

2022

¿Derechos vulnerados en defensa de derechos? : condiciones laborales de profesionales de Trabajo Social desde la comprensión de la intervención como dispositivo, municipalidad de Mar Chiquita, Provincia de Buenos Aires, durante el 2021

Marcovecchio, Jesica Sabrina

<http://200.0.183.227:8080/xmlui/handle/123456789/361>

Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository

**¿Derechos vulnerados en defensa de derechos? Condiciones laborales de
profesionales de Trabajo Social desde la comprensión de la intervención como
dispositivo, municipalidad de Mar Chiquita, Provincia de Buenos Aires, durante el
2021**

Tesis de grado para optar al título de Licenciatura en Trabajo Social

Autoría: Marcovecchio, Jesica Sabrina

Dirección: Lic. Pereyra Yael

Co-dirección: Mg. Gabioud Marcela

Universidad Nacional de Mar del Plata

Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social

Departamento Pedagógico de Trabajo Social

Fecha de entrega: 12 de septiembre del 2022

Datos de la autora:

DNI 31091139

Mail: sabrinamarcovecchio@gmail.com Teléfono: 2236698576

“Necesitamos discutir el papel del Estado como trabajadores estatales que somos y pensar para quién juega el Estado” Gambina, Julio (2015, p.34)

Agradecimiento

En principio destacar y agradecer la predisposición de las/los compañeras/os y su participación, además de reconocer el entusiasmo que expresaron por la temática. Sus aportes fueron fundamentales para la tesis, se generaron espacios de diálogo con una amplia variedad de relatos que han facilitado el proceso de aprendizaje. Trabajadores/as de diferentes ámbitos del municipio, con diferentes jerarquías, jubilados/as, aún aquellas personas que actualmente no trabajan en la municipalidad han compartido sus experiencias para lograr recabar información que ha sido valiosa para la presente.

A profesores/as de nuestra facultad que han contribuido desde el 2018 cuando comencé a problematizar esta temática. Pero principalmente, a Yael y Marcela que por compartir su saber, su experiencia, y gran parte de su tiempo para guiarme en este apasionante proceso. Además del reto que imprimieron en mí para alimentar la curiosidad y el desafío constantemente.

Índice

Introducción.....	p. 5
Capítulo 1. Marco teórico-político incidente en las transformaciones del mundo del trabajo.....	p. 8
Capítulo 2. Conceptos claves referentes a la temática central.....	p. 17
Capítulo3. Delimitación espacio-temporal de la investigación. Cuestiones generales de la Municipalidad de Mar Chiquita.....	p. 27
Capítulo 4. Planteamiento del problema y desarrollo de los aspectos metodológicos.....	p. 32
4.1 Definición del problema.....	p. 32
4.2 Objetivos.....	p. 33
4.3 Aspectos metodológicos.....	p. 34
Capítulos 5. Presentación de los resultados y análisis de los datos recabados a partir de los instrumentos de recolección.....	p. 38
5.1 Eje destinado al plano laboral.....	p. 40
5.2 Eje referido al contexto socio-ocupacional e intervención profesional.....	p. 47
5.3 Eje orientado a los elementos de mediación.....	p. 53
5.4 Cuestiones transversales a todos los ejes.....	p. 55
5.5 Eje histórico del Trabajo Social en la Municipalidad de Mar Chiquita.....	p. 56

Capítulo 6. Conclusión..... p. 58

Referencias..... p. 63

Anexo..... p. 70

“No es el trabajador quien usa sus condiciones de trabajo, por el contrario, son las condiciones de trabajo que usan al trabajador” Marx, Karl (en Guerra, Y., 2015, p. 61)

Introducción

La presente investigación cualitativa, está orientada por la sistematización de experiencias para la producción de conocimiento. Se pretende asumir una mirada crítica sobre los mecanismos que reproducen las condiciones laborales de los/las profesionales de Trabajo Social desde la intervención como dispositivo, en la municipalidad de Mar Chiquita, durante el año 2021.

Se destaca que el interés por la temática surge de la propia trayectoria laboral en dicho ámbito, a partir de visualizar y vivenciar las condiciones laborales como trabajadora municipal, además de las charlas con compañeros/as que motivaron la curiosidad por conocer en profundidad la situación socio-ocupacional en esta institución.

A lo que se le agrega el interés en profundizar esta investigación al considerar la culminación de la carrera de Trabajo Social, siendo un aspecto relevante para el futuro ejercicio profesional. Este cuestionamiento motivador se reveló al leer las palabras de Carlos Montaña (2017), quien refiere que:

“el punto de partida de la crítica (su objeto) es la realidad; su motor es la indignación (como formas de desigualdad, dominación, explotación, subordinación) y la teoría es la herramienta (que permite pasar de la indignación al conocimiento veraz de los fundamentos y la esencia de los fenómenos)”(p. 33)

Al igual que la elección de Marilda Lamamoto (2003), se destaca que la categoría central a desarrollar es la de trabajo, como actividad fundamental del ser humano, a través de la cual produce y reproduce sus medios de vida. Por ende se comprenden a los/las profesionales de Trabajo Social en su

condición de trabajadores/as asalariados/as dentro de la división social y técnica del trabajo¹. Desde esta perspectiva a desarrollar se pretende analizar al trabajo desde los procesos históricos que dan origen y continuidad a las condiciones laborales en donde se produce la compra y venta de la fuerza de trabajo.

Para dicho fin, y a modo de inserción en la temática, se expone que se entiende por “condiciones laborales” aquellos aspectos considerados esenciales en el ámbito socio-ocupacional: el empleo (abarcando cuestiones relacionadas al salario, modalidades de contratación, inscripción en prestaciones sociales, etcétera); el contexto laboral (vinculado al ambiente de trabajo, los recursos, medios y actividades asignadas a los/las trabajadores/as); y las relaciones que se establecen entre los/las trabajadores/as (luchas o resistencias que permiten o no la organización colectiva). Es decir, la categoría “condiciones laborales” es considerada como dimensión constitutiva del ejercicio profesional, a tal fin se pretenden abordar las particularidades del contexto laboral en el cual se inserta el Trabajo Social como trabajador/a asalariado/a en la municipalidad de Mar Chiquita.

En este sentido se despliega un estudio que permita visualizar los aspectos mencionados, para lo cual se expondrá en primera instancia un análisis de la coyuntura histórica, la que fue marcando al mundo laboral como hoy lo conocemos. A continuación se pasará a enunciar los conceptos claves que guían el examen de la temática, seguido de una referencia respecto a la profesión de Trabajo Social como trabajador/a asalariado/a desde la comprensión de la intervención como dispositivo. Posteriormente se revela una breve descripción de las características generales del municipio, para luego plantear el problema de investigación, junto con los objetivos y los aspectos metodológicos. Sobre esta base se presentarán los resultados obtenidos y los datos recabados a partir de los instrumentos de

¹ como proceso histórico que implica la existencia del intercambio en determinadas condiciones sociales a partir de las cuales se relacionan las personas con el trabajo.

recolección; y por último se intentará desarrollar un escueto recorrido histórico del Trabajo Social en el municipio de Mar Chiquita, culminando con las consideraciones finales y conclusión.

Se desea destacar que a lo largo de la tesis se irán complementando y articulando los elementos teórico-metodológico, ético-político y técnico-operativo; siendo el primero expresado socio históricamente dentro de la dinámica del ejercicio profesional a través de una determinada visión de la realidad social; el segundo considera las relaciones sociales dentro de la sociedad capitalista con valores que orientan el ejercicio profesional; y el tercero vinculado con la operativización de la acción profesional. Siguiendo a Matilda Iamamoto (2003) se intentarán articular estos elementos puesto que el Trabajo Social “no actúa apenas sobre la realidad sino en la realidad” (p. 73). Es decir, se pone el foco en la acción desplegada por el trabajador/a social dependiendo de la comprensión de los procesos que se generan entre el/la profesional, la municipalidad de Mar Chiquita (en este particular estudio) y los/las usuarios/as.

La pregunta inicial: ¿derechos vulnerados en defensa de derechos? pretende guiar la problematización que se presenta a través de la sistematización, partiendo del reconocimiento de la propia cualidad de empleada, vinculándola a la condición asalariada del Trabajo Social, en miras a la jerarquización de la profesión dentro del ejercicio de la emancipación, la autonomía de las personas y de la defensa/reivindicación de los derechos.

A través de la presente, se invita al/a la lector/a a reflexionar críticamente acerca de las condiciones en las que se desarrolla profesionalmente el Trabajo Social, intentando permitir romper con la naturalización de aspectos vinculados al contexto socio-ocupacional, lo que podría quebrantar la cuestiones supeditadas de las estructuras laborales.

“El capital es incapaz de realizar su autovalorización sin utilizar el trabajo humano. Puede disminuir el trabajo vivo, pero no eliminarlo. Puede precarizarlo y desemplear a contingentes inmensos, pero no puede extinguirlo” Antunes, Ricardo (2013, p.210)

Capítulo 1. Marco histórico-político incidente en las transformaciones del mundo del trabajo

Este primer capítulo, se propone enfatizar en aquellos mecanismos construidos históricamente por el sistema capitalista tendientes a transfigurar el mundo del trabajo; los cuales consolidaron la explotación de la clase trabajadora a partir de la restricción de sus derechos conquistados en etapas anteriores. Este período se inicia con la reestructuración productiva a partir de la instauración del neoliberalismo, como modelo de acumulación flexible, análisis que estará enfocado a la realidad argentina.

Esta crisis inició en la década del setenta, propiciando una reorganización de las formas de dominación, que en nuestro país se conoce como la sangrienta dictadura militar, cuya tendencia fue el disciplinamiento social de la clase obrera. Como afirman Mariano Félix y Emiliano López (2012), “los cambios estructurales que la dictadura militar de 1976 inició de manera brutal – y continuaron los gobiernos electos que la sucedieron- condujeron al deterioro de las condiciones de vida del pueblo trabajador y alteraron radicalmente la forma de intervención del Estado” (p. 86)

Durante esta etapa se produce un cambio de modelo que se condice con una alteración en el proceso de desarrollo, donde “el financiamiento externo mutó de inversión directa a deuda externa” (Koenig, 2010, p. 440), esto principalmente se debió a los déficits fiscales y las crisis recurrentes de la balanza de pagos.

Cabe mencionar que a nivel global, América Latina, estaba siendo utilizada como “campo de experimentación del neoliberalismo” (Vilas, 2005, p.9), lo cual permitió la inserción de las políticas promovidas por los países desarrollados, principalmente Estados Unidos, junto con el Banco Mundial (BM) y el Fondo Monetario Internacional (FMI). Los condicionamientos a los que tuvieron que atenerse las endeudadas naciones se encontraban en el llamado Consenso de Washington, una propuesta de corte neoliberal que otorgaba un importante protagonismo al sector privado empresarial, con directivas no sólo a nivel económico, sino también en lo social.

Con la instauración de la dictadura cívico militar, se empieza el “aniquilamiento físico y moral del conjunto de los trabajadores” (Cademartori, 2011 p. 76) y las trabajadoras. En este momento el capital emprende una ofensiva, que se prolonga durante el tiempo, con el objeto de dilapidar las conquistas obtenidas en décadas anteriores por los movimientos obreros organizados.

Para lograr el disciplinamiento social de la clase trabajadora, las fuerzas armadas implementaron estrategias que apuntaban a “una modificación drástica de las condiciones económicas que habían alentado históricamente el desarrollo de esa clase” (Torrado, 1992, p.63). Por lo cual, se emprendió la implementación de una política de apertura económica orientada al estímulo de las inversiones de grandes empresas de capital extranjero.

La dictadura militar fue precursora en las privatizaciones, principalmente en otorgar concesiones de arreglo y mantenimiento de compañías del Estado a empresas privadas. Se fue gestando la llamada “Patria Contratista” (Koenig, 2010 p. 471), que favoreció la concentración de capitales en las grandes empresas a través de las altas cifras abonadas por el Estado.

Este periodo, marcado por una clara visión genocida y represiva, culmina en 1982 a raíz del imprevisto resultado de la guerra de las Malvinas. Dejando como consecuencia “la pérdida del liderazgo que la industrialización sustitutiva había ostentado” (Torrado, 1992 p. 66) con su claro efecto dinamizador de la economía nacional sin el respaldo de otro factor que permita el crecimiento en el país.

Luego de este momento histórico se inicia en los años ochenta lo que se denominó “la década perdida, precisamente porque la mayoría de los países de la región latinoamericana tuvieron un fuerte estancamiento y crisis” (Feliz y López, 2012 p. 28). El timón presidencial en Argentina fue llevado por el radical Raúl Alfonsín, y durante este periodo se reconoce la deuda ilegítima contraída por el gobierno militar lo que produjo el cumplimiento de los acuerdos del FMI, acentuando su papel en la definición de las políticas económicas y sociales.

Pese a la recuperación de la democracia, la corrupción se eleva, y las empresas continúan concentrando capitales a través de la llamada “patria contratista”. Los sectores trabajadores comienzan a experimentar la pérdida adquisitiva como consecuencia de la hiperinflación. Este periodo de la historia, se caracterizó por la ampliación de la brecha entre las personas en relación a los sistemas de integración social que tienen su base en el trabajo, fundamentalmente se evidenció en el aumento de la desocupación y del trabajo no registrado o cuentapropista.

La devaluación de la moneda nacional producida por la hiperinflación propició el fin del mandato presidencial de Raúl Alfonsín antes de su culminación, asumiendo electoralmente Carlos Menem por el partido justicialista.

