74 Recordemos que las entrevistas corresponden al último trimestre del año 2010 y, durante 2011, se sucedieron numerosas negociaciones paritarias y aumentos salariales –de igual manera, crecimiento del costo de vida debido a los procesos inflacionarios-. Sólo como dato, sin que esto implique una trasposición directa a los números presentados, el gremio estatal UPCN negoció un 24% de aumento salarial para los trabajadores del sector en tres cuotas a iniciarse.

75 El salario nominal es la suma en términos nominales de lo que recibe el trabajador por la venta de su fuerza de trabajo en un determinado momento. El salario real da cuenta de la capacidad adquisitiva del salario, es decir, de la cantidad y tipo de mercancías que pueden adquirirse con el salario percibido (por ejemplo, \$1000 pueden servir en un determinado momento a cubrir una canasta alimentaria y en otro momento, para cubrir la mitad, por lo cual el salario real se ha visto disminuido en un 50%). El *salario bruto* es el monto del salario nominal sin aplicación de retenciones. El *salario neto* es el monto dinerario recibido después de realizados los descuentos y retenciones correspondientes (es decir, lo que se recibe en mano). Por último, el *básico* es aquella cifra que se despeja de lo recibido sin considerar “otros conceptos”, como ser: antigüedad, presentismo, horas extras, asignaciones familiares, zonas desfavorables, etc.

brutos de cada uno, situación que nos permitiría esbozar múltiples escenarios, que a los fines de esta aproximación resulta excesivo.

Vinculado al salario y, las mayores o menores posibilidades de acceder a las mercancías necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo, encontramos la resolución de *pluriempleabilidad* en ocho de los dieciocho entrevistados.

Los porcentajes respecto del *organismo empleador* son las siguientes: tres trabajadores sociales en el marco de la órbita nacional, siete en dependencias provinciales y, ocho profesionales bajo organismos municipales.

En relación a las *áreas de intervención* de sus labores encontramos (en orden ascendente): Vivienda y Educación, un profesional respectivamente; Niñez y Adolescencia, dos; Acción Social / Desarrollo Social (según dependencia) con tres trabajadores sociales; Justicia, con cinco; y, el área predominante de intervención de las entrevistadas es Salud alcanzando los seis representantes.

En cuanto al género de las dieciocho entrevistas, diecisiete fueron entrevistadas mujeres.

En los apartados anexos y bibliografía y fuentes se encuentran enumeradas y especificadas las dependencias, ámbitos de trabajo, fecha y lugar de realización de las entrevistas de cada uno de los trabajadores sociales que participaron de las mismas. A los fines de preservar la identidad de los profesionales, los nombres han sido cambiados. El resto de la información, se presenta sin alteraciones.

#### **4.2. Modalidades de contratación y salarios en la relación de compra y venta de la fuerza de trabajo**

¿Qué implica que entre dos personas, físicas o jurídicas, medie un contrato? ¿Qué expresa una relación contractual entre partes? En términos generales y según definición de diccionario un contrato es un “acto o convenio, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas”<sup>76</sup>. La existencia de voluntad de ambas partes subyace la generación del vínculo contractual.

En el ámbito de las relaciones laborales, las características de los contratos que se establecen entre empleadores y empleados son producto, por un lado, de la incidencia de los patrones de acumulación según coyunturas políticas y económicas y por otro, del mayor o menor éxito de dichos actores en la puja por el establecimiento del precio de la fuerza de trabajo. Precio que, puede distanciarse más o menos del valor, de acuerdo a la lucha de clases. Recordemos que el valor de la fuerza de trabajo, está determinado por el valor de las mercancías que entran en el consumo obrero.

En numerosas ocasiones, producto de la puja, la de unos, por mejorar las condiciones de conservación y, la de otros, por mejorar las condiciones de explotación, en numerosas ocasiones, la resolución se cristaliza en demarcaciones, acuerdos, normativas y/o leyes laborales. Condiciones jurídicas -las dos últimas- que, serán más o menos beneficiosas para las partes según la correlación de fuerzas. Tal como expresa G. Pérez Crespo (1998: 3): “es en la sociedad capitalista donde el derecho adquiere plenamente las dimensiones de ciencia jurídica tal como la conocemos ahora, reflejando en una evolución, no necesariamente lineal, los cambios y contradicciones que se producen al interior de las relaciones sociales. Es en este régimen social que el derecho como derecho positivo se constituye en última instancia en la concreción jurídica de las relaciones de fuerza entre clases y sectores sociales”.

---

<sup>76</sup> Diccionario de la Real Academia Española. Disponible en [www.rae.es](http://www.rae.es)

Los avances que permitieron optimizar las condiciones de conservación de la clase trabajadora, es decir la mejora en las condiciones de trabajo, son corrientemente denominadas conquistas obreras. Durante el siglo XX, la clase trabajadora argentina acumuló una larga serie de conquistas que aumentaron progresivamente su poder social: jornada laboral de 8 horas, limitaciones horarias para trabajos considerados insalubres, descanso semanal obligatorio, aportes jubilatorios, licencias varias con goce de sueldo (maternidad, paternidad, enfermedad, matrimonio, cuidado de familiares, día femenino, etc.), vacaciones pagas, aguinaldo, indemnización por accidentes de trabajo y por despidos injustificados, prohibición del trabajo infantil, asignaciones familiares, cobertura de salud, antigüedad, entre otros beneficios y derechos conquistados. “A la insaciable voracidad de la patronal para obtener cada vez mayores ganancias, los trabajadores hemos logrado construir barreras, límites a la explotación y a la utilización indiscriminada de la fuerza de trabajo. Como las conquistas obreras son productos de la lucha, denotan una determinada relación de fuerza entre las clases” (Belkin, A., 2009: 22).

Según Belkin, dos de las más importantes conquistas de los trabajadores, se constatan en la existencia de leyes laborales y convenios colectivos de trabajo<sup>77</sup> (CCT), con las respectivas garantías que emanan de cada cual, que en última instancia son la razón de ser de los mismos: los límites a la explotación regulados por un convenio, norma o ley. Tal como se expresa en el *Manifiesto del partido comunista*: “[la organización del proletariado] aprovecha las disensiones intestinas de los burgueses para obligarlos a reconocer por la ley algunos intereses de la clase obrera” (Op. cit: 47).

A diferencia de los trabajadores vinculados al sector privado -sea cual fuere su rama, servicio o actividad-, los trabajadores del sector público estatal cuentan proporcionalmente con un bagaje, experiencia acumulada y/o conquistas normatizadas bajo la forma de convenios colectivos, mucho menor. Da cuenta de

---

<sup>77</sup> Regulan las relaciones laborales en cada rama de producción. Es decir, un trabajador disfruta de las conquistas obtenidas por el conjunto de la clase vía leyes laborales y, por los de su sector vía convenio colectivo de trabajo (Belkin, A., Op. cit).

esta situación, la sanción de la Ley 24.185 sobre Negociaciones Colectivas en la Administración Pública Nacional<sup>78</sup> que data recién del año 1992.

Tal como se expresa previamente en este apartado, importantes conquistas de la clase trabajadora, han sido plasmadas en normativas, convenios y/o leyes. Aquel trabajador estatal cuyo cargo o función reviste figura de personal permanente encuentra, entre otras condiciones, la estabilidad como característica principal en su relación de empleo, además de un marco normativo rigurosamente reglamentado. Luego, otra dimensión de este aspecto es la mayor o menor cercanía al cumplimiento efectivo de dicha reglamentación en el ejercicio laboral cotidiano. Por oposición, encontramos a los trabajadores cuya figura se caracteriza por la forzada vinculación vía facturación y tributación, como *autónomos o monotributistas*; garantizándose éstos, por medios propios, aportes jubilatorios y cobertura de salud.

Daremos el puntapié respecto del análisis del material empírico a partir del análisis de las modalidades de contratación y el organismo contratante de las/os entrevistadas/os. Ya que, en tanto vendedores de fuerza de trabajo, la posibilidad de que un proceso de trabajo se ejecute, depende de que dicha fuerza de trabajo sea comprada, constituyéndose dicha condición en una determinación. Recordemos que el hecho de que la fuerza de trabajo sea comprada y vendida, corresponde a un momento histórico específico, determinaciones que desplegamos en el capítulo segundo.

Pretendemos responder al interrogante sobre la forma en que se manifiesta la correlación de fuerzas en la órbita del Estado, intentando a su vez considerar la incidencia del ámbito jurisdiccional al que responde cada trabajador entrevistado, sea administración nacional, provincial o municipal, en las características que asumen las modalidades de contratación. Entre el singular representado por los

---

<sup>78</sup> Según lo expresado en el material de divulgación del 2do Convenio Colectivo de Trabajo para la Administración Pública Nacional (APN) -Decreto 214/06-, editado por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), en el año 1999, el espíritu original de la Ley 24.185 fue vulnerado por el decreto 447/93 que lo reglamentó. En el marco de las Reformas del Estado, la reglamentación de dicho CCT generó la caída de puestos de trabajo y despidos compulsivos, “conteniendo cláusulas de flexibilización laboral, precarización del empleo público y recorte de los derechos de los trabajadores” (2009: 3). Hacia finales de 2005, se firma el 2do CCT de la APN, homologándose el mismo hacia febrero de 2006. CCT que actualmente rige a los trabajadores de la APN.

trabajadores sociales y la ley tendencial o determinación representada por la figura estatal como institución que compra y consume la fuerza de trabajo de los trabajadores sociales, nos preguntamos, ¿Cómo se configura el sistema de mediaciones, es decir, las particularidades según la jerarquía de la dependencia? ¿Qué características asume la compra y venta de la fuerza de trabajo?

- **Acerca de los trabajadores bajo contrato por tiempo determinado**

Transitaremos las respuestas y observaciones de trabajadores sociales enmarcados en la figura de *contratados por tiempo determinado* entre los que encontramos: pasantías; becas de formación; monotributo con y sin contrato; contratación tercerizada a entes reguladores; y trabajadores sin contrato y sin facturación, situación comúnmente denominada ‘en negro’. Luego, nos centramos en aquellos trabajadores que mantienen condición de *empleo permanente*. Merece especial atención, la figura ‘intermedia’ de *planta transitoria* que también se manifiesta entre los trabajadores entrevistados. De esta manera rastreamos mayores elementos para establecer el impacto en los respectivos procesos de trabajo.

Antonia, trabajadora social de un Centro de Salud Municipal con poco más de seis años de egresada, se desempeñó y especializó en dicha área siendo éste su 3er empleo. Su salario ascendía a \$2400 pesos para una jornada laboral estipulada en 30 horas semanales. La misma relata:

*“Son trimestrales [los contratos]<sup>79</sup>. Es una beca de Nación que gira cada tres meses. Si lo hacen hay renovación de contrato; si no giran no hay renovación de contrato... y te pasás meses sin cobrar. Estos últimos dos años renové cada tres meses. El año pasado nos pasamos 6 meses sin cobrar”.*

---

79 En adelante, los agregados incluidos entre [ ] son notas propias realizadas con la intención de que el/la lector/a entienda la idea general expresada por el/la entrevistado/a.

Incorpora información respecto de sus compañeros del equipo de trabajo que, ante la situación de incumplimiento por parte del Estado, deciden prescindir del empleo migrando a otro y califica la permanencia, entre quienes se incluye, como resistencia ante el conflicto:

*“En el medio muchos compañeros se fueron, consiguieron otros laburos, y muchos otros resistimos. El último conflicto, casi 6 meses sin cobrar. Casi que no podíamos ir al lugar de trabajo porque ni para el boleto a esa altura... Empezamos a hacer notas, llamadas, notas, llamadas, paro y así”.*

En el marco de un Centro de Salud dependiente de la provincia de Buenos Aires, encontramos a la única profesional ligada al Trabajo Social de dicha institución con un contrato de beca ‘de formación’ cuya renovación es trimestral. Considerando la trayectoria de la profesional, con más de 6 años y medio en el área y más de tres en el puesto de trabajo, la ‘beca de formación’, inclusive sin considerar la trayectoria previa del trabajador resulta la expresión cabal de la precariedad a la que la somete el organismo empleador. Luego de una carrera universitaria de cinco años y tres de continuidad en el puesto de trabajo, la beca de formación incurre en una situación de fraude al profesional (Pérez Crespo, G., 1998), en tanto, la normativa específica establece tres meses como tiempo límite para un período de formación en un puesto laboral. En la experiencia de la trabajadora entrevistada, esta ‘evidencia’ llega a un grado casi absurdo: la regularidad de su beca alcanzaba ya la doceava renovación. Resaltamos además que, dado el número de habitantes del área programática del Centro de Salud, según lo expresado por la entrevistada rondando los 11.000 habitantes<sup>80</sup>, resulta claramente insuficiente para la atención en tiempo y forma a los usuarios, siendo la consecuencia directa de ese escenario, la sobrecarga de funciones y tareas a la única trabajadora para atender las demandas relacionadas al Servicio Social. Siendo solo un integrante en el área y, siguiendo la lógica de contratación de trabajadores bajo la figura de beca de formación, nos preguntamos ¿cómo se viabiliza un proceso de

---

80 Antonia intentó el cálculo numérico y expresó: “nosotros creemos que es más inclusive porque se armó un barrio nuevo, vino a vivir mucha más gente. Estadística del Censo del 2001, hay que ver si hoy es así”.

formación sin contar con otro profesional de la disciplina que oriente y encamine la práctica del ‘aprendiz’?

Ester, contratada por el Ministerio de Justicia de Nación, bajo Ley de Contrato de Trabajo (LCT) a través de un ente regulador, cuenta con dos años de antigüedad en el puesto de trabajo y dos de experiencia profesional previa en el ámbito de Desarrollo Social. Su salario asciende a poco más de \$6000 pesos, siendo 40 horas semanales lo estipulado como jornada laboral. Ester indica:

*“Tenemos varias modalidades de contratación. Una es por artículo 9, que es lo que sería la planta transitoria en Desarrollo Social de honorario y sueldo muchísimo más bajo que acá. Nosotros en el equipo no tenemos ese tipo de contratación [planta transitoria], sí tenemos facturación. Porque el Ministerio tiene dos entes reguladores a quien facturarle. Y estos entes tienen dos modalidades de contratación: uno es monotributo y el otro ley de contrato de trabajo: una persona es monotributista y el resto estamos con contrato de trabajo que se renueva cada un año”.*

Siendo trabajadora del Ministerio de Desarrollo Social, Ester migra hacia el área de Justicia, a partir del ofrecimiento de coordinar el equipo social donde, además de nuevas funciones y tareas, su salario se elevaba sensiblemente rondando el 35% respecto de la paga previa. Al momento de la entrevista, Ester contaba con su recibo de sueldo y si no supiésemos a qué se dedica y mirando únicamente el mismo, diríamos que es trabajadora de ACARA, a quien le factura por servicios (sin diferenciación de cuáles) prestados el último mes. La renovación anual expresa una situación de ‘mayor estabilidad’ respecto de la renovación trimestral, previamente detallada. Lo referido hasta aquí, da cuenta que la permanencia en el puesto laboral está lejos de ser un escenario cercano a los trabajadores. Surge, además, la modalidad diferenciada de contratación entre quienes conforman un mismo equipo de trabajo que realiza las mismas tareas. Esto es especialmente relevante, en tanto la mayoría de los trabajadores, a pesar de la variedad en la modalidad de contratación, cuenta con los mismos derechos laborales que un trabajador efectivo: antigüedad, vacaciones, aguinaldo, licencias, aportes jubilatorios, obra social y ART; no así con uno de los principios rectores del empleo público expresado en la

‘estabilidad en la relación de empleo’. De esta manera, el Estado sorteá reclamos y pujas por parte de los trabajadores respecto de la garantía de los derechos laborales, y amparados en las LCT, evita el ‘sobredimensionamiento’ de sus organismos con personal que permanecería, si así fuese su voluntad, hasta el momento de la jubilación<sup>81</sup>.

También bajo la órbita del mismo Ministerio Nacional, ligada al Cuerpo Interdisciplinario de Protección contra la Violencia Familiar, entrevistamos a Analía, quien tiene ocho años de ejercicio profesional en diferentes áreas y un año en su actual puesto de trabajo, siendo el 3ero en términos de rotación. Su salario de bolsillo asciende a \$4400 y cuenta con los derechos laborales como si perteneciera a planta permanente. Analía, relata:

*“Es un contrato donde tenés recibo de sueldo. Pertenecés al Ministerio de Justicia. Tenemos aguinaldo, obra social... No tenés los mismos beneficios que alguien de planta [permanente], pero más o menos. Se llama artículo 9. Hay otras contrataciones que son por ACARA, el ente regulador, que es como una tercerización. Parece medio al azar eso... [quién ingresa con cada contrato]”.*

Encontramos nuevamente la existencia de un ente regulador mediando la relación contractual donde los trabajadores sociales se rigen por LCT, es decir, entre empleado y empleador rige un contrato y cuentan con recibo de sueldo con participación de un tercero de origen privado. Según la nota periodística titulada “Usan entes privados para pagar sueldos estatales” -publicada por el Diario *La Nación* del 17 de marzo de 2008<sup>82</sup>- “dos tercios de las personas que trabajan en el Ministerio de Justicia cobran sus haberes en los llamados ‘entes cooperadores’, organismos que recaudan y administran fondos por distintos servicios y que funcionan como ‘cajas’ por fuera del presupuesto, a través de las cuales el Gobierno puede pagar salarios, contratar servicios, adquirir bienes y hasta abonar

---

81 En el artículo 16 inc. c) del 2do CCT de la APN, al que hicimos referencia previamente, se indica: Estabilidad en la relación de empleo, siempre que se revistara como personal permanente de acuerdo con el régimen previsto pen la Ley N. 25.164. Queda exceptuado de este principio, el personal que rige sus relaciones de trabajo por la Ley de Contrato de Trabajo.

82 Publicado en edición impresa. Disponible también en: <http://www.lanacion.com.ar/996324>

sobresueldos a sus empleados”. La fuente de montos extrapresupuestarios, revela el artículo periodístico, radica en los aranceles abonados por formularios para trámites ligados a organismos dependientes del Ministerio de Justicia, tales como el Registro de la Propiedad del Automotor, el de la Propiedad del Inmueble, el de las Armas (RENAR) y la Inspección General de Justicia (IGJ), entre otros.

Esta forma de contratación vela la relación de dependencia laboral que tienen los trabajadores sociales con el Estado, en tanto ejecutan, por tiempos prolongados -que demuestran empíricamente dicha dependencia-, políticas y programas proyectados desde esta esfera. Al ser contratados por un ‘ente cooperador’, se terceriza la vinculación cuya característica principal es la posibilidad de cesar la ‘prestación de servicios’ sin razón o criterio preestablecido o normativizado. De esta manera el Estado, quien garantiza la reproducción de la fuerza de trabajo de los trabajadores sociales, en tanto es su principal comprador, pone en funcionamiento una serie de dispositivos -tercerización en la contratación en este caso- que provocan en el trabajador, vía ocultamiento de dicha determinación, el impedimento de reconocer las condiciones que estructuran su proceso de trabajo.

Situación similar en cuanto al desdibujamiento de la relación laboral, es la expresada por la trabajadora social de un Hogar Terapéutico, Federica de 25 años, con menos de un año de egresada siendo éste su primer empleo en el ámbito de los Servicios Sociales. Su salario por una jornada laboral de 6 horas diarias alcanzaba al momento de la entrevista, \$1600, otorgados en mano. El equipo profesional en el que ella se desempeña, no cuenta con contrato alguno que certifique la vinculación, a pesar de que los salarios provienen de la Dirección de Niñez del Ministerio de Desarrollo Social del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (GCBA). La resolución legal para el municipio es la contratación de servicios a terceros que, bajo la figura de una organización no gubernamental, realizan las mismas tareas que aquellas dependencias ligadas a la estructura de funcionamiento del gobierno municipal. El ingreso de los usuarios al Hogar Terapéutico se realiza por pedido de la Dirección de Niñez y es a quienes se remiten regularmente los informes dando cuenta de las intervenciones realizadas. Siendo personal rentado, resaltamos la

situación de desamparo del profesional que se encuentra sin contrato, sin recibo de sueldo y sin facturar por ‘servicios prestados’, es decir, sin elemento alguno que acredite relación laboral. Señala Federica:

*“Los dos directores que son psicólogos reciben el salario de lo que ingresa desde Dirección de Niñez, pero no reconocidos por el GCBA como trabajadores municipales”.*

Su salario proviene también de los fondos girados por el gobierno municipal al igual que el de su colega, siendo ambas quienes desarrollan las tareas asignadas a los trabajadores sociales dentro del Hogar.

*“Estamos en negro. No somos monotributistas, no somos empleadas de la organización no gubernamental. No sé, parece que vas a ahí a recrearte... Si querés podés firmar un contrato de voluntariado. La efectivización del salario es en mano para quienes no queremos abrimos cuenta o, si querés, te abrís una cuenta y ellos te depositan ahí la plata”.*

Si bien este caso no es estrictamente de dependencia estatal, siendo un organismo público de gestión privada, lo que nos resultó interesante para remarcar -razón por la cual decidimos incluirlo-, es que, bajo la pantalla de una organización no gubernamental, se gestiona dinero del erario público con tareas que son solicitadas desde el Estado y rendidas formalmente al mismo cuando se remiten informes de actuación. La descentralización de los servicios sociales, en este caso los Hogares, ha sido la forma de dispersar no sólo equipos de trabajo que trabajan divididos en tres a seis profesionales, (cuando antes conformaban grupos numéricos mucho mayores en un mismo lugar de trabajo), sino salarios y formas de contratación, que, como vimos, no disponen de reglamentación alguna.

En esta línea, encontramos el estudio realizado por Cecilia Pérez (2009: 5) sobre la tercerización en las formas de contratación de los trabajadores sociales vía organizaciones de la sociedad civil. A partir de un estudio en la ciudad de Tandil, la autora aprecia: “en este sentido, la distribución de partidas públicas para entidades privadas que ejercen acciones de carácter público y que son de responsabilidad del Estado, se da a través de varios mecanismos: subvenciones temporarias o

periódicas, convenios y contratos de los más variados tipos y finalidades, atribución de valores per cápita, cooperación, etc. Los profesionales allí ‘contratados’ pasan a ser ‘involuntariamente’ trabajadores independientes o monotributistas, trabajadores ‘en negro’ sin aportes provisionales y jubilatorios; profesionales sin ningún tipo de categorización ni antigüedad laboral, que fácilmente pueden ser ‘expulsados’ de su espacio laboral. En la mayoría de los casos los contratos de empleo se restringen a la ‘expresión verbal’ de otorgación de empleo a cambio de un salario definido por quien ‘emplea’ arbitrariamente”.

La disparidad en la contratación, además de velar la vinculación empleado – empleador, genera diferenciación al interior de los equipos de trabajo que realizan idénticas tareas. Observemos lo considerado por Liliana, trabajadora social del área de Vivienda/Hábitat, dependiente del gobierno municipal de Avellaneda en Buenos Aires, de 30 años de edad, con seis años de ejercicio profesional, contabilizando dos años en el mismo puesto. Este se presentaba como su segundo empleo en el área ya que, previamente trabajó en el Instituto de Vivienda de CABA. Su salario ascendía a \$2300 y su jornada laboral comprendía 3 días de 8 horas cada uno.

*“Teníamos contrato part - time. Después entraron más compañeros y empezó a haber diversidad de contrato. [...] La mayoría era todo precario, monotributistas, todos le facturábamos a alguien. La mayoría a la UBA, algunos a la UTN, porque el intendente actual salió de UTN y era como su equipo técnico de allá. Hacían un invento con los contratos ¡mortales! [...] Ese era un punto, porque no todos cobrábamos lo mismo y no todo cobrábamos de la misma forma. Incluso había algunos de nosotros, que habíamos negociado con la directora ciertas cosas, por la disponibilidad que teníamos y después nos enterábamos que trabajábamos con compañeros que no teníamos el mismo acuerdo”.*

En esta situación, se reitera no sólo la existencia de pasantías de formación, en este caso mediadas por universidades nacionales, sino su renovación por períodos superiores a los legales; que como dijéramos anteriormente, por ley requieren de un período acotado y de renovación tope. La ley de pasantías, por

ejemplo, establece un año máximo, renovable por seis meses más, es decir dieciocho meses en total. Se agregan a la situación, los acuerdos informales realizados con la directora del programa quien oficia como mediadora en el establecimiento de algunos aspectos de las condiciones laborales. El equipo de trabajo conformado realiza las mismas tareas, pero la duración de la jornada de trabajo y el salario varía según la capacidad de negociación individual que tuvo cada profesional al momento de ingreso al programa. Se constata la tendencia a la contratación de personal joven, recién egresado de procesos de formación terciaria o universitaria que, en muchas ocasiones, se configuran como los primeros empleos, bajo figuras y formas sin reglamentación ni normativa predefinida, primando la informalidad en los acuerdos.

