

Reconstrucción de un proceso de organización y lucha: Trabajadoras Sociales del municipio de Tandil

Bernardita Anido y María Emilia Vigneau

FCH-UNICEN

Resumen

El siguiente trabajo presenta los hallazgos de la tesis de grado de la Licenciatura en Trabajo Social, la cual tuvo por objetivo identificar y analizar las características que adquiere el proceso organizativo de la lucha en torno a las condiciones de trabajo de las Trabajadoras Sociales de la Secretaría de Desarrollo Social del Municipio de Tandil, durante el período 2004-2012.

Palabras claves:

Condiciones De Trabajo, Precarización Laboral, Trabajadores Sociales, Organización Profesional, Municipio De Tandil.

Abstract:

This document sets forth the conclusions reached throughout the thesis work conducted under the Bachelor's Degree in Social Work Program, whose purpose was to identify and assess the characteristics underlying the organizational process on the struggle for better working conditions carried out by Social Workers dependent on the Department of Social Development in Tandil Local Government Administration during the 2004-2012 period.

Key words:

Working Conditions, Precarious Work, Social Workers, Professional Organization, Tandil Local Government Administration

Introducción:

Este trabajo se enmarca en el proyecto de investigación de la tesis de grado de la Licenciatura en Trabajo Social titulada “Despertando conciencias dormidas: Reconstrucción de un proceso de Organización y Lucha. Trabajadoras Sociales del Municipio de Tandil (2004-2012)”.

Nos pareció relevante indagar sobre esta temática debido a que en Tandil, en los últimos años, hubo una serie de acontecimientos que llevaron al despliegue de formas de resistencia por parte de las Trabajadoras Sociales de la administración pública municipal, del cual no se han encontrado registros escritos que sistematicen el proceso.

Entendemos que la elección de la temática a investigar no fue azarosa sino que *“los contextos determinan las preocupaciones e intencionalidades de los procesos investigativos relativos a la temática”* (Siede, 2012: 88), por lo que en un contexto donde el trabajo es precarizado y flexibilizado es en el cual surgen nuevas formas de organización de la clase trabajadora y es donde cobran relevancia los estudios referidos a esto.

Además reconocemos ciertas condiciones en nuestra trayectoria formativa que se convirtieron en motivaciones a la hora de elegir la temática a investigar. Entre estas podemos hacer mención a la modificación del plan estudios de la Lic. en Trabajo Social de la UNICEN en el año 2010, donde se incorporan las condiciones de trabajo a los contenidos

mínimos de la asignatura Trabajo Social V. A su vez, podemos destacar la posición adoptada por el Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires a partir del año 2010, el cuál impulsa una investigación sobre las condiciones de empleo de todos los Trabajadores Sociales de la Provincia, del que participaron docentes de la Carrera de Trabajo Social.

El objeto de estudio demandó una reconstrucción histórica de la experiencia de organización durante el período 2004- 2012. La selección del período de estudio se realizó en función de observaciones exploratorias previas investigación documental y entrevistas iniciales- que permitieron dar cuenta de una organización colectiva y estado público de los reclamos por parte de las trabajadoras. Sumado a esto, durante el 2004- 2012, se generaron, a partir del proceso de Descentralización y Zonificación Municipal, nuevos puestos de trabajos e incorporación de profesionales y estudiantes de la Carrera de Trabajo Social. Además este período coincide con los dos primeros gobiernos de Miguel Ángel Lunghi, Intendente de la Unión Cívica Radical que asume en el año 2003 y que continúa hasta la actualidad en el cargo.

Inicialmente se realizaron dos entrevistas en profundidad (Taylor y Bodgan: 1987) a un informante clave, que participó activamente en distintas acciones reivindicativas en el lugar de trabajo. El vínculo construido con éste y la información recabada, contribuyó a la realización del recorte del objeto de investigación, como así también facilitó el acceso a documentos.