La década del noventa se reconoce como la cúspide de las reformas neoliberales, que si bien los periodos anteriores sentaron las bases, en este momento se implementan los mandatos del Consenso de Washington marcados por la fuerte incidencia de Estados Unidos y, como asevera Marcelo Koenig (2010), “sus fieles perros guardianes” (p. 455) el FMI y el BM. Estas políticas se orientaron hacia la recomposición del poder en las clases dominantes.

Durante el gobierno menemista se comienza a desarrollar el plan de convertibilidad que equiparaba la moneda circulante nacional a las reservas en dólar del Banco Central (conocido como el uno a uno), además se profundizó la apertura de la economía con el lema del “Estado mínimo”. Esto fue posibilitando la privatización indiscriminada de todas las empresas del Estado y la venta de empresas nacionales a corporaciones transnacionales.

Se fueron diseñando estrategias que legitimaban la llamada “teoría del derrame”, la cual se afianzaba en que si se llenaba la copa de los ricos, ésta se “derramaría” en los más pobres. Esta creencia se asociaba a la supuesta inversión de aquellos con mayor poder adquisitivo, y permitió la concentración de la recaudación en el IVA (Impuesto sobre el Valor Agregado), un sistema arancelario que se aplica a todos los productos de consumo sin distinción alguna entre sectores medios, bajos o altos, ejerciendo “una mayor presión de carga impositiva sobre pequeños comercios” (Koenig, 2010 p. 480).

Es pertinente al presente análisis afirmar que en la década de los noventa las políticas de corte neoliberal fueron dirigidas a la precarización laboral, produciendo un importante deterioro de la clase trabajadora. Flexibilización, desempleo, sobreempleo y precarización fueron consecuencias directas de las decisiones políticas de esta etapa. Por ende, la coyuntura política de este periodo desarticuló las conquistas logradas por las luchas de la clase obrera, lo que desplaza la fuerza de los/as trabajadores/as

hacia aquellos que concentran el capital, y ahora el poder (Féiz y López, 2012), produciendo un gran retroceso en las condiciones laborales y la fracturación de la estructura social.

La pérdida del poder adquisitivo de los sectores más humildes y medios del país a raíz de las políticas implementadas con miras al neoliberalismo, condujeron a la aparición del gobierno de la Alianza en el año 1999, con el presidente electo Fernando De la Rúa. En este periodo, se destaca la continuidad de dicho modelo en detrimento de la situación de los/as trabajadores/as, visualizada principalmente en la aplicación de la ley de flexibilización laboral, en medio de un contexto de corrupción (Koenig, 2010).

Dentro de las medidas impulsadas por este gobierno en materia laboral se destaca la extensión del periodo de prueba y la caída de los convenios colectivos sin renovación o renegociación, modalidades que permitieron la desprotección de los/las trabajadores/as, y a su vez promovieron el empleo “eventual” y la eliminación de los costos del despido.

En el 2001 Argentina sufrió una de las crisis más grandes de su historia, caracterizada por el derrumbe económico que produjo el desgobierno, sumando un importante deterioro social. Una deuda externa desproporcionada, hiperinflación, “tarifazos”, “corralito”, culminaron con una gran revuelta a raíz de la declaración del “Estado de sitio” del presidente, estallido social que se conoce como “el cacerolazo”. “La crisis política de 2001 que se llevó puesto al gobierno de la Alianza fue una crónica de una muerte anunciada” (Koenig, 2010 p. 491).

Se indica que durante este momento histórico, sucedieron varios presidentes provisorios en el país, y finalmente Eduardo Duhalde asume el mandato para su culminación. Dentro de las medidas en este contexto, se enuncia el abandono del plan de convertibilidad. Este periodo que va de fines de 2001

a 2003, quedó plasmado en la memoria social con grandes estallidos, represión y asesinatos, y culminó con el llamado a elecciones presidenciales.

Esta nueva etapa en la que ingresa el país es denominada por Maristella Svampa (2017) “cambio de época”, la que se caracterizó por la asunción de gobiernos denominados “progresistas” en América Latina. En Argentina se impulsa a través del kirchnerismo, con el mandato presidencial de Néstor Kirchner desde 2003 hasta 2007, y Cristina Fernández de Kirchner del 2007 al 2015.

La política promovida a partir del 2003 en materia laboral consistió en un intento de inclusión de la población en el trabajo protegido o decente, que permita “jerarquizar al empleo como fuente de dignidad de las personas, como factor básico de ciudadanía” (Grassi, 2019 p. 188). En base a esta idea es abolida, en 2004, la ley promulgada por el gobierno de la Alianza que formalizaba la precarización laboral.

Durante este modelo se reposó la mirada, principalmente, en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, a través de políticas laborales que permitan la regularización de los/las trabajadores/as; pero además se implementaron programas de capacitación y formación con el objetivo de “mejorar la calidad de búsqueda de empleo” (Félez y López, 2012 p. 91). En un intento de explicar la causalidad del desempleo en el país se señaló la falta de capacitación de la población económicamente activa que se encontraba en búsqueda laboral. Como expresan Mariano Félez y Emiliano López (2012), “apuntan a “capacitar” a los/las trabajadores/as dado que sus “incapacidades” no les permiten conseguir empleo” (p. 91).

Se expone además que el gobierno kirchnerista comienza a promover políticas de carácter universal, en contraste con las políticas residuales que se implementaron en décadas anteriores. Un

claro ejemplo es la Asignación Universal por Hijo (AUH), creada en 2009 por un decreto de necesidad y urgencia, que impulsó el pago mensual destinado a niños, niñas y adolescentes a cargo de trabajadores/as informales o desocupados/as.

El mandato kirchnerista se extendió hasta el año 2015 donde asumió Mauricio Macri mediante elecciones presidenciales, quien fue recibido abiertamente por la clase capitalista dominante y sus votantes. Aunque este vínculo no fue duradero, dado que se profundizó la devaluación que venía resistiendo la moneda nacional, y el FMI le otorgó el crédito más grande de la historia del organismo.

El periodo que va del 2015 al 2019 profundizó el deterioro de las condiciones laborales de los/as trabajadores/as, constatado por la pérdida del poder adquisitivo que se visualiza en la caída del salario en relación a la constante inflación. Principalmente esta situación se observa en la suba de los precios tanto de los impuestos como de los productos de la canasta básica.

Además de lo mencionado se produce un fuerte incremento de la desocupación y subocupación, con grandes sectores que padecieron la pérdida del empleo o se vieron expuestos a situaciones de precarización, propiciando un aumento de la informalidad. Se considera pertinente destacar que, con el argumento de atraer inversiones, el gobierno macrista tomó diversas medidas que apuntaron a la apertura comercial y la reforma fiscal.

En el año 2019 asume la presidencia Alberto Fernandez por el frente de todos, continuando su gestión en la actualidad. En principio el presidente opta por promover una actitud enfocada en brindar respuestas reparatorias a los sectores afectados por el ajuste implementado por el gobierno anterior. En palabras de José Natanson (2020), “el gobierno de Alberto Fernández era un peronismo lento, limitado por las severas restricciones heredadas de la gestión neoliberal de Mauricio Macri” (p. 60).

Sumado a lo mencionado, la pandemia del covid-19 se llevó puesto este proyecto inicial del presidente, el cual decide acatar medidas que promuevan el resguardo de la salud de la población argentina, vinculadas al decreto de cuarentena obligatoria. Esta medida, en contexto de coronavirus, visibilizó la crisis existente en el mundo del trabajo, puesto que “con una economía informal de alrededor de 40% y 35% de los trabajadores y las trabajadoras sin contrato ni acceso a la seguridad social, la cuarentena implicaba un golpe durísimo para quienes no perciben un salario fijo ni disponen de ahorros” (Natanson, 2020, p. 63). Aunque el gobierno fue desplegando algunas medidas compensatorias.

En esta breve descripción histórica se puede observar cómo progresivamente la clase trabajadora fue perdiendo poder subordinándose a la clase capitalista. Como afirma Fiorella Cademartori (2011), la coyuntura social se transformó “respecto de las condiciones de reproducción que gozaba la clase trabajadora entre las décadas del cincuenta y setenta” (p. 78). Se afianza en situaciones de explotación de la fuerza de trabajo, enmascaradas en la flexibilización y precarización.

Históricamente, el principal objetivo de las medidas y reformas promovidas en cada gobierno fue bajar el costo laboral, ya sea reduciendo personal, ampliando horarios, devaluando salarios, recortando el costo del despido, ampliando periodos de prueba, etcétera. Todas formas de precarización y flexibilización que recaen sobre los hombros de los/las trabajadores/as.

Cabe finalizar este apartado reconociendo que, los procesos de debilitamiento iniciados a partir de las políticas neoliberales en tiempos de capitalismo, no fueron solamente impulsados por las empresas privadas, sino que existió una clara complicidad estatal. En el mundo del trabajo esto produce un aumento de la incertidumbre con fuertes repercusiones en todos los aspectos de la vida cotidiana de

las personas que viven del trabajo, quienes despliegan su actividad a partir de vínculos inestables y precarios.

“Tenemos que pensar la práctica social del trabajador social como un trabajador más y que el problema no es la precarización del trabajador social. El problema es la precarización de todos los trabajadores” Gambina, Julio (2011, p.33)

Capítulo 2. Conceptos claves referentes a la temática central.

En principio es preciso exponer que, se concibe al trabajo como un acto social, a través del cual las personas producen y reproducen su vida cotidianamente. El trabajo es definido por Ricardo Antunes (2001), quien cita a Karl Marx, como “una condición de existencia del hombre, independientemente de todas las formas de sociedad, eterna necesidad natural de mediación del metabolismo entre el hombre y la naturaleza, y por lo mismo, vida humana” (p.136).

Dentro de este orden de ideas el ser humano se inscribe socialmente a través del trabajo, éste vende su fuerza de trabajo y percibe dinero a cambio para producir y reproducir su existencia, transformándose en trabajador/a asalariado/a. “El trabajador no posee el trabajo, porque el trabajo vivo es su propia corporalidad viviente productora” (Dussel, 2013, p. 90); por ello el trabajo no tiene valor, sino que lo que se vende para percibir dinero es la fuerza de trabajo.

El salario es el precio que el capitalista ofrece al/a la trabajador/a por su trabajo, el cual encubre una desapropiación, puesto que el pago se produce por una parte del trabajo realizado siendo la otra parte no remunerada utilizada por el empleador (plusvalor), o en palabras de Enrique Dussel (2013) trabajo vivo impago.

Se afirma que “el proceso capitalista de producción expresa (...) una manera histórica determinada de los hombres de producir y reproducir las condiciones materiales de la existencia humana y las relaciones sociales a través de las cuales realizan la producción” (Iamamoto, 1997, p.4).

Por tanto, no debe confundirse al capital con cosas o mercancías, como aclara Marilda lamamoto (1997), la producción es social y está dada por relaciones entre seres humanos, entre clases sociales.

Resumiendo, bajo el capitalismo el intercambio se produce en una relación desigual, dado que el/la trabajador/a vende su propia existencia (fuerza de trabajo), y quien lo compra ofrece una cosa (dinero) que es denominado salario, el cual le otorga valor monetario al trabajo durante un período de tiempo. Aunque vale destacar que el salario encubre una desigualdad, ya que el capitalista paga únicamente una parte del trabajo apropiándose gratuitamente de otra; además la paga se produce por el mismo producto realizado por el/la trabajador/a.

En relación a este tema Yolanda Guerra (2015) afirma que, el orden burgués “transforma a los hombres de sujetos en objetos, en medio o instrumentos para la satisfacción de necesidades materiales e inmateriales de otros hombres” (p.59), es decir, las personas a través de la venta de la fuerza de trabajo se transforman en mercancía.

Esta relación se torna perversa, pues la fuerza de trabajo se constituye en un producto que adquiere aquella persona que le pone un valor. En función a lo planteado Ricardo Antunes (2001) enfatiza que “lo que debería ser la forma humana de realización del individuo, se reduce a la única posibilidad de subsistencia del desposeído” (p.136).

La compra y venta que se produce alrededor de la fuerza de trabajo desdibuja la existencia de un ser humano, despojándolo de su esencia. El/la trabajador/a se percibe como un medio para sobrevivir, desconociéndose en su trabajo, es decir, el trabajo en el sistema capitalista se torna alienante. En palabras de Karl Marx (2001):

El trabajador sólo se siente consigo mismo fuera del trabajo y fuera de sí en el trabajo. Se siente en casa cuando no trabaja y cuando trabaja no se siente en casa. Su trabajo no es por lo tanto voluntario, sino compulsivo, trabajo forzado. Por consiguiente, no es la satisfacción de una necesidad, sino solamente un medio para satisfacer necesidades fuera de él. (Marx, 2001, XXIII párr. 12)

En este orden de ideas se recupera a Marilda Iamamoto (2003) para agregar que aquellas personas que realizan trabajos polivalentes, es decir que cumplen diversas tareas al mismo tiempo por un salario igual, muestran un extrañamiento “con relación a su propia actividad realizada bajo control ajeno” (p.111), siendo su trabajo un medio para subsistir.

Es bajo estas condiciones que se insertan en el mercado laboral los/las trabajadores/as, en una coyuntura marcada por la precarización, fragmentación y flexibilización, de manera tal que se acaban por naturalizar estos procesos que infunde el sistema capitalista. Como afirman Viviana Cifarelli y Oscar Martínez (2009), el trabajo precario está constituido por “un sector en creciente pauperización, frecuentemente desorganizado y disperso” (p.99). La precarización permite el incremento de relaciones laborales flexibles, donde se produce la compra de la fuerza de trabajo bajo modalidades de contratación arbitrarias, las que quebrantan y retrotraen los derechos conquistados por los/las trabajadores/as.