Nos detendremos a continuación en los casos de residencias en las cuales tres trabajadores sociales se encontraban al momento de las entrevistas. Dos de éstas dependientes del municipio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y una del Ministerio de Salud de la provincia.

Entre las primeras dos, encontramos a Florencia de 25 años, graduada reciente con poco más de tres años de ejercicio profesional quien realiza el primer año de la residencia en un Hospital de Salud Mental, siendo éste su segundo empleo y habiendo realizado previamente pasantías como estudiante avanzada en un Hogar de Adolescentes del GCBA. Percibía un salario de \$3527 con una jornada estipulada de 45 horas semanales. Guadalupe de 32 años, con seis de ejercicio profesional, y una rotación laboral previa en el área de Acción Social y luego Unidad Penitenciaria, siendo el actual su tercer empleo. Su jornada laboral coincidía con la de Florencia, siendo su salario más alto, \$4200.

El último de los tres testimonios, pertenece a Victoria de 30 años, cinco de ejercicio profesional, vinculada desde el primer empleo al ámbito de la salud en un Hogar de atención en Salud Mental, pasando por la residencia interdisciplinaria de cuatro años de duración y, al momento de la entrevista, realizando la residencia en epidemiología (postbásica). Su jornada es equivalente a la estipulada en los casos de residencia anteriores, y el monto salarial es de \$4000. Resaltamos que Victoria cuenta ya con una formación especializada previa en Salud, de cuatro años.

Consideremos lo que plantea Florencia respecto de la modalidad de contratación:

*“Contrato por 3 años con tiempo determinado. En el medio las especialidades que no son médicas, pueden concursar, si se abren cargos. Después si no es así, se terminan los 3 años de residencia y se terminan. El contrato tiene estipulado cantidad de horas y salario”.*

Bajo la misma órbita pero respondiendo a otro municipio, Guadalupe sostiene:

*“Es muy difícil articular lo que es la residencia del ámbito municipal en el ámbito provincial. Y la relación entre uno y otro... Primero, los sueldos, los municipales cobran mucho menos plata que nosotros que tenemos una beca. Más allá de que las condiciones de trabajo son diferentes”.*

Y, como parte del personal del ámbito provincial, Victoria comenta:

*“Entre medio de esto, el grupo de post básica que entró ese año y que teníamos residencia previa, después de 6 meses vamos a cobrar y nos damos cuenta que teníamos 800 pesos menos. La residencia post básica tiene el sueldo equivalente al residente de mayor jerarquía, 4to año o 3ero de acuerdo a la residencia. Cuando vamos a consultar a Capacitación, que es de donde dependemos, nos dicen: ‘Hubo un error en las planillas que firmaron. En realidad su residencia debería ser básica’. Y nosotros adjudicamos a una residencia post básica. Lo único que vos tenés como comprobante es el recibo de sueldo, y la adjudicación con tu firma. No firmás un contrato, nada. Y el legajo que está en Capacitación dentro del Ministerio de Salud donde no tenés acceso”.*

En la situación laboral de Victoria observamos cómo la falta de contrato que establezca entre otros salario, categoría y tareas acordes a la misma, genera terreno fértil para que, situaciones como la expuesta -de vacío jurídico-, sean atravesadas por los trabajadores. El perjuicio y la confusión generada ubican al trabajador en posición claramente desfavorable ante el empleador, ya que no cuenta con elementos de peso jurídico a los fines de hacer uso de sus derechos laborales.

Merece especial atención, la existencia, desarrollo e incidencia de las residencias de formación en el funcionamiento general del sistema de salud. Año a año el número de residentes que ingresan a hospitales, centros de atención primaria y demás dependencias del ámbito de la salud, supera ampliamente el número de trabajadores estables/ permanentes a partir de los cuales se conforman los equipos de trabajo. En los tres casos analizados, la cantidad de residentes supera la cantidad de trabajadores sociales efectivos en el puesto de trabajo: en el caso de la residencia post básica cuentan con un coordinador de área, siendo nueve los residentes; en el caso de la residencia donde trabaja Guadalupe son tres residentes con una profesional que dirige el área del Centro de Salud, y, en el caso de Florencia, el Servicio Social cuenta con nueve profesionales de planta permanente, siendo los residentes entre tres y nueve según ingresos cada año. Específicamente para el primer año donde está contratada la entrevistada, las tareas establecidas son llevadas a cabo por una profesional de planta permanente y dos residentes.

¿Qué intentamos decir con esta contabilización de trabajadores sociales en los equipos de trabajo? Una primera observación, nos permitiría sostener que la gestión efectiva de los servicios de salud se realiza sobre la base de personal en formación, que no contando con los beneficios y derechos laborales tal y como lo perciben quienes se encuentran en planta permanente, se constituyen en fuerza de trabajo más ‘barata’ a pesar de realizar las mismas tareas (y en muchísimas ocasiones más de las estipuladas). Luego, bajo la legitimidad de un proceso de formación, se califica y explota fuerza de trabajo en cantidades superiores a las que permanecerían, en caso de ser efectivizados, situación de escasa probabilidad como indicó Florencia. Al no abrirse cargos, “*se terminan los tres años de residencia y se terminan*”. Inclusive se juega con la posibilidad de que se abran cargos, situación que expone al trabajador a realizar más tareas de las estipuladas y/u otras que no se relacionan con la función preestablecida en vistas a la posibilidad de “ganarse un lugar”. Así lo enuncia Victoria:

*“Sí, sí, operaba eso. El discurso, de ‘por ahí se pueden quedar’. Yo entiendo que cualquier persona que estudió una carrera, que se recibió, tiene un*

*objetivo profesional... no va decir que sí a ir a repartir panfletos. Por lo menos problematizarlo, pero entre medio está ese juego. [...] En cualquier residencia, sabés que estás de paso. No tiene que ver con la permanencia, sino con que vos te formes y que el sistema después debería integrarte... es otra discusión. Hay espacios para discutir eso, de hecho se está reclamando”.*

Constatamos a lo largo de este apartado, lo expresado por Cifarelli y Martínez (Op. cit) respecto de las condiciones compraventa de la fuerza de trabajo en los últimos años en el mercado laboral argentino dadas por la fragmentación o atomización de las modalidades de contratación y la precarización en el consumo de la fuerza de trabajo. El movimiento general del capital a nivel mundial en el período económico político reciente, al que nos referimos en el capítulo primero, bajo determinación de aumento de ganancias y descenso de costos laborales, encontró al Estado dejando su marco de fuego en las generaciones que comenzaron a emplearse durante la década del ´90 y principalmente a quienes ingresaron en el mercado laboral hacia los años 2000, viendo mediada su contratación bajo la premisa de la inestabilidad, y, a consecuencia la regular rotación de empleo.

- **Acerca de los trabajadores bajo contratación permanente o estable**

Lo primero que podría pensarse de un trabajador cuya condición contractual es permanente, más allá de la estabilidad, es el cumplimiento de la normativa correspondiente al área donde interviene en relación a tareas y funciones preestablecidas además, por supuesto, de los derechos laborales consagrados históricamente. Veamos cuánto hay de esto retomando aquellos testimonios, donde consignamos situaciones distintivas.

Pilar es trabajadora social con diez años de ejercicio profesional y 34 de edad. Este empleo, dependiente de la órbita nacional, es el 4to en términos de rotación. Fue empleada tanto por la municipalidad como por la provincia,

desarrollándose en el área de salud, servicio penitenciario y desarrollo social. El salario neto recibido asciende a \$5300, siendo su jornada estimada en 40 horas semanales. Pilar vivenció el cambio, en la modalidad de su contratación, producto de una disputa gremial. Así se refiere:

*“Los primeros compañeros que ingresan en 2003 hasta octubre del 2005 entraron como monotributistas. En el 2005, que es cuando yo ingreso, sale una resolución, la número 448, a planta transitoria, entonces todos pasaron [a esa modalidad]. Ahora, pasamos a categoría administrativa que no nos correspondía por más de un año, algunos compañeros tres años”.*

En junio de 2005, se emite el decreto (707/05), al que hace refiere Pilar, en relación el empleo público nacional. De los 17.000 trabajadores bajo régimen de contrato renovable, 9.000 pasaron a ser contemplados bajo la figura de *planta transitoria*. Figura que, equipara a estos trabajadores con el personal de planta permanente en los siguientes derechos y beneficios: obra social, aguinaldo, jubilación y vacaciones. Lo que no equipara a unos y otros, es la premisa de estabilidad laboral, porque justamente es un ‘régimen transitorio’. Resultan llamativos varios aspectos de este decreto, que, impera agregar fue producto de una larga serie de conflictos laborales en numerosas dependencias de la APN en todo el país, al son de otros conflictos paritarios y laborales. En primer lugar, resaltamos la figura elegida para apaciguar estas disputas: el régimen transitorio y, en segundo lugar, el número de trabajadores que se decide comiencen a depender de otra modalidad de contratación. En una nota periodística del ‘equipo de investigaciones Rodolfo Walsh’ titulada “Administración Pública: pasan a planta transitoria a nueve mil contratados”<sup>83</sup>, quien fuera Jefe de Gabinete de la presidencia de Néstor Kirchner, Alberto Fernández manifestó que el gran número de personal contratado formaba parte del “desorden de años del Estado”, celebrando el hecho de que el Estado y sus empleados puedan encontrar la solución a sus conflictos laborales en una mesa de conciliación. Declaró además, "el Estado que muchas veces fue cuestionado por estas modalidades laborales que definitivamente nadie propicia, está dando hoy una prueba contundente de la vocación de que en la Argentina

---

83 Disponible en [www.rodolfowalsh.org/spip.php?breve1117](http://www.rodolfowalsh.org/spip.php?breve1117)

aquel que va a buscar su sustento diario lo haga en las condiciones de máxima dignidad". Lo que no se hizo en aquel momento, fue explicitar las razones por las cuales los trabajadores estatales no pueden contar con la estabilidad definitiva, y, además, el criterio por el cual de los 17.000 contratados, sólo 9.000 fueron contemplados bajo el mencionado régimen; situación que, por otro lado sólo contempló a la APN, librando a los trabajadores de administraciones provinciales y municipales, que como mostráramos en el capítulo tercero, fueron incrementadas exponencialmente por el traspaso de funciones de la órbita nacional hacia sus dependencias, sin los respectivos volúmenes presupuestarios para afrontar los gastos salariales de los trabajadores.

Retomemos lo expresado por Pilar, cuando comenta que después del decreto, en la dependencia donde se encontraba los niveles escalafonarios<sup>84</sup> no fueron respetados, habiendo demoras de entre un año y tres, tiempo en que el organismo empleador incurría en situaciones de fraude (Pérez Crespo, G. Op. cit), a pesar de la declaración del Jefe de Gabinete, que sostenía frente a los cuestionamientos al Estado, que eran “modalidades laborales que definitivamente nadie propicia”.

¿Qué resolución propiciaron los trabajadores frente al fraude por parte del organismo empleador? ¿Cómo se arribó efectivamente a una modalidad de contratación que supuso estabilidad en la carrera laboral?

*“En el verano 2007, después de reuniones, el gremio, solicitar y solicitar, entramos en paro: fue el momento de mayor auge de la asamblea, más rico de discusión y de producción de los compañeros. Decidimos entrar en paro: no era sólo para nosotros, sino para todos los profesionales de Trabajo Social y para los que aún no eran profesionales [los estudiantes avanzados en calidad de pasantes]. El gran impacto que tuvo fue que paralizamos el trabajo en el conurbano. No se iba a trabajar y era más impacto que paralizar el trabajo en la oficina. [...] Después de 20 días, pasaron a todos.*

---

84 Corresponde al avance en la carrera que pueden realizar los trabajadores estatales, mediante la voluntaria participación de los mismos en concursos que habilitan la promoción al nivel escalafonario superior. Una vez producido el avance al nivel superior no corresponde disponer el retorno a la situación previa.

*A partir de ahí, el 2007 vino con el impulso y el logro conseguido, las asambleas funcionaron muy bien, en cuanto al nivel de discusión, al nivel de trabajo, a las incumbencias profesionales”.*

El testimonio de Josefina, resulta imponente por las referencias explícitas a la normativa que rige su sector -Estatuto del docente y disposiciones específicas para el rol de Orientador Social-, y, la contraposición de acuerdos informales, sometidos a voluntades y pautas altamente personalizadas e individualizadas.

*“Mi cargo es de planta [permanente]. El convenio que regula es el estatuto del docente de la provincia de Buenos Aires. Lo conocemos, tenemos una copia en el equipo, dos por tres lo consultamos. Yo tuve embrollo bastante fuerte con la licencia para hacer la maestría. Yo decía que sí [correspondía], y ellos me decían que no... y yo sí, ellos que no... Es más, quise pedir licencia para terminar mi tesis, y no me la dieron. Más allá de que yo puedo acordar con el directivo tomarme tres días, me los tomo y no pasa nada. Pero es cuestión de voluntad de él. Si estoy en otra escuela, quizás no lo puedo hacer. Y también siento que es una cuestión de intercambio. Es un tome y da... Está todo bárbaro, porque sabe que si me necesita un día a las 9 de la noche, yo estoy”.*

Josefina es trabajadora social del área de Educación, egresada en el año 2000, con diez años de ejercicio profesional y cuatro en el cargo que desempeña actualmente. Su jornada laboral es de 40 horas semanales, distribuidas en los dos cargos que concursó. Sus tareas laborales se desarrollan en equipos educativos, uno de Orientación Escolar y otro de Infancia y Adolescencia. El salario neto percibido es de \$4300 por los dos cargos. Cuenta con todos los derechos laborales de un trabajador efectivo en el Estado. Frente a su relato, nos preguntamos ¿qué sentido tiene el estatuto o convenio colectivo del sector? ¿Qué capacidad de negociación para establecer criterios colectivos de trabajo cuando lo que rige por norma es desestimado y, prima la discreción de una ‘buena’ o ‘mala’ relación personal -sabe que si me necesita, estoy- con el directivo superior? Considerando el hecho de que la entrevistada refiriera la presencia y consulta del convenio que regula la actividad, sorprende que aun manejando la información relacionada a los derechos

correspondientes, la dinámica laboral se configure como un ‘intercambio’ entre trabajadores. Podríamos apuntar que, además del cumplimiento efectivo de las tareas por las cuales el trabajador fue contratado, el trabajador requiere de competencias que le permitan manejarse en la informalidad seguida de negociaciones individuales.

Aun contando con los ‘beneficios y garantías’ de pertenecer a la planta efectiva y permanente del Estado, y, suponer saldado ciertos caminos procedimentales, el caso de Josefina objeta dicha condición efectiva. En tanto el empleador, personificado vía las sucesivas jerarquías: supervisores de distrito, de escuela, directivos, etc., requiere de mayor productividad del empleado, en la atención y ejecución de sus tareas y el alcance de los programas y planificaciones estipuladas, se intentará por diversos carriles, evitar el descenso de dicha productividad. Sea esto conciente o inconcientemente realizado, es decir, reconociendo o no las determinaciones que se imponen a todo trabajador en la venta de su fuerza de trabajo -sea el rango, rol o función que cumpla eventualmente cada uno-.

Las formas que estos carriles asumieron mediando la particularidad de contratación de Josefina, se expresaron en variables como: la negación/rechazo injustificado a la solicitud de licencias y, cambios sin previo aviso de la dinámica de trabajo. Analizando con detenimiento, el relato de Marcela, comparte el contenido, aunque manifiesta de diversa forma la mediación vía ‘rotación sistemática’ de trabajadores.

*“Al principio éramos muchos, después quedamos pocos profesionales: dos Trabajadores Sociales de Becas, dos en Pensiones y cinco en Atención [a la demanda espontánea]. Nueve profesionales en el área; cinco de guardia, de atención directa que nos turnamos. En ese sentido, planteé que el ingreso de personal con contrato de monotributo es otro obstáculo. Yo creo que los profesionales no pueden estar como monotributistas trabajando en el Estado, por una cuestión, entre comillas, de ‘responsabilidad’. Porque después hay renunciadas por un mejor trabajo, 24 meses y rotación. [...] No*

*se puede estar atendiendo a una persona un mes por una beca, y después largarla y como si no pasa nada. Eso va en desmedro de nuestro ejercicio”.*

Marcela es trabajadora social, con 20 años de ejercicio en el mismo puesto de trabajo. Paralelamente desarrolla tareas como Perito en el ámbito Judicial. Es empleada en la órbita de un municipio de PBA y su salario básico es de \$1600. En cuanto a la jornada laboral, la misma se estipula en 30 horas semanales. Habiendo sido egresada en el año '90, Marcela atravesó los procesos de Reforma del Estado de dicha década y, su 'recomposición' en los 2000, siendo planta permanente del municipio, y presenciando primero, despidos masivos, y hoy por hoy, ingresos y egresos regulares de numerosos colegas. Su testimonio deja entrever la relación directa entre modalidad de contratación y posibilidades efectivas de ejecución de tareas. Resultado de la impugnación a la rotación sistemática de profesionales, sintetiza las consecuencias calificándolas como 'desmedro para la profesión'. Lo que para Marcela es el deterioro del Trabajo Social y sus profesionales, para el Estado representa la necesidad de disminución de costos laborales bajo el avance precarizador, que reflejado en lo inmediato, se vislumbra como rotación de trabajadores.

Destacamos la vinculación realizada en este testimonio, respecto de la atención de los usuarios/ recurrentes y la 'responsabilidad' profesional.

*“Es una falta de respeto al recurrente que venga un profesional, una chica una semana, otro chico un mes, otro chico seis meses. Ahora hay profesionales que están hace 7 - 8 meses con ganas de irse, todos con contrato con monotributo. Hace mucho que no hay ingresos como trabajadores municipales. El tema es, la falta de respeto al recurrente respecto de la rotación de profesionales para su atención. No se llega a asumir... digo ¿dónde está la responsabilidad en la atención cotidiana? Obvio, no lo cuestiono al profesional que busque una mejora. Ojo, yo haría lo mismo. No llegar a fin de mes, cuestiono al Colegio que no defiende al profesional”.*

No resulta menor, en cuestión de incidencia en el proceso de trabajo de este profesional, la composición y recomposición sistemática de los equipos de

trabajo. Reconociendo que, más allá del área de intervención, programa o plan a ejecutar, y/o ámbito jurisdiccional de empleo, el ejercicio del Trabajo Social es parte de un proceso colectivo, que incluye a varios otros profesionales (de la misma disciplina y de otras), resulta un obstáculo insoslayable para la planificación, seguimiento y desarrollo de la intervención. Pensemos en el tiempo físico real que le requiere a un profesional, al momento de incorporarse a un empleo, la aprehensión de: la dinámica institucional intra y extra muros, la modalidad de funcionamiento del equipo de trabajo, las características propias de las tareas por las cuales se es contratado, la población usuaria del programa, entre tantas otras.

¿Podríamos consignar las características en las modalidades de contratación y los salarios que se desprenden de las mismas, sólo como resultado de procesos de reformas estatales orientados a comprimir su estructura? o, ¿es parte de la necesidad objetiva de contratación de fuerza de trabajo de costos laborales inferiores para el empleador? Podríamos avanzar en la profundización de las mediaciones considerando la dimensión subjetiva de estos factores donde, como resultado de la necesidad del Estado -en el marco de la lucha de clases-, de morigerar la atención de la cuestión social, disciplina directamente a los trabajadores bajo su órbita e, indirectamente a la población usuaria de los servicios sociales.

Por último, subrayamos el cuestionamiento hacia la figura del Colegio Profesional como espacio potencial de defensa de los derechos de los trabajadores, consideración que profundizaremos con el relato de Celina, quien incorpora la figura del Sindicato a los mismos fines que Marcela.

*“Hay toda una pelea, que se viene haciendo hace un montón. Bueno, una salvedad acá. Yo soy planta permanente, eso significa que yo estoy de por vida, me puedo morir adentro del Ministerio. Mis compañeros, todos, son contratos de locación de servicios. Que eso hace una diferencia muy grande en dos cosas. Una, en la precariedad de la estabilidad laboral. Pero otra, en el sueldo. Ellos por ese contrato, les da cierto sueldo, un poco más que los de planta. Los delegados hablamos y resolvimos con el director cómo se resuelve esa diferencia conmigo. Yo por planta, tengo menos sueldo. Ese*

*problema, buen problema, esa cuestión, la resolví con los delegados. Pero hay una lucha general de todos los trabajadores que es el pase de contrato a planta permanente sin pérdida salarial. Eso se está trabajando hace bastante. Tres años más o menos y excede esta gestión, se está haciendo con el Ministro y con el gremio”.*

Celina, tal como apunta en su relato, es trabajadora social en calidad de efectiva siendo su pertenencia la órbita provincial. Lleva tres años en el puesto, siendo éste su 4to empleo en el transcurso de diez años desde su graduación. El monto salarial percibido es de \$2800 pesos y cobra en mano \$650 más. Siendo trabajadora efectiva, este último monto es computado de forma no remunerativa. Se expresa con enfática claridad, por un lado, la fragmentación a la que se someten los equipos de trabajo, siendo sus contrataciones dispares; y por otro, el disciplinamiento simbólico a aquellos trabajadores, que aun no contando con los derechos laborales consagrados, poseen un salario mayor que alguien efectivo. Subyace y condiciona la aceptación de una contratación precaria, a cambio de un salario mayor. De allí las presiones en muchas negociaciones paritarias y salariales, de pase a planta transitoria con el mismo salario, debido a que en el caso de suceder, al momento de efectuarse las reducciones legales, los montos salariales que poseían quienes no detentan cargos efectivos, se verían sensiblemente depreciados. Situación que forja rechazos masivos por parte de los trabajadores y, es inducida desde el Estado para contraponer y fragmentar posiciones hacia el conjunto de dichos trabajadores. Subrayamos la reivindicación aludida por Celina, del pase de los trabajadores a planta permanente sin que esto implique pérdida de la capacidad adquisitiva salarial.

A modo de cierre de este apartado, incluiremos lo expuesto por Rodrigo. *“Después acá, más interno, entre los compañeros, el hecho de ser pocos, estables, ha permitido desarrollar... A ver, el grueso [de los trabajadores] es contratado, algunos han pasado a planta recientemente en el mes de julio [planta permanente]. Un grupo de diez o doce está como pasante y el resto, cerca de la mitad, o, un poco más de la mitad, son contratos que se renuevan anualmente. Pero ya el grueso va por cambio de contratación.*

*Con lo cual, el grupo es bastante compacto, mucha gente joven, pasantes, alumnos de carreras afines”.*

Incluimos finalmente el testimonio de Rodrigo, trabajador social con poco más de quince años de graduación. Cuenta con tres rotaciones en su trayectoria laboral, siendo éstas acontecidas en diversas áreas dentro de la misma dependencia municipal del GCBA. En el actual puesto de trabajo, asume tareas de coordinación/dirección y tiene una antigüedad de cuatro años. Su jornada laboral es de 8 horas diarias, y su salario neto alcanza los \$4800. Decidimos incluir este fragmento de la entrevista, en vistas a la consideración de estabilidad aludida que, luego, es matizada por la enumeración de diversas formas de contratación: efectiva, por tiempo determinado y pasantía. Una vez más, nos encontramos ante grupos de trabajos reducidos, o ‘pocos’ como alude Rodrigo, cuya disparidad atenta contra la posibilidad de trabajo conjunto. De hecho, el entrevistado comienza diciendo: ‘el hecho de ser pocos, nos ha permitido desarrollar...’, pasando inmediatamente a la descripción del cuadro de situación de disparidad. Esto nos habilitaría a apuntar que, además de que las modalidades de contratación y la disparidad salarial atentan contra la organización y planificación conjunta de las tareas el ejercicio profesional; los equipos profesionales y, por tanto, la intervención en el área social se sostienen con fuerza de trabajo calificada empleada bajo contrato por tiempo determinado o pasantía. Escenario que demuestra nuevamente el abaratamiento en las partidas presupuestarias del Estado en cuanto al gasto asignado al personal.