Las entrevistas se llevaron adelante con siete trabajadoras –de un universo total de treinta Trabajadoras Sociales en la Secretaría de Desarrollo Social al mes de diciembre del año 2013- que formaron parte, en distintos períodos del proceso. Es necesario hacer mención a que hay dos de ellas que no se encontraban graduadas durante el período, sin embargo sus aportes fueron de mucha importancia para el desarrollo de esta investigación, por lo que se tomó la decisión metodológica de incluirlas en el universo de estudio. Debido a esto se abarcó tanto a las estudiantes como a las profesionales que se han desempeñado bajo el cargo de Trabajadoras Sociales.

Condiciones objetivas:

A partir del trabajo de campo de realizado y del análisis de la información recolectada, pudimos reconocer que había ciertas condiciones objetivas que hicieron posible el proceso de organización.

Condiciones de trabajo a lo largo de la trayectoria profesional

1. *Movimientos en el área de trabajo*

Durante el período a analizar, las trabajadoras fueron afectadas por movimientos en sus puestos de trabajo, los motivos fueron variados. En algunos casos se dieron por cuestiones personales, debido al agotamiento y al malestar profesional por las condiciones de trabajo. En otros casos los movimientos fueron causados por la ausencia de profesionales en el área o por despidos y renuncias de los mismos. Pudimos observar impactos subjetivos de la precarización laboral, los cuales contribuyeron al pedido de cambio de área de trabajo y hasta la renuncia de profesionales. La presión psicológica que las Trabajadoras Sociales sufrían en la atención de las demandas de la población usuaria, debido a que la situación las desbordaba en la mayoría de los casos, tenía implicancias en la salud de las mismas.

Además la participación en la lucha por las condiciones de trabajo, también afectó a los movimientos de área, debido a que las trabajadoras fueron en muchos casos amenazadas y censuradas por la gestión

Es importante mencionar que esta movilidad no es electiva para el trabajador social sino que es producto de las presiones políticas y de la precarización de las condiciones de trabajo, una estrategia patronal con el fin puesto en desarticular el movimiento colectivo de las trabajadoras, la movilidad era una estrategia para generar disciplinamiento y así debilitar su proceso de organización.

2. Formas de contratación

Dentro de la Secretaría de Desarrollo Social las modalidades de contratación se categorizaban en: becarias, contratadas por planes de empleo, planta temporaria y planta permanente. Esta última le permite a las trabajadoras contar con todos los derechos del empleo protegido, sin embargo observando los trayectos profesionales ninguna de nuestras entrevistadas ingresó directamente a planta permanente.

Tres de ellas lo hicieron como mensualizadas o planta temporaria (forma de contratación en la cual se tienen todos los beneficios de la planta permanente como son aportes, antigüedad, etc., pero no se les garantiza la estabilidad en el puesto de trabajo, pues están bajo contratos mensuales que van de 3 a 6 meses.) Según el Estatuto de Trabajadores Municipales, luego de un año de tener este tipo de contratación deberían incorporarse a la planta permanente, sin embargo las trabajadoras afirman que este requisito no se cumplía. Con este tipo de contratación el Municipio buscaba eliminar cualquier forma de estabilidad o derecho de permanencia en el puesto de trabajo.

A su vez de las siete entrevistadas, tres ingresaron al cargo a través de diferentes becas que ofrecía la Universidad. Los fines de las mismas es que fueran transitorias, es decir de duración máxima de 6 meses, sin embargo este plazo tampoco era respetado.

A partir de los datos recogidos se puede reconocer que en el año 2008 se produjo el ingreso de una gran cantidad de Trabajadoras Sociales con planes de empleo transitorio PROMET. Los mismos fueron legalizados por la Ordenanza Municipal N° 8.210, -el mismo nació orientado a brindar ocupación transitoria a los grupos de desocupados más vulnerables y mano de obra femenina, quedando excluida toda persona que percibiera una jubilación, seguro de desempleo o participara de otro programa de empleo-. Sin embargo estos programas eran utilizados por el Municipio con el fin de contratar personal no recibido para desarrollar tareas en la Administración Pública, estrategia empleada para encubrir la situación de precariedad laboral. A su vez eran asignados por las Trabajadoras Sociales a los usuarios que ellas atendían en las áreas de Asistencia Social, por lo que se generaba la paradoja de que estaban contratadas por medio de los mismos programas que otorgaban a los usuarios de los servicios sociales.