De allí que para Ricardo Antunes (2013), el carácter destructivo del capital se encuentra en la forma en que los/las trabajadores/as están despojados de sus derechos y su trabajo es desprovisto de sentido, de la misma forma “precariza a la fuerza humana que trabaja, desempleando o subempleando, además de intensificar los niveles de explotación” (p.199). En este contexto el/la trabajador/a es

concebido/a como descartable, lo que fomenta su explotación y trae aparejado consecuencias para su salud psicofísica y social.

Ahora bien, Yolanda Guerra (2011) invita a comprender que, los/las trabajadores/as sociales “somos parte de la clase trabajadora, todo lo que le sucede a los trabajadores nos pasa a nosotros” (p.17), por ello que se debe afirmar la condición asalariada de la profesión. En este sentido se establecen vínculos contractuales, principalmente, con el Estado, a quien los/las profesionales le venden su fuerza de trabajo a cambio de un salario. Al respecto Julio Gambina (2015) refiere que “el principal precarizador del trabajo, en Argentina y el mundo, resulta ser el principal empleador: el Estado” (p. 26)

Antes de continuar, es preciso resaltar que las relaciones sociales están fundadas en agentes (capitalistas y trabajadores/as) con intereses antagónicos que se expresan en la lucha de clases sociales; siendo que en la sociedad capitalista las clases dominantes tienen en el Estado un instrumento privilegiado para ejercer su poder. Álvaro García Linera (2012) explica que Karl Marx se refiere al Estado como comunidad ilusorio, término que implica que éste piensa y actúa para todos y todas, aunque más para unos/as que para otros/as, por lo cual es una comunidad partida, a medias.

En relación a lo expuesto se agrega que el Estado, como forma política, es producto de la lucha de clases. En palabras de Fiorella Cademartori (2022), mientras que el capital es una relación social, “el Estado es la forma política más desarrollada que asume dicha relación social” (p. 55). Esto le permite instaurar elementos de consenso o coerción, pero para hacerlo debe poder enfrentarse a la clase dominante y a la clase trabajadora, ubicándose por encima de ellas. Aunque la autora destaca que:

El Estado no está por encima de los enfrentamientos y los conflictos de clase, sino que deviene en su expresión. Es cierto que por esto mismo, va cambiando formas, modelos o regímenes,

pero lo que de una manera u otra permanece es su función de asegurar las condiciones generales para la acumulación del capital (Cademartori, 2022, p. 56)

El Estado funciona como una “estructura de poder al servicio de objetivos que derivan de la dinámica de su sociedad y de sus articulaciones internacionales” (Vilas, p.23, 2005), éste durante el avance del neoliberalismo se fue descentralizando, asignándole competencias a los niveles provinciales y municipales. En estos diferentes eslabones estatales se inserta el Trabajo Social, a quien se le “asigna el papel de contener la conflictividad, de orientar, de canalizar la protesta de la sociedad” (Gambina, 2015, p. 30)

En este orden de ideas, Fiorella Cademartori (2011) manifiesta que, “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” (p. 86). Es decir, recuperando a Marilda lamamoto (1997), el Estado al intervenir en las relaciones sociales, no establece únicamente reglamentaciones referidas a cuestiones laborales, sino que también organiza y presta servicios sociales para enfrentar la cuestión social.

Cabe destacar que la cuestión social es entendida como manifestación de las desigualdades del proceso de consolidación del capitalismo como sistema dominante bajo el poder hegemónico del capital. Siguiendo con Marilda lamamoto (2003), al considerar que la cuestión social es la materia prima del Trabajo Social, debe ser aprehendida como:

“el conjunto de las expresiones de las desigualdades de la sociedad capitalista madura, que tiene una raíz común: la producción social es cada vez más colectiva, el trabajo se torna cada vez

más social, mientras que la apropiación de sus frutos se mantiene privada, monopolizada por una parte de la sociedad” (p.41).

Dentro de la categoría central que guía la investigación (trabajo) es preciso reconocer a la cuestión social íntimamente vinculada al aumento del desempleo y la precarización de las relaciones laborales. La cuestión social como materia prima del Trabajo Social, evocando a Marilda Iamamoto (2003), es “expresión del proceso de producción y reproducción de la vida social en la sociedad burguesa, de la totalidad histórica concreta”(p.139)

De allí la importancia del Trabajo Social como trabajador/a asalariado/a para, fundamentalmente, operar en la contención del conflicto social que provocan las desigualdades propiciadas por el sistema capitalista, y sus paupérrimos efectos sobre la producción y redistribución de la riqueza. De este modo, el Trabajo Social posee un saber específico proveniente de la coyuntura política, desde el respaldo teórico-práctico propio de la profesión; aunque los medios y recursos necesarios para su intervención dependen de las políticas públicas establecidas por el empleador (principalmente, el Estado).

Para intentar darle un cierre al capítulo, se pretende culminar con una síntesis respecto a la intervención profesional en Trabajo Social, para lo cual se tomarán diversos autores/as que exponen al respecto. Coincidiendo en que, en este escenario contradictorio, la profesión es legitimada y reconocida por intervenir en la realidad social, la que desarrolla su acción frente a las manifestaciones de la cuestión social, se evidencian diferentes posicionamientos configurados respecto al ejercicio profesional.

Dentro de un orden de ideas se afirma que al desplegar su intervención, el Trabajo Social, debe contemplar la complejidad del escenario visibilizando su práctica desde la institución donde se inserta y la realidad de los sujetos que acuden al servicio, teniendo en consideración los medios y recursos a disposición. Por tanto, es conveniente aportar que Alfredo Carballada (2010) invita a “pensar la intervención como dispositivo”, lo cual “supone un diálogo que abarque diferentes perspectivas de visibilidad, de enunciación, de surcos de poder y, especialmente, de las formas de construcción de subjetividad que se ligan a la intervención” (p. 49).

En su exposición sobre la intervención en lo social, el autor incorpora la noción de dispositivo² de Michael Foucault “como forma de aproximación a esa complejidad”(p.46) que posibilita comprender la intervención como resistencia o construcción. El espacio institucional donde se produce la intervención en lo social, pensada desde esta noción, se expresa desde lo macro y micro con la conjunción de diferentes marcos que lo explican y dan sentido.

Desde esta perspectiva la intervención en lo social, pensada como dispositivo, permite considerar las relaciones existentes en el escenario que pueden ser estables o inestables, acercándose a los sujetos desde una construcción histórico-social. De este modo “la intervención hace ver, muestra, pone en escena, tanto desde la esfera de la propia práctica, como desde la institución o del propio sujeto” (Carballada, 2010, p. 59)

Paula Meschini y Romina Rampoldi (2017) coinciden en pensar la intervención en lo social como dispositivo desde una trama de relaciones entre diferentes mecanismos en constante problematización para permitir su enriquecimiento. Las autoras argumentan como:

² Alfredo Carballada (2010) recupera a Michael Foucault quien define a un dispositivo como un “conjunto heterogéneo” con elementos que se encuentran en lo dicho como en lo no dicho conformando una red (p.58)

“indispensable pensar la intervención en lo social desde el Trabajo Social inscrita en las tensiones y conflictos propios que plantea la cuestión social en la actualidad y que reclama (...) considerar al trabajo en su doble sentido, como centro de la cuestión social y como constructor de relaciones sociales”

Dentro de otro orden de ideas, Marilda lamamoto (2003) adhiriendo a la categoría trabajo para analizar la práctica profesional, afirma que la existencia del trabajo depende de los medios de trabajo y de la materia prima³ presentes en determinado contexto sociohistórico. Destacar la condición de trabajo asalariado que tiene la profesión implica considerarla en una relación de compra y venta de su fuerza de trabajo, percibiendo a cambio un salario que es abonado por determinada institución, siendo dicho ente quien tendrá derecho a consumir la fuerza de trabajo durante una determinada jornada, además de ofrecer recursos, medios de trabajo y los objetivos que pretende exigir.

Es para el/la profesional como asalariado/a, “dentro de esas condiciones (que) se materializa la autonomía profesional para conducir sus acciones. El Asistente Social preserva una relativa independencia en la definición de prioridades y de las formas de ejecutar su trabajo” (lamamoto, 2003, p. 119) Sin embargo, es imprescindible considerar que en la relación de compra y venta de la fuerza de trabajo, el trabajador/a social asalariado/a requiere para realizar su trabajo de medios que son entregados por el empleador. Cabe agregar que, como profesionales asalariados/as no cuentan con la capacidad de moldear plenamente el propio trabajo, poniendo a consideración que, como cualquier trabajador/a, el empleador/a atribuye y articula las funciones requeridas.

³ Como se dijo anteriormente, en el caso del Trabajo Social está dada por la manifestaciones de la cuestión social, como expresiones cotidianas vivenciadas por las personas en sus relaciones sociales

Dentro de esta perspectiva, y si se considera que el organismo empleador es principalmente una entidad estatal, los servicios profesionales están sujetos a finalidades públicas, no a la razón del capital (privada), lo cual “no implica desconocer que el Estado representa la condensación de fuerzas presentes en la sociedad disponiendo de un nítido carácter de clase”(Iamamoto:2003, p. 126).

Se puede agregar dentro de esta línea de análisis, en concordancia con Andrea Oliva y Virginia Gardey (2017), que las funciones que históricamente se le han asignado a la intervención profesional son las de: asistencia, gestión y educación. La primera se relaciona con prestaciones/recursos respecto a “sujetos que requieren resolver situaciones de la vida cotidiana con componentes económicos, culturales, políticos y sociales” (Oliva y Gardey, 2017, p. 67), dando cuenta la resignificación de un derecho vulnerado en las personas con las que se interviene. La función de gestión se relaciona con una serie de actividades que permiten la organización, el control o la administración de un recurso, lo cual pone en tensión cuestiones burocrático institucionales y recursos del/de la propio/a profesional. Por último, la función de educación “se desarrolla sobre el modo de pensar y actuar que se articula a las finalidades de la asistencia y gestión en los procesos de intervención” (Oliva y Gardey, 2017, p. 67), es decir la actuación respecto a la transformación de una conducta de los sujetos sociales.

Esta breve exposición se fundamenta en que es imprescindible tener en cuenta “que el quehacer profesional es mediado por los cambios dados en la sociedad y la profesión no puede desconocer aquellos” (Vidal Molina, 2008, p. 133).

La intervención que despliega el Trabajo Social no puede dejar de posar la mirada en la realidad de los/las propios/as profesionales desde su condición de fuerza de trabajo asalariada, y además como parte de la clase trabajadora. Como Fiorella Cademartori, Julia Campos y Tamara Seiffer (2007) afirman “la importancia de pensar las condiciones laborales (...) reside en que no son una condición más de la

práctica, meros condicionamientos externos, sino el elemento organizador de esa práctica en tanto se encuentra integrada a un proceso de trabajo, y en este sentido van a delinear los límites de lo posible” (p. 38).

“No podemos favorecer procesos de desalienación desde un lugar alienado y en el contexto alienante” Del Muro, Rubén (2019, p.43)

Capítulo 3. Delimitación espacio-temporal de la investigación. Cuestiones generales de la Municipalidad de Mar Chiquita.

Si se considera que “en las prácticas cotidianas el Trabajo Social se ubica en instituciones en que predominan las formas de organización propias a clasificar problemas según el punto de vista dominante y recursos disponibles” (De Paula Faleiros, 2010, p. 118), es imprescindible para la investigación reseñar una breve contextualización del espacio socio-ocupacional que circunscribe al Trabajo Social en su condición de trabajo asalariado, es decir la municipalidad de Mar Chiquita.

En principio, resumidamente, se recupera a Claudia Ameriso, Marisa Goytia y Georgina Maceratesi (2005) para afirmar que:

Toda municipalidad en su carácter de persona jurídica pública estatal, ejerce el gobierno y la administración del Municipio en su jurisdicción territorial y asume las competencias o cometidos, funciones, atribuciones y responsabilidades, que le asignan la Constitución Provincial, la Ley Orgánica Municipal de la respectiva Provincia y/o su respectiva Carta Orgánica (p. 1)

Siendo el ámbito local municipal un lugar privilegiado para conformar, a lo largo del tiempo y en los distintos ámbitos geográficos, estructuras de características particulares, se pretende brevemente mencionar que Mar Chiquita es uno de los 135 municipios de la provincia de Buenos Aires, configura una superficie total de 3.116 kilómetros cuadrados⁴. Las localidades que la conforman son divididas en dos

⁴ Fuente: Portal Mar Chiquita.

zonas; una mediterránea: General Pirán, Coronel Vidal (cabeza del partido), Vivoratá y La Armonía; y otra costera: Balneario Parque Mar Chiquita, Mar de Cobo, La Caleta, Parque Lago, Camet Norte, Santa Clara del Mar, Atlántida, Playa Dorada, Frente Mar y Santa Elena.

El partido de Mar Chiquita fue fundado en 1839 por Juan Manuel de Rosas. Se destaca que desde 1983 cuando en Argentina se recupera la democracia, sucedieron 12 intendencias municipales hasta la fecha. Sus bases económicas son el turismo y la actividad agrícola ganadera.

En octubre del 2021 en la municipalidad de Mar Chiquita se desempeñaban laboralmente 1075 empleados/as, cuyos contratos son regulados por ordenanza, expedidos por el área de Personal y Legales, y firmados por el/la Jefe/a de Personal y el/la Secretario/a General. Dichos contratos poseen dos modalidades diferentes: la primera destinada al nombramiento del personal como “mensualizado”, estos/as trabajadores/as pueden tener vínculos contractuales por tres meses, seis meses o un año; la segunda designa al personal como de “planta permanente” quienes están sujetos a un régimen de estabilidad.

Con respecto a los/las agentes municipales de planta permanente se informa que la estabilidad del nombramiento proviene de que, únicamente pueden ser sancionados/as o despedidos/as si incumplen la labor por la cual fueron reclutados como fuerza de trabajo. A diferencia del personal municipal contratado como mensualizado que se encuentra sujeto a decisiones discrecionales de funcionarios/as de turno para la continuidad laboral, principalmente⁵.