A modo de síntesis provisoria de este apartado -donde se buscó detectar la correlación de fuerzas entre los trabajadores y la institución estatal empleadora, evaluando características asumidas por las modalidades de contratación según ámbito jurisdiccional rastreando particularidades-, podemos sostener que nos enfrentamos a procesos de fragmentación homogeneizadora en las formas de contratación de los trabajadores sociales. Es decir, lo que caracteriza como tendencia a las situaciones laborales que hemos analizado, comparándolas entre sí, es la multiplicidad y variación en su relación contractual, sin rasgos distintivos según ámbito jurisdiccional, lo que hace que más que calificarlas en su heterogeneidad, las contemplemos homogéneas en el horizonte de fragmentación

del conjunto de los trabajadores, hecho que nuevamente nos hace contemplar la tendencia determinante de reducción de costos vía salarios y modalidad contractual.

Si descomponemos analíticamente las particulares del conjunto de entrevistados, más allá de los testimonios y relatos que oficiaron de ejemplos en este apartado, nos enfrentamos al siguiente escenario:

- Los tres trabajadores sociales empleados en la *dependencia nacional* cuentan con planta transitoria como forma de contratación. Las jornadas laborales son equivalentes en los tres casos, 40 horas semanales. Los salarios, comparativamente al resto de los trabajadores de las jurisdicciones provinciales y municipales, son los más altos: \$6216, \$5300 y \$5000 -sin ser los trabajadores con mayor antigüedad en los puestos laborales, elemento que acrecienta considerablemente el monto respecto del salario básico-.
- De los siete trabajadores de la *órbita provincial*, salvo los dos profesionales realizando residencias, los cinco restantes tienen contratación efectiva, en tanto planta permanente. Sus salarios netos varían entre \$3450 y \$4300 el más alto. En el caso de las residencias (de cuatro años de duración con variaciones salariales mínimas de año a año) ascienden a \$4000 y 4200.
- En el caso de ocho trabajadores enmarcados en las *dependencias municipales*, a excepción de dos de ellos que son planta permanente con fecha de ingreso en los años '90 y '95 respectivamente, el resto se encuentran bajo contratación por tiempo determinado. Los salarios varían entre \$1600 y \$4800, siendo éste último monto correspondiente a quien se encuentra en planta permanente con 11 años de antigüedad y función de coordinación/ dirección.

Resultaría desacertado proyectar al conjunto de los trabajadores sociales de las diversas jurisdicciones lo que surge de estas situaciones tomadas como casos testigo. Sin embargo, no se descarta que esta fotografía caracterizada por salarios

mayores a nivel nación y decreciendo en provincia hasta llegar a la órbita municipal, se replique efectivamente. Así lo expresó una de las trabajadoras sociales del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación:

*“Lo otro es el monto del salario, que es mayor. Nación, provincia, municipio, en ese orden. También tiene que ver con la redistribución, los ingresos fiscales...”*

Luego, en cuanto a las modalidades de contratación, resulta desalentador el panorama en cuanto a la efectivización de la estabilidad laboral. Los profesionales que ingresaron entre 2001 y 2009, tienen en su totalidad contratación inestable y en ocasiones, de alarmante ilegalidad: becas de formación y pasantías cuyo número de renovación infringe sistemáticamente la normativa específica.

Respecto de la posibilidad de torcer esta tendencia a homogeneizar la fragmentación, recurrimos una vez más a lo expresado por el abogado laboralista, G. Pérez Crespo (Op. cit), cuando aduce que aquella norma que no refleje de modo directo o indirecto la relación de fuerza entre sectores o clases pierde posibilidad de aplicación. Situación cotejada respecto de los trabajadores en condición de estables o permanentes, en tanto la no aplicación de normativas y leyes correspondientes de la administración pública a trabajadores efectivos revela que la correlación de fuerzas, es enteramente favorable al empleador, en tanto teniendo garantías de estabilidad en el puesto de trabajo, los trabajadores se someten a los vaivenes de acuerdos informales que tiran por tierra posibilidades colectivas de garantía de los legítimos derechos laborales.

### **4.3. Los medios de trabajo: recursos e instrumentos en los procesos de trabajo bajo estudio**

Nuestro recorrido e inquietudes respecto de los recursos con los que cuenta o no el trabajador social, plasmadas en los ejes temáticos de las entrevistas realizadas, surgían del imaginario instalado respecto de la ‘histórica falta de recursos para intervenir en el marco de las políticas sociales’ que, suele ser expresado por trabajadores sociales, y/o escuchado en instancias informales de charlas o, formales de debate -claro que, con otra enunciación-. Durante la realización del trabajo de campo, muchos puntos y aristas resultaron significativos en función de su reiteración o, por oposición, por presentarse distintivamente respecto del conjunto de los profesionales. El imaginario citado se coló a lo largo de todas las respuestas, siendo un aspecto marcadamente referenciado por los entrevistados. Con asombrosa insistencia, una las mayores dificultades respecto de los medios para la realización de las labores, resultó la inaccesibilidad o -directamente- ausencia del lugar de trabajo en las instituciones donde se encuentran empleados los trabajadores sociales.

- **El recurso físico: acceso de los trabajadores al lugar de trabajo**

Avanzaremos considerando las siguientes preguntas: ¿Qué características tienen los lugares o espacios físicos donde los trabajadores sociales desarrollan sus tareas? ¿Qué lugar ocupan sus profesionales en las diversas instituciones donde se desempeñan? ¿Qué implica la ausencia del mismo?

Abrimos el apartado con el testimonio de Antonia, trabajadora social del área de Salud quien sintetiza la tendencia de las posiciones enunciadas por sus colegas:

*“No tenía lugar de trabajo hasta que pude conseguir mi espacio. Fue así: el Municipio de La Plata instauró una especie de presupuesto participativo y en cada barrio se votaba un proyecto para el barrio. En el nuestro se propuso la ampliación del Centro de Salud y ganó. Como se amplió, a mí*

*me cedieron un lugarcito. Antes de eso, estuve un año deambulando por todos lados. Había momentos que atendía en la cocina o en la farmacia. Entraba mi compañera a entregar medicamentos, me interrumpía... en una situación de total falta de respeto para la persona que atendía”.*

Una de las principales tareas realizadas por los profesionales reside en el contacto con la población usuaria o potencialmente usuaria de las políticas sociales vía entrevistas en las dependencias donde funcionan los servicios sociales. Históricamente, éste se ha conformado como un elemento constitutivo para el desarrollo de tareas. Antonia alude haber conseguido ella mismo el ‘lugarcito’, producto de una situación fortuita, que la encontraba previamente deambulando en la búsqueda por distintos espacios del Centro de Salud insumiendo no sólo tiempo de trabajo sino incidiendo negativamente en el servicio que pudiera brindar.

Consideremos tres relatos de profesionales de áreas diversas de intervención: Liliana, trabajadora social en área de Vivienda; Florencia, trabajadora social del área de Salud; Josefina, trabajadora social del área de Educación. Observemos la forma de calificación del lugar, al que haremos mención a posterior:

*“Lo habíamos ido reformando [al lugar]. Se fue discutiendo y avanzando con eso... Habíamos armado una mini oficinita: con un escritorio, una computadora y un teléfono, cosa que quien tuviese que hacer una entrevista, pudiese atenderlo ahí, y, para no tener que salir a la puerta. O que alguien tuviese que exponer lo que le pasaba delante de todo el mundo, y... estábamos hablando de la vida de esa persona, era feo esa atención”.*

*“El Servicio Social es muy chiquito, un cuartito para poder tener entrevistas. Y en el medio tenés una impresora de cuando se inauguró el Hospital y desde hace 10 años se pidió a Patrimonio que venga y la saque porque ocupa lugar. Y ahí está todavía. Y no la pueden correr, porque es de Patrimonio. Hay cuestiones muy burocráticas que obstaculizan el trabajo”.*

*“En el Equipo de Infancia y Adolescencia (EDIA) estamos medio a la deriva. Tenemos una escuela donde nos dieron un lugar para estar, que*

*generalmente está cerrado con llave, y recién el mes pasado conseguimos la llave para poder entrar ¡Esas cosas que nos suceden a nosotras! Compartimos un armario con el equipo para poner los papeles. [...] Para el EDIA sí es un conflicto no tener lugar, porque citás a un papá en la escuela, y tenés al equipo de ahí que citó a otro papá a la misma hora en el mismo lugar, y casi que tenés que hacerla en la vereda. De hecho nos ha pasado”.*

Quizás cualquier reflexión que esbochemos, peque de reiterativa frente a los cuadros de situación descriptos. En un porcentaje muy alto de los testimonios, este punto fue problemático, principalmente por las consecuencias directas de la existencia parcial. Se torna así en parte de las tareas y responsabilidades de los trabajadores sociales, la búsqueda, constitución y acondicionamiento de un lugar donde poder expresar y desplegar las diversas actividades. La forma de calificar y/o referirse al espacio laboral no resulta indiferente: lugarcito, mini oficinita, cuartito, oficina del trabajador social, habitación, el servicio social, box y lugar tipo consultorio, son algunas de las expresiones nominales. La falta de precisión, la variedad en el calificativo, además del uso del diminutivo -indicando minimización, poca importancia-, quizás resulte de una presente ausencia, pero de vieja data.

Nos apoyamos en el planteo de Yolanda Guerra (en Borgianni, E. y otros, 2003: 171) para diferenciar responsabilidades y clarificar qué sujetos deben garantizar qué medios de trabajo, cuando sostiene que “la instrumentalidad del Trabajo Social parece referirse al uso de aquellos medios e instrumentos imprescindibles para el hacer profesional, a través de los cuales los trabajadores sociales pueden pasar de la mera intencionalidad (finalidades, teleología o previa ideación) para la realización de acciones profesionales”. El interrogante que nos surge estimando el tránsito de la mera intencionalidad a la acción profesional es acerca de la posibilidad efectiva de que el trabajador social -reconociendo las condiciones inherentes a la profesión- garantice los medios de trabajo.

Consideremos otras situaciones, en vistas a la búsqueda de respuestas al interrogante expuesto.

*“En el Ministerio de Salud, 5to piso, un espacio de 4 x 4 mts, todo dividido y separado por archivero, escritorios, un programa al lado del otro. Estaban*

*las dos personas de inmunizaciones en su escritorio, las 3 computadoras con los tres data entry [trabajadores cuya tarea es la carga de datos en computadoras], y, nosotros dieciséis con 3 computadoras del otro lado sin espacio físico. Teníamos una mesa, como si fuese la de una casa, para comer. Ese era nuestro escritorio. Y las actividades de formación iban a desarrollarse ahí. Se logró que todos los días de 15 a 17 hs hubiese formación, pero no teníamos espacio físico. Conseguimos un proyector, pantalla, y como la gente de planta permanente trabaja hasta las 14 hs, contábamos con el espacio”.*

En ocasiones, constatamos a partir de los relatos que, la falta de espacio adecuado genera rispideces y conflictos con otros sectores dentro del mismo ámbito laboral. La disputa por el acondicionamiento del lugar donde se desarrollan las tareas, de modo que el mismo sirva a los fines establecidos, sumado a la falta de otros recursos e instrumentos, no sólo tensa relaciones y vinculaciones entre trabajadores, sino que acrecienta el tiempo de trabajo destinado a una actividad. Acciones, trámites o gestiones que podrían manejarse o resolverse en un tiempo ‘x’, ven acrecentada su duración por la ausencia de condiciones mínimas de efectivización, lo que progresivamente lleva a la acumulación de tareas, retrasos y superposición en las intervenciones. Tal fue el caso relatado por Victoria, trabajadora social del área del Salud que precede el párrafo.

De igual manera, en relación al espacio y lugar, surge del fragmento de la entrevista a Celina, trabajadora social del área de Justicia, la relación entre el lugar de trabajo, su accesibilidad -no sólo para los trabajadores, es decir el tiempo para llegar al mismo y el tiempo para realizar otras gestiones en otras dependencias, sino principalmente para los usuarios- y la calidad en la atención del servicio:

*“Hay un antes y un después. Cuando yo entré en 2007, estábamos en una oficina que quedaba en el centro, que trabajamos todos en una gran mesa y todos alrededor de esa gran mesa. Teníamos computadoras y era una cosa enorme. Estaba muy bueno porque facilitaba el intercambio, la interdisciplina. [...] Estábamos en el Centro. Íbamos y veníamos caminando a cualquier Ministerio donde se hacen las gestiones. Podías acompañar a la gente, la gente podía venir caminando desde la Estación de Tren, entonces*

*podías citar y venían más seguido. Si había que acompañar o ir a hacer una denuncia, también podías ir a la fiscalía. Estábamos en un lugar bastante estratégico desde accesibilidad. Después como eso se alquilaba, la provincia de Bs As nos muda a lo que era antes los galpones de los ferrocarriles. [...] Nos pusieron... el lugar está lindo, pero son cubículos, como un call center: el teléfono, tu computadora y el box. Todos así en filitas. Tenemos dos lugares para hacer entrevistas: dos oficinas. Se rompió con la dinámica que teníamos para poder trabajar y, para mí, el espacio físico determinó muchísimo el detrimento del trabajo, del proceso de trabajo”.*

Se observa en el testimonio anterior, la necesidad no sólo de un espacio real -existente de potencial uso- y acondicionado, sino de que éste también cumpla otros requisitos: desde la accesibilidad para arribar al servicio social por parte de los usuarios, hasta la disposición físico espacial de los instrumentos para trabajar. Su incidencia resulta notoriamente remarcada por Celina en relación al proceso de trabajo, al que consigna en detrimento.

En los relatos, no se pierde de vista, la necesidad de contar con un espacio que permita intimidad, que genere condiciones de comodidad para abordar los temas y problemáticas que se socializan en los servicios sociales, no sólo entre un trabajador y un usuario, sino entre trabajadores de un mismo equipo profesional. Consideremos lo relatado por Pilar, trabajadora social del área de Abordaje Territorial del ámbito nacional; Federica, trabajadora del área de Niñez y Adolescencia; y, Florencia, trabajadora social del área de Salud, ambas dos del ámbito municipal:

*“Más allá de que un día estamos en un barrio y otro día estamos en otro... el único día que nos encontramos, el único día de trabajo en equipo, es una vez por semana. En principio encontrarte, la disponibilidad de espacio físico... la confianza que te genera o no ese espacio físico por las discusiones que tenés que tener. Para nosotras haber podido generar un espacio físico, confiable para nosotras, donde sabemos que nadie nos iba a estar vigilando, ni iba a tener acciones colaterales lo que nosotras decíamos... eso lo logramos este año”.*

*“Las entrevistas las hacemos donde hay lugar, cuando hay tiempo. Todo el laburo rico que se podría hacer con las chicas. Yo, por ejemplo, me las llevo a caminar... Hay una plaza a 2 cuadras, donde ellas se sienten más descomprimidas, porque no hay nadie mirando ni escuchando, y a mí me permite poder estar un rato más y charlar otras cosas (además de cuestiones del Hogar que es parte) pero también qué les está pasando en otros espacios”.*

Tanto Federica como Florencia -relato anterior y posterior respectivamente-, trabajadoras sociales de reciente egreso, incorporan en sus medios de trabajo, el espacio físico externo al ámbito ‘tradicional’ de la organización o institución. La referencia a una plaza cercana, o el afuera –gran predio de un Hospital de Atención Psiquiátrica- resulta producto de la ausencia del recurso físico, más que de una estrategia que permita otro tipo de llegada con los usuarios a la hora de las entrevistas con los mismos.

*“El lugar físico es una habitación que está dividida por una mampara. Una parte de esa habitación es compartida, porque es donde están los elementos de cocina porque los profesionales almuerzan acá y hay dos teléfonos, pero una sola línea. También lo usan los pacientes para hablar con sus familiares y demás. Del otro lado, hay un pequeño escritorio con otro teléfono. Después dentro de consultorios externos, hay uno donde trabaja la profesional de planta. Y nosotras lo podemos usar a la tarde, porque a la mañana hasta las 13 hs está la Trabajador Social de planta [permanente]. Estamos en el Servicio Social generalmente. Cuando llega el paciente para una entrevista, por lo general nos venimos afuera. Cuando llueve se complica. No hay lugar para hacer 2 entrevistas al mismo tiempo...”*

Por último, expondremos situaciones que contradicen lo descrito anteriormente. El primer testimonio, pertenece a Beatriz, trabajadora social del ámbito de Salud y, el segundo relato a un profesional dependiente de la Secretaría de Derechos Humanos. En ambos, el lugar no constituye eje de conflicto y/o aun contando con un recurso en condiciones óptimas para su utilización, se

considera priorizar un espacio diferente, respondiendo a criterios y lógicas de intervención:

*“En cuanto a la comodidad es una elección propia. Nosotros podríamos optar por quedarnos en el Centro de Salud porque acá hay aire acondicionado, es más cómodo, hay teléfono. La opción nuestra, junto con los vecinos, fue salir al barrio, salir a territorio, atender en consultorios. Las condiciones son diferentes, pero es una elección del equipo de profesionales. Te vas al comedor, que queda de acá a 15 cuadras, las calles no están asfaltadas. La población más vulnerable, antes no llegaba al Centro de Salud. Nosotros elegimos ese trabajo, pero por comodidad nos podríamos haber quedado acá. Porque como ves, la estructura de este Centro es muy grande, es nueva, hay consultorios para cada uno, hay un consultorio para el Servicio Social, para el psicólogo, tenés espacio para trabajar, tu escritorio, tu computadora”.*

En este testimonio se resalta la orientación de la intervención según objetivos prioritarios a la hora de intervenir y decidir dónde ubicar el espacio de atención a los usuarios. Situación que nos lleva a cuestionar que, si la población más vulnerable no llegaba al Centro de Salud y, los equipos se trasladaron en son de garantizar la accesibilidad a los mismos –asumiendo y reparando las falencias del Estado- ¿por qué no exigir que dichos lugares también contengan condiciones de ‘comodidad’ como refiere Beatriz?

*“Algunas cuestiones presupuestarias históricas, dentro de lo que es lo público. Pero en líneas generales estamos bien, a nivel edificio, infraestructura, equipos de computadoras, recursos humanos. Infraestructura para lo que necesitamos nosotros, estamos bien. Estamos en lo justo, como todo lo que es lo público. Quien conoce más algunas áreas, entiende que esto en algunas cosas está bárbaro: computadoras, impresores, insumos, folletería, que no hay en ningún lado para explicar: Necesitamos programar algo, lo podemos hacer. En lo que es GCBA y lo que uno está acostumbrado, yo digo que sí contamos con los insumos para trabajar. Yo trabajaba en Ministerio de Desarrollo Social y trabaja*

*paupérrimamente. Siempre comparo, y hablando con compañeros... siempre van a faltan cosas”.*

El último relato para este apartado, pertenece a Rodrigo, trabajador social con 15 años de experiencia y, muchos ‘pasillos de servicio social’ recorridos, quien da cuenta del grado de internalización al que se fuerza y ‘acostumbra’ a los trabajadores, a consecuencia de las ausencias sistemáticas respecto de la posibilidad de acceso a los recursos. Por supuesto que aquí operan una cantidad de variables, tanto objetivas como subjetivas en el escenario de contradicciones y conflicto, que exceden la orientación de esta investigación: posicionamiento político del trabajador, reconocimiento de las límites y potencialidades en la tarea, grado de autonomía, nivel de organización colectiva, a la que sólo mencionamos a los fines de no simplificar la lectura.

Entonces, encontramos a las entidades empleadoras que contratan trabajadores sociales para la ejecución de planes o programas, sin garantizar la totalidad de los medios -siendo en ocasiones, limitación y, en otras, expresamente imposibilidad- para que dicha acción se lleve a su fin. Así expresado, los procesos de trabajo no revisten mayor novedad que subrayar la falta en la que incurre el organismo empleador. Lo que no dice esta frase es qué ocurre a partir de allí: el despliegue de una cantidad de estrategias que parecieran poner a prueba cuánta capacidad creativa tiene un trabajador -que enfrenta día a día las más crudas manifestaciones de la cuestión social-, y, por otro, cuánta tolerancia en su condición de asalariado, determinación que le permite la reproducción de su propia vida.

La presunción de incidencia del ámbito jurisdiccional de contratación, el área de intervención y la trayectoria profesional, no se expresan como variables de gran significancia respecto de la existencia del lugar de trabajo y/o la mayor o menor accesibilidad al mismo. El recorrido por los relatos, nos encamina a afirmar las múltiples falencias de los lugares de trabajo como una característica de orden estructural que, impregna las singularidades de los procesos de trabajo de forma indiferenciada, dado su cariz fundante.

- **Características del medio ambiente de trabajo**

Los ejes pre pautados a analizar durante las entrevistas, incluían una caracterización respecto del medio ambiente de trabajo. En ocasiones, el ítem y su descripción surgían sin necesidad de realizar la pregunta. El lugar físico, llevaba a algunos trabajadores a considerar además de su existencia, el acondicionamiento y grado de conservación de ese ambiente de trabajo.

Como aludiéramos en el capítulo primero, sección tercera, del total de entrevistas realizadas, diez acontecieron en los propios lugares de trabajo de los profesionales. Situación que permitió, durante el tiempo de la entrevista, observar la dinámica de funcionamiento del mismo, además de condiciones objetivas del medio ambiente donde los trabajadores ejecutan cotidianamente las tareas por los cuales fueron contratados. A continuación, intentaremos describir parte de lo observado durante el tiempo de duración de los encuentros.

La primera imagen al momento de arribar al lugar o dependencia donde se había acordado realizar la entrevista es reiterativa y, se relaciona con la accesibilidad al Servicio Social. Siendo trabajadora social, y habiendo sido contratada por el GCBA, conocía muchas instituciones, organizaciones y dependencias estatales, con lo cual contaba con experiencia previa en cuanto a las localizaciones de las áreas donde se desempeñan los trabajadores sociales. Aun así, reconozco que en un alto porcentaje de los casos, llegar al lugar acordado dentro de las instituciones, demandó más de una pregunta, por no hallar carteles indicativos, información precisa sobre su ubicación, o porque los Servicios Sociales se encuentran ‘casualmente’ alejados de los espacios centrales, de alguna manera más ocultos y escondidos. Sobre todo en las dependencias de Salud, siempre de amplias magnitudes, diversos edificios y bloques que dividen áreas o disciplinas.

Dos de los ambientes de trabajo se localizaban en subsuelos. Uno, como parte de una casona vieja que contenía equipos de trabajo de programas de salud del Ministerio de Salud de la PBA. Su acceso principal requería subir una pequeña escalera, con lo cual la planta baja estaba sobre elevada respecto del nivel de la calle. Al bajar al subsuelo, por una angosta escalera, nos encontramos con un

espacio rectangular donde en uno de los extremos se ubicaban ventanas y aberturas casi a la altura del techo. Disposición que coincidía con la altura del nivel de vereda de una calle muy transitada del conurbano. Si nos deteníamos en ese cuadro, la imagen era entonces, partes inferiores de los cuerpos, pies y rodillas que, al caminar por la vereda de costado de dichas ventanas reflejaban continua y sistemáticamente luces y sombras. Para beneficio de la trabajadora, quien realizaba su residencia postbásica, esa no era la única fuente de luz natural del lugar. Siendo un rectángulo de 4 mts x 10 mts aproximadamente, la parte final contaba con un gran ventanal lindante a un patio. Para llegar a este sector, se tenía que atravesar diversas oficinas de distintos programas, separados por armarios que puestos en forma de U, oficiaban de cubículos divisorios.