Un aspecto en común de estas becas y planes, es que generaban condiciones de precariedad laboral aún peores que aquellas que ingresaban como mensualizadas, ya que se trataba de trabajadores que no tenían ninguna protección o seguridad social, como tampoco representación o cobertura sindical y que pasaban largos períodos trabajando en esta situación.

3. El aspecto salarial

Otro aspecto que fue relevado para analizar dentro de este eje de condiciones de trabajo, es la cuestión salarial.

En el caso de las Trabajadoras Sociales que estaban contratadas como becarias en la Secretaría de Desarrollo Social de la Ciudad de Tandil en el 2003, trabajaban como responsables de los Centros Comunitarios y Centros de Salud durante 8 horas semanales y recibían remuneraciones que oscilaban entre los \$200 y \$300. Como se puede observar, el salario que percibían era menor a los estipulados por el SMVM para ese año. (Según datos estadísticos del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, el SMVM para marzo del 2003 era de \$350.)

Para el 2007 con los Planes PROMET, el 'sueldo' era de \$500, luego aumentó a \$600 y para el 2009 era de \$700. Lo que implicaba que estos planes de empleo también brindaban remuneraciones más bajas que el SMVM de la época. (se determina que el SMVM para febrero del 2006 estaba en aumento, fijándose en un valor de \$630.)

Cuando lograban ser mensualizadas o alcanzar la planta permanente, los salarios si bien mejoraban aunque mínimamente, la disconformidad seguía existiendo porque la remuneración continuaba sin tener relación con las actividades que realizaban. Conjuntamente con estas situaciones, las Coordinaciones Generales que implicaban mayores obligaciones, nunca fueron remuneradas.

4. La cuestión de género

El último aspecto que tomamos dentro de este apartado es la cuestión de género. Conforme a la información recabada en el análisis de las entrevistas, en el discurso del Secretario se pudo observar que imprime una fuerte influencia los fundamentos patriarcales, no sólo las subestima en la lucha, suponiendo que por el hecho de tener un trabajo ésto debería ser suficiente, dejando de lado la posibilidad de reclamar por mejoras en sus condiciones. Sino que también las descalifica por su condición de mujer, pregonando que sus maridos deben hacerse cargo de la reproducción material del hogar.

No obstante este grupo de mujeres pudo derribar esos prejuicios y disputar esas concepciones, liberándose de las ataduras sociales y continuando su lucha como trabajadoras. Lo que dio lugar a generar un espacio en el que, además de que se debatiera sobre su condición de trabajadoras –y en relación a ésto, a las condiciones de trabajo que les eran propias- el protagonismo de las mujeres en este movimiento propició la búsqueda de la equidad de género. Así se abrió la posibilidad en estos espacios al reconocimiento, la revalorización, la colectivización de sus propias experiencias y problemáticas, y al convencimiento de que a través de sus acciones y prácticas, se pueden generar cambios transformadores.

Formas de organización en el lugar de trabajo

La principal estrategia que utilizaron desde su lugar de trabajo fue la realización de asambleas en cada instancia de lucha. Los lugares y los tiempos que utilizaban para la realización de estas asambleas eran el espacio de trabajo, o sea la Secretaría de Desarrollo Social y durante la jornada laboral. La participación en las asambleas variaba según el momento, muchas veces el cansancio y las situaciones de estrés que vivían por la

precarización de la condiciones de empleo, hacía que el número de Trabajadoras Sociales disminuyera.

Si bien las asambleas fueron la principal forma de organización, también se utilizaron otras estrategias que no son menos importantes, como fueron la entrega de notas al Ejecutivo Municipal y a la Secretaría y los paros de actividades. La entrega de notas fue una estrategia constante por parte de las trabajadoras, el fin era hacer visibles los reclamos y llamar al diálogo entre las diferentes partes. Cuando la respuesta por parte de las autoridades Municipales no llegaba, la última medida de fuerza que se utilizaban era el paro de actividades.