Para ilustrar esto, se expone que la propia trayectoria laboral estuvo signada por ambas modalidades contractuales, ingresando en el 2015 como empleada contratada por un año en la

⁵ Información arrojada de entrevistas realizadas a agentes con cargos jerárquicos, empleados/as del área de Personal y Legales de la municipalidad de Mar Chiquita, además de funcionarios del contexto político.

Secretaría de Desarrollo Social, siendo este contrato renovado periódicamente (entre 2015 el 2019 por doce meses, durante el 2019 y 2020 la renovación del contrato fue cada seis o tres meses). En el mes de octubre del año 2018 se firmó el correspondiente pase planta, aunque en enero del 2019 éste fue revocado por el cambio de gestión, volviendo a estar como personal mensualizada.

En junio del 2021 se envía una carta a la directora de Desarrollo Social solicitando la consideración de la planta permanente, quien en diciembre del 2021 remite un escrito a la Secretaría Privada reafirmando dicha solicitud. Finalmente, en marzo del 2022, nuevamente, se otorga el pase a planta permanente vigente hasta la actualidad.

Retomando el tema de la contratación, se expone que ambas modalidades contractuales, cuentan con el beneficio de “categoría”, los/as trabajadores/as de planta tienen como menor categoría la V y mayor categoría la I, las personas mensualizadas cuentan con categorías que van desde la I a la IX, siendo esta última la más alta. Si bien la categoría es un beneficio que tienen los/as trabajadores/as, tanto mensualizados/as como de planta permanente, el acceso a la categorización del personal no se encuentra regulado a nivel municipal; tampoco existe una forma de acceder a la planta permanente de forma regular o por antigüedad, ya que dicha situación depende de decisiones políticas principalmente⁶.

Se agrega que las retribuciones percibidas depende de la modalidad contractual, aquellos/as trabajadores/as que se encuentran mensualizados/as no percibe el cobro del “título” en sus haberes (secundario, terciario, universitario), además no gozan con el beneficio de la antigüedad y refrigerio, siendo réditos únicamente abonados al personal de planta permanente. Ambas modalidades de contratación cobran aguinaldo, y además pueden percibir vehículo a cargo y fallo de caja, si son convocados para dichas tareas. También existen diferencias respecto a las licencias: el personal de

⁶ Ibidem cita 5

planta permanente cuenta con todas las licencias vigentes, incluyendo asuntos particulares; pero el personal mensualizado sólo tienen licencia por vacaciones, enfermedad, atención de familiar enfermo y duelo⁷.

Respecto al tema particular de la presente, se menciona que en la municipalidad de Mar Chiquita se desempeñan nueve profesionales de Trabajo Social, ocho de las cuales son mujeres. Se encuentran abocadas en diferentes áreas o secretarías: tres en Desarrollo Social, cuatro en Salud, una en la Dirección de la Mujer y una en Tierras. Se agrega que cuatro de las profesionales cumplen funciones en la zona mediterránea del partido, dos en la zona costera, y las tres restantes en ambas zonas del partido de Mar Chiquita.

A modo de cierre es interesante compartir algunas cuestiones históricas que fueron recabadas en entrevistas⁸, las que arrojan que en 1981 se realizó el último concurso por examen para trabajar en la municipalidad de Mar Chiquita. Los/as aspirantes para agentes municipales debían rendir de forma oral y escrita un cuestionario que incluía aspectos psicológicos, dimensiones relacionadas con el desempeño laboral, atención al público, contabilidad, entre otros. La duración del mismo fue de cuatro horas, y posteriormente se publicaron las personas que iban a ingresar como agentes municipales de planta permanente. Las jefaturas eran adjudicadas a partir de concursos, siendo publicada la apertura al mismo en mesa de entrada del Palacio Municipal.

En cada sector municipal había un director/a, un/a jefe/a de área y empleados/as, excepto en las delegaciones que contaban con un delegado y capataz; pero comentan los/las entrevistados/as que a partir del comienzo de la democracia (1983) fueron surgiendo mayor cantidad de cargos jerárquicos

⁷ Datos facilitados por el área de Personal de la municipalidad.

⁸ Se entrevistaron 5 agentes municipales jubilados/as, ingresados/as en la municipalidad de Mar Chiquita entre los años que van de 1973 a 1985

(como coordinadores/as, secretarios/as, directores/as, asesores/as, etcétera), aunque los mismos empiezan a ser designados políticamente.

“Un luchador debe pensar con qué ideas irá a luchar” Mansilla, Silvia (2019, p.21)

Capítulo 4. Planteamiento del problema y desarrollo de los aspectos metodológicos.

4.1 Definición del problema:

Se recuerda que al utilizar la categoría “condiciones laborales” se hace referencia a las particularidades del contexto de trabajo en el que se inserta la clase trabajadora. En base a lo expuesto surgen interrogantes que podrían permitir arribar a un conocimiento aproximado de los aspectos socio-ocupacionales que se pretenden abordar, los que pueden ser agrupados en tres líneas de análisis:

En primer lugar, es preciso un acercamiento al plano laboral en el cual se desarrolla la fuerza de trabajo, por ello se considera indagar ¿cuáles son las condiciones laborales en las que se encuentran el y las profesionales de Trabajo Social en el municipio de Mar Chiquita?, ¿qué mecanismos reproducen estas condiciones laborales?, y ¿qué percepción tienen el y las profesionales de dichas condiciones laborales?

En segundo término, resulta interesante continuar el análisis respecto a las intervenciones que se despliegan desde el Trabajo Social, recuperando a Manuel Marllardi (2017) quien afirma que estas están ligadas al Trabajo Social por las situaciones problemáticas que se presentan a través de las demandas o necesidades de los actores, y a las cuales el o la profesional recepciona por su inserción en la división social del trabajo. De esta manera cabe preguntarse ¿qué situaciones problemáticas requieren la intervención profesional?, ¿existen tensiones entre las demandas de los sujetos y las institucionales?, y ¿las intervenciones profesionales están atravesadas por las condiciones laborales del y las trabajador/as sociales en la municipalidad de Mar Chiquita?

Por último, es fundamental indagar acerca de los elementos de mediación, orientando cuestionantes que permitan averiguar si existe, o existió, alguna forma de organización colectiva entre las profesionales de Trabajo Social para velar por sus derechos laborales, ¿por qué?

4.2 Objetivo:

Identificar, describir y visibilizar los mecanismos institucionales que reproducen las condiciones laborales en la municipalidad de Mar Chiquita, para conocer si inciden en las estrategias de intervención del y las profesionales de Trabajo Social durante el año 2021.

Objetivos específicos:

- A. Analizar las condiciones laborales de la municipalidad de Mar Chiquita
- B. Caracterizar los diferentes modos contractuales y la trayectoria laboral (o la antigüedad) del y las profesionales del Trabajo Social dentro del municipio de Mar Chiquita.
- C. Evaluar la existencia de mecanismos que reproducen o dan origen a dichas condiciones laborales.
- D. Conocer las demandas que recepciona el Trabajo Social en la municipalidad de Mar Chiquita.
- E. Explorar las intervenciones del y las profesionales de Trabajo Social y los recursos que pone a disposición el municipio.
- F. Indagar la percepción que tienen el/las trabajador/as social/es de sus condiciones laborales, y develar si consideran que estas repercuten en las intervenciones profesionales.
- G. Registrar las modalidades organizativas del y las profesionales de Trabajo Social.

4.3 Aspectos metodológicos:

Como estrategia de formación, se decide optar por la sistematización para producir conocimiento en base a la problematización de la experiencia socio ocupacional propia y a la observación desarrollada durante el período que va desde el 2015 a la actualidad. Decidiendo poner en relación esas condiciones laborales comunes a los/as agentes municipales de Mar Chiquita, con la inserción del Trabajo Social como profesionales asalariadas desde la comprensión de la intervención como dispositivo, para lo cual se tomará como período el año 2021.

Ante todo es preciso considerar a Yolanda Guerra (2015) cuando afirma que “la investigación crítica y creativa nos faculta a enriquecer elementos de una cultura profesional” (p.138). Dicha autora continúa su exposición posicionándose respecto a la formación de futuros Trabajadores/as Sociales y de profesionales planteando el desafío de “crear una cultura profesional que valore la dimensión investigativa” (Guerra, 2015, p. 138). Es desde esta propuesta que surge el tema y se desea abordar, a fin de cumplir con este desafío planteado por Yolanda Guerra, poniendo en consideración la culminación del proceso de formación de grado sumando una temática de investigación a partir de este aporte.

Por tanto, el presente estudio se enfoca en un tipo de investigación cualitativa, orientada a través de la sistematización de experiencias, como forma de producción de conocimiento, teniendo en cuenta las características del tema a desarrollar. Para este fin se utiliza la observación participante, encuesta, entrevista y la descripción. Se toma como referencia a Hernández Sampieri (2014), quien afirma que la investigación se basa en comprender los fenómenos desde la perspectiva de los y las agentes involucrados/as.

Cabe decir que, según Irene Vasilachis (2006), la investigación cualitativa se interesa por la forma en que el mundo es comprendido, experimentado, producido; por la perspectiva de los y las participantes, sobre la base de sus experiencias y significados. Afirma que “las investigadoras e investigadores cualitativos indagan en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan” (p. 2).

Se decide elegir la sistematización de experiencias como propuesta metodológica para la producción de conocimiento, dado que facilita al desempeño profesional desde el propio contexto laboral y cotidiano de los y las trabajadores/as sociales (Cifuentes, 2013). “La sistematización como interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de su ordenamiento y reconstrucción, aporta a descubrir o explicar la lógica y el sentido del proceso vivido, a producir conocimientos y aprendizajes significativos que posibilitan apropiarse críticamente de las experiencias vividas” (Cifuentes, 2013, p.35)

La sistematización, como proceso de reflexión, permite la interpretación crítica asumiendo una mirada no positivista permitiendo una intencionalidad transformadora y otorgándole sentido al quehacer de los y las profesionales de Trabajo Social. Esta propuesta metodológica, admite reconocer las “manifestaciones históricas de la desigualdad social expresadas en la cotidianidad de los sujetos” (Cifuentes, 2013, p.36), que hace al objeto de estudio de la ponencia.

Recuperando a Rosa Cifuentes (2013), se afirma que la sistematización, como proceso de construcción social del conocimiento, puede permitir en nuestros ámbitos cotidianos y laborales transformar aquellos mecanismos que generen injusticias, vulneraciones o inseguridades. Por lo tanto, el desafío de sistematizar se funda en la recuperación de la experiencia laboral a partir de su reflexión y teorización, fomentando una mirada crítica sobre la realidad.

En esta línea de análisis, se exponen los pensamientos de Yolanda Guerra (2015) quien refiere que el proceso de sistematización permite problematizar e identificar aspectos relevantes en la realidad, con el objeto de comprender el contexto donde se desarrolla la intervención profesional. Esta autora afirma que “el proceso de sistematización nos indica la necesidad de elaboración del proyecto de intervención y las lagunas de nuestro conocimiento para resolver determinados problemas” (Guerra, 2015, p. 130). A partir de esta base es que se considera el tema a investigar puesto que, como futura profesional de Trabajo Social, el abordaje de las condiciones laborales en las que se inserta el colectivo profesional y sus posibles determinantes respecto a la intervención social, cobra un papel fundamental en el proceso de formación a nivel académico. Además Yolanda Guerra (2015) relaciona intrínsecamente la investigación con la intervención, puesto que una implica la construcción de la otra y viceversa.

Recuperando a Paula Meschini (2018) se pretende que la sistematización posibilite “dar respuestas a la interpelación de las experiencias, la puesta en diálogo con una trama conceptual a modo de marco teórico y desde una manera de leer la realidad” (p.33). Por tanto, en la presente se estima rescatar el valor de la sistematización como forma de investigación cualitativa, respecto a la mirada del y las profesionales de Trabajo Social como fuerza de trabajo de la municipalidad de Mar Chiquita; incorporando sus respectivas experiencias en un contexto histórico y social particular, tomando el corte temporal del año 2021. Para esto, las técnicas a utilizar serán orientadas por las preguntas de investigación y los objetivos propuestos; se estima desplegar la observación, entrevistas y encuestas.

La observación, como herramienta, propicia confrontar aquellos elementos presentes respecto al tema mencionado, comprendiendo al y a las trabajador/as sociales, en su carácter de fuerza de trabajo enmarcada en una relación salarial.

Para la encuesta se armó un instrumento de recolección autoadministrado y anónimo, se toma como referencia aquella elaborada por la Lic. Fiorella Cademartori, la Lic. Cecilia Pérez y la Lic. Tamara Seiffer, quienes han desplegado una investigación en el área, a la cual se le realizaron modificaciones basadas en el objeto a estudiar. Dicho instrumento de recolección se articula en tres ejes relacionados al problema de investigación: datos base y de formación del y las profesionales, datos laborales y datos relacionados a los medios de trabajo y espacios laborales. Además se le agregaron algunos ítems vinculados a la percepción que tiene el/las profesionales de sus condiciones laborales, que actuaron como disparadores de las entrevistas.

Por lo anteriormente expuesto, se complementaron las encuestas con entrevistas al y las profesionales de Trabajo Social de la municipalidad de Mar Chiquita, enfocadas en aquellas mediaciones o determinantes que reconocen en torno a los procesos de intervención; avanzando además en el reconocimiento de las demandas que son objeto de intervención profesional. Se agrega que se implementarán entrevistas a diversos agentes clave cuyo relato otorga una visión de la dinámica institucional y la trayectoria laboral a nivel municipal.