El segundo caso, una casa relativamente nueva, cuyos dos pisos y subsuelo, estaban ‘acondicionados’ como sede de una delegación del Patronato de Liberados en PBA. Un primer nivel con un gran mostrador, que dejaba solo un pasillo de 1,50 mts de ancho por 8 de largo (que era el largo del ambiente) para la circulación. Allí ingresaban, permanecían, esperaban y salían usuarios del programa. Su imagen primera remite más a la atención de un negocio comercial que a la de un Servicio Social. El descenso al subsuelo, nos encontró realizando la entrevista en un ambiente de escasa luz, con más de seis escritorios, en un espacio de 8 mts x 6 mts, aproximadamente, e, innúmeras cantidad de cajas apiladas.

Comúnmente, previo a la llegada a las oficinas, existía un registro de cierta familiaridad: profusa folletería, socialización visual de información y gran cantidad de carteles elaborados a mano.

Denominador común lo constituyeron las dimensiones de los ambientes de trabajo. Los espacios destinados a los servicios sociales resultan mayoritariamente reducidos e insuficientes, si se contempla la cantidad de mobiliario con el que cuentan. Mobiliario que, merecería apartado propio: colores oscuros, muebles de larga data, en ocasiones poco funcionales a las tareas y muchas carpetas y papeles sin elemento que lo contenga, por tanto, descontando su fichaje y ordenamiento.

Retomaremos a continuación las descripciones en la voz de los entrevistados, donde además de detalles respecto del medio ambiente de trabajo y sus dimensiones físico – espaciales, se presentan referencias a la iluminación, ventilación, estado térmico y, ruidos, entre otros.

Florencia, trabajadora del área de Salud del ámbito municipal caracteriza:

*“Ventilación y eso, ninguna. Ruidos, no mucho, porque está metido para adentro el Servicio Social. No te miento, a veces salgo y estoy perturbada por el sol”.*

Liliana, trabajadora social del área de Vivienda del ámbito municipal señala:

*“Algo de luz natural hay, pero mayoritariamente artificial. Ventilación terrible, porque es un espacio acotado, con una sola ventana, a veces somos 800 y al final del día ¡hace un calor adentro! Muchas veces me fui embotada, con la cabeza saturada, como con la sensación de que te falta el aire... Muy chico el espacio, sin ventilación”.*

Por su parte, Marcela, trabajadora social del área de Atención Directa del ámbito municipal comenta:

*“¿Luz? Si... Pero a veces tenés que estar lidiando para que te cambien un tubo. Y yo que tengo problemas serios de vista. Ahora tenemos una oficina bastante parecida al resto de las oficinas de la Municipalidad. Antes de que tengamos estos escritorios, teníamos un armario enorme que te tapaba todo lo que estaba acá. Y años atrás, entrabas por ahí y tenías un caminito hecho de mamparas hacia el fondo. Hemos estado ¡años sin ventiladores! De hecho en verano, con ventiladores y todo, te morís de calor porque no corre aire”.*

Otra arista a resaltar del espacio otorgado a las/os profesionales, es una cierta naturalización de la condición precaria de los mismos. La comparación con otros lugares, en peores condiciones, le brinda al trabajo actual, una cierta valoración positiva a priori. Esto requiere de mayor análisis para develar dónde reside dicha naturalización. Podríamos esbozar que, relacionada a las condiciones

en que se emplea la fuerza de trabajo y a las modalidades de contratación inmediatamente anteriores, además de la herencia propia de la historia profesional y su desarrollo. Veamos aquí sobre qué ejemplos esta lectura y aproximación podría afirmarse en los testimonios de Analía, trabajadora social del área de Justicia y, de Lucía, trabajadora social del área de Salud:

*“Yo estoy justo en un espacio que estoy bien. Las compañeras que entraron nuevas, están en un espacio bastante hacinadas. Un escritorio al lado del otro. El lugar comparando con el Conurbano, por ej., es una oficina en 8to piso con alfombras, ventanas amplias, entonces en ese sentido, comparando, está bastante bien. De todas maneras, si necesitaríamos más espacio”*

*“Yo cuando llegué y me dijeron: ese es tu escritorio, dije: ¡Ah, bueno! Casi se me cae un lagrimón... Veníamos de una residencia, que desde que entré fue pelear por el espacio físico. Un armario para 11 personas. El lugar era un cubículo, donde no entraba una mesa. Cuando hace un tiempo que estás trabajando, ya empezás a sentir la falta de espacio...”*

La situación actual no resulta una disrupción respecto de lugar histórico que ocupan los servicios sociales en las instituciones del Estado. Resta observar desde la impronta y fisonomía de los Ministerios de Desarrollo Social<sup>85</sup>, Bienestar Social (o como sea denominado en cada jurisdicción), hasta cada una de las dependencias y oficinas que lo integran; pasando por la ubicación de los mismos en Hospitales, Escuelas, etc. El lugar físico donde desarrolla las tareas el trabajador social, expresa de alguna manera el lugar que representan dichas tareas en el conjunto de actividades y/o servicios ofrecidos por tal o cual institución: un lugar sustituible, intercambiable, en ocasiones inexistente, que requiere para su funcionamiento más de la voluntad del trabajador que de la efectiva garantía por parte de la institución.

---

<sup>85</sup> Quizá resulte una excepción la ubicación del Ministerio de Desarrollo Social de la Nación (dependencia compartida físicamente con el Ministerio de Salud de la Nación) situado en una de las principales avenidas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y cuya impronta histórica es sumamente llamativa. Al momento de ensanchamiento de dicha avenida, 9 de julio, hacia 1912 y luego 1930 fue el único edificio que no se demolió.

Estas reiteradas características deficitarias, provocaron que, en ocasión de aquellos espacios laborales en condiciones de acondicionamiento y conservación óptimas: ambientes amplios, infraestructura edilicia pintada, iluminación natural y artificial acorde, canales de ventilación, presencia de artefactos de acondicionamiento térmico, mobiliario y recursos materiales para cada uno de los trabajadores contratados, los mismos fuesen visualizados como un plus extra en las condiciones de trabajo. Fue el caso de tres trabajadores, que retomamos en los párrafos subsiguientes.

Rodrigo, del área de Desarrollo Social de dependencia municipal, señala:

*“Empezamos en un edificio céntrico, relativamente nuevo, que antes como éramos pocos, se compartía con deportes. Este año se terminó el piso totalmente nuestro y se comenzó una obra corta de refacciones que permitió duplicar el metraje y volvimos a estar en un nivel óptimo. Por ejemplo, vamos a tener una sala de capacitación para veinte / treinta personas y, sino tenemos que estar todo el tiempo pidiendo lugar y no hay, y se complica... Cuando trabajas en discapacidad, la zona tiene que ser plenamente accesible. Entonces cuando vos tenés la propia ni hablarlo. Hemos podido habilitar una antigua oficina que es un pequeño salón comedor. Lugar para tener nuestras cosas... Habíamos habilitado una sala de reuniones, donde la reservás, citás a alguien y podés juntarte fuera de tu oficina. Un área administrativa, lugar para dejar los materiales de trabajo. Cada trabajador tiene su puesto de trabajo. Una de las primeras consignas fue esto de que, no haya cinco personas en un escritorio, que no esté la gente peleándose por una silla. Eso fue un tema que se trató cuidadosamente... Repito, hay una ventaja que somos pocos, trabajamos tranquilos, no trabajamos urgencia. Entonces, lo permite. Depende de una voluntad de hacerlo y sostenerlo. Porque también arrancamos con veinte personas, ahora somos setenta - ochenta, entonces ese crecimiento tuvo que ser amortiguado en el espacio físico y material”.*

Beatriz, del área de Salud de dependencia provincial, refiere respecto de la propia situación:

*“La estructura de este Centro de Salud, como vos ves, es muy grande, es nueva, hay consultorios para cada uno, hay un consultorio para el Servicio Social, para el psicólogo, tenés espacio para trabajar, tu escritorio, tu computadora... En la sala del Servicio tenés las entrevistas, atendés la demanda espontánea, atención individual, más allá de la atención comunitaria, la atención individual en un consultorio, un espacio propio”.*

Analía, del área de Justicia del ámbito nacional, expresa:

*“Y, el lugar de trabajo según quién. Yo estoy justo en un espacio que estoy bien. Las compañeras que entraron nuevas, están en un espacio bastante hacinadas. Un escritorio al lado del otro. El lugar comparando con el Conurbano, por ej., es una oficina en 8to piso con alfombras, ventanas amplias, entonces en ese sentido... comparando, está bastante bien”.*

El recorrido por los diversos testimonios de los entrevistados, consignó el grado de aleatoriedad en cuanto a las características que los ambientes de trabajo asumen, no habiendo regularidad según dependencia, área de actuación o antigüedad del trabajador en el puesto de trabajo. Sobre la base de condicionamientos estructurales, como sostuvimos en el apartado anterior, que impregnan las singularidades de los procesos de trabajo de forma indiferenciada, consignando como elementos de incidencia en el campo de mediaciones particulares: coyuntura económica, priorización de áreas de intervención según coyunturas políticas, y, mayor o menor presupuesto según acuerdos y alineaciones también de carácter político entre dependencias.

- **Recursos de funcionamiento, escritos, profesionales y vinculares**

A lo largo de las citas en torno al lugar de trabajo en tanto recurso físico, también se deslizaron elementos referidos a otros recursos, de los que disponen y carecen los trabajadores sociales. Aquí, pretendemos detenernos y realizar una identificación de los mismos, a los fines de contribuir a saldar analíticamente aspectos relacionados a los medios de trabajo de los que debería disponer el

organismo empleador y que, producto de las condiciones en que se ejerce la profesión, han sido en ocasiones -naturalmente- aceptados en su ausencia.

Retomamos a Andrea Oliva en su texto *Los recursos en la intervención profesional del Trabajo Social (2007)* donde la autora plasma la preocupación por caracterizar cuáles son y cómo pueden definirse los instrumentos de trabajo utilizados en la intervención profesional. Presenta una primera diferencia ontológica entre recursos e instrumentos, basada en la disponibilidad de los mismos: “[...] no se pueden caracterizar los instrumentos, si primero no abordamos una caracterización de lo que está disponible para la intervención profesional” (Oliva, 2007: 13). El planteo de la autora deviene de retomar los estudios de K. Marx donde apelando a su lógica, expresa “los instrumentos sólo son instrumentos cuando realizan *su fin*, es decir cuando se utilizan como instrumentos, del mismo modo que los recursos se realizarían en su disponibilidad como tales” (). Define así a los recursos que pueden (o no) ser utilizados en tanto instrumentos como *arsenal operativo*. Es decir que la diferenciación estaría dada por un lado, por la disponibilidad y por otro, por la utilización del mismo.

Luego, la investigación de Oliva profundiza dicha caracterización buscando determinaciones y estableciendo dos grandes diferencias: según la función del recurso y según se encuentre (o no) en la sociedad, se consiga y se utilice. Así arriba a la categorización de asequibilidad del recurso (2007: 44). A los fines de nuestro abordaje, la clasificación y agrupamiento de los mismos<sup>86</sup> en: prestaciones, recursos de funcionamiento, recursos escritos, recursos visuales, el tiempo como recurso, los vínculos y los recursos profesionales (ver desarrollo pág. 45 a 79 de la mencionada obra) es de gran utilidad y esclarecimiento para considerar efectivamente con qué medios de trabajo<sup>87</sup> cuentan, o no, los trabajadores sociales entrevistados y qué grado de incidencia tiene este aspecto en los procesos de trabajo estudiados.

---

86 Adherimos a la consideración de A. Oliva al reiterar que los recursos no están aislados, sino que son interdependientes.

87 Lo que para nosotros es referido como medios de trabajo, es equiparable a lo considerado por Oliva como arsenal operativo.

Al respecto, Marilda Iamamoto en la obra *Servicio Social en la Contemporaneidad: trabajo y formación profesional* (2003) toma posicionamiento respecto de los medios e instrumentos de trabajo, en el marco de los debates sobre el carácter del ejercicio profesional, tal como nos referimos en la primera parte de esta indagación. Expresa la autora, es “la entidad empleadora (pública o privada) *quien dispone de los medios de trabajo –materiales, humanos, financieros, etc.-*, necesarios para implementar los programas y proyectos de trabajo” (2003: 121). Por tanto, no siendo los medios y recursos propiedad del trabajador social, ya que éste en su condición de trabajador libre, “*se encuentra alienado de una parte de los medios y condiciones necesarias para concretizar su trabajo. Así, los medios y las condiciones para realizar el trabajo –como por ejemplo: las directrices dictadas por las políticas públicas [...]– no se muestran como ‘condicionantes externos’ al trabajo profesional. Al contrario son condiciones y vehículos para su realización, indispensables como elementos constitutivos de ese trabajo. Aquellos elementos conforman el ‘terreno’ que posibilita realizar el trabajo [...] contribuyen para moldarlo material y socialmente*” (2003: 122).

El análisis sobre los recursos e instrumentos en la intervención profesional que queríamos asentar y subrayar, es un aspecto comúnmente abordado en los estudios e investigaciones sobre y en Trabajo Social. Consideramos que la mirada sobre los lugares del trabajo, no poseía la visibilización necesaria en función de su carácter limitante en el desempeño profesional, de allí la decisión de hacer foco prioritariamente sobre este aspecto y las características medio ambientales del mismo. Por lo tanto, no se ahondará en extensos análisis en cuanto a la incidencia de los recursos e instrumentos según jurisdicción, área de intervención y trayectoria profesional en los procesos de trabajo. Tomaremos cinco testimonios que entendemos engloban el espíritu de lo expresado en el contenido total de las entrevistas respecto de este eje.

Ester, trabajadora social del área de Justicia del ámbito nacional, se posiciona marcando la ausencia de recursos y las consecuencias directas sobre las tareas a desarrollar:

*“Justamente por esta falta de recursos materiales, nos han reducido el horario. Nosotros tenemos la responsabilidad de cubrir el turno de 9 – 21 hs. En principio el turno era 8 horas a la mañana y 8 horas a la tarde y nos superponíamos 2 horitas, que era el espacio que usamos para poner en común. Y ahora nos redujeron el horario a 6 hs y media por día. Justamente por esto: estás acá, así amontonados... o estás llamando y llamando, juntando información que no podés sistematizar, porque no tenés dónde”.*

Guadalupe, trabajadora social del área de Salud del ámbito municipal, incorpora como dato, el uso de recursos propios del trabajador social -uso privado y personal-, que son puestos a disposición del servicio donde se encuentran empleados. No resulta sólo un dato expuesto por Guadalupe, se presenta en un 90 % de los testimonios, desde el uso de recursos de funcionamiento: lapiceras, hojas, cuadernos, computadoras, impresoras, medios de comunicación, medios de transporte; pasando por los recursos escritos: materiales bibliográficos, documentos, y libros; hasta recursos vinculares: redes y contactos con otras instituciones, organizaciones y profesionales, que le permiten a los trabajadores viabilizar la consecución de los fines por los cuales fueron contratados.

*“Ahí adentro hay 3 mesas, imaginate el espacio que hay. Dos escritorios tienen las computadoras, una la compramos nosotras. Unas compañeras que presentaron una beca, sacaron una plata y con esa plata se compró la computadora y la impresora. Otra computadora que una compañera no usa más, porque se compró una nueva, y la llevó al Servicio. La 3era mesa que es donde nos sentamos. Imaginate todo eso en un lugar súper chiquito. Antes estábamos en otro consultorio, pero nos mudamos, porque estaba lleno de humedad y se caía a pedazos el techo. Nos pasamos a este, que no tiene estufa, estuvimos en el invierno sin la estufa funcionando. No tenemos teléfono, cuando nos llaman, nos pegan el grito desde el principio de la sala hasta el final donde queda nuestro consultorio. No tenemos papel higiénico... Todo lo que nosotras podamos tener, lo compramos de un fondo que ponemos todos los meses”.*

Daniela, trabajadora social del área de Justicia del ámbito provincial, sintetiza en su testimonio la razón por la cual se establecen variaciones en las dinámicas del proceso de trabajo: escasez de recursos. La división física y temporal de tareas producto de la no correspondencia entre cantidad de trabajadores, espacio físico, recursos de funcionamiento, y demanda de intervención.

*“Y por ejemplo, como este espacio es la Casa Central y acá funcionan varias delegaciones, solo podemos trabajar dos veces por semana acá. Hoy es el único día que tengo computadora, por ejemplo: pasar informes. Es un acuerdo interno, esto de la división de tareas, como no hay lugar para trabajar acá, nos dividimos días para ir a hacer visitas, que no es necesario pasar por acá y, no podés cambiar de día, porque te quedas sin escritorio, sin compu [...] No hay lugar para favorecer dispositivos grupales. Inclusive el espacio para que la persona se acerque y firme, es un mostrador. Intentamos sacarlo, pero hubo resistencia por parte de otros colegas. No todo tiene que ver con lo instituido. No tiene nada que ver que haya un mostrador. La persona tiene que poder entrar, sentarse. Y nosotros no atender paradas ¿Cuánto tiempo podés tener una entrevista así? Y también deberíamos trabajar con psicólogos y hay uno para los ciento cinco profesionales. En algunas situaciones puntuales, como sabes que está desbordado, solo en situaciones puntuales le consultas. No se cuenta con eso... Que estemos en un subsuelo, ya habla bastante”.*

Resaltamos como dato más significativo, sin necesidad de mayor análisis por la contundencia con la que refleja la escasez: un psicólogo para ciento cinco profesionales que a su vez trabajan con cuarenta a setenta casos cada uno.

#### **4.4. La jornada de trabajo: la relación entre las tareas requeridas por el Estado y la forma de utilización del tiempo de los trabajadores.**

La jornada de trabajo y la productividad en ella exigida<sup>88</sup>, nos permite analizar cómo es utilizada o consumida esa fuerza de trabajo por quien establece un contrato con la misma. Históricamente la duración de la jornada de trabajo, se constituye en la forma en que el empleador se apropia, con mayor o menor grado e intensidad de los atributos productivos del trabajador. El tiempo de la jornada en que el trabajador trabaja para reproducir el valor de su fuerza de trabajo, es lo que denominamos tiempo de trabajo necesario. Todo lo que trabaja por encima de esta necesidad, es el tiempo de trabajo excedente, tiempo que trabaja gratis para el capitalista y que éste tiene la potestad de apropiarse en virtud de ser el dueño de los medios de producción. Este trabajo excedente se expresa en producto excedente y en creación de nuevo valor, esto es, la plusvalía. En tanto las determinaciones del trabajador social, en tanto trabajador improductivo, no se corresponden directamente a las de un trabajador productivo, la mayor o menor prolongación de la jornada de trabajo para los primeros, no remite necesariamente a la creación de plusvalía, en tanto su trabajo es consumido como valor de uso y no como trabajo que crea valor de cambio. Lo que sí expresa la duración e intensidad de la jornada de trabajo para los trabajadores improductivos, es el aumento o disminución de los falsos costos (Antunes, 2005; Iamamoto, 2001), en definitiva, el mantenimiento o decrecimiento de las ganancias, en el caso de los trabajadores sociales de la suma global destinada a gastos sociales que concentra el Estado<sup>89</sup>.

Veamos qué mediaciones se presentan en el consumo de la fuerza de trabajo de los trabajadores sociales participantes como casos testigo, siendo dicho consumo vía el Estado, parte de las determinaciones constitutivas de la profesión. Durante las entrevistas algunas de las preguntas que se realizaron intentaban

---

88 Remitimos nuevamente al lector/a al desarrollo realizado en Capítulo VIII: La Jornada Laboral en Marx, K. (2004): *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Libro primero: El proceso de producción del capital, Tomo I, Vol. I, Siglo XXI editores, Buenos Aires.

89 Al respecto, ver desarrollo realizado en página 43.

establecer rasgos respecto de las características asumidas por la jornada de trabajo considerando el tiempo promedio de duración (establecido legalmente en 8 horas diarias/40 horas semanales); la organización de las tareas y la relación de éstas con los descansos y pausas; la realización (o no) de horas extras; sus razones -en caso de efectivizarse-; y la presencia (o no) de trabajo en el hogar. Se buscó armar un cuadro de situación que reflejara el uso del tiempo en relación a la tarea requerida.

Una característica general del conjunto de los trabajadores, sea cual fuera su ámbito de trabajo, se relaciona al registro de entrada y salida, es decir, al tiempo en el cual su jornada laboral comienza a efectivizarse, deviniendo en un mecanismo por excelencia de control hacia los trabajadores. Cuánto duran y cómo se configuran las tareas (en función de la organización y el contenido de las mismas<sup>90</sup>) resulta un punto clave para observar cómo es puesta a funcionar la fuerza de trabajo y cómo opera esto en el marco del proceso de trabajo en su totalidad.

A lo largo de este recorrido, observaremos como tendencia la ausencia explícita de: elementos de control (salvo excepciones), de tiempos prefijados y pautados con antelación, y/o de mecanismos estructurados o cerrados. Veamos cuáles son las situaciones que dan forma a las jornadas de trabajo, procurando identificar la posible relación de las mismas con los organismos y jurisdicciones que emplean a los trabajadores, el tipo de tarea y la intensidad de la demanda. Por tanto, en siguiente apartado agruparemos las respuestas de los entrevistados a partir del organismo y jurisdicción que los emplea.

- **Las mediaciones en la particularidad del ámbito nacional**

Pilar, trabajadora social del Ministerio de Desarrollo Social de Nación en el área de Abordaje Territorial, seis años de antigüedad en el puesto bajo contratación efectiva, comenta:

*“Son 8 horas, pero como justamente son lugares lejanos, no es un lugar concreto o una oficina. Dentro de las 8 horas está incluido el viaje. [...] En*

---

<sup>90</sup> Este ítem es analizado en el apartado titulado “La organización y el contenido de las tareas...” y sucede al actual.

*eso tenemos muchísima independencia, que tiene que ver con... a ver... no pasa en todo el Ministerio. No, no, no. En la mayoría de las áreas del Ministerio, llegás a la mañana, fichás y de ahí hacés lo que tenés que hacer. Tiene que ver con la particularidad del área nuestra. Nosotros al estar trabajando todo el tiempo en territorio, lo que hacemos en equipo es la planificación de los criterios generales, y por ahí cada equipo la planificación de la particularidad del barrio y eso lo vas manejando vos. No tenés horario de ingreso y de salida. Tampoco tenés que ir a firmar”.*

A partir de las características de las tareas asumidas en la propuesta de abordaje territorial observamos el establecimiento de criterios propios en la organización del tiempo de la jornada, situación resaltada por su diferenciación con el resto de la dependencia:

*“En esas cosas por la particularidad del área nuestra es muy flexible. Con el tema de las firmas, la vez que vas por semana al Ministerio, vas y firmás toda la semana”.*

Esta situación que, por un lado implica independencia, a su vez invita a acuerdos informales, que devienen a posterior en la realización de horas extras presentadas como una definición del equipo de trabajo:

*“Es un acuerdo interno del área nuestra. Es un acuerdo por nuestra particularidad, porque sería una locura, ir a Capital, firmar, ir al barrio, volver a Capital y firmar. [...] La realización de horas extras es definición del equipo. Desde la Coordinación y desde la Secretaría no te lo exigen. No se extiende [la jornada] porque te lo organizás vos. Nosotras hemos puesto actividades los sábados, pero porque como equipo evaluábamos que en barrio no podés afrontar algo un día de semana, porque toda la gente laboraba... son definiciones del equipo”.*

Si bien se destaca positivamente la ‘autonomía’ en la organización del tiempo y de las actividades considerando objetivos particularidades, la ejecución de una actividad por fuera de la jornada de trabajo establecida, nos lleva a pensar que numerosas tareas de los trabajadores sociales, en función de las características de sus intervenciones en el marco de las políticas sociales, no responden a los horarios

preparados de oficina de la administración pública. Razón por la cual nos interrogamos ¿será necesario repensar horarios, tareas y salarios acordes a dicha orientación y disponibilidad del trabajador?

