

Les trabajadores sociales durante el gobierno de Cambiemos: entre el disciplinamiento laboral y las luchas colectivas

Mg. Carolina Mamblona¹
Lic. Juan Cruz Coll²

Resumen:

En el presente artículo se presenta un análisis sobre las condiciones laborales de los trabajadores sociales de la Provincia de Buenos Aires en el período del gobierno del Frente Cambiemos (2016-2019). Se analizan a través de los datos de la encuesta realizada por el Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires en 2017, realizando una comparación con los resultados del estudio en 2011. Se considera desde distintos aspectos el impacto que tuvieron las medidas gubernamentales que afectaron los procesos laborales con despidos y profundización de la precarización y disciplinamiento en la categoría profesional. Junto a ello, la otra clave del artículo recupera los procesos de organización y luchas colectivas que se dieron los trabajadores sociales para enfrentar la embestida neoconservadora mostrando a través de los mismos la resistencia que se produjo a través de las acciones del colegio junto a otros movimientos colectivos.

Palabras clave:

Trabajo-Precarización-Disciplinamiento - Organización - Luchas

Abstract:

This article presents an analysis of the working conditions of social workers in the Province of Buenos Aires during the Frente Cambiemos government period (2015-2019). The data from the survey directed by the College of Social Workers of the Province of Buenos Aires in 2017 are analyzed by comparing the results of the study made back in 2011.

The impact of government measures that affected the labor processes with layoffs and deepening of precariousness and discipline in the professional category.

Moreover, along with this, the other key to the article recovers the processes of organization and collective struggles that social workers took place to face the neoconservative onslaught, showing through them the resistance that was produced through the actions of the school together with other mass movements.

Key words:

Work-precariousness-discipline-organization-struggles

¹ NICSE-UNICEN

² NICSE-UNICEN

Introducción:

El enfrentamiento al trabajo se materializa por parte del capital en la etapa financiera del capitalismo monopolista de Estado, a partir de los años 70' instaurando lo que Netto (1997) define como ofensiva a la clase trabajadora teniendo como pilares a la reestructuración productiva, la financierización de la vida social, la ideología neoliberal, y las consecuencias destructivas propias de barbarie en la relación con la naturaleza y el conjunto de derechos sociales (Netto, 1997; 2009). Como toda ofensiva no se realiza sin resistencias, con lo cual se ha ido implementando en coyunturas específicas, encontrando un ciclo fundamental en la década de los 90' para avanzar con dicho programa. Todas las consecuencias desestructuradoras de las fuentes de trabajo y de los sistemas de protección van encontrando un núcleo de enfrentamientos, que abrevan y se expresan en Argentina con la denominada crisis del 2001 construyendo diversos sujetos colectivos que le dieron expresividad a la lucha de la clase trabajadora ocupada y desocupada junto a distintos sectores subalternos, configurando experiencias populares con rasgos contrahegemónicos. (Ouviña, 2013; Zibech, 2003; Mamblona y Matusevicius, 2019)

La necesidad de dar una salida a la crisis abre paso hacia la construcción de una recomposición hegemónica que encuentra en los gobiernos neodesarrollistas la posibilidad de lograr niveles de recuperación económica junto a la estabilidad política. (Feliz y Lopez, 2012). En el plano de la gestión del trabajo, enfrentando una tasa de desocupación de más del 20 % en sus inicios, van a desplegar medidas que van desde la asistencialización de la desocupación a través de los distintos planes orientados al sector, denominados "de empleo" y la profundización amplificada de la precarización laboral como parte de las estrategias de contrainsurgencia (Marro, 2017)

En Argentina el Macrismo, gobierno de tinte conservador que llega al poder por medio de las urnas, va a colocar en el centro de su programa económico el ajuste y endeudamiento externo, con el objetivo de la profundización de la reforma laboral, previsional, la privatización de la salud, así como la (re)privatización de distintos servicios públicos y recursos estratégicos. Por ello, resulta necesario afirmar que enfrentamos una reforma laboral que se fue dando de manera escalonada, progresiva a la que este proyecto político debía dar la estocada final. Sin haberse llevado adelante como fuera planificado, asumimos que el núcleo de la misma se encuentra en curso toda vez que la precarización laboral y la desocupación son rasgos persistentes y estructurales de las condiciones de venta de la fuerza de trabajo.