A modo de cierre se considera exponer que como futura trabajadora social y, a su vez, trabajadora del ámbito elegido para desplegar la investigación, optar por la sistematización permite establecer mediaciones conceptuales que posibiliten una inserción laboral desde un posicionamiento ético-político enfocado en la complejidad que adquiere la intervención profesional en determinadas condiciones laborales.

“No hay posibilidad de un proyecto profesional crítico sin dar disputa, al mismo tiempo, por nuestras condiciones de trabajo, ya que estas constituyen el principal organizador de la práctica profesional” Cademartori, Fiorella, Campos, Julia y Seiffer Tamara (2007, p. 103)

Capítulo 5. Presentación de los resultados y análisis de los datos recabados a partir de los instrumentos de recolección

Los resultados de las encuestas y entrevistas serán organizados en tres ejes, en concordancia a los interrogantes que guían la investigación: el primero, relacionado aspectos propios de la contratación de la fuerza de trabajo (el/las profesionales de Trabajo Social); el segundo, vinculado a las características del contexto socio-ocupacional y de la intervención profesional; y por último, un apartado destinado a los elementos de mediación (sindicatos y partidos). Cada eje contiene los datos arrojados de los instrumentos de recolección, además de aspectos teóricos relevantes para su interpretación.

En principio se considera imprescindible destacar que, a partir de los resultados recabados de las entrevistas, se puede afirmar que las condiciones laborales que se analizan en el periodo del 2021 son producto histórico en la municipalidad de Mar Chiquita, lo cual se irá demostrando a partir del desarrollo de la exposición. Al mismo tiempo es preciso agregar que el y las profesionales entrevistadas afirmaron que, en mayor o menor grado, los mecanismos o determinantes de su condición salarial dependen de cada gestión municipal y de jefes/as de turno.

Ahora bien, el total de profesionales encuestado/as y entrevistado/as fue de nueve, de las cuales ocho son mujeres y uno es hombre. En términos generales, se resalta el predominio femenino en el ejercicio de la profesión en la municipalidad de Mar Chiquita, siendo esta una de las características históricas del Trabajo Social. En referencia a esto se afirma que la incorporación y expansión del trabajo femenino implicó una reconfiguración histórica en la división social, técnica y sexual del trabajo, se hace

imprescindible destacar lo que Ricardo Antunes (2013) denomina “cuestión del género del trabajo, articulando por lo tanto la cuestión de género con las cuestiones de clase” (p. 98).

Es imperioso marcar la doble actividad laboral que, generalmente, ocurre respecto a las mujeres, dado que el trabajo se produce dentro y fuera de la casa. Ricardo Antunes (2013) expone al respecto, que se crea una doble explotación por parte del capital (en el ámbito público y en el privado).

Desde este análisis se puede agregar que Marilda Iamamoto (1997) al hacer referencia de la condición femenina de la profesión, enfatiza la imagen social construida por la cultura dominante respecto a la mujer. Incorporando estigmas estereotipados que se extienden a las prácticas profesionales en estrecha relación con “su papel en la sociedad, como alternativa a la vida doméstica y a la participación política” (p. 154)

Respecto a la franja etaria se expone que hay cuatro profesionales entre 30 a 40 años, cuatro entre 41 y 60 años, y una profesional de más de 61 años de edad. En relación a los años ejerciendo profesional se informa que: dos llevan menos de 10 años de ejercicio, cinco entre 11 y 20 años de ejercicio, y dos más de 21 años de ejercicio profesional.

Ahora bien, cuatro de las profesionales son técnicas en Trabajo Social, y cinco obtuvieron su título como licenciadas, destacando que dos de ellas comenzaron su inserción laboral como técnicas en Trabajo Social y luego se licenciaron.

Por último se expresa que, comparando los años de ejercicio profesional con el tiempo de contratación en la municipalidad de Mar Chiquita, siete profesionales comenzaron su inserción laboral como trabajadoras sociales en la municipalidad de Mar Chiquita, y dos de las profesionales obtuvieron su título mientras se desempeñaban laboralmente en dicha institución.

5.1. Eje destinado al plano laboral

Para entrar en aspectos más específicos del espacio socio-ocupacional debe señalarse, a modo de introducción, que la flexibilidad contractual es uno de los mecanismos de disciplinamiento más utilizados en la relación salarial. Ricardo Antunes (2013) dice al respecto que las formas variadas que sustituyen el trabajo estable con modos de informalidad son la “nueva morfología del trabajo”, y continúa exponiendo que “los distintos modos de ser de la informalidad, ha ido ampliando el universo del trabajo invisibilizado” (p. 251).

Recuperando a Viviana Cifarelli y Oscar Martínez (2009) se afirma que la diversificación de los modos de contratación, como mecanismos de flexibilización, implica no sólo la precarización del empleo, sino también de la vida cotidiana de la clase trabajadora. Estas diferencias en las formas contractuales permiten “variar libremente la cantidad y las condiciones de contratación de la mano de obra: libertad para la contratación, para despedir sin demasiada o ninguna indemnización” (p. 103). Además de propiciar la variabilidad en la remuneración, abonando parte del salario de la fuerza de trabajo de forma no registrada, o informal.

Por lo tanto, el tipo de contratación “va a funcionar como un fuerte mecanismo de disciplinamiento, que permite no sólo la falta de seguridad para los trabajadores, sino también la posibilidad de presionar sobre las demás condiciones de empleo” (Cademartori et al. 2007, p.73)

Ante todo se expone que dos profesionales se desempeñan bajo la modalidad contractual de mensualizadas, cinco se encuentran en planta permanente, una de ellas es contratada como monotributista, y un profesional cumple funciones como destajista. Esta última modalidad contractual no fue expuesta por el área de Personal de la municipalidad de Mar Chiquita al momento de las

entrevistas, por lo cual se indagó (tanto con el profesional contratado como con otros/as profesionales por destajo) cómo opera esta forma de contratación.

Siguiendo, se denomina “guardia no médica por destajo” para contratar a profesionales de disciplinas diferentes a la medicina en el área de Salud de la municipalidad de Mar Chiquita (psicólogos/as, terapistas ocupacionales, trabajadores/as sociales, entre otros); aunque algunos/as estén destinados a intervenir en otras áreas sus contratos pertenecen a Salud. El personal por destajo es contratado para cumplir determinada cantidad de horas semanales a las que denominan “guardias”, y la institución municipal les abona a través de recibo de cobro. Según comentan los/as empleados/as que se encontraban bajo esta modalidad contractual la remuneración era más alta que la percibida por el personal mensualizado o de planta permanente. Aunque se agrega que, los/as tres profesionales entrevistados para definir esta modalidad contractual manifestaron que el municipio durante el 2021 los pasó a mensualizados/as.

Continuando con la modalidad contractual, es imprescindible ofrecer un apartado a una de las profesionales que se encuentra contratada como monotributista a través del programa “Comunidades sin violencia” de la provincia de Buenos Aires. La cual fue aceptada como parte de la muestra dado que, si bien su salario proviene de este programa, su intervención profesional es reclutada por el municipio y cuenta con una directora municipal a quién responde jerárquicamente. Es decir, presta servicios a la municipalidad de Mar Chiquita pero su salario depende de un ente superior.

Es conveniente exponer que el monotributo enmascara la relación contractual, reclutando a la fuerza de trabajo bajo una modalidad de dependencia, pero sin posibilidad de los beneficios del trabajo estable. Como consecuencia, en este caso, se priva a la trabajadora de los derechos históricamente conquistados, como por ejemplo aguinaldo, presentismo, o vacaciones. Un claro ejemplo de esto surge

de la entrevista, puesto que la trabajadora social comentó haber solicitado un receso vacacional, pero su jefa inmediata no “consideraba que sea una posibilidad”.

En relación a las modalidades contractuales, es preciso recordar que aquellos/as trabajadores/as que se encuentran vinculados/as contractualmente como mensualizados/as no perciben el pago de título (en este caso universitario, o terciario) en sus haberes. Por lo tanto, se puede inferir que la designación de personal mensualizado recluta a trabajadoras sociales a actividades profesionales por las cuales no son bonificadas ni reconocidas.

Se agrega que el municipio renueva los contratos de las profesionales cada año, cada seis meses o tres meses, dependiendo de la gestión. Durante el 2021 una de las profesionales fue contratada por 12 meses, la otra profesional tuvo un contrato de seis meses y dos contratos de tres meses de duración. Es preciso evocar que existen licencias que las trabajadoras mensualizadas no gozan, teniendo únicamente vacaciones, licencia por enfermedad, atención a familiar enfermo, duelo, maternidad/paternidad.

En relación al período de tiempo de contratación de las profesionales a nivel municipal, se presentan los siguientes datos: cinco llevan menos de 10 años, tres entre 11 y 20 años de ejercicio, y una más de 21 años laborales. Interesa comparar estos parámetros con los años que se encuentran desempeñando como trabajadoras de planta o mensualizadas, lo que permitiría inferir la existencia de intervalos de tiempo precarizados en la relación salarial. De las cinco profesionales en planta permanente dos profesionales estuvieron menos de dos años bajo la modalidad de mensualizadas. Pero lo que resulta interesante es que el resto de las profesionales pasó entre 6 y 12 años estando bajo la modalidad contractual de mensualizada antes de ingresar como personal de planta permanente. Las dos profesionales que se encuentran bajo la modalidad de mensualizadas, al año 2021, llevan 6 años de contratación.

Resumiendo lo anteriormente dicho se informa que, las dos profesionales que obtuvieron su calificación de trabajadoras de planta permanente con mayor proximidad ingresaron a la municipalidad de Mar Chiquita antes del año 2004. Pero las trabajadoras que ingresaron luego del 2009 debieron estar bajo la modalidad contractual de mensualizadas por periodos de tiempo más prolongados. Para ilustrar lo expuesto, se presenta un cuadro con los datos que arrojaron las encuestas respecto a la relación entre período de tiempo y modalidad contractual.

Cuadro 1: Años trabajados en la municipalidad de Mar Chiquita, comparados con el tipo de contrato por el cual son reclutadas las profesionales.

Profesional	Cantidad de años en la municipalidad	Modalidad contractual	Período de tiempo bajo dicha modalidad	Período de tiempo como personal mensualizado
1	22 años	Planta	18 años	2 años
2	19 años	Planta	18 años	1 año
3	12 años	Planta	6 meses	11 años y medio
4	11 años	Planta	3 años	8 años
5	11 años	Planta	2 años	9 años
6	6 años	Contratada	6 años	6 años
7	6 años	Contratada	6 años	6 años

Nota: Este cuadro muestra la cantidad de años que las profesionales estuvieron desempeñándose laboralmente bajo la modalidad contractual de mensualizadas antes de obtener su pase a planta permanente en la municipalidad de Mar Chiquita. Se deja fuera de la muestra a la profesional monotributista y al profesional contratado por destajo no médico.

Como se expuso en los aspectos teóricos, cabe recordar, que el salario no es considerado únicamente como el precio abonado a la fuerza de trabajo, sino que además contiene una relación desigual entre el capital y la fuerza de trabajo.

El salario mínimo vital y móvil (SMVM) es la menor remuneración que debería percibir la fuerza de trabajo para producir y reproducir sus condiciones de existencia. Según los datos publicados por el INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos), el SMVM en octubre del 2021 fue de \$32.000; mientras que el ATE INDEC⁹ afirma en la misma fecha que el SMVM debería haber sido de \$118.000 para una pareja con dos hijos/as. En este apartado, es preciso considerar la fuerte y constante variación de estos montos por la inflación continua e histórica del país, lo que produce, en ocasiones, que el salario no se adecue al aumento periódico de los precios. En este orden de ideas se destaca que en el año 2021 la inflación en Argentina fue de un 50,9%, según el INDEC. En relación a estos datos es preciso agregar que en el 2021 el precio de la canasta alimentaria mínima era de \$76.146 según INDEC.

En base a las entrevistas que se llevaron adelante, se expone que tres profesionales percibieron un salario menor a \$32.000 durante el año 2021, cuatro cobraron entre \$32.100 y \$40.000, y por último dos trabajadoras sociales más de \$40.100. Los valores que las profesionales marcaron fueron sobre el neto a cobrar, por lo cual se incluye los beneficios que estas gozan, como por ejemplo el salario familiar, antigüedad, presentismo, título terciario o universitario; aunque cabe recordar que el personal contratado bajo la modalidad de mensualizado, monotributista o por destajo no médico no percibe algunos de estos beneficios. Además la variación de los valores salariales está dada por las diferencias de

⁹ El ATE (Asociación de Trabajadores Estatales) INDEC es una junta interna creada en el año 2007, que presenta un ejercicio alternativo a los índices que consideran manipulados por la dirección del INDEC. Dichos índices alternativos son creados por la comisión técnica del ATE INDEC y publicados en la página web oficial. Fuente: http://www.ateindec.org.ar/documentos/2008-10-00_mentira_INDEC_poder_adquisitivo_del_salario.pdf

categorías o clases que poseen las trabajadoras, puesto que la mayor categorización impacta favorablemente en el salario.

Por último, en relación a los montos salariales, se puede apreciar que tres profesionales cobraban menos que el monto del SMVM indicado por Indec.

Seguido se consultó si percibían parte de su salario de forma no registrada, siendo que cinco profesionales contestaron que no, y cuatro marcaron que si. En este punto resulta interesante destacar el sesgo que surgió de las encuestas, puesto que las entrevistas demostraron que el total de las profesionales contratadas por la municipalidad de Mar Chiquita cobran parte de su sueldo informalmente. Esto se visualizó demostrando que en los recibos de cobro hay dos casillas: una contiene los haberes con aportes, y la otra los haberes sin aportes.