Reconocemos que la informalidad y los acuerdos internos en ocasiones resultan potenciales para los trabajadores en su tarea, pero también es usual que sobrevengan en excesos y atribuciones no contempladas en las funciones, de las cuales es difícil ‘animarse a plantear’, tal como refiere Analía, trabajadora del ámbito de Justicia de la Nación, con ocho años de ejercicio profesional, y uno en el puesto de trabajo bajo contrato de trabajo por tiempo determinado:

*“Trabajamos 8 horas todos los días de lunes a viernes, salvo cuando hacés entrevista en domicilio que te vas a tu casa a pasar el informe. No se contempla como hora extra, salvo quien se anime a plantearlo, cuando trabajaste en tu casa, decir: ‘Bueno... ¿Cómo hacemos? ¿Entro más tarde...?’”.*

Destacamos la presencia del trabajo en domicilio como una forma de prolongación de la jornada laboral<sup>91</sup>, considerando que el uso de ese tiempo no corresponde al empleador, de allí la prolongación y el planteo de Analía de ingresar después del horario estipulado para compensar las horas de más realizadas. Subrayamos el carácter disciplinar que se ejerce sobre el trabajador, respecto de formalizar un planteo de este tenor.

En el mismo sentido, de manejos vía acuerdos internos observamos lo referido por Ester, trabajadora social también del ámbito de Justicia de Nación, con tres años de ejercicio profesional, dos en el puesto de trabajo al que refiere, bajo contratación por tiempo determinado:

*“Horas extras no realizamos. No están estipuladas las horas. Eso es un acuerdo interno, igual que lo de las guardias. Claro, que no tiene un pago como guardia cuando te llevás el Nextel [medio telefónico por el cual reciben llamadas en el marco de la guardia permanente del servicio que se presta]. Eso está medio complicado. Una semana cada 8 tengo guardia. Esto hace*

---

91 Ver nota al pie N. 27 en página 26.

*muy poco porque cuando yo empecé, tuve la guardia de este equipo hasta hace un mes, todo el tiempo. Estaba esto de cómo se compensa... no hubo forma de acordarlo dentro del equipo”.*

En esta situación, la existencia de guardias que se realizan por fuera de la jornada laboral como instancia agregada, no es considerada como tal y, por tanto, no retribuida. Al no estar prefijado su funcionamiento, le implicó a uno de los trabajadores del equipo la sobrecarga sin criterio compensatorio o salarial remunerado. La entrevistada luego agrega, al igual que en el relato que antecede, ejemplos de horas extras. Podríamos calificar estas tareas que prolongan la jornada laboral, de acuerdo a la extensión, como doble jornada laboral, es decir en el lugar de trabajo y en el domicilio.

*“Sí pasa que generalmente te tenés que llevar la carpeta [expedientes e informes de casos que requieren intervención del equipo]. Ejemplo: como estuve hasta las 21 hs y yo ingreso a las 14.30 hs y los Servicios de Protección de Derechos atienden el teléfono hasta las 14 hs, lo más probable es que yo llegue a mi casa y la llame por teléfono a la persona que va a cubrir el otro turno de las 9 y le pida que llame al Servicio, que hable con fulano, termino armando un informe y se lo mando por correo desde mi casa”.*

- **Las mediaciones en la particularidad del ámbito provincial**

Como réplica de la última apreciación realizada en el apartado anterior, presentamos el relato de Josefina, miembro del equipo de orientación escolar dependiente de provincia de Buenos Aires, con diez años de ejercicio profesional, cuatro en el cargo bajo contratación permanente, quien registra la regularidad de la existencia de horas extras:

*“Está estipulada la cantidad de horas, por cada cargo es una jornada de trabajo de 4 horas en la institución. Lo que no implica que vos después tenés más trabajo en tu casa, que son horas extras, que nadie te las paga, ni las podés pasar como horas extras. Por ejemplo: si te piden un informe urgente para mañana y te lo piden a las 4 de la tarde, y tu jornada termina*

*a las 5. Y de ahí volvés a las 13 hs al otro día y te lo pidieron para las 8 de la mañana, te lo tenés que llevar a tu casa. Y al otro día no podés entrar a las 14 hs porque te quedaste en tu casa a la noche haciendo un informe. Tenés que estar a las 13 horas”.*

Muchos testimonios incorporan en la descripción el tiempo extraordinario como práctica, no aislada, sino tendiente a la regularidad. Aquí surge lo controversial en algunos casos, ya que la conquista de pago de horas extras por parte de la clase trabajadora implicó e implica que esa hora tiene un valor mucho mayor (que la hora de la jornada regular), por tanto, compensar la hora por otro día durante la jornada laboral es equivalente a que la hora extra sea pagada como hora de jornada normal. Afirmamos lo argumentado con lo expresado por Celina, trabajadora de planta permanente del área de Justicia del ámbito provincial, con diez años de trayectoria profesional y tres en el puesto laboral al que refiere, bajo contratación efectiva:

*“Los contratos son por 6 horas, pero, si vos te toca un día que tenés que ir a la fiscalía y te llevó toda la mañana y una visita y entonces estás 8 horas. O, tuviste que ir a Junín o Mar del Plata o Tandil y te lleva más de 6 horas. Nosotros tenemos un sistema arreglado con la Dirección que cuando uno se va o se excede de ese límite, te tomás un día compensatorio. Si haces horas extras las compensas después. No te las pagan... Instituido oficialmente, las horas extras y los compensatorios, no están. Pero este trabajo sí lo amerita, por esto que te cuento, si necesitamos ir a provincia de Buenos Aires, y tenés que viajar, obviamente vas a necesitar horas extras. En los acompañamientos también, por ejemplo un juicio, que dura una semana o todo un día entero... amerita horas extras”.*

¿Amerita horas extras o más trabajadores en el puesto de trabajo?  
¿Amerita horas extras o una organización del tiempo diferencial según la tarea a realizarse, y por tanto, un salario acorde a las mismas? El primer interrogante nos conduce a pensar que si los requerimientos de ejecución de ciertas funciones y tareas exhortan al trabajador a extender sistemáticamente su jornada, dichas tareas y funciones son inalcanzables en el tiempo preestablecido para un solo trabajador. En lugar de sumar más trabajadores a la tarea se incurre en la sobreexplotación de

la fuerza de trabajo. Respecto del segundo interrogante, la configuración de las actividades durante la jornada laboral invita a pensar su organización fuera del esquema preautado de la administración pública, sin que esto implique que el trabajador disponga de todo su tiempo al servicio del empleador. Cuando un trabajador realiza tareas en su hogar o fuera del marco institucional, no dispone de los recursos e instrumentos que la institución le tendería a proveer.

- **Las mediaciones en la particularidad del ámbito municipal**

A continuación, haremos un recorrido por los relatos de los trabajadores sociales empleados en el ámbito municipal. Antonia del área de Salud, con casi siete años de ejercicio profesional y tres en el puesto laboral –contratada con beca de formación, situación que dimos cuenta con anterioridad- indica:

*“La jornada es de 6 horas. El tema es que los empleados municipales, nadie cumple las 6 horas, eso está instituido, porque los sueldos son muy bajos. Entonces te digo que casi el 98% - 99% tiene dos y hasta tres trabajos [...]. A mí nadie me ponía tiempos. El tema es que había tanta gente que tenías que acelerar alguna entrevista. También lo que me pasaba bastante es que como yo salía mucho a terreno, ahí me organizaba, ‘me voy tal día y tantas horas a terreno’. Por ahí te surgen, viste como es para el trabajador social, tenés que salir o salir. Te esperan diez personas, pero tenés que salir igual por una urgencia. Eso lo iba manejando yo según la dinámica del día. ¿Horas extras? Sí...! Obvio. Sin cobrar. Sí, me he vuelto a las 21 hs a mi casa”.*

Nuevamente observamos la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, del único trabajador social del Centro de Salud quien, en caso de recurrir a una urgencia, no tiene reemplazo posible y/u otro trabajador con quien pueda dividir tareas. En consecuencia, devienen horas extras y dobles jornadas laborales. Nos llama la atención el detalle respecto de lo que la entrevistada considera una falta:

*“He cometido el error de dar mi celular. Y hay situaciones de urgencia y me llaman sábado o domingo. Uno comete errores, en esto de separar las cosas, y si no supiste, te las tenés que bancar”.*

Se entiende que estas llamadas ‘de urgencia’ que devienen de los usuarios no están contempladas como parte de las tareas del trabajador, al que el mismo responde y considera como una falta/ equivocación que luego tiene que ‘bancarse’. Esto nos lleva a pensar, ¿es un error del trabajador estar disponible 24 hs o es parte de la dinámica de trabajo requerida para alcanzar los fines establecidos y por tanto deberían así considerarse y así ser pagas? Subyace a esta lógica de contratación, la suposición de que las problemáticas sociales tienen expresión de lunes a viernes de 8 a 17 hs.

A diferencia del relato anterior, consideraremos las jornadas laborales de equipos profesionales, donde encontramos a Liliana, parte del equipo social de la Dirección de Hábitat bajo contratación temporaria, con seis años de ejercicio profesional y dos en el puesto laboral que describe. La misma se desempeña junto a un número de profesionales que varía entre cuatro y seis trabajadores sociales. El número fue acrecentándose a medida que aumentaba el presupuesto para la construcción de viviendas, pero fluctuaba en su conformación, en tanto existía alta rotación producto de los bajos niveles salariales y la contratación inestable:

*“Yo iba dos días y medio, porque iba dos días y medio al otro laburo. Cuando yo me entrevisté le planteé dos días, y que por las tardes tenía que ir a otro lado. ‘Bueno, venite dos días y medio’, me dijeron. Otro compañero también y una compañera no, que venía 3 días. Y eso generó un poco de ruido. Era, vos venís 2 días por la mañana, uno por la tarde y así. Fue así. Igual entre nosotros, nos dimos cuenta que la dinámica era tan individual [...]. En el medio habían entrado algunas compañeras con contrato municipal, pero con otro acuerdo de 4 días. Entonces vos mirabas y era un kilombo y eso empezó a generar ruido.”*

Se cristaliza en este relato, la existencia, no sólo de contrataciones diferentes, sino de jornadas diferenciadas para trabajadores que realizan las mismas tareas. La informalidad en la contratación y el no establecimiento de

pautas claras para ambas partes llevaba a tensiones (ruido) entre los integrantes del equipo, que en el marco de la irregularidad deciden el arreglo en el mismo sentido:

*“No se instaló en términos de agarrarse con el otro, de por qué vos trabajas más o menos horas, pero aparecía esto de ‘Ella [la directora del programa] me dijo, ella me contrató así’. Sí aparecía... y lo charlábamos mucho. Le dijimos a la compañera que venía 3 días que si no era blanqueado, lo arreglábamos entre nosotros. Porque no está bien, hacíamos la misma tarea”.*

En sintonía con lo planteado en los relatos que anteceden, aparece la presencia de horas extras como forma de responder a la demanda laboral:

*“Nos ha pasado durante las elecciones, pedidos de horas extras... Yo siempre me negué. Había compañeros que sí, se llevaban trabajo a la casa. Yo decía: ‘prefiero venir antes, pero no me voy a trasladar la jornada a mi casa’. Limpiar la base de datos, por ejemplo. Irte a tu casa y llevarte para limpiar la base de datos... Si es parte de la tarea, hay que hacerla acá. La realidad es que si no, no dábamos abasto. ‘Veremos qué hacemos’, decíamos algunos. Pero no estaba de acuerdo con llevarme trabajo. Costó mucho... Antes lo hacía; a este trabajo llegué con otros límites. Y no es que yo no lo hacía entonces se lo llevaba otro, el planteo es ‘no lo hagas, hagámoslo mañana acá’ ”.*

Apreciamos aquí los intentos de algunos trabajadores de limitar la doble jornada laboral o la imposición (oculta, no expresada como tal) de prolongación de la jornada, por no llegar a los requerimientos estipulados, en razón del aumento de la demanda.

En una misma línea de informalidad de acuerdos, exponemos lo apuntado por Federica, trabajadora sin contrato, ni facturación, de reciente egreso, quien agrega un elemento más a tener en cuenta:

*“6 horas es mi jornada. Lo que yo hago es: si hoy hice de más, mañana hago de menos. Lo puedo organizar yo, no me exigen que esté de 9 a 15 hs. No ficho ni nada. De hecho el sábado había que ir a una actividad que*

*nadie podía ir, y fui yo y me queda un día pendiente para tomármelo otro día cualquiera... Son acuerdos internos, de palabra. Igual que las vacaciones, que van a hacer de palabra. Depende de la buena relación que tengas con los directores y con tu compañera de trabajo que te cubra”.*

Hasta aquí podemos apreciar una vez más la informalidad en el establecimiento de acuerdos laborales sumando un aspecto de relacionamiento vincular entre profesionales. Un elemento sugestivo es el constante tire y afloje de lo permitido/ no permitido, lo establecido/no establecido que, en aras de mantener el *status quo*, permiten concesiones de ambas partes:

*“De hecho, los martes hay reunión de equipo. Y yo los martes y jueves por la mañana estoy haciendo un trabajo de poquitas horas. Y saben que esos dos días a la mañana no estoy y me cubre mi compañera y después voy a tarde y me quedo las 6 horas”.*

De similar apreciación, es el testimonio de Marcela, profesional de planta permanente, de más de 20 años de ejercicio profesional:

*“Las horas extras no están reconocidas. En el Municipio no hay horas extras, hay compensatorios. En la Secretaría no nos admiten eso. Tenés que regularlo vos de alguna manera. Sí hay una cuestión interna, de que si yo cubro a tal compañera, y yo después necesito tal día y me lo dan. Se charla, pero ya es una cuestión interna, un arreglo”.*

Marcela agrega un dato respecto de la disparidad en la distribución de tareas al interior del equipo: los mismos suponen jornadas de trabajo de igual duración temporal, con guardias establecidas bajo convenio y pagas como tales, siendo rotativas:

*“[La dinámica es] la persona llega y se anota en el mostrador y de acuerdo a quién está de guardia ese día o el que se va desocupando, atiende. O, a veces tenés alguien citado que te busca exclusivamente a vos. Si en una guardia llegaron 15 y a la otra 3, lamentablemente te toca atender y seguir los casos de tu turno. A lo que después agrega: Si ves que está algún profesional sobresaturado, y vos estás haciendo informes, lo cubrimos, damos una mano (...) Inclusive en el mostrador ya los van sorteando. Si*

*ven que hay un profesional solo y diez personas, los tiempos no dan y lo pasan para la guardia del día siguiente, si no es urgente”.*

Observamos que, ante el incremento o saturación de demanda los profesionales se solidarizan entre sí, y llevan las tareas conjuntamente a la práctica. Situación valorada positivamente, lo cual no quita destacar que, cuando un profesional tiene que dejar sus tareas -por ejemplo, la realización de informes- para sumarse a otras, éstas se verán a posterior acumuladas y acrecentadas para uno de los mencionados trabajadores. Hecho que nos lleva a plantear que la saturación de la demanda, se ve resuelta vía acciones con dos caras: solidaridad entre trabajadores / sobrecarga de tareas.

Lejos de la informalidad y los acuerdos de palabra, encontramos lo relatado por Florencia, residente de un Hospital de Atención de Salud Mental, donde también surgen elementos a problematizar. En este caso, se evidencia el hecho de que la jornada laboral más larga la realizan quienes están en proceso de formación:

*“Los residentes son quienes tenemos la jornada de trabajo más larga de 8.30 a 16.30 hs. El resto de los profesionales tiene jornada de entre 30 y 40 hs como máximo. El Servicio se cierra cuando se va la jefa, que es la última que se va, que es tipo 15 hs”.*

Si bien Florencia no considera esto como una hora extra y así lo formula durante la entrevista, resulta interesante detenernos en esta situación. Si los residentes están en proceso de formación y se entiende que tendrían que estar acompañados durante toda su jornada por un profesional formado del área, ya que éstos no realizan tareas diferentes de las que realizan los profesionales efectivos en el cargo ¿Qué razones explican la permanencia por más de 1 hs y media más cada día de la semana a diferencia del personal de planta permanente? ¿Podemos hablar de la utilización y extensión de la jornada laboral de aquella fuerza de trabajo más ‘barata’ en términos de costos para el empleador? Frente a la finalización de la residencia, cuyo tiempo está predeterminado ¿operará esta sobreexigencia y su aceptación como una ilusión de permanencia en el puesto laboral?

Otra exposición distintiva durante las entrevistas en relación a la consideración de las horas extras y la pelea por el reconocimiento de las mismas, es lo enunciado por Beatriz, trabajadora social con doce años de experiencia y seis en el puesto que describe, Centro de Salud municipal dentro de la provincia de Buenos Aires, formando parte del equipo de coordinación de la institución junto a dos profesionales de área médica:

*“Mi contrato es de planta permanente de 30 horas. Cuando tomamos la Coordinación, fue toda una lucha porque como era trabajadora social no querían pagar horas extras. A los médicos sí, y no al trabajador social. Fue una conquista, mandamos un montón de notas, especificando el trabajo particular, fundamentando la importancia del trabajador social en el equipo de salud. Después de varios meses, reconocieron y pagaron horas extras. Y es un gran obstáculo, porque uno está en la disyuntiva de precarizar o no el propio trabajo como profesional [...]. Esas horas fue toda una lucha del equipo que estábamos con la firme postura que en tanto se hacían horas extras, era necesario el pago para todos”.*

La pelea por las horas extras y la no diferenciación por profesión nos parece un avance respecto de otros testimonios en que aún no se ha podido visibilizar la existencia, exigir su reconocimiento, y/o acceder al correspondiente pago en tiempo y forma.

Esto nos conduce a problematizar lo siguiente: si las tareas planificadas para la jornada laboral requieren de la sistemática realización de horas extras ¿estaremos, en realidad, frente a la necesidad de ampliar el equipo de trabajo que se ve desbordado cotidianamente? Apreciamos lo formulado por Beatriz:

*“Para el desarrollo del proyecto que nosotros queríamos y queremos llevar a la práctica no son suficientes 6 horas por día. De hecho ya teníamos una cantidad de horas volcadas, que excedían las 30 semanales”.*

Aun considerando que el pago de las horas extras es prácticamente inexistente en los salarios percibidos por los trabajadores sociales, resaltamos el hecho de ‘abaratamiento’ que continuamente promueve el Estado, tanto si miramos la fuerza de trabajo, como si lo hacemos con los procesos de trabajos en

general. La disminución de costos laborales / salariales para el empleador, se constata de igual forma, cuando se generan dinámicas laborales en donde se decide legitimar días compensatorios o pagar regularmente horas extras por encima del valor de la hora de trabajo de la jornada regular a un trabajador que, emplear más trabajadores -aún bajo contratos precarios-, ya que éstos, entre otras posibilidades, implican el riesgo de organización en pos de mejoras conjuntas en sus condiciones de trabajo.

Nos interpela pensar si es sólo una cuestión de costos y por qué sería sólo una cuestión de costos. La atención homogénea de las problemáticas, en tanto forma de procesamiento institucional de las manifestaciones de la cuestión social, que anulan abordajes particulares y por tanto, jornadas laborales y organización de las tareas y su contenido también particulares ¿estarán expresando la orientación y producción en serie de procesos de trabajo de los trabajadores sociales?

Cerramos este apartado, el cual consideramos fundamental en el análisis de los procesos de trabajo, debido a la incidencia de la jornada laboral en los mismos. En tanto dicha jornada, se presenta como el momento de consumo de la fuerza de trabajo, es decir, que cuando la misma se pone en acto, se produce valor, plusvalor y/o distribución de ese plusvalor -en el caso de los trabajadores sociales-. Hecho importante de destacar, ya que hace a la relación antagónica entre empleados y empleadores que se establece dentro de los ámbitos y lugares de trabajo.

El agrupamiento según jurisdicción nos permitió considerar las particularidades de cada ámbito, donde no encontramos variaciones de alto impacto comparando las tres órbitas. Si leemos lo desarrollado en la búsqueda de elementos distintivos por las áreas de intervención, tampoco resultan características propias. En todos los testimonios presentados aparecen los acuerdos en clave personal e individualización de criterios, compromisos y convenios entre las partes. La repitencia en cuanto a la extensión de la jornada preestipulada y, la doble jornada -en el caso del traslado de tareas laborales al ámbito privado de los trabajadores-, se constituye en una constante, lo que nos habilita a afirmar que el tiempo de trabajo necesario para las tareas asignadas por el organismo empleador

dado el número de trabajadores miembros de los equipos, está determinada por el abaratamiento de los costos laborales. Las formas que mediatizan dicha determinación están dadas -en ocasiones concatenadamente- por: equipos de trabajo reducidos respecto de la cantidad de demanda atendida, sobrecarga de tareas a los trabajadores miembros de dichos equipos reducidos, prolongación de la jornada laboral, utilización de recursos propios de los trabajadores al prolongar la jornada al domicilio, acuerdos internos personalizados compensatorios por horas extras realizadas.

#### **4.5. La organización y el contenido de las tareas: los requerimientos por parte del Estado en función de la calificación y productividad de los trabajadores**

Luego del análisis referido a las modalidades de contratación, los niveles salariales, los instrumentos y recursos para la intervención, y la duración y características de la jornada laboral, ahondaremos en los aspectos relacionados a la organización y contenido del trabajo. Los ejes abordados previamente permitieron un cuadro de situación que da el marco para entender y explicar las razones por las cuales las tareas y actividades exhiben tal o cual forma. Para develar lo referido a la organización y el contenido del trabajo, este ítem contó con preguntas alusivas a: la descripción y objetivos de la práctica de intervención; la presencia o no de equipos de trabajo; los criterios de distribución de tareas; el tiempo de ejecución estipulado; los obstáculos y facilitadores; la existencia o no de conflictos, sus razones y, los mecanismos de resolución de los mismos.

Tal como planteáramos en el capítulo segundo de esta tesis, para que la potencia de trabajo se efectivice, sea cualesquiera la actividad que se desea desarrollar u objetivo que se desea alcanzar, se requiere del hombre su voluntad orientada a un fin, para lo cual, necesitará de medios de trabajo que hagan 'de puente' entre la voluntad de acción de transformación del objeto de trabajo (materia prima) y la transformación misma. En tanto no sólo se requiere de los medios de trabajo sino del uso de las capacidades físicas y mentales del trabajador para que este puente sea posible, iniciaremos el apartado considerando los aspectos referidos a la calificación de los trabajadores sociales. Esto nos permitirá observar qué atributos productivos<sup>92</sup> se requiere de los mismos por parte del organismo contratante, evaluando si las tareas que realizan tienden a una mayor o menor calificación del trabajador y, buscando la orientación de Estado en el contenido de las tareas realizadas por los profesionales.

---

92 Se entiende como atributos productivos necesarios en el trabajador, aquellos saberes, habilidades, valores o actitudes que requiere portar para la venta de su fuerza de trabajo, y que varían según la etapa histórica.

- **Sobre la calificación/descalificación de los trabajadores**

Este análisis contemplará primeramente aquellos trabajadores cuya trayectoria profesional varía entre los 20 y 10 años de graduación, ya que son éstos quienes mayor experiencia poseen en función de los años de ejercicio profesional y oficiarán como parámetro comparativo con los recientemente egresados. Pese a ello, ni una ni otra condición expresa lineal y directamente que se porte o exija mayor o menor cualificación. En este punto, estamos haciendo foco sobre la calificación que se requiere posea el trabajador, según la tarea a realizar que, establece y decide el organismo empleador.