Las organizaciones de los trabajadores (Sindicato de Trabajadores Municipales y Colegio Profesional)

Existen dos tipos de organizaciones que representan a los Trabajadores Sociales: sindicatos y colegios profesionales (Cademartori: 2007). En lo que refiere al proceso de organización de las Trabajadoras Sociales, tanto el Sindicato como el Colegio tuvieron participación, que fue variando de acuerdo a los diversos momentos que se fueron atravesando.

La participación que tuvo el Sindicato de Trabajadores Municipales de Tandil se puede analizar a partir de dos etapas, debido a las respuestas que fue dando a las trabajadoras. Todas las entrevistadas reconocen en un primer momento tener una 'relación fluida' con el Sindicato, el cual no sólo acompañaba las medidas de fuerza, haciéndose presente, sino también las amparaba en otras instancias; como por ejemplo, las conciliaciones obligatorias. Cuando el proceso de organización comienza a sostenerse en el tiempo y el conjunto de las Trabajadoras Sociales continúa avanzando en la reivindicación de derechos, el Sindicato comienza a quitar su apoyo. Este cambio de posicionamiento trae aparejado algunas limitaciones y obstáculos impuestos por el propio Sindicato. Entre éstos se puede hacer mención a la no convocatoria a la Asamblea de Delegados.

Sumado a esto las trabajadoras que se encontraban contratadas mediante algún plan de empleo o beca, no tenían la representación del Sindicato, debido a que el mismo no permite su agremiación.

Respecto a la relación entre el Ejecutivo Municipal y el Sindicato, se puede expresar que en lo que refiere al empleo no registrado "*pareciera que existen acuerdos mínimos (complicidades básicas que no son explicitadas) entre el Poder Ejecutivo y el STMT, dado que se visualiza como una cooperación entre ambos con respecto a las personas que trabajan en estas condiciones*" (Minardo et. al, 2014: 87). El Sindicato no toma ninguna acción ante la problemática, por lo que refuerza la postura del Municipio de promover la informalidad dentro de la administración pública local. De este modo ambos potencian el problema desde lugares diferentes, "*el STMT marcando la distancia entre los trabajadores municipales y los trabajadores informales; apoyando, por un lado, la organización de los precarizados, y por otro lado, legitimando un reclamo de expulsión de planes de trabajo de la Municipalidad; y, el Ejecutivo, promoviendo formas de contratación en negro*". (Minardo et. al, 2014: 87).

En relación al Colegio Profesional se pueden identificar dos claros momentos de participación y apoyo, distintos entre sí, inversos a los del Sindicato. El Colegio Profesional originariamente no recibía los reclamos de las trabajadoras, en tanto consideraba que las demandas por mejoras en sus condiciones laborales no eran de su incumbencia. Su

intervención ante el conflicto queda limitada a algún pronunciamiento o presencia puntual en alguna asamblea.

Durante este primer momento las entrevistadas identificaban el Colegio por su función de control, relacionada con la matriculación y el pago de la misma. Esta 'no participación' del Colegio Profesional en cuestiones laborales, comenzó a ser cuestionada y a colocar su atención en la dimensión política del posicionamiento asumido por el Colegio Profesional. Esto colaborará para que en el año 2010, varias Trabajadoras Sociales junto con otras que se desempeñaban laboralmente en la Universidad se involucren para buscar un cambio de orientación del Colegio y presentar una lista alternativa en las elecciones del Colegio Profesional Distrital.

Proceso de Organización

Anteriormente se hacía mención a las formas organizativas que asumió este movimiento de Trabajadoras Sociales y a las condiciones objetivas que lo posibilitaron, no obstante no queremos dejar de atender el contenido de las mismas, al proceso de organización en sí.