En este marco el objetivo del presente artículo refiere a la indagación y análisis de los procesos de organización y lucha que se dieron desde la profesión del Trabajo Social durante esta etapa, haciendo referencia a la configuración de las condiciones laborales de la categoría profesional en la Provincia de Buenos Aires. Para ello se recupera un abordaje comparativo en dos momentos dentro la última década para analizar específicamente los rasgos que asumió en el periodo de gobierno del Frente Cambiemos, tomando como fuentes los resultados de la encuesta sobre condiciones laborales realizada en 2011 y replicada en 2017 por parte del Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires (CATSPBA).

Asimismo, para el análisis de los procesos de organización y lucha que se dio el colectivo profesional en esta etapa, se recuperan distintas fuentes periodísticas, publicaciones sindicales, así como las diferentes iniciativas desarrolladas por el CATSPBA a partir de la conducción iniciada en diciembre 2010³.

En este sentido, el colegio intercedió en procesos de negociación ante conflictos laborales defendiendo las incumbencias profesionales, las fuentes de trabajo y/o enfrentando las arbitrariedades provocadas por los procesos de persecución y hostigamiento laboral constituyéndose como un catalizador fundamental de dicho proceso.

Mercado laboral y condiciones de empleo de los trabajadores sociales en la Provincia de Buenos Aires (2016-2019)

Como se señala en la presentación, el abordaje respecto a la situación de las condiciones de empleo de la categoría profesional en la Provincia de Buenos Aires constituye una dimensión asumida en forma progresiva por parte del CATSPBA desde la conducción que inicia en diciembre del año 2010, ubicándolo como tema prioritario de abordaje, iniciando un proceso de investigación y relevamiento estadístico de las condiciones de empleo de los trabajadores sociales en la provincia de Buenos Aires. Tal abordaje asume una línea de continuidad desde esa fecha hasta la actualidad, manifiesto en la aplicación de una encuesta implementada por primera vez en el año 2011 (sobre un universo de 995 casos relevados) y replicada en 2017 (ampliándose el universo de análisis a 1110 casos), así como las publicaciones que presentan analíticamente tales resultados⁴.

A partir de los datos que se desprenden del relevamiento realizado en el año 2017 identificaremos las tendencias emergentes, estableciendo una relación comparativa con los resultados surgidos de la implementación de la encuesta en 2011 a fin de identificar los rasgos de largo alcance así como las particularidades que asumieron tales indicadores en cada coyuntura.

En este sentido, comenzando por caracterizar cómo se constituye particularmente esta inserción laboral en cuanto a **la condición de empleade o desempleade** de la muestra relevada en el año 2017, se observa con un 89,3% en condición de empleade y un 10,63 en situación de desempleo.

Si establecemos una comparación entre la proporción de profesionales empleades y desempleades entre los resultados de 2011 y 2017, se torna evidente el aumento considerable en la proporción de profesionales desempleades respecto a la proporción de empleades. Según la encuesta realizada en 2011, de un total de 995, el

³ Nos referimos a la Lista Roja Construcción colectiva que ganó las elecciones del Colegio a nivel provincial en el año 2010.

⁴ Los datos del relevamiento realizado en 2011 se publicaron en el libro “Trabajo social y mundo del trabajo: reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención” compilado por Siede, V. (2015), mientras que los correspondientes a su implementación en 2017 fueron analizados en varias entregas: “Condiciones del Ejercicio Profesional del Trabajo Social. Tendencias en la Provincia de Buenos Aires - Volumen 1” (CATSPBA; 2018), hasta la más reciente publicada en 2020, “Trabajo Social y condiciones laborales: características generales de los Espacios Ocupacionales en la Provincia de Buenos Aires” (Oliva, Gradey, Romero y Pérez; CATSPBA; 2020).