Marcela, es egresada del año '90 y tiene poco más de veinte años de trayectoria profesional. Estuvo empleada en el ámbito educativo por dos años, lleva diez siendo Perito Judicial y veinte en el área de Acción Social de un municipio de provincia de Buenos Aires. En relación al tema y refiriéndose a su trabajo en el ámbito de atención directa la misma explica:

*“Yo creo que con 20 años ya estoy... ya las cosas las tengo claras. Eso sí, me parece que no están valoradas. No está valorada la profesión. Y a veces decís... 20 años acá ¿de qué me sirvieron? Traté de desprenderme mucho de la cuestión administrativa, antes estábamos mucho más atados, porque tenías que hacer el informe, la reseña del informe, ponerla en el expediente, tipearla vos, escribirlo vos, darte un número de historia social... y decías ¿estudié para hacer esto?”.*

Atraviesa el relato una fuerte distinción entre lo administrativo y lo profesional. Aún sin que esté explicitado qué sería lo particular del Trabajo Social, su cuestionamiento al aprovechamiento después de 20 años, nos lleva a pensar en una situación de estancamiento producto de lo solicitado en tanto profesional, de rechazo al mecanicismo o netamente ‘técnico’ que supone una tarea administrativa. Consideremos su testimonio respecto de lo que efectivamente se realiza en tanto práctica profesional:

*“Acá no hay un programa en particular. Acá lo que hacemos es atención al mostrador, demanda espontánea y atención directa [...]. Es una gama muy*

*amplia: todo tipo de problemáticas se atienden acá, la que se te pueda ocurrir. Y si hay que derivar, nosotros la derivamos. Pero la primera atención la hacemos acá, a veces hay que complementar con una acción directa: como apoyo complementario, búsqueda de algún medicamento, también se hace, se trabaja en conjunto con lo que es la Defensoría, o alguna otra área que corresponda a cada caso. Básicamente es eso, no es que tenemos un programa. Seguimiento no se hace desde acá. Sólo en casos muy puntuales, porque la demanda es muchísima. Lo que se hace es una entrevista, quizás se lo vuelve a convocar al concurrente, un llamado telefónico o se vuelve a ir a la casa, pero el seguimiento -ese que te enseñan en la universidad- no se puede dar acá [...]. Es muy concretito”.*

Se entiende que el servicio brindado por el área de Acción Social del municipio oficia de derivación hacia otras áreas, programas y dependencias. Más allá de manejar toda la información respecto de los cambios de programas, tanto del municipio como de provincia y nación, lo cual como se expresara en otros relatos<sup>93</sup>, implica un arduo trabajo de rastreo y actualización permanente, vemos que el profesional cuenta con poco margen para pensar otra intervención, a la que pronuncia como *seguimiento*. No siendo menor, en términos de acceso a los programas sociales, la posibilidad de contar con un área donde contenga, informe y derive a los usuarios según la problemática vivenciada, en este caso, la imbricación entre lo netamente ‘administrativo’ (técnico – operativo) y ‘profesional’ (escucha y derivación), tiene un techo muy próximo en términos de calificar al profesional a través de la tarea. La repetición y la mecanicidad que supone dicha acción, llevan a una progresiva paralización de habilidades y actitudes en el profesional. De allí que, ‘*eso que te enseñan en la universidad*’, aludiendo el proceso de formación que supone el ámbito académico, se expresa apartado y distante del requerimiento laboral.

---

<sup>93</sup> Antonia y Florencia señalan respectivamente: “En un principio, cuando todas las demandas llovían y yo no sabía más o menos para dónde... bueno, me armé un *recursero* y pude clarificar en mi cabeza hasta dónde podía y hasta donde no”; “Nosotros lo que hacemos es dar información, derivar y en última instancia contactar con algún referente que tengamos en ese organismo para garantizar que el recurso llegue. Salvo el certificado de discapacidad, pero sólo eso. Después, para conseguir el pase de colectivo es por derivación. No creo que estuviésemos calificadas. En parte, por desconocer los recursos con los que contás, que te facilitan el laburo”.

Por otro lado, destacamos el punto respecto del número de la demanda (atención al mostrador) y la solicitud de productividad. Marcela insiste en la diferenciación:

*“Ahora se nos está valorando un poco más y las tareas son más repartidas, lo administrativo lo hacen los administrativos: buscar la historia social, hacer llamadas para averiguar tal cosa, algo de ANSES, de la Asignación Universal. Es la nueva mirada del profesional a cargo de la dirección. Se están normatizando algunas tareas, pero fueron muchos años de cuestiones verbales e informales”.*

Es posible pensar que dada la cantidad de demanda y el poco personal con el que se cuenta, al punto de referirse a atención al mostrador de un número incalculable de usuarios con quienes no puede hacerse seguimiento, llevan a los trabajadores sociales a la atención indiferenciada y al ‘ofrecimiento’ de respuesta mínima ¿La atención del servicio social y su práctica tomaría otras características si se contase con equipos cuyos tiempos les permitan crear y recrear otras estrategias?

En esta línea expositiva, Daniela, trabajadora social de área de Justicia. Lleva seis años de egreso, cinco en el mismo puesto de trabajo y tiene dos empleos (el segundo en un Hospital):

*“Hace 4 años que venimos peleando por tener un máximo de treinta [casos asignados], que depende de la incorporación de profesionales, que sí se fue dando. Igual, antes teníamos como 200 casos cada una. Ni llegabas a conocer a la gente con la que laburabas [refiriéndose a los usuarios del programa]. Ahora, uno puede llegar a conocer a todos... igual, no a intervenir. Yo tengo asignado setenta y cinco, por ejemplo. Es una discusión gremial. Porque también dependen los casos, hay algunos que no te demandan mucho trabajo”.*

Daniela revela por un lado, la sobreexigencia a los trabajadores, que no llegaban si quiera a conocer a los usuarios con lo que potencialmente se iba a trabajar. Exigen tener un máximo de situaciones a abordar, que representan un

600 % menos que el nivel de rendimiento al que estaban instados. Con números, el relato resulta elocuente.

Realizaremos el ejercicio matemático para graficar la exigencia a la que se someten los trabajadores. Para abordar 200 casos en un mes (lo que implica como requerimiento mínimo una entrevista mensual), en una jornada que no debe superar las 40 hs semanales que normativiza la ley, Daniela debería tomar contacto con 50 usuarios por semana, lo que deriva a 10 usuarios por día, que, en 8 horas da como resultado entre 45 – 48 minutos que puede destinar a cada usuario. Quizás se piense, que comparándolo con los 20 minutos que atienden los médicos a cada paciente, este tiempo no es nada desestimable. Lo que no registra este tiempo es, el resto de las tareas que requieren realizarse para finalmente concretar la entrevista (que sería una y no más de una en el mes) y, otras que hacen al conjunto de tareas en los procesos de trabajo: llamadas telefónicas, visitas domiciliarias, confección de informes después de cada entrevista, actualización de expediente, reuniones de equipo, presentaciones al Juzgado, capacitaciones internas y externas, contacto con otras instituciones y organizaciones, entre otras; sin contar aquí, la hora de almuerzo y los descansos entre entrevista y entrevista. Tal como alude Daniela quien, al momento de la entrevista, tenía asignado setenta y cinco casos, los puede llegar a conocer a todos, pero no a ‘intervenir’ ¿Qué tiempo resta al trabajador para pensar, planificar y ejecutar una intervención que no sea sola la escucha, intercambio y dialogo de una entrevista? ¿Qué habilidades, saberes y actitudes están subyaciendo como pedido desde el área empleadora ante la situación descripta? Agreguemos además que, Daniela cuenta con dos empleos, y del total de entrevistas que realizamos, poco menos de la mitad, se encontraba pluriempleado.

Analicemos a continuación, lo formulado por Inés, trabajadora social egresada en el año 1999, cuyo primer empleo es donde todavía se encuentra con once años de antigüedad, experiencia y trayectoria en la temática de justicia penal. Actualmente, a partir del pedido de compañeros -quienes vía instancias gremiales solicitan el desarrollo del área de capacitación-, Inés es convocada a ocupar dicho lugar. Entre otras tareas, le competía la realización de una publicación, el armado de un programa de capacitación y el seguimiento de las prácticas de formación

profesional. Inés reflexiona largamente acerca de la calificación y formación de los trabajadores:

*“Una de las cuestiones que planteábamos siempre en las delegaciones [el organigrama de la institución comprende sede central y varias delegaciones distribuidas en toda la provincia] era la necesidad de capacitación, pero de una capacitación específica en el tema en que uno labura. Nosotros en la formación y creo que ninguna unidad académica del país de Trabajo Social forma para el ámbito de lo penal, hay una especie de subcalificación para la tarea concreta y una absoluta sobrecalificación para otras. Es un área de vacancia clarísima de las tantas que tenemos en las formaciones (...) Muchos compañeros se inscribían en la carrera de Derecho pensando que les daría las herramientas, en realidad no es problema del Derecho, es problema específico en formarse en cuestión penal desde el Trabajo Social”.*

Contando con más de una década de ejercicio, Inés sigue remarcando como fundamental para el ejercicio profesional la calificación específica en el área, no sólo considerando la formación académica sino a posterior en el desarrollo cotidiano de la profesión. Consideremos la forma en que la profesional salva la ausencia de capacitación, no sólo la propia sino la de trabajadores que ingresan masivamente hacia mediados de la década del 2000:

*“En mi caso, yo lo hice a partir de una maestría, empezando a escribir sobre la intervención y me fui formando pero en una soledad absoluta. Cuando entraron los compañeros masivamente, junto a otros tres compañeros, allá por 2004 – 2005, lo que hicimos aquellos que nos formamos en la práctica y, en algunos casos como en el mío, revisando la práctica y la formación, tomamos como responsabilidad cada uno de nosotros a un grupo de ingresantes y fuimos capacitándolos y acompañándolos y no tuvieron que salir a intervenir el primer día que ingresaron a trabajar”.*

Las tareas asumidas por quienes tenían trayectoria y experiencia en el ámbito laboral nos conduce a pensar en la responsabilidad respecto de la formación específica en la temática: ¿tendría la institución empleadora que

solicitar sólo personal calificado para la tarea y por tanto pagar dicha fuerza de trabajo de calificación diferenciada respecto de la calificación media? O, ¿tendría la institución empleadora que emplear a trabajadores cuya fuerza de trabajo está calificada con una carrera universitaria de cinco años, a la que le paga por dichos conocimientos, y luego capacitar y formar al personal en las tareas propias de la institución y sus programas?, ¿A quién le corresponde la responsabilidad de la capacitación en la tarea?, ¿Qué salario correspondería a una trabajadora social que, además de 20 años de antigüedad, es engranaje vital para la formación y capacitación del resto de los integrantes de los equipos de trabajo?

En sintonía con lo que venimos desarrollando, observemos la orientación de la institución en relación a la calificación de los equipos de trabajo:

*“Imaginate que, en la mayoría de las delegaciones, no había trabajadores sociales, entonces entraban [los trabajadores sociales] y había un administrativo, capaz un abogado o una psicóloga o alguien que se autoproclamaba como asistente social criminológico, por un curso de tres meses que habían dado para personas que no habían terminado el secundario”, y, los requerimientos de los trabajadores: “además de pedir capacitación en la temática, pedíamos espacios de reflexión. Este año logramos institucionalmente el ateneo como espacio garantizado desde la institución. Armamos un programita donde se toman las horas, un día al mes parás el laburo y lo destinás a la revisión de la práctica, en la forma que lo quieras hacer: cine debate, un caso particular en el ateneo, un texto, supervisión, reflexión sobre la práctica [...]”.*

Resulta significativo que la misma refiera:

*“lo cierto es que pasando el tiempo ninguno de esos proyectos [por los cuales fue convocada al área de investigación] se concretó, y los que se concretaron yo no tuve participación por cuestiones políticas. Hoy por hoy, lo que hago es trabajo administrativo, convocatoria para jornadas, etc. con un equipo de trabajo. [...] Estamos en tiempos políticos y hay cosas que hay que mostrar”.*

Retomemos nuevamente a Daniela, quien es empleada en la misma institución que Inés, pero en una de las delegaciones de zona oeste. Relacionado a la preparación y calificación de los profesionales, observemos lo percibido y argumentado por la misma, quien posee temporalmente menos permanencia que la profesional anteriormente nombrada:

*“Para los requerimientos institucionales, sobrecalificada. Digamos en la entrevista mensual, con que le tomés los datos, dos o tres preguntas, más todo lo informatizado, apretás enter en la computadora y el informe te aparece prehecho. Porque es muy administrativo el requerimiento institucional, entonces ahí te digo que sí, sobrecalificada. Ahora, si vos quisieras hacer una intervención profesional desde el Trabajo Social, con las problemáticas que vemos: violencia, adicciones, precarización laboral, la cuestión penal, conocer la normativa, etc. y ahí no sé”.*

Tal como refieren Inés y Daniela, se presenta una sobrecalificación (al punto de definirla como absoluta en el primer relato) en tareas categorizadas como administrativas o técnicas. Luego, también una y otra evalúan que las problemáticas que presentan los usuarios requieren de los profesionales mayor preparación y ahí nos detenemos para ahondar sobre la responsabilidad en la garantía de formación. ¿Quién(es) establece(n) la orientación general del programa o política social a implementar? ¿Quién(es) garantiza(n) recursos para que dicha orientación sea efectivamente esa y no otra? ¿Cuánta participación tiene el profesional en dicha garantía? ¿Qué grado de incidencia puede atribuirse a los profesionales en función de la autonomía relativa en el ejercicio profesional?

Por último en relación a este apartado, mostraremos aspectos resaltados por Liliana sobre las formas de interacción en la dinámica de la institución, considerada por la misma como parte de la calificación que se requiere para el desempeño. Liliana es egresada en el año 2004 con poco más de 6 años de ejercicio profesional en el área de vivienda, transitó del ámbito municipal de CABA al de Avellaneda. Expresó durante la entrevista:

*“Yo creo que al momento de entrar a Avellaneda, no sé si estaba calificada, pero ya tenía un par de golpes... Yo había estado en el Instituto de la*

*Vivienda de la Ciudad (IVC), no me había recibido todavía y ahí fue el quiebre: con la formación que sacás de la facultad y con el choque de lo concreto y de un montón de cuestiones que uno ve medio por arriba... ‘Ah, sí, sí, las políticas públicas fragmentadas, la burocracia del estado, sí, sí’. Es chocante, lo padecía. [...] Ya tenía incorporado cómo salir a pedir recursos, cómo poner límites, decir que no porque te están extendiendo la jornada y no te la pagan. Había cosas que yo siento que ya estaba calificada para estar en ese lugar. Y dividiría la calificación en: preparado para hacer una entrevista, sí; preparado para coordinar un taller, sí; para hacer un censo, sí; para procesar datos, bastante. Ahora, todo el combo de manejarte en una institución estatal (...) los golpes al momento de ir a pedir algo y que no te lo den, que no haya contactos entre las áreas, y sentir que no les interesa lo que hacemos ¿Cómo un área puede subsistir sin que se sepa qué hacemos? Después de un tiempo, sabía moverme en ese espacio, tenía el habitus<sup>94</sup>’.*

Producto de lo expresado cabría agregar que, no siendo un expreso requerimiento estatal, resulta parte de las competencias y habilidades que posibilitan a los trabajadores mayor o menor acercamiento a los objetivos planteados en sus tareas, el propio manejo dentro de las instituciones. Tal es así, que Liliana se remite a esto comparándolo con ‘tener algunos golpes’, o Marcela, ‘yo después de 20 años ya estoy’. Otros testimonios y relatos señalaron esta arista con ejemplos referidos a: dilucidar los tiempos políticos para realizar planteos específicos; interpretar cómo relacionarse con otros ministerios, secretarías y áreas del propio y/u otros ámbitos; reconocer los movimientos interinstitucionales; saber a qué profesional consultar; detectar dónde y cuándo enviar informes para agilizar su recorrido -en situaciones es preferible mesa de entradas, en otras ocasiones directamente a otros trabajadores-; contar con una red de contactos de profesionales de otras organizaciones, instituciones y organismos que facilitan información, recursos, tareas, otros contactos, etc.

---

94 La entrevistada remite a una conceptualización del sociólogo francés Pierre Bourdieu. Al respecto remitirse a su obra *Razones prácticas. Sobre la teoría de la acción* (1997), Editorial Anagrama, Barcelona.

- **Sobre el aumento de la productividad individual y colectiva**

Un relato significativo en relación a los requerimientos de la institución y la orientación pretendida, resulta lo enunciado por Celina, trabajadora social con diez años de ejercicio profesional y tres en el puesto de trabajo, siendo éste el cuarto empleo en su trayectoria:

*“Ya ni siquiera el cara a cara con la familia ¡Por teléfono! Lo que se convierte en una especie de Call Center [centro de atención telefónica]. Muy difícil laburar un hecho delictual desde un teléfono. No se puede... no se puede, es horrible. Uno no está de acuerdo con esa forma de trabajo ¿Cómo hacés para trabajar ponderando al otro? Para mi es denigrante para la profesión, para el profesional, porque te quedás pensando ¿Yo estudié tantos años para qué? Para que me digan ‘No, hazelo por teléfono’. Así nada más... no, no”.*

Celina cuestiona, no sólo su formación y la contrastación con una solicitud que *denigra* las funciones en tanto profesionales, sino que pone en escena a los usuarios del programa y a la posibilidad de negarse a reproducir una forma de acción que rechaza por contraponerse éticamente: *“Yo así a la gente no la trato, generás unas expectativas que es poco ético. Yo no soy cómplice de esto. Para eso no lo hago”* ¿Hasta qué punto puede tensarse la relación empleado – empleador? ¿Cuánto incide la modalidad de contratación en la posible tensión? ¿Hasta qué punto puede negarse un profesional a la realización de las tareas que el organismo empleador establece como solicitud? ¿Cuáles son las razones para la existencia de una solicitud de atención de una problemática -que, a la luz de la especificidad del programa, implica la muerte de un familiar cercano- sea vía telefónica? ¿Qué lugar se intenta construir y legitimar para el Trabajo Social desde el Estado?

Celina se desempeña en el ámbito de Justicia en un Centro de Protección de Derechos de la Víctima. Los presupuestos respecto de las tareas a ser realizadas resultan diversas entre empleado – empleador, tal como indica la entrevistada:

*“La visión que se tenía o que se tiene todavía del profesional es el trabajador social como un mero ejecutor de recursos o de beneficios. [...] Se logró construir un lugar diferenciado. Un lugar donde el trabajador social*

*aportaba, en la vida cotidiana, donde se puede pensar en la reorganización de la vida familiar luego de ser víctima de un delito penal, de un hecho delictual”.*

La propuesta inicial del programa cambia de rumbo según argumenta Celina, al momento en que se decide aumentar la atención de la demanda sin aumentar el número de profesionales integrantes de los equipos de trabajo:

*“Se empiezan a tomar muchísimos más casos, donde lo metodológico empieza a quedar por fuera. Se nos empieza a pedir una asistencia más mecánica, donde ya las condiciones del trabajador social empiezan a cambiar de raíz. Porque ese lugar que se había podido construir, se corre. Hay una bajada de línea política, donde este Centro... ‘No, este Centro que haga la visita, se vea a la familia, se le pregunte cómo anda, qué necesita y nada más’. De ahí, a hacer un trabajo metodológico, con la familia, con objetivos claros, un acompañamiento, eso ya empieza a ser dejado de lado, con mucha resistencia por el equipo interdisciplinario y los trabajadores sociales”.*

En el marco de los reclamos sesgados y simplistas que solicitan ‘más seguridad’ para la solución de problemáticas de corte estructural, sintomáticas de las vaivenes en relación a la mayor o menor garantía de la reproducción de las condiciones de vida dignas para el conjunto de la sociedad, la entrevistada sintetiza la intencionalidad política y bajada de línea del programa: *“más cárcel, más policía, en el medio aparecemos en la televisión y decimos que asistimos a las víctimas”.* Cuanto mayor contacto, sin importar la calidad del mismo, con familias y grupos afectados por un hecho delictual, mayor pareciera ser el alcance del Centro de Atención ¿Es sólo el número cuantificable de familias y personas asistidas lo que interesa a las gestiones? ¿Es sólo una llamada para saber qué necesitan lo que se pretende desde la institución empleadora? El aumento de la productividad en las tareas ¿Implica cercenar una orientación problematizadora de la intervención profesional? ¿Implicará la erosión de una intervención opuesta al mero control y asignación de recursos? ¿Es posible pensar la sobreexigencia de la fuerza de trabajo

contratada como el intento de dispersión de los trabajadores y precarización de sus condiciones laborales?

Sumamos lo expresado por Josefina, trabajadora social con diez años de ejercicio y cuatro en el mismo puesto laboral en el ámbito de educación, en relación a las instancias de capacitación y formación que promueven las distintas gestiones, particularmente en el área escolar:

*“La plenaria que, de hecho, es un espacio de capacitación para todos, este año en nuestro distrito no hubo, en varios no hubo. Logramos que se haga una a principio de año. Apuntamos a poder hacer alguna a fin de año y evaluar cuestiones para el año que viene. No depende de una decisión técnica, sino hoy por hoy de una decisión política”.*

Josefina incorpora y resalta la posibilidad de una dinámica regular de capacitación a una decisión política de quienes se encuentran en cargos de mayor jerarquía ¿Es sólo una decisión política o parte de una tendencia generalizada en el abordaje de la cuestión social? ¿Qué implica una instancia plenaria de capacitación? La reunión de muchos trabajadores, la posibilidad de puesta en común de avances, pero también de retrocesos, de presencias y de ausencias, el terreno propicio para acciones mayormente colectivas. Reconocemos que, en ocasiones, las capacitaciones y formaciones surgen como iniciativa del empleador, lo cual también nos indica la necesidad de éste de optimizar la productividad de los trabajadores, vía acrecentamiento de habilidades, saberes y actitudes específicos.

Un dato hondamente llamativo fue lo denunciado por Beatriz, trabajadora social en un Centro de Salud municipal, con más de diez años de ejercicio profesional, seis en el puesto de trabajo cuya modalidad de contratación es planta permanente:

*“Derechos laborales si tenemos todos los beneficios y aportes, pero quienes somos planta permanente. No pasa con todas las compañeras. Compañeras que son destajistas o monotributistas. El destajo donde uno trabaja por día. Se piensa que desapareció, y sigue existiendo en varios municipios. Son habitualmente, si no me equivoco, por días trabajado. Si*

*bien son pocos, existen y uno no tiene que dejar de mirar a los compañeros”.*

Ejemplo más acabado de exigencia en la productividad es el trabajo a destajo, aquella modalidad de contrato donde la retribución salarial es producto de la unidad, obra o tarea realizada. En este tipo de contrato -cuando el mismo existe-, la relación entre salario y producción realizada es directamente proporcional, sin importar el tiempo invertido en su realización.

El registro de la contratación a destajo que, si bien no fue referido en otros testimonios salvo en el relato de Beatriz, nos brinda elementos para repensar la organización de la tarea en otros sectores. Recordemos los datos presentados previamente respecto de la situación laboral de Daniela, donde el número de ‘casos’ estaba preestipulado y, en tanto evaluaban los trabajadores un sobredimensionamiento, se venía disputando la disminución de los mismos. En similares circunstancias, alegamos lo señalado por Analía, respecto de la cantidad de demanda y la asignación numérica de expedientes estipulado según su jornada laboral.

*“Cuando nos lo ofrecieron al laburo, era para hacer entrevistas en domicilio. Tampoco se dijo, en ese momento, cuántas. Después cuando empezamos a armar otras cosas, además de esperar el contrato que tardó 4 meses, leyendo, sin hacer nada, hasta que salga nuestro contrato y poder empezar... Ahí se fue modificando”.*

Recuperando lo que Analía expresa, al momento de realizada la convocatoria a trabajadores sociales, la tarea estaba clarificada -entrevistas en domicilio- no así, la cantidad que serían solicitadas (¿desconocimiento u omisión?). Una vez en funcionamiento el programa y los equipos, se impone la reglamentación interna, ciertos criterios de trabajo y sobretodo, lo esperado en términos de resultados.

*“Llega el expediente. Te asignan cierta cantidad. Nosotras lo que hacemos es empezar a citar por policía. Son 35 expedientes en simultáneo cada dupla por mes. Hay algunas veces que vos citás y directamente no viene la persona que denuncia. Y hay mucho retraso, vos sabés que hay un montón*

*de expedientes ahí. Muchos no vienen, pero el Juzgado te lo vuelve a derivar. Y se van juntando un montón, porque tenés las entrevistas que haces todo el tiempo, y después el informe. Y a la vez, después sentarte a hacer las conclusiones. Es una locura...”*

La particularidad de la temática donde Analía se desarrolla laboralmente, aunque equiparable a otras áreas dentro de los ámbitos de intervención del Trabajo Social, resulta compleja y requiere del profesional mucha exigencia física y mental durante el desarrollo de las tareas. Así lo expresa:

*“trabajar sobre violencia, 8 horas todos los días, es complicado. Te afecta. A veces en realidad es por la complejidad del caso. Ahora lo que nos dijeron es que nos van a bajar la cantidad de expedientes, porque nos empezamos a enfermar”*.