Si bien entendemos al proceso de organización como algo dinámico, que va transformándose durante el propio desarrollo de los conflictos, para dar cuenta de esto y a fines de nuestro análisis, fue necesario construir una periodización del proceso de organización de las Trabajadoras Sociales de la Secretaría de Desarrollo Social Municipal el cual incluye nuestro período de estudio, sin embargo en virtud de la investigación documental y bibliográfica y la información accedida por medio de entrevistas semiestructuradas, demanda la inclusión de un período anterior al seleccionado.

Surgimiento del proceso de organización colectiva.

Una de las primeras luchas de las Trabajadoras Sociales si bien no corresponde al período de estudio seleccionado a priori tesis, consideramos pertinente dar cuenta de este reclamo, porque marca los comienzos de la organización, pues es la primera vez que las trabajadoras realizan una serie de reclamos reuniéndose por categoría profesional. A su vez este momento, considerado como antecedente, nos va a permitir comprender los siguientes sucesos.

Año 2001, la ciudad de Tandil no fue ajena a los efectos del neoliberalismo, se observó un porcentaje altísimo de desocupados para el 2001 que llegó a cuadruplicar los valores históricos. Ante la situación de emergencia, el Municipio desde la Secretaría de Desarrollo Social, respondió a través de diferentes planes y programas de empleo sobrecargando la tarea de las Trabajadoras Sociales que debían atender múltiples demandas de usuarios que habían quedado desempleados o que vieron precarizadas sus condiciones de trabajo, teniendo que recurrir al pedido de diferentes prestaciones.

Las entrevistadas plantearon que los primeros reclamos no fueron por su situación como trabajadoras, sino que se pedía por los derechos de las personas que asistían. La ausencia de prestaciones limitó el desempeño profesional de las trabajadoras, ya que no existía correspondencia entre la cantidad de trabajadores, los recursos materiales y las demandas de los usuarios. A raíz de esta situación se produce la primer huelga, con el objetivo de generar cambios en las condiciones que se desarrollaban las tareas habituales y brindar una respuesta (asistencia) a los usuarios de los servicios sociales, asegurándoles a las profesionales una cierta protección en el desarrollo de sus actividades, pues se habían

vivenciado un conjunto de situación violentas en virtud de las necesidades de la población y la ausencia de recursos estatales.

Como respuesta a esta manifestación del colectivo profesional, además de lograr cierta reorganización de la asistencia, el Municipio decidió firmar un decreto en el año 2002 en el que se le otorgaba a las Trabajadoras Sociales una bonificación del 40% al sueldo por criticidad en el trabajo realizado.

Crecimiento y maduración del proceso.

Una segunda instancia de la lucha se puede ubicar a partir del año 2004, momento en el que surgen nuevas reivindicaciones por parte de las Trabajadoras Sociales, así como también se comienzan a utilizar otras estrategias para hacer públicos sus reclamos.

1. La continuidad de los reclamos

A finales del año 2003 se produce un importante conflicto cuando el gobierno municipal pretende quitar la bonificación del 40% -otorgado en 2002- de los sueldos de las Trabajadoras Sociales con el argumento que ya no había una situación crítica porque las cosas habían mejorado, ante esta situación las mismas organizan sus reclamos, empiezan a movilizarse y decretan el paro de actividades. Otro de los reclamos que adquirió relevancia fue la regularización y la recategorización de los Trabajadores Sociales y auxiliares. Este problema fue llevado a conciliación obligatoria en el Ministerio de Trabajo, las trabajadoras se asesoraron por medio de abogados y defendían el hecho de que el 40% era un derecho adquirido y de esta manera lograron ganar esta primera lucha.

2. Las acciones que no tuvieron repercusión pública (entre el 2005-2009)

Las situaciones que los medios de comunicación han expresado solo refieren a los episodios donde la suspensión o paro de actividades fue noticia, como fueron los casos del 2001 y 2004 de los reclamos y de la lucha realizada por las profesionales, sin embargo posteriormente a esta fecha no hubo ninguna repercusión mediática, aunque las actividades de protesta continuaron. En el período que se extiende entre 2005 y 2009 los reclamos continuaron pero no tomaron notoriedad pública; no obstante las profesionales de forma diaria, sistemática y progresiva seguían reuniéndose, elevando cartas con pedidos de recategorizaciones, participación en la elaboración del manual de funciones - en el que se especificaba las actividades y funciones que debía cumplir un trabajador social municipal- y de mejoras en las condiciones de trabajo.