93% (925 profesionales) declaran estar empleadas como trabajadoras sociales, el 5,7% (57 casos) declaran no estar empleadas profesionalmente⁵, mientras que en 2017 la proporción es de 89, 3% (992 casos) de profesionales empleadas y el 10, 63% (118 casos) de desempleadas.

Gráfico 1

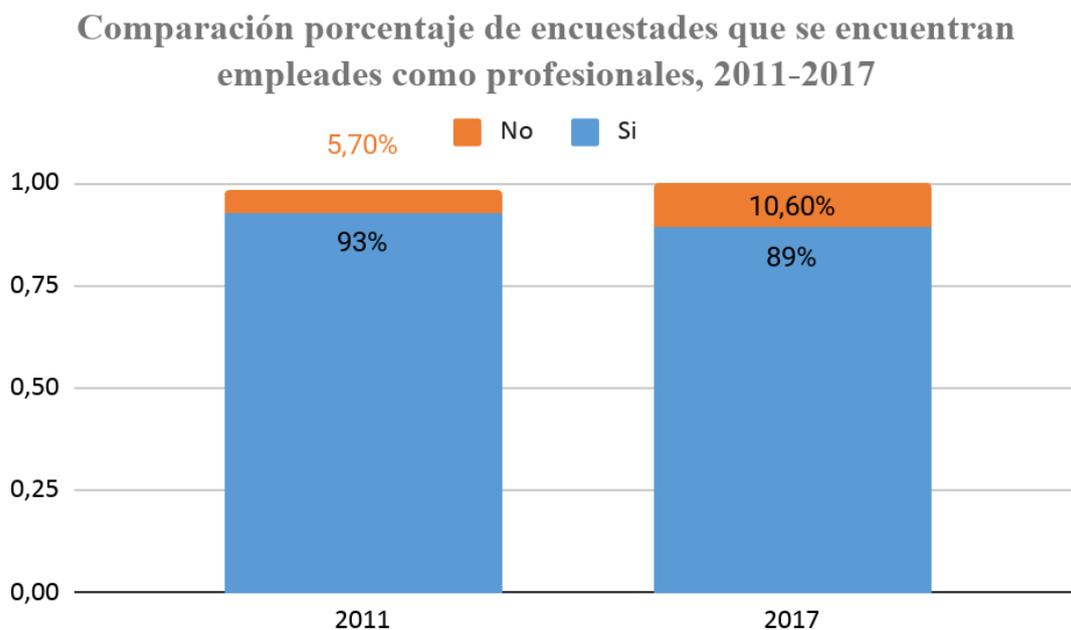


Tabla 1

Trabajadoras Sociales encuestadas que se encuentran empleadas como profesionales. Comparación 2011-2017	2011		2017	
	Si	925	93%	992
No	70	5,70%	118	10,60%
Total	995	100%	1110	100%

En cuanto a la **cantidad de empleos por profesional** nos encontramos tanto en 2011 como en 2017 con un alto porcentaje de profesionales pluriempleadas, representando el 45,30% en 2011 y el 38,20% en 2017. Si bien hay una diferencia en el porcentaje total de pluriempleo entre dichos años aparentando una supuesta reducción, podemos inferir que la misma⁶ no es tal si consideramos la pérdida de puestos de trabajo ocurrida entre 2016 y 2017.

⁵ Del total de encuestadas hay un 1,5% (13 casos) que entran en la categoría de NS/NC y casos perdidos.

⁶ Si tomamos la investigación sobre condiciones de trabajo publicada en 2007, el pluriempleo afectaba al 47,1% de las encuestadas (Campos; Cademartori y Seiffer, 2007: p. 86), dando cuenta como ya se presentaba esta tendencia como irreversible.