La situación es gráfica de lo que representa para el trabajador social, la atención de las manifestaciones de la cuestión social, sea cualesquiera la situación que se expresa entre el profesional y el usuario. Aspectos como los mencionados en este relato, no suelen ser parámetro para el establecimiento de umbrales mínimos y máximos para en la intensidad de la tarea profesional<sup>95</sup>.

*“El ritmo y división de tareas por día nos lo ponemos nosotras. Pero hay un ritmo también por la presión de las situaciones con las cuales trabajas, que son situaciones súper graves en general. Entonces tenés una presión personal, tampoco te súper presionan, pero cada mes te entregan 35 más. No es que devuelvo algunas y me das otras”*.

La sobresaturación de la demanda, y la decisión de atención de la misma, ubica al Estado sea cual fuere su órbita jurisdiccional en el campo de mediaciones - determinada por el abaratamiento de los *falsos costos* o gastos sociales- bajo la disyuntiva de: presionar a los trabajadores ya contratados al aumento en la atención con la probable disminución en la calidad, lo que a su vez, abre la

---

95 Existen numerosos estudios sobre el stress y los casos de *burn out* en profesionales que trabajan cotidianamente con problemáticas sociales tanto en el ámbito de la atención directa, como en el de violencia de géneros, el educativo, de salud, judicial, etc. De la mano de la presencia del tema de las Condiciones de Trabajo en Jornadas y Congresos de Trabajo Social, se observa la aparición de escritos sobre la incidencia de las prácticas profesionales en la salud de los trabajadores sociales.

posibilidad de rechazo por parte de éstos y de conflicto respecto del cambio de acuerdos o pautas laborales; y/o, incorporar más personal que responda a dicha decisión de atención, elevando el gasto destinado a los costos laborales.

La singularidad rastreada en trabajadores sociales cuya trayectoria profesional nos permitiera develar características en la organización y contenido de la tarea, donde presumimos variaciones dada por la experiencia y antigüedad, nos ubica nuevamente en el campo de las tendencias homogeneizantes en la atención de la cuestión social.

En razón del año de egreso y trayectoria del profesional, se buscaba evidenciar rupturas y/o continuidades en los procesos de trabajo según coyunturas y momento histórico, posibilidad que se expresaría contando con profesionales cuyos primeros empleos se efectivizaron entre 2009 - 2010, como de aquellos cuya inserción laboral se diera en los primeros años de los años '90. Respecto de esto, podemos afirmar que todos los trabajadores sociales que participaron de la entrevista y que tienen modalidad de contratación temporaria, son egresados de la década del 2000 e ingresaron al mercado de trabajo post 2001.

En relación a la forma de utilización del tiempo de los trabajadores, lo que consignó esta categoría fue, que, para los trabajadores sociales bajo contratos por tiempo prefijado, la posibilidad de que el empleador aumente su productividad (vía reducción de personal, aumento de demanda, ausencia de recursos) opera de la mano disciplinar de no renovación de contrato. Para el caso de los trabajadores efectivos, si bien no opera la posibilidad de pérdida de empleo, vivencian con similar magnitud las mediaciones que hacen a la reducción de costos por parte del Estado, en tanto despliegan sus procesos de trabajo bajo influencia de la rotación sistemática de personal, aumentando así la productividad de su propia jornada laboral, ya que se reducen la cantidad de trabajadores, no así la demanda a los profesionales.

A modo de síntesis general de este capítulo, recuperando las transformaciones en el mundo del trabajo, acontecidas a nivel mundial y, por tanto, nacional, que mediatizadas por el Estado en el caso de los trabajadores estatales,

han incluido en su impacto a los trabajadores sociales. Como refiriéramos en el capítulo segundo, las exigencias del capital, la necesidad de reestructuración, el retorno a los niveles de ganancia de los sectores hegemónicos, y las pretensiones de acabar con las “rigideces” del mercado laboral manifestadas en las reformas de las leyes laborales, no fueron sólo un requerimiento del sector privado. Lo que el Estado consiguió a posterior de la dictadura cívico militar de 1976 -hasta la actualidad- y, anticipándose a lo realizado por el sector privado, fue la legitimación y homogeneización de formas precarias de contratación: el fin de la estabilidad en el empleo y la garantía respecto de los derechos laborales. Muestro de esto, en este estudio, son los egresados a partir del año 2000 quienes se encuentran en su totalidad empleados bajo la contratación no permanente o temporaria.

La correlación de fuerzas sigue siendo enteramente favorable al Estado, quien en tanto principal organismo empleador de los trabajadores sociales, marca los límites y posibilidades de los procesos de trabajo de éstos.

A continuación, y a modo de cierre en el apartado siguiente, incluiremos las principales mediaciones que observamos respecto de los procesos de trabajo de los trabajadores sociales que participaron en tanto casos testigo de nuestra investigación. Reiteramos que dado el número de entrevistas realizadas, la extrapolación de lo aquí referido al conjunto de los trabajadores sociales, resultaría equivocado. Sin embargo, afirmamos haber alcanzado el nivel de saturación (Bertaux, Op.cit) que se contempla en los abordajes cualitativos.

## **PALABRAS FINALES (siempre provisorias)**

---

“Marchas y contramarchas servirán para tomar nuevas fuerzas y recapacitar sobre lo actuado, intentar nuevas búsquedas y avanzar hacia mejores horizontes. De esa manera esperamos ir acercándonos a consolidar una conciencia de clase permanente. Desde esa conciencia encontraremos la confianza necesaria para retomar el camino hacia un verdadero cambio social sin explotadores ni explotados”

Roberto Pianelli - Dirigente Sindical en  
*Un fantasma recorre el Subte* (2008: 123)

“Ningún ‘orden’ opresor soportaría el que los oprimidos empezasen a decir ¿‘Por qué?’ ”

Paulo Freire (2002: 95)

Seguramente mucho de lo aquí planteado sea novedoso para quien lea estas páginas y no tenga aún experiencia en el conocimiento de las instituciones de Servicio Social. Quizás sea para quienes tienen varios años de ejercicio profesional, nada más que la sistematización de una forma de trabajar, de la forma en la cual el Estado compra su fuerza de trabajo y que ellos venden, y que conocen en su inmediatez y factualidad.

La determinación de venta de su fuerza de trabajo al Estado para la ejecución de políticas sociales, presenta a nuestro modo de ver un doble condicionamiento en los trabajadores sociales, no sólo porque requerirán de dicha compraventa para la producción y reproducción de sus condiciones de vida como trabajadores, sino porque a partir de esa compraventa, encuentran la potencialidad de incidir en la calidad de las políticas sociales, a partir de la disputa por la máxima garantía de las condiciones de trabajo, en tanto parte de los medios de trabajo brindados por el Estado.

El objetivo de profundizar en el conocimiento de los procesos de trabajo de los trabajadores sociales recuperando las principales mediaciones que operan en la práctica profesional, buscó como aporte explicar y entender el qué, cómo y porqué de ciertas manifestaciones, para a partir de allí buscar elementos, políticas y acciones que permiten subvertir aquello que se conoce y se rechaza en su forma y contenido.

Como refiriéramos en el capítulo segundo, intentaríamos reconociendo la inmediatez y factualidad de los procesos de trabajo, abordar la esfera de la universalidad, donde se encuentran las grandes determinaciones y leyes de las tendencias de un complejo social dado. Leyes y determinaciones que, en la esfera de la singularidad, quedan ocultas por la dinámica de dichos hechos inmediatos. En la dialéctica entre lo universal y lo singular, encontraríamos la llave para desvendar el conocimiento del modo de ser del ser social: el campo de las mediaciones.

Este ha sido nuestro desafío y, tras un largo recorrido que contó con la elección de la temática; la construcción de la herramienta de recolección de información; el trabajo de campo y realización de entrevistas; la desgravación, lectura y análisis de las mismas; y la exposición del proceso de (re) conocimiento, enumeraremos los elementos que consideramos condicionan los procesos de trabajo de los trabajadores sociales de quienes han participado como casos testigo.

Encontramos entonces para la singularidad del trabajador social, elementos determinantes: su condición asalariada, por tanto, vendedor de su fuerza de trabajo; al Estado como comprador de la misma; y, el abaratamiento de los *falsos costos* en tanto trabajador improductivo. Las determinaciones, en tanto, resultado de elementos ontológicos que hacen que tal objeto sea esa cosa y no otra, inherente a los mismos, aunque también históricos. Es decir, son determinaciones en el marco de este sistema de relación social.

En adelante, reproducimos la síntesis de lo observado como mediaciones que operan en la práctica profesional de los trabajadores sociales:

- *Procesos de fragmentación homogeneizadora en las formas de contratación* de los trabajadores sociales. Lo que caracteriza como tendencia a las situaciones laborales que hemos analizado, comparándolas entre sí, es la multiplicidad y variación en su relación contractual, sin rasgos distintivos según ámbito jurisdiccional,
- *Formas de contratación que velan la relación de dependencia laboral que tienen los trabajadores sociales con el Estado*, en tanto ejecutan, por tiempos prolongados -que demuestran empíricamente dicha dependencia-, políticas y programas proyectados desde esta esfera. Se busca impedir a los

trabajadores el reconocimiento de las condiciones que estructuran su proceso de trabajo,

- *Subordinación de los procesos de trabajo a pautas altamente personalizadas e individualizantes* observadas tanto en las modalidades de contratación, jornada laboral como organización y contenido de las tareas requeridas por el organismo empleador,
- *Ausencia y escasez de medios de trabajo:* recursos e instrumentos, siendo en ocasiones, limitación y, en otras, expresamente imposibilidad, para que la acción de trabajo se lleve a su fin,
- *Aumento de la capacidad creativa de los trabajadores y la tolerancia en su condición de asalariado* constatadas en el despliegue de un sinnúmero de estrategias para responder a las demandas del organismo empleador,
- *Múltiples falencias de los lugares de trabajo* como una característica de orden estructural que, impregna las singularidades de los procesos de trabajo de forma indiferenciada, dado su cariz fundante. La presunción de incidencia del ámbito jurisdiccional de contratación, el área de intervención y la trayectoria profesional, no se expresan como variables de gran significancia respecto de la existencia del lugar de trabajo y/o la mayor o menor accesibilidad al mismo,
- *Peso e incidencia de criterios políticos* en las posibilidades de acondicionamiento y conservación óptimas para el medio ambiente laboral de los trabajadores,
- *Sobreexplotación de la fuerza de trabajo:* organización de tareas fuera del esquema preautado; realización de tareas en el hogar o fuera del marco institucional, no disponiendo de los recursos e instrumentos que la institución le tendería a proveer; equipos de trabajo reducidos respecto de la cantidad de demanda atendida; prolongación de la jornada laboral; utilización de recursos propios de los trabajadores al prolongar la jornada al domicilio,
- *Acuerdos en clave personal e individualización de criterios, compromisos y convenios entre las partes,*

- *Extensión de la jornada preestipulada y, la doble jornada* -en el caso del traslado de tareas laborales al ámbito privado de los trabajadores-, se constituye en una constante, lo que nos habilita a afirmar que el tiempo de trabajo necesario para las tareas asignadas por el organismo empleador supera ampliamente el número de trabajadores miembros de los equipos,
- *Tendencias homogeneizantes en la atención de la cuestión social, vía intervenciones en serie* sin variaciones en cuanto al área de intervención. No se contempla en este punto, diferencias dada por la experiencia y antigüedad de los trabajadores en el puesto de trabajo,
- *Tendencia a la descalificación de los atributos productivos de los trabajadores sociales* en tanto homogeneización y serialización de procesos de trabajo,
- *Aumento de la productividad* de los trabajadores sociales bajo contratos por tiempo prefijado opera de la mano disciplinar de no renovación de contrato,
- *Aumento de la productividad* de los trabajadores sociales efectivos bajo influencia de la rotación sistemática de personal. Se reduce la cantidad de trabajadores, no así la demanda a los profesionales.

Las transformaciones en el mundo del trabajo, lejos de la sentencia del fin de la clase trabajadora y de la negación de incidencia de estos cambios en la órbita estatal, han sido descriptas y desarrolladas a lo largo de esta tesis. Queda demostrado, a nuestro entender, la intervención del Estado, en tanto actor clave en la relación capital – trabajo, siendo caso testigo y legitimador de las “nuevas” condiciones en las relaciones laborales, luego expandiéndose al sector privado. Tal como sostienen Thwaites Rey M. y López, A. citadas por Diana Menéndez y Míguez (2009: 108)... “la permanente lucha entre capital y trabajo -a escala global- es consustancial a la existencia misma de Estado-Nación, acotado territorialmente, en cuyo cuerpo se dibujan las tensiones de esa conflictiva y antagónica relación. Por eso es que la materialidad del Estado, es decir su morfología concreta (cuántas oficinas tiene, cuánto personal contrata, de qué recursos dispone) y sus acciones (las políticas que define, las tareas que ejecuta, las funciones que cumple y las que

ignora) dependen de tales (y variables) relaciones de fuerza entre capital y trabajo, de la manera en que se expresa en el ámbito definido por su territorio”.

Tema que fuera parte de los ejes de las entrevistas y que resultó fuera de este material, es lo referido a la organización de los trabajadores, elemento integrante del movimiento contradictorio de los procesos de trabajo y que será retomado en los estudios de doctorado. Si el Estado regula las determinaciones de los trabajadores sociales en tanto trabajadores bajo su órbita ¿qué posibilidad de incidencia en el sistema de mediaciones podría competirle a los mismos? ¿Qué elementos deberían contemplarse?

Una vez más recurrimos a lo expresado por Marilda Yamamoto, cuando expresa que el Trabajo Social en la contemporaneidad “sintetiza el desafío de descifrar los nuevos tiempos para poder ser contemporáneos. Eso requiere un profesional calificado que refuerce y amplíe su competencia crítica, no solamente a nivel de la ejecución, sino que piense, analice, investigue y descifre la realidad” (Yamamoto, 2003: 66).

Frente a un panorama de continua renovación de las condiciones de explotación de los trabajadores en general y, de fuerte impacto en la particularidad de quienes intervenimos en los procesos de redistribución de la plusvalía a través del fondo público, en nuestro cierre hacemos propias las palabras de quien fuera una de las dieciocho protagonistas de esta tesis con sus relatos, para afirmar que “*desde la brecha, el intersticio*” es posible la disputa por garantizar condiciones de trabajo que permitan la reproducción de las condiciones de vida en tanto trabajadores, y todos y cada uno de los medios de trabajo necesarios para un Trabajo Social crítico.

San Telmo, Buenos Aires, Junio de 2011

## ANEXO

---

### **Ámbito, dependencia, organismo y/o secretaría contratante de los trabajadores sociales que participaron de las encuestas y entrevistas**

- *Del ámbito de Educación*

Equipo Distrital de Infancia y Adolescencia, Dirección General de Cultura y Educación de la PBA.

- *Del ámbito de Justicia*

Patronato de Liberados (La Plata) de la PBA

Programa Nacional de Búsqueda de Personas, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de Nación.

Cuerpo Interdisciplinario de Protección contra la Violencia Familiar, Ministerio de Justicia, Seguridad y Derechos Humanos de Nación.

Centro de Protección de Derechos de la Víctima, Ministerio de Justicia de la PBA.

Centro de Atención de Adicciones, PBA.

Patronato de Liberados (Lomas de Zamora) de la PBA.

- *Del ámbito de Salud*

Centro de Salud N. 14, Municipalidad de La Plata, PBA.

Servicio Social, Hospital Tornú, GCBA.

Residente Región Sanitaria VI (Lomas de Zamora), Ministerio de Salud de la PBA.

Residente en Centro de Salud, Ministerio de Salud de la PBA.

Centro de Salud, Municipalidad de Tigre, PBA.

Residente Servicio Social en Salud, Hospital Alvear, GCBA.

- *Del área Niñez*

Hogar Terapéutico Convivencial dependiente de la Dirección General de Niñez y Adolescencia del GCBA.

- *Del área de Vivienda*

Dirección de Hábitat Social, Municipalidad de Avellaneda, PBA.

- *Del ámbito de Desarrollo Social/Acción Social*

Servicio de Acción Social, Municipalidad de San Martín, PBA.

Subsecretaría de Abordaje Territorial, Ministerio de Desarrollo de la Nación.

Programa Fortalecimiento de Vínculos, Dirección General de Niñez y Adolescencia del GCBA.

Comisión para la Plena Participación e Inclusión de las Personas con Discapacidad (COPIDIS), Secretaría de Inclusión y Derechos Humanos, GCBA.

## **Instrumento de recolección de información: Encuesta**

---

### *1. Datos personales*

- 1.1. Nombre
- 1.2. Edad
- 1.3. Sexo
- 1.4. Correo Electrónico
- 1.5. Lugar de residencia
- 1.6. Lugar y año de graduación
- 1.7. Años de ejercicio profesional
- 1.8. Trayectoria profesional (especificar área, organismo, tiempo)

### *2. Datos Laborales*

- 2.1. Lugar de trabajo
- 2.2. Tipo de organismo
- 2.3. Cargo, puesto o función (antigüedad en el mismo)
- 2.4. Tipo de contratación
- 2.5. Jornada de trabajo estipulada
- 2.6. Salario (neto y bruto)
- 2.7. Derechos laborales con los que cuenta:
  - 2.7.1. Vacaciones
  - 2.7.2. Aguinaldo
  - 2.7.3. Antigüedad
  - 2.7.4. Licencias (enfermedad – maternidad – paternidad)
  - 2.7.5. Asignación Familiar
  - 2.7.6. Días de estudio
  - 2.7.7. ART
  - 2.7.8. Aportes Jubilatorios
  - 2.7.9. Obra Social

## **Instrumento de recolección de información: Entrevista**

---

### *Eje: Organización del trabajo*

- Breve descripción de la práctica de intervención/dispositivo/programa/política implementada
- ¿Cuáles son los objetivos de la tarea?
- ¿Trabaja solo o en equipo? ¿Qué tareas realiza solo? ¿Qué tareas realiza en equipo?
- ¿Quién y cómo se distribuyen las tareas? ¿Están previamente estipuladas/reglamentadas?
- ¿Existe tiempo de ejecución estipulado para cada tarea? ¿Qué sucede si no se realizan en tiempo y forma?
- Principales obstáculos y fortalezas para la realización de las tareas

### *Eje: Medios de trabajo/ Recursos*

- ¿Con qué prestaciones trabaja?
- ¿Con qué recursos cuentan? ¿De cuáles carecen?
- ¿Cómo se accede a ellos? ¿Se cuenta siempre con ellos?
- ¿Qué aportes hacen los trabajadores/equipo que no es brindado por el empleador?
- De no contar con los recursos ¿qué acción realiza? ¿A quién recurre y cómo?

### *Eje: Jornada de trabajo*

- Hora de ingreso – Hora de salida
- Pausas/descansos ¿existen? ¿son prefijadas? ¿son suficientes?
- ¿Realiza horas extras? ¿En qué actividades/tareas? ¿Existe retribución por horas extras?
- ¿Lleva trabajo al hogar?

### *Eje: Lugar de trabajo*

- ¿Cuáles son las características del medio ambiente de trabajo? Descripción del ámbito donde desarrolla las tareas (seguridad, higiene, ruidos, temperatura, iluminación, ventilación, contaminación)

## **Siglas**

---

APN: Administración Pública Nacional

APN: Administración Pública Nacional

ATE: Asociación de Trabajadores del Estado

BA: Buenos Aires

CCT: Convenio Colectivo de Trabajo

CELATS. Centro de Estudios Latinoamericano de Trabajo Social

GCBA: Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

CyMAT: Condiciones y medio ambiente de trabajo

FAAPS: Federación de Asociaciones de Profesionales de Servicio Social

FITS: Federación Internacional de Trabajo Social

FSOC: Facultad de Ciencias Sociales

FTS: Facultad de Trabajo Social

INDEC: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

LCT: Ley de Contrato de Trabajo

PBA: Provincia de Buenos Aires

PBI: Producto Bruto Interno

UBA: Universidad de Buenos Aires

UNC: Universidad Nacional de Córdoba

UNCo: Universidad Nacional de Comahue

UNICEN: Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires

UNLa: Universidad Nacional de Lanús

UNLM: Universidad Nacional de La Matanza

UNLP: Universidad Nacional de La Plata

UNLu: Universidad Nacional de Luján

UTN: Universidad Tecnológica Nacional

## BIBLIOGRAFÍA y FUENTES

---

### Libros

- AA.VV (2008): *Nuevas y viejas prácticas organizativas de l@s trabajador@s frente a la precarización*, Editorial El Colectivo, La Plata.
- ABAL MEDIDA, P. (et. al) (2009): *Senderos bifurcados: Prácticas sindicales en tiempos de precarización laboral*, Prometeo libros, Buenos Aires.
- ALAYÓN, N. (1980): *Hacia la historia del trabajo social en la Argentina*, CELATS, Lima.
- ANTUNES, R. (2005): *Los Sentidos del Trabajo: ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo*, Ediciones Herramienta y Taller de Estudios Laborales, Buenos Aires.
- ARCEO, N.; MONSALVO, A. P.; SCHORR, M.; WAINER, A. (2008): *Empleo y salarios en la Argentina: una visión de largo plazo*, Editorial Capital Intelectual, Buenos Aires.
- BATTISTINI, O. (comp.) (2009): *Los trabajadores en la nueva época capitalista: entre el ser y el saber*, Ed. Teseo, Buenos Aires.
- BIALAKOWSKY, L. (1983): "Las condiciones vitales del trabajo: un enfoque conceptual" en *1eras Jornadas Nacionales Interdisciplinarias sobre Condiciones de Trabajo*, CEIL – CONICET, OIT, Buenos Aires.
- BILL, D. (2007): *Descalificados: Proceso de trabajo y clase obrera en la rama gráfica (1890 – 1940)*, Ediciones RyR, Buenos Aires.
- BORGIANNI, E., GUERRA, Y., MONTAÑO, C. (2003): *Servicio Social Crítico: Hacia la construcción del nuevo proyecto ético – político profesional*, Ed. Cortez, San Pablo.
- BORGIANNI, E., MONTAÑO, C. (orgs.) (2000): *La Política Social Hoy*, Cortez Editora, San Pablo.
- BOUVET, V. (2008): *Un fantasma recorre el Subte: Crónica de la lucha de los trabajadores de Metrovías*, Editorial Desde el Subte, Bs. As.
- BRITOS, N. (2006): *Ámbito Profesional y mundo del trabajo. Políticas sociales y Trabajo Social en los noventa*, Espacio Editorial, Buenos Aires.
- CADEMARTORI, F., CAMPOS, J., SEIFFER, T. (2007): *Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales: Hacia un proyecto profesional crítico*, Editorial Espacio, Buenos Aires.
- CIFARRELLI, V., MARTÍNEZ, O., PEREZ CRESPO, G., XIMENEZ, D., VOCOS, F. (2007): *De eso no se habla: organización y lucha en el lugar de trabajo*, Ediciones del TEL, Buenos Aires.
- DELFINI, M.; SPINOSA, M. (2008): *Trabajo argentino: cambios y continuidades en 25 años de democracia*, Ed. Universidad Nacional de General Sarmiento y Biblioteca Nacional, Buenos Aires.
- ENGELS, F. (1946): *La situación de la clase obrera en Inglaterra*, Editorial Futuro, Buenos Aires.
- GORZ, A. (1997): *Miserias del presente, riqueza de lo posible*, Ed. Paidós, Buenos Aires.
- GRAMSCI, A. (1992): *Antología*, en SACRISTAN, M., Editorial Siglo XXI, México.