Es fundamental destacar que, al percibir parte la retribución de forma no registrada, hay consecuencias para el futuro descanso de la fuerza de trabajo, puesto que el cálculo para la jubilación de los/las trabajadores/as se realiza en base a los aportes que se deducen de los haberes registrados. En este ítem se puede recuperar que, en las entrevistas realizadas a empleados/as municipales jubilados/as surgió esta consecuencia de sus condiciones laborales, dado que manifestaron que en el 2021 sus jubilaciones eran de entre \$21.000 y \$28.000, considerando que en dicho período la jubilación mínima se ubicaba en \$37.525. Por lo tanto se afirma que la clandestinidad que el organismo empleador ejerce sobre el pago de la fuerza de trabajo perjudica el futuro descanso del/de la empleado/a.

Respecto a los ingresos como trabajadoras municipales, ocho de las nueve profesionales manifestaron en las entrevistas que la convocatoria para ingresar a trabajar en la municipalidad de Mar Chiquita fue a solicitud de algún/a funcionario/a de turno; algunas profesionales refieren que les

pidieron algún proyecto o un curriculum, pero admiten que su invitación fue por políticos designados. Una de las profesionales ingresó a trabajar en la municipalidad a través de entrevista laboral, aunque comentó que durante la misma le consultaron si conocía a algún funcionario/a de turno.

A lo anteriormente expuesto se agrega que, las profesionales con algún tipo de recategorización comentan que fue producto de la adjudicación de algún/a funcionario/a políticamente designado/a, aunque destacan que se originó por la propia solicitud de la trabajadora.

Con respecto a las jornadas laborales, tanto las profesionales de planta permanente como mensualizadas cumplen con 35 horas semanales de trabajo, la profesional contratada como monotributista debe cumplir 40 horas semanales de trabajo y cubrir guardias, y el profesional de destajo no médico cumple entre 25 y 30 horas semanales. Se expone que cuatro profesionales no realizan horas extras en su inserción laboral a nivel municipal, y cinco profesionales extienden su horario laboral, aunque dos de estas refieren que sus horas de trabajo extras son pagadas y tres profesionales manifiestan que el municipio no abona las horas extras laborables.

Respecto a los beneficios que gozan los/las trabajadores/es con un régimen de estabilidad se menciona que las encuestas y entrevistas arrojaron que las profesionales no cuentan con días de estudio, una de ellas comentó que solicitó este permiso especial para realizar un posgrado y el municipio lo denegó. Además, las profesionales no cuentan con compensaciones (es decir. gastos referidos a viáticos, movilidad de la mano de obra).

De este breve análisis relacionado con el espacio socio-ocupacional de las profesionales de trabajo social, y considerando que éstas venden su fuerza de trabajo a la municipalidad de Mar Chiquita, es interesante exponer la afirmación: “el mismo Estado que se presenta como garante de los derechos

de los trabajadores, se convierte en una fuente importante de precarización laboral” (Cademartori et al., 2007, p. 71)

Un aspecto interesante que surgió de las encuestas es que ninguna de las profesionales cuenta con jefe/a que sea trabajador/a social, por lo cual tres profesionales tienen jefaturas de otras profesiones (abogado, psicóloga, médico), y seis trabajadoras sociales tienen jefaturas designadas que no son profesionales. Asimismo durante las entrevistas seis profesionales comentaron que tienen más de un jefe/a, de manera que se encuentran dependiendo de diferentes cargos jerárquicos, ya sea: secretario/a, director/a, coordinador/a, jefe/a de área, entre otros.

Por último, un dato interesante que se decidió agregar a las encuestas fue la categoría de pluriempleo, en tanto esto suele ir aparejado con los bajos salarios, por lo que los/las trabajadores/as deben recurrir a alternativas que les permitan aumentar sus ingresos para la producción y reproducción de su vida. De las nueve profesionales encuestadas, cinco tienen otro/s trabajo/s además del municipal, algunos relacionados con la profesión y otros no.

5.2. Eje referido al contexto socio-ocupacional e intervención profesional

Evidentemente en el Trabajo Social la demanda es un tema importante a definir, en este sentido se recupera a Marilda lamamoto (1997), quien plantea que esta no sólo deriva de los destinatarios de la actuación profesional, sino además de quien remunera a los/las profesionales. La autora destaca que el Trabajo Social “es una profesión en la división del trabajo con demandas objetivas a responder” (lamamoto, 1997, p.207) las cuales se concretan relacionadas a la política institucional.

Resulta claro, desde esta perspectiva, que los sujetos acuden a una institución, la cual contrata al profesional de Trabajo Social para responder a determinadas demandas, aunque mediatizadas por los

servicios prestados en dicha institución. Continúa Marilda Iamamoto (1997) exponiendo que se actúa a partir de una demanda, aunque el/la trabajador/a social dispone de “un soporte jurídico-institucional para imponerse frente al “cliente”, más allá de su solicitud, restando al usuario aceptar o no los servicios prestados” (p.98).

En función de lo planteado y tal como enuncian Andrea Oliva y Virginia Gardey (2017), en los procesos de intervención las demandas “expresan necesidades sociales con características propias de la heterogeneidad ontológica de la vida cotidiana”(p.71), además, más adelante las autoras destacan que las prestaciones institucionales dan respuesta a las mismas de manera homogénea.

Desde la perspectiva desarrollada por Alfredo Carballeda (2014), la demanda se presenta en la intervención como problema social que interpela el saber pre-construido del/de la profesional; es decir, muchas veces la práctica acorrala a la teoría, y es allí donde el trabajador/a social debe construir a partir de preguntas. El autor afirma que “la intervención en lo social dentro de los escenarios actuales muestra gran complejidad en la demanda. Esa maraña puede transformarse en posibilidad si se logra reconocer que en la demanda está la respuesta” (Carballeda, 2014, p. 7). Y continúa afirmando que para esto es imprescindible cuestionar y generar interrogantes, permitiendo la elaboración de cambios en el hacer, conocer, comprender y explicar.

Respecto a los datos recabados en los instrumentos de recolección en relación a la demanda, se expone que el total de profesionales de Trabajo Social en la municipalidad de Mar Chiquita afirman que el mayor caudal de actividades que realizan son de tipo evaluativas respecto a un determinado recurso o servicio, ya sea el acceso a una medicación, alimentos, chapas, garrafas, prótesis, etcétera. Este tipo de intervención evaluativa, según Ximena López (2019), se centra respecto al “merecimiento en el acceso a determinadas prestaciones”(p.30).

Desde el área de salud las profesionales expresaron que la gestión de recursos es realizada a partir de programas provinciales o nacionales (por ejemplo el Prodiaba¹⁰, Proepi¹¹, entre otros) remarcando que en el municipio no se administran recursos propios.

Respecto a este tópico la mayor cantidad de profesionales afirmaron que los recursos no son administrados directamente por ellas, sino que se vinculan a directivos/as políticamente designados, en donde se enfrentan a momentos de confrontaciones o consultas con sus superiores para la asignación de prestaciones.

Una cuestión interesante a exponer es que sólo dos profesionales afirmaron que realizan intervenciones de tipo educativas, y la mayoría de las entrevistadas (siete) coinciden en la inexistencia de la función educativa en la intervención profesional dentro de la municipalidad de Mar Chiquita. Dos profesionales comentaron que en otros de sus trabajos realizan o han realizado actividades socio-educativas con espacios de participación a nivel comunitario, grupal e individual, pero no son actividades que reconozcan llevar adelante en la municipalidad. Agregan que han presentado proyectos educativos, de promoción, prevención y participación, pero “fueron encajonados por decisiones políticas”.

No obstante todas las profesionales entrevistadas coinciden en realizar funciones de gestión, principalmente enmarcadas en procesos burocráticos pre establecidos institucionalmente.

La mayor parte de las profesionales entrevistadas coincidieron que la rutinización de las intervenciones que se produce a nivel institucional conlleva a que dichas prácticas se centren en la

¹⁰ Provisión de insumos farmacológicos y no farmacológicos para el tratamiento de la diabetes

¹¹ El Programa de Epilepsia

inmediatez de la demanda, lo cual produce una individualización en la atención avalada y acrecentada por la burocracia institucional.

Un aspecto destacado por las profesionales (siete de las nueve) respecto a sus intervenciones es el desarrollo constante de la escucha, no solamente para descubrir o explicar lo que acontece con los sujetos que acuden a los servicios, sino que principalmente fue expuesta como una herramienta de trabajo para aquellas profesionales que disponen de acotados recursos. Se recupera a modo de ejemplo de una entrevista lo manifiesto por una de las profesionales: “a veces lo único que tenés para trabajar es una lapicera y un cuaderno”; por tanto disponer en las entrevistas de todo el arsenal propio de la profesión es una herramienta que se visualiza como valiosa.

Se consultó si las profesionales consideraban que hay recursos para responder a las demandas de los sujetos que acuden a los servicios, siendo que cuatro contestaron que no, y cinco respondieron que si los hay.

Dentro de estas cuestiones se indagó la existencia de tensiones entre la demanda de los sujetos que acude a los servicios y las demandas institucionales, cinco profesionales reconocieron la existencia de diferencias, dos comentaron que a veces se producen diferencias, y dos no reconocieron tensiones aunque afirmaron que las personas que acuden al servicio social son conscientes de las limitaciones a nivel institucional. Todas las profesionales expusieron que las demandas institucionales varían dependiendo de los jerárquicos de turno, de las presiones y tratos con los/as jefes/as, siendo “cuestiones subjetivas de quien ocupa un cargo superior”.

Se puede señalar que siete profesionales cuentan con oficina en buenas condiciones, aunque refieren que es un espacio compartido. Dos de las profesionales no tienen espacio físico, las que

destacaron que muchas de las actividades laborales referidas a sus intervenciones deben realizarlas en sus propios hogares (por ejemplo un informe social o un llamado telefónico).

Otro punto a enfatizar son los medios de trabajo (o herramientas), de los cuales tres profesionales comentaron que son provistos por el municipio, y seis expresaron que son propios y municipales. Entre los medios propios ofrecidos por las trabajadoras se encuentra una amplia variedad desde computadoras, estufas, cables o alargues, teléfonos, hasta los vehículos para realizar entrevistas domiciliarias. Se destaca que el combustible fue una de las cuestiones destacadas por las trabajadoras sociales, puesto que refieren que el municipio cuenta con “vales de nafta”, pero el acceso a los mismos depende de la predisposición de los jefes/as de turno.

Se considera que el Trabajo Social se mueve, dialoga y desarrolla su práctica visibilizando las manifestaciones de la cuestión social, por tanto dentro de la municipalidad de Mar Chiquita las profesionales expusieron algunas de estos problemas sociales que son expresión de sus intervenciones cotidianas: exclusión, desocupación, pobreza, vulnerabilidad, propiedad, violencia, enfermedad, discapacidad, desinformación, falta de lazos sociales o redes.

Respecto a la autonomía relativa, seis profesionales afirmaron que consideraban tenerla, dos respondieron de forma negativa y una de ellas expuso que a veces cuenta con autonomía. Se agrega que todas las profesionales entrevistadas aclararon que esta depende de cada gestión y de cada autoridad o superior, además la mayoría de las profesionales coincide en que la autonomía es una “lucha diaria”. También las cinco profesionales de planta permanente especificaron que, percibieron un cambio en su posicionamiento cuando obtuvieron su régimen de estabilidad laboral, esto se puede relacionar con la afirmación de Manuel Mallardi (2017): “a mayor flexibilidad e inestabilidad laboral menor será la

posibilidad de fortalecer su relativa autonomía y el posicionamiento frente a las exigencias institucionales” (p.124).

Dentro de este marco se consultó en la encuesta si sienten obligación de realizar tareas que consideran que no corresponden a su profesión, recabando que cinco trabajadoras sociales contestaron afirmativamente y cuatro expresaron que no.

Se agrega que el total de las profesionales entrevistadas coinciden en que permanentemente deben poner límites en sus intervenciones, tanto a sus propios superiores como a jefes/as de otras áreas, al mismo tiempo comentan ejercer restricciones a los cuestionamientos que se generan en torno a decisiones profesionales. Principalmente comentan haber pasado por “tironeos, manipulación, desmotivación y desgaste psicológico”, lo cual fue adjudicado principalmente a los salarios acotados y a la falta de recurso humano profesional en la propia u otras áreas.

Para cerrar este apartado, se consideró interesante indagar la percepción que tienen las trabajadoras sociales respecto a la utilidad de la teoría en su práctica profesional en la municipalidad, recuperando a Carlos Montaña (2017) quien afirma que en el Trabajo Social ocurre en varias ocasiones que los/las profesionales experimentan una sensación de que la teoría en la realidad es otra, o que lo aprendido a nivel académico no es útil. Respecto a lo cual cinco profesionales contestaron que la teoría no ha sido útil en la práctica, y cuatro profesionales comentaron que más o menos les fue de utilidad. Entre sus afirmaciones se destacan: “a veces la práctica es difícil de interpretar”, “la teoría te orienta, pero hasta ahí nomás”, “tal vez lo que me sirvió fue lo teórico de entrevista, pero no mucho más”, “es difícil encontrar respuestas en la teoría”, “se nota mucho la distancia de la teoría y la práctica”, “la teoría es base, pero la realidad te sobrepasa”.

En este apartado Carlos Montaña (2017) refiere que esta sensación que experimentan los/las profesionales de Trabajo Social se debe a que “la demanda institucional/directa hecha al profesional (...) realmente se muestran incompatibles o contrarios con los valores éticos y con la teorías críticas incorporadas en la academia” (p. 40). Es decir no hay un distanciamiento entre la teoría y la práctica, sino una contradicción en la realidad institucional, donde los/las profesionales se insertan como fuerza de trabajo, que es expresión de intereses antagónicos.