Sumado a esto es necesario hacer mención que la organización de las Trabajadoras Sociales tenía altibajos, había momentos muy dinámicos y otros en los que había mayor desarticulación y pasividad. El período 2005-2009 puede identificarse como uno de ellos. Las entrevistadas hicieron mención a un proceso de desgaste y cansancio, por la constante exposición que generaba. No obstante, los momentos en que la organización se atenuaba eran igualmente visualizados como positivos, necesarios para problematizar y buscar nuevas alternativas.

Consolidación del proceso de organización: ‘Trabajadoras Sociales en Lucha’.

El período 2010-2012 fue un momento de mucho fervor en lo que respecta a la lucha, ya que se llevaron a cabo varias medidas de fuerza y manifestaciones que tomaron notoriedad pública. Luego de diez años de la primera medida de fuerza que las llevó a juntarse por colectivo profesional, las trabajadoras demostraron que lograron sostener su organización a través del tiempo. Así como también conquistaron el apoyo de organizaciones del Trabajo Social y de otros sectores de trabajadores.

1. Flexibilización contractual: Planes PROMET

En el año 2009 a los reclamos de larga data que se venían realizando por las condiciones de trabajo del colectivo profesional, entre ellos el de la recategorización de las profesionales, se le suma la regularización de la situación de las trabajadoras empleadas con planes y becas. Luego de presentación de notas y realización de reuniones con representantes de la Secretaría y el Ejecutivo, ante no tener los resultados esperados se inician dos jornadas de paro.

La respuesta del Municipio llega mediante un telegrama que comunicaba la decisión de que a partir del mes de abril se daban de baja los planes PROMET con los que siete Trabajadoras Sociales Municipales eran beneficiadas.

Se convocan en asamblea y deciden movilizarse con pecheras y pancartas al anfiteatro a un acto que encabezaba el gobernador Daniel Scioli.

Este hecho tuvo una gran repercusión y se convierte en un punto de inflexión a partir del cual se comienza a identificar al grupo bajo el lema ‘Trabajadoras Sociales en Lucha’ (el cual estaba escrito en sus pecheras y pancartas). Lo que permite darle cierta identidad a este colectivo y fortalecer su proceso de consolidación.

En lo que respecta a los resultados de estas acciones, las entrevistadas comentaron que si bien tensó aún más la relación con el Municipio lograron la resolución del conflicto: las trabajadoras que estaban contratadas bajo la modalidad de los PROMET no solo no iban a ser despedidas, sino que iban a ser incorporadas a planta permanente. Además una gran conquista que se obtuvo a partir de estos hechos fue que no se incorporasen más Trabajadores Sociales a la Secretaría de Desarrollo Social bajo becas o planes de empleo.

2. Avance de los cargos políticos por sobre los de carrera

En diciembre del 2011 se puede evidenciar otro intento para desarticular el grupo que venía reclamando por mejoras en sus condiciones de trabajo. Así la Coordinación de los Centros Comunitarios, que hasta ese momento estaba a cargo de una Trabajadora Social que era empleada de carrera, iba a ser reemplazada por un funcionario político. Todas las entrevistadas reconocieron la importancia de esa función, motivo de su lucha. Implicaba la coordinación de todos los espacios de extensión que había en los Centros Comunitarios, por lo que la profesional tenía reuniones semanales con la mayoría de las Trabajadoras Sociales y Auxiliares del Trabajo Social que desempeñaban sus funciones en los barrios. Era un puesto estratégico que permitía la comunicación contante con aquellas profesionales que no se desempeñaban en la sede de la Secretaría. Se inicia una jornada de paro. Tras cinco días de conflicto el Ejecutivo firma un acta de acuerdo con el Sindicato de Trabajadores Municipales y se puso fin a la medida de fuerza. La profesional reconoce que

fue muy desgastante el proceso y que ella decidió aceptar el traslado. Ella participaba de la organización de Trabajadoras Sociales Municipales que reclamaban por mejoras, podría tratarse de una manera de obstaculizar y hasta de cierta persecución sobre el grupo. Luego del conflicto esta debería pagar un 'precio' especial, por sus reclamos pues no le asignaron funciones por un año.