Gráfico 2

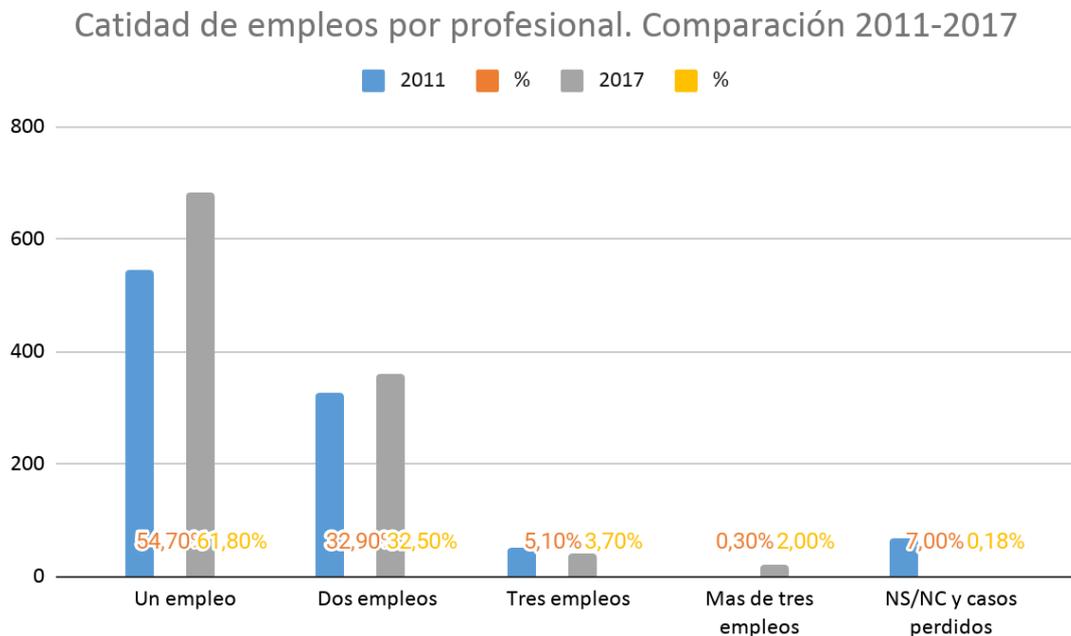


Tabla 2

Cantidad de empleos por profesional	2011		2017	
	Cantidad	%	Cantidad	%
Un empleo	544	54,70%	685	61,80%
Dos empleos	327	32,90%	360	32,50%
Tres empleos	51	5,10%	41	3,70%
Más de tres empleos	3	0,30%	22	2%
NS/NC y casos perdidos	70	7%	2	0,18%
Total	995	100,00%	1110	100%

En el marco de un enfoque de larga duración, si analizamos la **proporción de casos que han sufrido pérdida o desvinculación de empleo en el periodo 2011-2017** (más allá de encontrarse o no empleados al momento de realización de la encuesta), el porcentaje de profesionales que han sufrido desvinculación de su empleo durante el periodo aumenta a más del doble en 2017, constatándose el mantenimiento de una línea ascendente desde el año 2011, como se observa en el siguiente cuadro. El mismo refleja un nivel de desvinculación en el periodo del orden del 27, 52%, dando cuenta este dato del alto nivel de inestabilidad laboral durante el periodo.

Gráfico 3

Pofesionles que han sufrido esvinculciòn/perdida de empleo como Trabajador/a Social en el perido 2011-2017