5.3. Eje orientado a los elementos de mediación

A título de introducción en este tercer eje es preciso resaltar, recuperando a Ricardo Antunes (2001), que la clase es mediación que incluye a las personas que se encuentran en condiciones similares de vida, por lo cual, la conciencia de clase es una “articulación compleja, comportando identidades y heterogeneidades, entre singularidades que viven una situación particular” (p.127). Siguiendo con el autor, esta conciencia no es estática, se encuentra en movimiento en la cotidianidad de la persona que vive del trabajo.

En su vida cotidiana los sujetos y las clases generan interrogantes y es “en ese complejo problemático de las clases, de su actuar y de su hacer, que aparece la necesidad de elementos de mediación, del cual los sindicatos y los partidos (...) son expresiones auténticas”(Antunes, 2001, p. 128). Los sindicatos refieren a una dimensión contingente, y los partidos se relacionan con una capacidad más globalizante, siendo ambos organismos de representación de los/las trabajadores/as.

A nivel municipal funcionan tres gremios para los/as agentes de Mar Chiquita: el S.A.M.M. (Sindicato de Agentes Municipales Mar Chiquita), U.P.C.N. (Unión del Personal Civil de la Nación), y A.E.M.P.M. (Asociación de Empleados Municipales del partido de Mar Chiquita).

Respecto a las nueve trabajadoras sociales de la municipalidad de Mar Chiquita se informa que, de los datos arrojados de las encuestas, seis de las profesionales se encuentran afiliadas a algún gremio sindical. Ampliando este tema en las entrevistas, es interesante destacar que una de las profesionales expuso que uno de los gremios municipales se negó a incluirla como afiliada por ser profesional, puesto que refirieron que “el sindicato es para trabajadores/as no profesionales”.

En este apartado es interesante destacar que las nueve profesionales mencionaron que han expuesto a sus superiores solicitudes de mejoras laborales, sea por cuestiones referidas a la remuneración, acceso a una recategorización, dificultades edilicias, aspectos vinculados a recursos o medios de trabajo o solicitar más profesionales. Pero todas destacan que sus superiores no han dado lugar a estas demandas, y que los sindicatos tampoco intervinieron.

Este aspecto permite visualizar la individualidad que se produce en torno a los reclamos referidos a las cuestiones laborales, las cuales, como manifiestan los/las empleados/as entrevistados/as para la presente investigación, dependen de la predisposición de los superiores de turno. Esta situación, sumada a la no intervención sindical, no solamente repercute en la condición de trabajadores/as asalariados/as, sino que además quebranta los lazos solidarios que se puedan establecer entre la clase trabajadora produciendo una clara fragmentación.

Entre los mecanismos de mediación es interesante recuperar un episodio histórico que ocurrió a nivel municipal, puesto que en el año 2010 un grupo de profesionales de Trabajo Social, con el apoyo solicitado al Colegio de Trabajo Social, arbitraron medios necesarios (cartas, reuniones) para ser reconocidas con su título universitario de licenciatura. Dado que, hasta ese momento, las trabajadoras sociales de la planta municipal no percibían en sus haberes el beneficio de la categoría profesional, únicamente se abonaba la categoría de tecnicatura aunque todas las profesionales eran licenciadas. Un

aspecto interesante a destacar de esta situación es que esta se formó a través de la solicitud de las propias profesionales sin la intervención de algún organismo gremial.

5.4. Cuestiones transversales a todos los ejes

En este apartado es preciso exponer algunas respuestas que se relacionan con todos los ejes, y principalmente, se basan en la percepción de las profesionales de Trabajo Social respecto a sus condiciones laborales las cuales interpelan el cotidiano. Es decir, en este apartado se pretende incorporar las visiones que las agentes tienen de su espacio socio-ocupacional.

Por lo cual, si bien cinco trabajadoras sociales coincidieron que sus condiciones laborales son “buenas”, tres opinaron que son “regulares” y una de ellas afirmó que son “malas”. Es interesante resaltar que cinco profesionales manifestaron que “siempre” desean cambiar sus condiciones laborales, y cuatro contestaron que “a veces”; lo que puede coincidir en cierta disconformidad respecto a algún aspecto en su trabajo, poniendo en consideración que ninguna de las profesionales contestó que “nunca” deseó cambiar sus condiciones laborales.

Otra cuestión a destacar es que seis profesionales expusieron que “a veces” se sienten inseguros en su contexto laboral, y tres respondieron que “nunca” se sintieron de tal modo; aunque en las entrevistas comentaron que esto tiene relación con su personalidad o con cuestiones subjetivas.

Por último, un dato interesante es que ocho de las profesionales de Trabajo Social manifestaron que “a veces” se sienten cansadas emocionalmente en su trabajo, y una de ellas contestó que “siempre” se siente emocionalmente cansada en su labor.

Durante las entrevistas las profesionales expresaron que estas cuestiones emocionales que se relacionan con su trabajo asalariado, tienen que ver con la constante dependencia a decisiones

discrecionales de políticos de turno, donde se producen “falta de espacios de diálogo, conflicto, poca armonía, indiferencia, castigo, manipulación, dependiendo del/de la Jefe/a asignado/a”. Recordando, en este punto, que las trabajadoras sociales expresaron que su autonomía es “una lucha diaria”, donde deben imponer su saber específico para trabajar y desplegar sus intervenciones.

Para finalizar este apartado se preguntó qué mecanismos reconocen las profesionales que repercuten en sus condiciones laborales y en sus intervenciones, entre los aspectos a destacar por las trabajadoras sociales encontramos: “modalidad contractual, no tener vacaciones, salarios bajos, falta de privacidad por no contar con oficina, no tener computadora, no disponer de vehículo, que te cambien de área por castigo, falta de recursos, no respetar las decisiones profesionales, desmotivación en el trabajo, que te llamen de cualquier área para “hacer una socioeconómica”, falta de profesionales para trabajar interdisciplinariamente, manipulaciones”, entre otras cuestiones mencionadas por las trabajadoras sociales.

Teniendo en cuenta lo argumentado respecto a las modalidad contractual, resulta interesante lo que plantea Fiorella Cademartori (2022), quien afirma que la renovación del contrato (entre tres, seis o doce meses) no sólo es una pérdida de la conquista obrera de estabilidad y la consecuente garantía de los derechos laborales; sino que además “cuando la o las trabajadoras sociales desconocen si tendrán o no continuidad en el puesto de trabajo, se imposibilita una práctica y/o respuesta que, en sí misma, requiere plazos no inmediatos” (p.149).

5.5. Eje histórico del Trabajo Social en la Municipalidad de Mar Chiquita

En un último aspecto a desarrollar brevemente, es interesante realizar un recorrido histórico del comienzo del Trabajo Social en la municipalidad de Mar Chiquita. Por tanto, se afirma que la primera

profesional se insertó laboralmente en el año 1992, siendo técnica en Servicio Social, puesto que en ese período era el título que se expedía en la Universidad Nacional de Mar del Plata de donde ella era egresada; y en el año 1997 obtuvo su título de licenciada.

Dicha profesional ingresó en la municipalidad de Mar Chiquita desde 1992 hasta 1994, luego estuvo un período de receso por motivos personales, para re-insertarse laboralmente en 2004 trabajando hasta la actualidad.

Los cimientos del Trabajo Social, a cargo de la primera trabajadora social, fueron producto de la presentación de un proyecto de diseño y planificación del servicio social a nivel municipal, elaborado por esta agente.

Es interesante rescatar de su relato el desafío que la profesional manifiesta haber emprendido, dado que la municipalidad de Mar Chiquita era un lugar donde no había ejercicio del Trabajo Social. Por lo cual, sus primeras estrategias se basaron en reconocer el territorio, diseñar legajos, establecer cursos de acción a través de los primeros diagnósticos de la población, gestionar recursos, instar mediaciones con otras instituciones y organizaciones que funcionan en el partido y en otras localidades, etcétera.

“Tener una profesión crítica, calificada, vinculada a los intereses de la clase trabajadora y, sobre todo, una profesión que sea vista como aliada de la clase trabajadora” Guerra, Yolanda (2011, p. 23)

Capítulo 6. Conclusión

Por lo que se refiere a la sistematización como elección metodológica, se expone que posibilitó partir de la propia cotidianeidad laboral, para sumergirse en diferentes cuestiones que son constitutivas de las condiciones laborales en las que se inserta la fuerza de trabajo en el municipio. Comenzar de la propia experiencia como agente municipal, y de la observación que se viene realizando en el ámbito de trabajo, abrió un camino posible para la problematización y teorización del tema elegido, lo que arribó a diferentes aspectos interesantes de desentrañar y explorar. A esto, cabe agregar que, como empleada municipal, se está inserta como trabajadora bajo las mismas condiciones laborales.

Ahora bien, de la sistematización es interesante resaltar que conforme pasan los años y las gestiones las condiciones laborales de los/las empleados/as municipales, y específicamente del Trabajo Social asalariado, van en detrimento de la clase trabajadora, con cada año, con cada período que pasa, la fuerza de trabajo va retrayendo sus derechos conquistados históricamente.

Lo expuesto se puede visualizar en la prolongación de la categoría de mensualizado/a, las modalidades de inserción de la clase trabajadora a nivel municipal, el incremento de los cargos jerárquicos designados políticamente, además de la incidencia que éstos tienen en la estabilidad laboral o la recategorización del personal, entre otras cuestiones que fueron expuestos a lo largo de estudio.

Respecto a la intervención profesional del Trabajo Social en la municipalidad de Mar Chiquita, resulta interesante destacar la centralidad que tienen las actividades burocrático-administrativas y evaluativas respecto al acceso a recursos o servicios en la cotidianeidad de las trabajadoras sociales.

Estas cuestiones claramente fueron marcadas por la rutinización de la demanda, cuya consecuencia es la falta de conformación de proyectos de intervención que permitan desplegar objetivos a mediano y largo plazo.

Un aspecto enfatizado en los instrumentos de recolección fue la constante dependencia a las decisiones discrecionales que ejercen los/las jerárquicos/as designados/as. Aspecto que fue claramente revelado como incidente en los ejes que guiaron el análisis (plano laboral, intervención profesional, elementos de mediación), lo cual permite arribar a que la asignación de funcionarios/as en cada gestión es un claro mecanismo institucional que reproduce las condiciones laborales de los/as agentes municipales.

Este punto, en el Trabajo Social, es una constante expuesta por las profesionales, transversal a la autonomía como así también a las funciones e intervenciones desplegadas por las trabajadoras sociales en su inserción laboral.

Dentro de los elementos de mediación, se lograron visualizar cuestiones referidas a los procesos de individualización de la clase trabajadoras, además de la naturalización de determinados mecanismos que funcionan para amortiguar conflictos, incentivados por la desprotección laboral que quebranta las conquistas históricas de los/las trabajadores/as, agregando a esto que el Trabajo Social se encuentra inserto de forma asalariada bajo condiciones precarias y flexibles.

Sumado, es importante destacar que gran parte de las profesionales de Trabajo Social deben recurrir al pluriempleo para la reproducción de su vida, y la de sus familias, debiendo utilizar parte de sus horas diarias en otros trabajos. Un interrogante interesante al respecto fue publicado en La

Izquierda Diario¹² donde se preguntaba: ¿en qué nos gustaría invertir nuestro tiempo luego de finalizar una jornada laboral, en buscar otro empleo para sobrevivir, o en estar con nuestros seres queridos, pasear, descansar, leer, hacer deportes, entre otras cosas?

Se desea recordar en este apartado la respuesta de las profesionales respecto a si se sienten emocionalmente cansadas en su trabajo, las que han respondido afirmativamente (ocho a veces, una siempre). Este aspecto no es un dato menor, puesto que permite comprender la percepción que la fuerza de trabajo tiene de sus propias condiciones laborales.

Otra cuestión importante del recorrido realizado, es la consecuencia que tiene percibir parte del salario de forma no registrada, puesto que esto producirá una importante reducción del ingreso en el futuro previsional destinado al descanso de la fuerza de trabajo. Situación que impacta directamente en la cotidianidad de aquellas personas que, aún estando en edad jubilatoria, deben continuar insertos laboralmente para sobrevivir o ajustar sus estilos de vida a ingresos más acotados.

Desde el reconocimiento que las dinámicas que el sistema capitalista imprime en las relaciones sociales, afirmadas como fundamentales para el ejercicio profesional, es preciso comprender las consecuencias políticas que tienen las intervenciones. Por lo cual se cree que, coincidiendo con Yolanda Guerra (2017), el desafío profesional es poder desplegar una “imagen social reconocida como aquellos/as que luchan por los derechos de los/as trabajadores/as y, por lo tanto, también por nuestros propios derechos” (p.19). Para su cumplimiento es preciso visualizarse como parte de la clase trabajadora, y construir colectivamente con base en pensar al trabajo “como actividad vital” (Antunes, 2013, p.275), a fin de incorporar a los/las trabajadores/as asalariados/as, precarizados/as,

¹² <https://www.laizquierdadiario.com/El-tiempo-que-nos-roba-el-trabajo-demasiado-cansado-para-descansar>

tercerizados/as y temporarios/as. Valorar la formación del Trabajo Social para leer la realidad, armar redes e incentivar la participación es una herramienta fundamental en esta lucha.

Se refuerza lo expuesto en coincidencia con Alfredo Carballeda (2014), quien describe que “el Trabajo Social como disciplina clave en los procesos de intervención en lo social se ha constituido en un dominio de saber que por su dirección histórica ha estado comprometido con la defensa de los ideales democráticos, de libertad, de Justicia Social y por la defensa de los Derechos Humanos”(p. 4)

Por lo referido anteriormente, más todo lo expuesto en la presente tesis, vale que el/la lector/a pueda recuperar el interrogante inicial del título para que sacar sus propias conclusiones: ¿derechos vulnerados en defensa de derechos?