- GRASSI, E. (1989): *La mujer y la Profesión de Asistente Social. El Control de la Vida Cotidiana*, Editorial Humanitas, Buenos Aires.
- GRASSI, E. (2006): *Políticas y problemas sociales en la sociedad neoliberal: la otra década infame (I)*, Espacio Editorial, Buenos Aires.
- GUERRA, Y. (2003): “Instrumentalidad del proceso de trabajo y Servicio Social”, en *Servicio Social Crítico: Hacia la construcción del nuevo proyecto ético – político profesional*, Ed. Cortez, San Pablo.
- GUERRA, Y. (2002): *A instrumentalidade do serviço social*, Cortez Editora, São Pablo.
- HINTZE, S. (2006): *Políticas sociales Argentinas en el cambio: conjeturas sobre lo posible*, Editorial Espacio, Buenos Aires.
- IAMAMOTO, M. (2002): *Servicio social y división social del trabajo*. Cortez Editora, San Pablo.
- IAMAMOTO, M. (2003): *Servicio social en la contemporaneidad: Trabajo y formación profesional*, Cortez Editora, San Pablo.
- IAMAMOTO, M. (2008): *Serviço Social em tempo de capital fetiche*, Cortez editora; São Pablo.
- IÑIGO CARRERA, J. (1998): *La acumulación de capital en la Argentina*, CICP, Buenos Aires.
- IÑIGO CARRERA, J. (2004): *El capital: razón histórica, sujeto revolucionario y conciencia*, Ediciones Cooperativas, Buenos Aires.
- IÑIGO CARRERA, J. (2007): *Conocer el capital hoy: Usar críticamente El Capital*. Ediciones ImagoMundi, Buenos Aires.
- KOHAN, N. (2006): *Desafíos actuales de la teoría crítica frente al posmodernismo*, mimeo (Texto en versión digital: <http://amauta.lahaine.org>)
- KOHAN, N. (2008): *Aproximaciones al marxismo: una introducción posible*, Ediciones Ocean Sur, Buenos Aires.
- KOHAN, N. (2011): *Nuestro Marx*, Caracas.
- KRMPOTIC, C.; TONON, G., DE LA FARE, M., ALLEN, I. (1997): *La inserción de los trabajadores sociales en el mercado de trabajo*, UNLM, Buenos Aires.
- LA SERNA, Carlos A. (2010): *La transformación del mundo del trabajo: representaciones, prácticas e identidades*, CLACSO, Ediciones CICCUS, Buenos Aires.
- LESSA, S. (2007): *Serviço Social e Trabalho: porque o Serviço Social não é Trabalho*, UFAL, Maceió.
- LINHART, R. (1978): *De cadenas y de hombres*, Siglo XXI Ed., México.
- LUKÁCS, G. (2004): *Los fundamentos ontológicos del pensamiento y la acción humanos. Ontología del ser social. El trabajo*. Ediciones Herramientas, Buenos Aires.
- LUKÁCS, G. (2009): *Historia y conciencia de clase*, Ed. RyR, Buenos Aires.
- MARK, K.; ENGELS, F. (1985): *Manifiesto del partido comunista*, Editorial Anteo, Buenos Aires.
- MARK, K.; ENGELS, F. (1994): *La ideología alemana*, Ed. Grijalbo, Barcelona.

- MARTINELLI, M. L. (1997): *Servicio Social: Identidad y Alienación*, Cortez editora, San Pablo.
- MARTÍNEZ, O.; XIMÉNEZ, D. (1993): *Reconversión en las empresas. Su repercusión laboral*, Ed. Letra Buena, Bs As.
- MARX, K. (1987): *Miseria de la filosofía. Respuesta a la filosofía de la miseria de Proudhon*, Siglo XXI editores, México.
- MARX, K. (2004): *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Tomo I, Vol. 1, Siglo XXI editores, Buenos Aires.
- MARX, K. (2006): *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Tomo I, Vol. 2, Siglo XXI editores, Buenos Aires.
- MARX, K. (2006): *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Tomo I, Vol. 3, Siglo XXI editores, Buenos Aires.
- MOJLO, C. (2005): *Trabajadores sociales en la historia: una perspectiva transformadora*, Espacio editorial, Buenos Aires.
- MOLINAS, A. (2007) en AA.VV: *Palabra Viva: texto de escritores y escritoras desaparecidos y víctimas del terrorismo de Estado. Argentina 1974/1983*, Sociedad de Escritores y Escritoras de la Argentina, Buenos Aires.
- MONTAÑO, C. (1998): *La Naturaleza del Servicio Social: un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción*, Cortez Editora, San Pablo.
- MONTGOMERY, D. (1989): *El control obrero de la producción*, Ministerio de Trabajo, Madrid.
- NEFFA, J. C. (1989): *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*, Ed. Humanitas, CEIL, Buenos Aires.
- NETTO, J. P. (2002): *Capitalismo monopolista y servicio social*, Cortez Editora, San Pablo.
- NOBRE PONTES, R. (1995): *Mediación y Servicio Social: un estudio preliminar sobre la categoría teórica y su apropiación por el Servicio Social*, Cortez Editora, San Pablo.
- NOVICK, M. (1983): "Condiciones de trabajo del puesto y la empresa. Su conceptualización teórica" en *1eras Jornadas Nacionales Interdisciplinarias sobre Condiciones de Trabajo*, CEIL – CONICET, OIT, Buenos Aires.
- OLIVA, A. (2007): *Trabajo Social y Lucha de Clases: análisis histórico de las modalidades de intervención en Argentina*. Editorial Imago Mundi, Buenos Aires.
- PARRA, G. (2001): *Antimodernidad y Trabajo Social. Orígenes y expansión del trabajo social argentino*, Editorial Espacio, Buenos Aires.
- PASTORINI, A. (2000): "¿Quién mueve los hilos de las políticas sociales? Avances y límites en la categoría "concesión - conquista" en *La Política Social Hoy*, Cortez Editora, San Pablo.
- PAUTASSI, L. (2007): *¡Cuánto trabajo mujer! El género y las relaciones laborales*, Editorial Capital Intelectual, Buenos Aires.
- RIFKIN, J. (1996): *El fin del trabajo*, Ed. Paidós, México.
- SCORZA, M. (2007): *Redoble por rancas*, Ediciones de la Campana, Ciudad de La Plata.
- SOUSA MINAYO, M. C. (org.) (2004): *Investigación social: teoría, método y creatividad*,

Lugar editorial, Buenos Aires.

SVAMPA, M. (2005): *La sociedad excluyente. La Argentina bajo el signo del neoliberalismo*, Taurus, Buenos Aires.

THWAITES REY, M. y LÓPEZ, A. (2005): *Entre tecnócratas globalizados y políticas clientelistas. Derrotero del ajuste neoliberal en el Estado Argentino*, Ed. Prometeo, Buenos Aires.

TOPALOV, C. (1979): *La urbanización capitalista. Algunos elementos para su análisis*, Edicol, DF de México.

YASBEK, M. C (2003): “El Servicio Social como especialización del trabajo colectivo” en *Servicio Social Crítico: Hacia la construcción del nuevo proyecto ético – político profesional*, Ed. Cortez, San Pablo.

## Revistas

ANTUNES, R. (1996): “Dimensiones de la crisis y metamorfosis del mundo del trabajo” en revista *Servicio Social y Sociedad*, N. 50, Año XVII, abril, Cortez Editora, San Pablo.

ASTARITA, R. (2006): “Crisis crónica del capitalismo y capital dinerario” en *Razón y Revolución*, N. 15, 1er semestre, Buenos Aires.

BELKIN, A. (2009): “Apuntes para una historia de la precarización laboral” en revista *Tierra Socialista: papeles sobre democracia, socialismo y ecología política*, Año I, N. 1, diciembre de 2009, Ediciones del Jinete Insomne, Buenos Aires.

BERTAUX, D. (1989): “Los relatos de vida en el análisis social” en *Historia y Fuente Oral*, núm. 1, 1989, Barcelona.

CIFARRELLI, V. y MARTÍNEZ, O. (2009) “Clase obrera y movimiento obrero en Argentina, situación y desafíos” en *Revista THEOMAI: estudios sobre sociedad y desarrollo*, N. 19, 1er semestre de 2009, Universidad Nacional de Quilmes, Buenos Aires.

GRABINETTI, M., ZAMBRINI, E. B. (2002): “Reforma del Estado, Sociedad y significación del trabajo en beneficiarios de planes de empleo” en *Revista Psicodebate. Psicología, Cultura y Sociedad*, Universidad de Palermo, Buenos Aires.

IÑIGO CARRERA, J. (2004): “La crisis de la representación política como forma concreta de reproducirse la base específica de la acumulación del capital en Argentina” en *Revista Sociedade brasileira da Economia Política*, N° 15 (dezembro), Rio de Janeiro.

IÑIGO CARRERA, N. (1995): “Notas para la investigación de los cambios en los procesos de trabajo en la fase actual del capitalismo” en *Encuentro Reversión y Movimiento Obrero*, CIPES, Buenos Aires (disponible en <http://www.tel.org.ar/lectura/reconvymo>)

IÑIGO CARRERA, N. (2002): “De la revuelta del hambre a la insurrección espontánea”, en *América Libre* °19 (disponible en [www.nodo50.org/americalibre](http://www.nodo50.org/americalibre))

KABAT, M. (2007): “El Congreso de la Productividad de 1955: un análisis desde los enfrentamientos de la industria del calzado”, en *Razón y Revolución* N. 17, 2 semestre, Buenos Aires.

KRMPOTIC, C. (1997): “Perfil ocupacional del Trabajo Social. Cambios y continuidades” en *Revista Propuestas*, Universidad Nacional de La Matanza, Buenos Aires.

LESSA, S. (2000): “El proceso de producción/reproducción social: trabajo y sociabilidad”,

Capacitación en Servicio Social y Política Social, Módulo 2: Crisis contemporánea, cuestión social y servicio social, CEAD, Brasilia.

- LESSA, S. (2002): “Assistentes Sócias e Trabalhadores” en *Serviço Social: temas em debate*, ADUFAL, Maceió.
- LINDEMBOIM, J., GRAÑA, J. M. (2006): “Empleo y remuneraciones en el sector público. La situación luego de los cambios de los noventa y recientes”, Documentos de trabajo N. 6, diciembre, CEPED, Buenos Aires.
- MACEDO da COSTA, G. (2008): “Serviço Social e sua problematização como trabalho” en *Serviço Social em revista* (disponible en <http://www.ssrevista.uel.br/>)
- NETTO, J. P (1996): “Transformações societárias e Serviço Social: notas para uma análise prospectiva da profissao no Brasil” en *Serviço Social & Sociedade* N. 50, Cortez, San Pablo.
- ORLANSKY, D. (1989): “Empleo público y condiciones de trabajo. Argentina 1960 – 1986” en *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 29, N.113, Buenos Aires.
- ORLANSKY, D. (1994): “Crisis y transformación del estado en la Argentina (1960 - 1993)” en *Revista Ciclos* Año IV, 2do semestre, Vol. IV, N. 7, Buenos Aires.
- SALVIA, S.; FRYDMAN, A. (2004): “Modo de acumulación y relaciones de fuerza entre capital y trabajo en Argentina en los ´90”, en *Revista Herramienta* n° 26, Buenos Aires.

### **Revistas virtuales y otras publicaciones**

- BASTA, R. (2008): “Precariedad laboral y trabajo social. Algunas reflexiones”, *Boletín Electrónico Surá* N. 144, Julio 2008, Universidad de Costa Rica, Costa Rica (disponible en [www.ts.ucr.ac.cr](http://www.ts.ucr.ac.cr))
- BENITO S., L.; CHINCHILLA MONTES, M. (2005): “Flexibilización laboral y desprofesionalización del Trabajo Social” en *Boletín Electrónico Surá* N. 104, Universidad de Costa Rica, Costa Rica (disponible en [www.ts.ucr.ac.cr](http://www.ts.ucr.ac.cr))
- CAMPOS, F. (1997): “Perfil ocupacional del quehacer del(a) Trabajador(a) Social” en *Revista Costarricense de Trabajo Social* N.7, diciembre del 1997, Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, Costa Rica.
- COLMAN, E.; DALA POLA, K. (2009): “Trabalho em Marx e Serviço Social” en *Serviço Social em revista*, Universidad Estadual de Londrina (disponible en <http://www.ssrevista.uel.br>)
- FERNÁNDEZ, F. (1997): “Cambios en los procesos de trabajo en la industria argentina actual” en *Comunicación de Investigación*, PIMSA, Buenos Aires.
- GEPSAC (2006): “Transformaciones de la protesta social en Argentina (1989-2003)”, Documento de Trabajo N° 48 del Instituto Gino Germani, Buenos Aires, (<http://www.iigg.fsoc.uba.ar/Publicaciones/DT/DT48.pdf>)
- KOSIK, K. (1969): *Dialéctica de lo Concreto: Estudio sobre los problemas del hombre y el mundo*, versión digital.
- MARTÍNEZ, S.; MARTÍNEZ RIZZO, D., PEREZ ARRÚA, L.; RIVERO, M.; TORTAROLO, A. (2011): “Las condiciones laborales de los trabajadores sociales matriculados en el Colegio de Asistentes Sociales y/o Trabajadores sociales del distrito La Plata, PBA, edición electrónica disponible en: [www.colegiodetslaplata.org.ar/documentostrabajos](http://www.colegiodetslaplata.org.ar/documentostrabajos).

- MATTIÉ, M. (2002): “El proceso de trabajo: condiciones y medio ambiente en el sector informal urbano en el área metropolitana de Mérida”, en *Revista Economía N.9*, Universidad de los Andes, Venezuela.
- OLIVA, A. y otros (2005a): *Condiciones del ejercicio profesional del trabajo social*, en GIyAS, Facultad de Ciencias Humanas, UNICEN.
- OLIVA, A., GARDEY, V. (comp.) (2005b): *La tematización de las condiciones del ejercicio del trabajo social*, en GIyAS, Facultad de Ciencias Humanas, UNICEN.
- PALOMAS S. y MARTINEZ D. (1988): *Trabajadores sociales: condiciones de vida y de trabajo en la República Argentina*. Proyecto de Investigación de Conicet (3-039600-88), mimeo.
- PANIAGO, M. C. (2010): “Algunas reflexiones sobre mediaciones políticas y la incontrolabilidad del Capital, según I. Mészáros” en *Plaza Pública: revista de Trabajo Social*, Año III, Número 4, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional del Centro.
- PEREZ, G. J. (2002): “Modelo para armar: complejidad y perspectivas de la protesta social en la Argentina reciente”, en *Revista electrónica Argumentos N°1*, IIGG-FCS-UBA, Buenos Aires (disponible en [www.fsoc.uba.ar](http://www.fsoc.uba.ar)).
- RAHMAN, N., MOLINA, U., PARRA, S., MORA, C. (2006): “Competencias laborales: un análisis desde Trabajo Social 1995 – 2005” en *Revista Tendencia & Retos N° 11*, Octubre 2006, Universidad de la Salle, Bogotá, Colombia.
- SANTINI de ABREO, A. C. (): “Elementos para investigar o processo de trabalho em Serviço Social” en *Serviço Social em revista*, Universidad Estadual de Londrina (disponible en <http://www.ssrevista.uel.br>)
- VALVERDE OBANDO, L. A. (1993): “El ajuste estructural y su influencia sobre la proyección del ejercicio del Trabajo Social” en *Revista Costarricense de Trabajo Social N.3*, octubre de 1993, Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica, Costa Rica.
- VELURTAS, M. (2001): “Repercusiones en el mercado de trabajo profesional, a partir de las transformaciones del Estado y sus políticas sociales” en XVII Seminario Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social: “Formación e intervención profesional”, Perú.
- VIDAL MOLINA, P. “¿Precariedad Laboral o Condition Sine Qua Non?”, *Revista Síntesis*, edición virtual (disponible en [www.revistasintesis.cl](http://www.revistasintesis.cl))
- VOCOS, F., LASCANO, V., MENÉNDEZ, F. (1999): “Análisis del proceso de trabajo en la planta de automóviles Ford”, mimeo.

### **Publicaciones y ponencias en Jornadas y Congresos**

- BONOFILIO, N., FERNÁNDEZ, A. L. (2003): “Sí, Señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa” en 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- CADEMARTORI F., DELVILLE M., MATUSEVICIUS J., SEIFFER, T. (2006): “Condiciones de trabajo y proyecto profesional crítico” en I Encuentro Argentino y Latinoamericano: Prácticas Universitarias y Proyecto Profesional Crítico, Escuela de Trabajo Social, Facultad de Derecho y Ciencias Sociales, Córdoba.

- CADEMARTORI, F. (2008): “La condición asalariada de los trabajadores sociales” en I Jornadas Regionales de Trabajo Social Formación e intervención profesional: pensando el ejercicio de un Trabajo Social Crítico, Facultad de Filosofía y Letras, San Miguel de Tucumán.
- CADEMARTORI, F. (2008): “Los procesos de formación académica en el reconocimiento de la identidad de clase de los trabajadores sociales” en II Encuentro Argentino y Latinoamericano: Prácticas Sociales y Pensamiento Crítico, ESTS, Universidad Nacional de Córdoba.
- CADEMARTORI, F. (2010): “Escenarios actuales en la compra – venta de la fuerza de trabajo: elementos para el avance en el reconocimiento de la particularidad del proceso de trabajo del trabajo social” en III Encuentro Argentino y Latinoamericano de Trabajo Social: Escenario político de Latinoamérica, el desafío del pensamiento crítico en las Ciencias Sociales y el Trabajo Social, ESTS, Universidad Nacional de Córdoba.
- FUENTES, M. P.; CARLIS, F.: “Condiciones sociales, institucionales y laborales implicadas en la formación de profesionales de Trabajo Social” en OLIVA, A. y GARDEY, V. (comp.) (2005): *La tematización de las condiciones del ejercicio del Trabajo Social*, Cuadernos del GIyAS, Tandil.
- KABAT, M. (2001): “Transformaciones en los procesos de trabajo durante los inicios de la industria del calzado en Argentina (1880 – 1920)” en 5to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- MATUSEVICIUS, J. y SEIFFER, T. (2008): “Una aproximación crítica a las Políticas Sociales en el período 2003-2007”, II Foro Latinoamericano: escenarios de la vida social, el Trabajo Social y las Ciencias Sociales en el siglo XXI, Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional de La Plata, La Plata.
- PACENZA, M. I., ANDRIOTTI, R. E. (2005): “Condiciones y medio ambiente de trabajo de distintos grupos profesionales: psicólogos, enfermeros y trabajadores sociales en los servicios públicos de salud mental de la Municipalidad del Partido de General Pueyrredón” en 7mo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- PAEZ, O. (org.): “Situación ocupacional de los profesionales en Servicio Social de la provincia de Córdoba” en OLIVA, A. y GARDEY, V. (comp.) (2005): *La tematización de las condiciones del ejercicio del Trabajo Social*, Cuadernos del GIyAS, Tandil.
- PEREZ, C. (2009): “Las actuales condiciones del Trabajo Profesional” en VIII Jornadas Locales de Trabajo Social “Procesos de intervención, prácticas de formación y trabajo profesional”, 12 de noviembre de 2009, UNICEN, Tandil.
- ROCA, S.; LOMBARDO, J.; OROZCO, G.; BENIGAR, E. (2009) “De la política social al empobrecimiento de los Servicios Sociales y de las condiciones laborales de los trabajadores sociales en la provincia de Neuquén”, mimeo.
- SIEDE, M. V. (org.): “La autonomía relativa en la práctica profesional del trabajo social en relación a las condiciones de trabajo del capitalismo tardío” en OLIVA, A. y GARDEY, V. (comp.) (2005): *La tematización de las condiciones del ejercicio del Trabajo Social*, Cuadernos del GIyAS, Tandil.
- SIEDE, M. V. y otros (2006): “Condiciones de trabajo y construcción/ ejercicio de la autonomía relativa en la intervención profesional de los trabajadores sociales”, VI Jornadas de Investigación en Trabajo Social y III Jornadas de Extensión Universitaria, Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional de La Plata, La Plata.

SILVIA MANSILLA, S.; SUPPICICH, G.; VIZCARRA, A.; BUSTOS, S., DIGIÁCOMO, M.:  
“Las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales y de la formación profesional  
del Trabajo Social” en OLIVA, A. y GARDEY, V. (comp.) (2005): *La tematización de  
las condiciones del ejercicio del Trabajo Social*, Cuadernos del GIyAS, Tandil.

### **Archivos**

Biblioteca del Congreso de la Nación Argentina

Biblioteca Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires

Hemeroteca del Congreso de la Nación Argentina

Instituto Nacional de la Administración Pública (INAP)

“Censo de Agentes Civiles de la Administración Pública”, Estudio Preliminar, Tomo  
I, Informe N. 3 y N. 7, Mayo 1979, Centro de Documentación INAP, Buenos Aires.

“Dimensionamiento del sector público. Algunos aportes según las tareas  
desempeñadas por los agentes de la APN”, Mayo 1979, INAP, Buenos Aires.

### **Leyes**

Emergencia Administrativa N. 23.696

Emergencia Económica N. 23.697

Empleo N. 24.013

Accidentes de Trabajo N. 24.028

Régimen de Contrato de Trabajo N. 24.465

Incentivo a Pequeñas y Medianas Empresas N. 24.467

Riesgos de Trabajo N. 24.557

Reforma Laboral N. 25.013

### **Páginas web**

[www.desarrollosocial.gov.ar](http://www.desarrollosocial.gov.ar)

[www.herramienta.com.ar](http://www.herramienta.com.ar)

[www.iigg.fsoc.uba.ar](http://www.iigg.fsoc.uba.ar)

[www.indec.gob.ar](http://www.indec.gob.ar)

[www.marxists.org](http://www.marxists.org)

[www.mecon.gov.ar](http://www.mecon.gov.ar)

[www.nodo50.org/americalibre](http://www.nodo50.org/americalibre)

[www.plazapublica.fch.unicen.edu.ar](http://www.plazapublica.fch.unicen.edu.ar)

[www.revistasintesis.cl](http://www.revistasintesis.cl)

[www.rodolfowalsh.org](http://www.rodolfowalsh.org)

[www.ssrevista.uel.br](http://www.ssrevista.uel.br)

[www.tel.org.ar](http://www.tel.org.ar)

[www.trabajo.gov.ar](http://www.trabajo.gov.ar)

[www.trabajosocial.or.cr/revista](http://www.trabajosocial.or.cr/revista)

[www.ts.ucr.ac.cr/sura](http://www.ts.ucr.ac.cr/sura)

## **Prensa**

Agencia de Noticias RedAcción (ANRED): [www.anred.org](http://www.anred.org)

Clarín: [www.clarin.com](http://www.clarin.com)

La Nación: [www.lanacion.com.ar](http://www.lanacion.com.ar)

Página 12: [www.pagina12.com.ar](http://www.pagina12.com.ar)

Prensa Contrapunto: [www.prensacontrapunto.org](http://www.prensacontrapunto.org)

## **Fuentes** (Entrevistas de la autora)

*Josefina*, trabajadora social del área de Educación, octubre de 2010, La Plata, Buenos Aires.

*Inés*, trabajadora social del área de Justicia, octubre de 2010, La Plata, Buenos Aires.

*Antonia*, trabajadora social del área de Salud, octubre de 2010, La Plata, Buenos Aires.

*Rodrigo*, trabajador social del área de Desarrollo Social, octubre de 2010, CABA.

*Ester*, trabajadora social del área de Justicia, octubre de 2010, CABA.

*Analia*, trabajadora social del área de Justicia, octubre de 2010, CABA.

*Liliana*, trabajadora social del área de Vivienda, octubre de 2010, CABA.

*Florencia*, trabajadora social del área de Salud, octubre de 2010, CABA.

*Federica*, trabajadora social del área de Niñez y Adolescencia, octubre de 2010, CABA.

*Marcela*, trabajadora social del área de Acción Social, noviembre de 2010, San Martín, Buenos Aires.

*Celina*, trabajadora social del área de Justicia, noviembre de 2010, La Plata.

*Lucía*, trabajadora social del área de Salud, noviembre de 2010, CABA.

*Daniela*, trabajadora social del área de Justicia, noviembre de 2010, Lomas de Zamora, Buenos Aires.

*Pilar*, trabajadora social del área de Desarrollo Social, diciembre de 2010, Berazategui, Buenos Aires.

*Victoria*, trabajadora social del área de Salud, diciembre de 2010, Lomas de Zamora, Buenos Aires.

*Guadalupe*, trabajadora social del área de Salud, diciembre de 2010, Morón, Buenos Aires.

*Beatriz*, trabajadora social del área de Salud, diciembre de 2010, El Tigre, Buenos Aires.

*Alicia*, trabajadora social del área de Desarrollo Social, diciembre de 2010, CABA.