3. Promesas incumplidas: conflicto 2012

Ante el incumplimiento de un acuerdo firmado con el Ejecutivo y el Sindicato se desata un nuevo conflicto en el año 2012. El acuerdo expresaba que continuarían las conversaciones en lo que respecta al pago de la bonificación del 40 % para todas las Trabajadoras Sociales de la Secretaría de Desarrollo Social, debido a que hasta el momento solo lo cobraban algunas y las que se habían incorporado en los últimos años no lo percibían.

La contrapropuesta que se hacía desde el Municipio era que ese monto se iba a abonar para todas las trabajadoras, pero con la condición de que sea una remuneración para las guardias pasivas. Es así como el gobierno intentaba desconocer un derecho de las trabajadoras conquistado en luchas anteriores, pues dicha bonificación había sido otorgada por la realización de tareas críticas y ahora quería ser utilizada para el pago de guardias pasivas.

El 15 de agosto de 2012 al no tener una respuesta positiva frente al planteo, el colectivo de trabajadoras decidió llevar adelante una nueva medida de fuerza. Si bien desde el Sindicato de Trabajadores Municipales no se acompañó la medida, un grupo de trabajadores de otros sectores, decidieron acompañarlas. En esta ocasión en apoyo al reclamo, choferes y empleados de depósito de Desarrollo Social se sumaron a la medida de fuerza de las trabajadoras y pararon sus actividades para manifestarse conjuntamente.

Al día siguiente el conflicto logra ser resuelto favorablemente, ya que la propuesta del Ejecutivo incluye el cobro de la bonificación de todas las Trabajadoras Sociales de la Secretaría y elimina la obligación de que por dicha percepción deban realizarse guardias pasivas, el cual fue el único requerimiento de las trabajadoras para aceptar la propuesta. Se puede ver como este grupo fue consolidando su organización. Si bien hubo fluctuaciones y altibajos durante proceso, las trabajadoras continuaron sus reclamos y sumaron a nuevos grupos de trabajadores.

A pesar de las distintas estrategias empleadas desde el Ejecutivo o desde la Secretaría, con el fin puesto en desarticular esta lucha, las Trabajadoras Sociales municipales continuaron organizadas y alcanzaron muchas conquistas. Destacamos de esta experiencia, la modalidad de organización desde cada lugar de trabajo, la importancia del compromiso y fortaleza del grupo y el hecho de pensarse colectivamente, participando de los reclamos más allá de si estos las afectaban directamente o no. Rescatamos la necesidad de la organización permanente, debido a que entendemos que es la única posibilidad para conquistar las condiciones de trabajo que nos permitan la reproducción de la vida en tanto trabajadores, y para garantizar las condiciones básicas necesarias para el desempeño de un Trabajo Social crítico.

Bibliografía:

CADEMARTORI F., CAMPOS J. Y SEIFFER T., *Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales. Hacia un proyecto profesional crítico*. Editorial Espacio, Buenos Aires, 2007.

MINARDO FLORENCIA Y VERDE MAGALÍ, *Empleo público en tiempos de precarización: Trayectorias y resistencias del sindicato de trabajadores municipales en la ciudad de Tandil (1994-2007)*. Tesis de grado de la Lic. en Trabajo Social, Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, 2014.

SIEDE María Virginia, "Las condiciones de empleo de los Trabajadores Sociales en la Provincia de Buenos Aires", en Siede V. (comp), *Trabajo social y mundo del trabajo: Reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención*, Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires, Buenos Aires, 2012.

TAYLOR S.J Y BODGAN, R, *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Paidós, Buenos Aires, 1987.