Es conveniente recalcar, en propia opinión, que se considera a la lucha salarial inscrita en la relación que se establece entre el capital y el trabajo, y no limitada únicamente al precio que se le pone a la fuerza de trabajo, sino además en mejorar las condiciones laborales en las que se desempeñan, se insertan y se movilizan los/las trabajadores/as.

Como futura profesional el tema elegido fue revelador y permitió abrir e incorporar espacios para la lectura de diferentes escritos que eran desconocidos al momento de iniciar la investigación, estos captaron gran atención e imprimieron el desafío de generar cuestionamientos referidos a aspectos propios de la cotidianidad laboral. Al visibilizar algunos de los mecanismos y determinantes construidos históricamente fue inevitable el asombro, lo cual sentó las bases para continuar la indagación. Si bien quedan muchos interrogantes pendientes, con conciencia de que este no es un proceso acabado, y con la convicción de seguir con preguntas, es posible creer que la presente sirvió de base para establecer

una visión crítica de las condiciones laborales que se replican en el municipio, no siendo un caso excepcional y enmarcadas en un contexto mayor.

En espacios de precarización, fragmentación, y coincidiendo con Claudio Robles (2011), se considera un reto fundamental para el Trabajo Social cuidar nuestra persona, porque es nuestro instrumento de trabajo, “ya que también de nuestro propio cuidado depende el cuidado que podamos ejercer de otros/as”(p.14).

A modo de cierre, se considera pertinente exponer que a la fecha de la presentación de la tesis tres profesionales que fueron parte de la presente investigación han renunciado a la municipalidad de Mar Chiquita, por motivo de mejorar sus condiciones laborales; y una trabajadora social se jubiló. Cabe agregar que tres de los puestos no han sido ocupados por profesionales de Trabajo Social lo cual hace que quede, por ejemplo el Servicio Local de Promoción y Protección de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes sin trabajador/a social. Esto ha producido que varias compañeras manifiesten la carga de tareas que le son asignadas, puesto que al no haber un/a profesional en dicho servicio, les solicitan su intervención a modo de “colaboración” para responder oficios, realizar visitas domiciliarias, elaborar informes sociales, etcétera. Por ende, esta situación profundiza todo lo explicitado en la tesis.

Referencias

- Ameriso, C., Goytia, M. y Maceratesi, G. (2005) Gobierno local: alcance de sus competencias. <https://fcecon.unr.edu.ar/web-nueva/sites/default/files/u16/Decimocuertas/ameriso%20gobierno%20local.PDF>
- Antunes, R. (2001) ¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo. Sao Paulo, Brasil: Cortez
- Antunes, R. (2013) Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo. Buenos Aires, Argentina. 2^{da}: Herramienta
- ATE-INDEC (2021) Actualización del cálculo de pérdida y canasta de ingresos mínimos. Junta Interna. <https://drive.google.com/file/d/1hQT1cz2ojuB3c-xogvUau4jor80FLabG/view?ups=sharing>
- Cademartori, F. (2011) Trabajadores Sociales y mercado laboral en Argentina: apuntes para problematizar el desarrollo. Revista Cátedra Paralela (8) 70-94. <https://rephip.unr.edu.ar/bitstream/handle/2133/5138/Cademartori.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Cademartori, F. (2022) Empleo estatal, procesos de trabajo y reproducción del capital. Trabajo Social en tiempos de precarización laboral. Buenos Aires, Argentina: Puka

Cademartori, F.; Campos, J.; Seiffer, T. (2007) Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales. Hacia un proyecto profesional crítico. Buenos Aires, Argentina: Espacio.

Carballeda, A (2010) La intervención en lo social como dispositivo. Una mirada desde los escenarios actuales. Revista Trabajo Social UNAM (1) 46-59.

<http://www.revistas.unam.mx/index.php/ents/article/viewFile/23881/22460>

Carballeda, A. (2014) Intervención, escenarios sociales y acontecimiento. Buenos Aires, Argentina: Margen

<https://drive.google.com/drive/folders/1wfT3NfZD1QsrBtt9lalepe-Qrh-WCjVd>

Cifarelli, V. y Martínez, O. (2009) Clase obrera y movimiento obrero en Argentina, situación y desafíos. Revista Theomai (19) 97-117. <http://revista-theomai.unq.edu.ar/numero19/ArtCifarelli.pdf>

Cifuentes, R. (2013) Reconfiguración ética, epistemología y metodología del Trabajo Social en nuevos escenarios latinoamericanos. V Congreso Internacional de Trabajo Social. <http://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/pela/pl-000558.pdf>

Cifuentes, R. (2016) IAP y sistematización de experiencias: Apuestas, propuestas, desafíos para construir educaciones e intervenciones pertinentes y potenciadoras. V Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales. https://memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.8398/ev.8398.pdf

De Paula Faleiros, V. (2010) Desafíos del Trabajo Social frente a las desigualdades. Emancipacao. 117-128.

https://drive.google.com/drive/folders/1VFCdKGdyuXYUW7nwXVCGJQPSs_6HyS__

Del Muro, R. (2019) Pensando posibles prácticas emancipadoras desde la intervención profesional en el contexto sociojurídico En M. Martínez Reina (ed.) La estructura social argentina, condiciones de empleo y organización de lxs trabajadores sociales (32-48) <https://es.scribd.com/document/399923834/La-Estructura-Social-Argentina>

Dusell, E. (2013) 16 Tesis de Economía Política. México: Docencia.

Félicz, M y López, E. (2012) Proyecto neodesarrollista en la Argentina ¿Modelo nacional-popular o nueva etapa en el desarrollo capitalista? Buenos Aires, Argentina: Herramienta.

Gambina, J. (2015) La intervención como práctica social significada en el sujeto colectivo: relaciones entre práctica social y economía social. En Siede, M. (comp.) Trabajo Social y mundo del trabajo. Reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención. (25-51) Buenos Aires, Argentina. CTSPBA

García Linera, A (2012) Del Estado aparente al Estado integral. III Seminario internacional Universidad-Sociedad-Estado. Córdoba, Argentina.

<http://blogs.ffyh.unc.edu.ar/garcialinera/files/2015/10/Conferencia-UNC.pdf>

Grassi, E., (2019) Política socio-laboral en la Argentina contemporánea. Alcances, novedades y salvedades. Rev. Ciencias Sociales (135-136) 185-198

https://www.researchgate.net/publication/270486053_POLITICA_SOCIOLABORS_O_EN_LA_ARGENTINA_CONTEMPORANEA_ALCANCES_NOVEDADES_Y_SALVEDS
ALV

Guerra, Y (2015) Trabajo Social: Fundamentos y contemporaneidad. CTSPB Debates en Trabajo Social (4). Buenos Aires, Argentina.

Guerra, Y (2015) Trabajo Social: Fundamentos y contemporaneidad. CTSPB Debates en Trabajo Social (4). Buenos Aires, Argentina.

Hernández Sampieri, R. (2014) "Metodología de la investigación" México D.F. Mc Graw Hill

Iamamoto, M. (1997) Servicio Social y división del trabajo. Sao Pablo, Brasil: Cortez

Iamamoto, M. (2003) El Servicio Social en la contemporaneidad. Trabajo y formación profesional. San Pablo, Brasil. Cortez.

Koenig, M. (2010) Combatiendo al capital. Una perspectiva sudamericana del Estado nacional en los tiempos de la globalización y la exclusión. Buenos Aires, Argentina. De la Campana

Larrea, L. 3 de marzo de 2021. El tiempo que nos roba el trabajo: demasiado cansado para descansar. La Izquierda Diario. <https://www.laizquierdadiario.com/El-tiempo-que-nos-roba-el-trabajo-demasiado-cansado-para-descansar>

- López, X. (2019) Transformaciones societales y reconfiguración de los espacios socio-ocupacionales: un análisis de las condiciones objetivas del ejercicio profesional. En Massa, L y Mallardi, M (comp.) Aportes al debate de los procesos de intervención profesional del Trabajo Social. ((10-42) Buenos Aires, Argentina: NICSE. FCH.
- Mallardi, M. (2017) La intervención en Trabajo Social: mediaciones entre las estrategias y elementos táctico-operativos en el ejercicio profesional. En Mallardi, M (comp.) Procesos de intervención en Trabajo Social: contribuciones al ejercicio profesional crítico. (79-191) Buenos Aires, Argentina: Colección debates en Trabajo Social. CTS
- Mansilla, S. (2019) El Trabajo Social y la barbarie social y laboral. En. Martinez Reina, M. (comp.) La estructura social Argentina, condiciones de empleo y organización de lxs trabajadoxs sociales. (15-21) Buenos Aires, Argentina.
CTS.<https://es.scribd.com/document/399923834/La-Estructura-Social-Argentina>
- Marx, K (2001) Manuscritos económicos-filofóficos de 1984. (1era. ed.)
<https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/manuscritos/man1.htm>
- Meschini P. (2018) Sistematización de la intervención en Trabajo Social. Experiencias y fundamentos para un debate por el pensar-hacer en Ciencias Sociales. Buenos Aires, Argentina: Espacio.
- Meschini, P. y Rampoli R. (2017) Aportes de la supervisión de las intervenciones en lo social a la consolidación del proyecto profesional frente al avance neo

conservador y neoliberal en Argentina.

https://drive.google.com/drive/folders/1pzUe5_R571N21CoGwjO1fShaQ4dncpXq

Montaño, C. (2017) Teoría y práctica del Trabajo Social crítico: desafíos para la superación de la fragmentación positivista y post-moderna. En Mallardi, M (comp.) Procesos de intervención en Trabajo Social crítico: contribuciones al ejercicio profesional crítico. (21-62) Buenos Aires, Argentina: Colección debates en Trabajo Social.

CTS

Natanso, J. (2020) Argentina, el virus y el presidente. Revista Nueva Sociedad (287) 60-67 <https://biblat.unam.mx/hevila/Nuevasociedad/2020/no287/6.pdf>

Oliva, A y Gardey, M. (2017) Componentes de la asistencia profesional del Trabajo Social. En Mallardi, M (comp.) Procesos de intervención en Trabajo Social: contribuciones al ejercicio profesional crítico. (63-78) Buenos Aires, Argentina: Colección Debates en Trabajo Social. CTS

Portal Mar Chiquita: <https://prensamarchiquita.com.ar/>

Robles Claudio (2011) Supervisar ¿para qué? <https://drive.google.com/drive/my-drive>

Svampa, M. (2017) Del cambio de época al fin de ciclo. Gobiernos progresistas, extractivismo, y movimientos sociales en América Latina. Buenos Aires, Argentina: Edhasa.

Torrado, S (1992) Estructura social de la Argentina 1945-1983. Buenos Aires, Argentina:

De la Flor.

Vasilachis de Gialdino, I. (2006) Estrategias de investigación cualitativa. Barcelona,

España: Gedisa

Vidal Molina, P. (2008) Una aproximación a las condiciones laborales de trabajo social:

un insumo para el debate en la actualidad del ejercicio profesional. Revista

Perspectivas (19) 129-153

https://www.researchgate.net/publication/329061664_Una_aproximacion_a_las_condicondic_laborales_de_trabajo_social_un_insumo_para_el_debate_en_la_acactualid_del_ejercicio_profesional

Vilas, C. (2005) Después del neoliberalismo: Estado y procesos políticos en América

Latina. Buenos Aires, Argentina: de la UNLa.

Vilas, C. (2005) Pensar el estado. Buenos Aires, Argentina: de la UNLa.

Anexo**Encuesta auto-administrada y anónima**

La presente encuesta remite al período del año 2021, se le solicita tenga a bien responder considerando dicha categoría temporal. Por favor en el caso que corresponda marque con una X. Cabe aclarar que esta encuesta es anónima. Desde ya muchas gracias

Sexo: _____

Edad: _____

Año de graduación: _____

Años de ejercicio profesional: _____

Título: _____

Año de inserción laboral en la Municipalidad de Mar Chiquita: _____

Modalidad contractual: _____

Período de tiempo bajo dicha modalidad contractual: _____

Si se encuentra trabajando bajo contrato, cada cuánto se renueva: _____

Cantidad de horas semanales de trabajo: _____

Realiza horas extras: ___Si ___No ¿Son remunerada?: ___Si ___No

Salario percibido (2021): ___Hasta \$32.000 ___Entre \$32.100 y 40.000 ___ Más de \$40.100

En su salario percibe remuneración por título profesional: ___Si ___No

Parte de su salario es en negro: ___Si ___No

Tenés: ___ Vacaciones

___ Aguinaldo

___ Licencia por maternidad/paternidad

___ Asignaciones familiares

___ Días de estudio

ART

Aporte jubilatorio

Tú jefe/a inmediato/a es: T.S. otro profesional otras, ¿cuáles? _____

Estás afiliado/a a algún organismo gremial: Si NO

Consideras que tus condiciones laborales son: Buenas Regulares Malas

Tenés espacio físico u oficina: Si NO Se encuentra en condiciones: Buenas Malas

Los medios de trabajo o herramientas son provistos por: Municipio Propios Ambos

Crees que hay recursos o medios de trabajo para responder a las demandas: Si No

Te sentís emocionalmente cansada/o en tú trabajo: Siempre A veces Nunca

Te sentís inseguro/a en tus condiciones laborales: Siempre A veces Nunca

Sentís obligación por realizar tareas que consideras que no corresponden a tu profesión:

Siempre A veces Nunca

Sentís ganas de cambiar las condiciones laborales en las que te encontrás:

Siempre A veces Nunca

Tenés otro trabajo a parte del municipal: Si NO ¿Cuántos?: _____

Se relacionan con tu profesión: Si NO