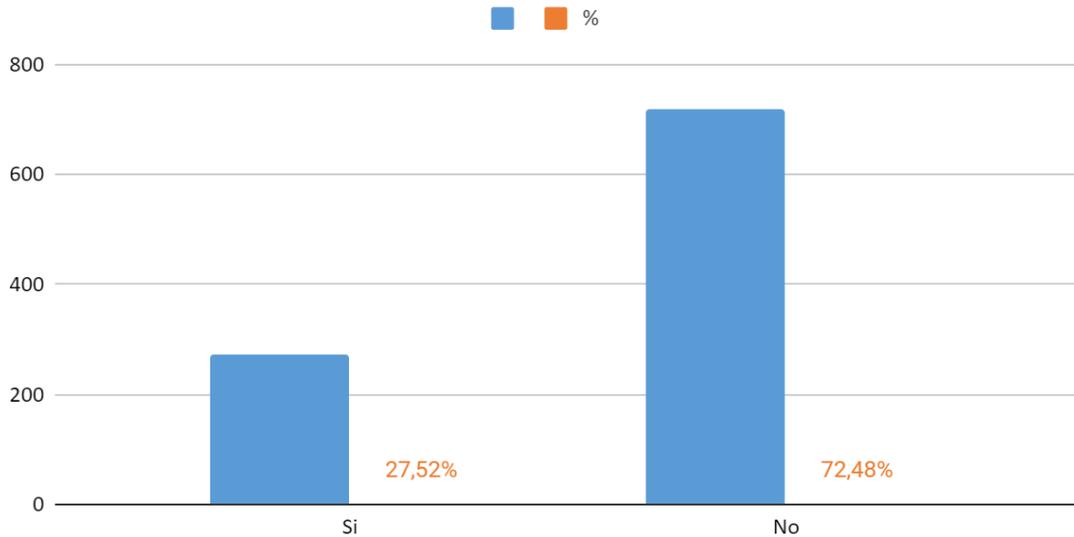


Tabla 3

Profesionales que han sufrido la pérdida/desvinculación de algún empleo como trabajador/a social en el periodo 2011- 2017	Total	%
Si	273	27,52%
No	719	72,48%
TOTAL	992	100,00%

Asimismo, si particularizamos la **distribución por año de esta tendencia ascendente en la proporción de profesionales desvinculados de su empleo**, puede observarse, si bien un aumento relevante ya en el año previo al inicio del gobierno macrista (17,95%), el salto contundente que se da en el primer año de ejercicio de dicho gobierno, pasando a casi duplicar el número de profesionales desvinculados (32,60%):

Gráfico 4

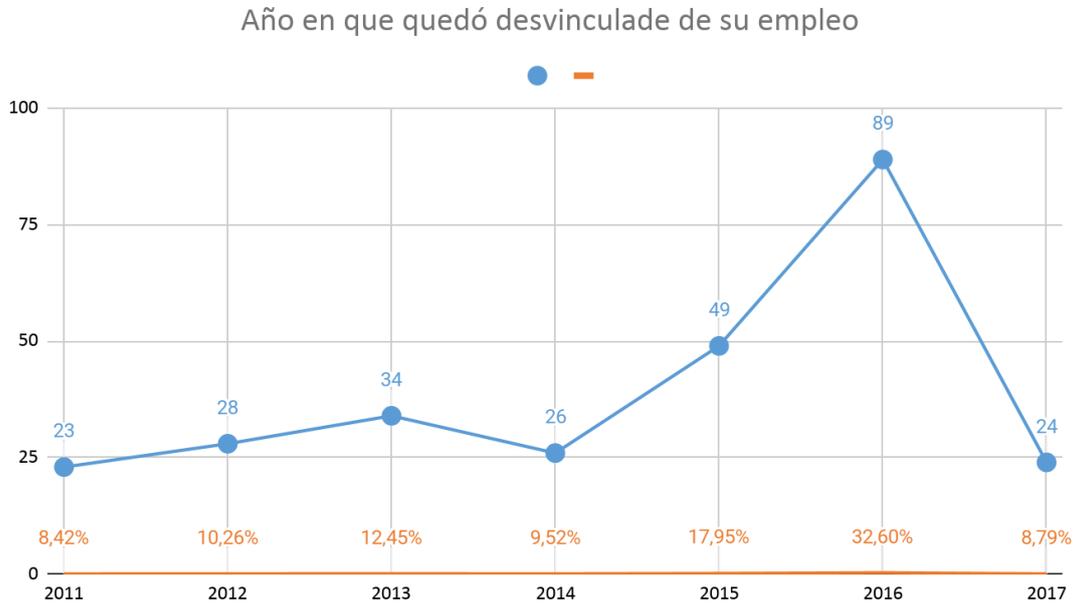


Tabla 4

Año en qué quedó desvinculade de su empleo	Total	%
2011	23	8,42%
2012	28	10,26%
2013	34	12,45%
2014	26	9,52%
2015	49	17,95%
2016	89	32,60%
2017⁷	24	8,79%
TOTAL	273	100,00%

Al analizar los *motivos de la desvinculación del empleo en el periodo 2011-2017* nos encontramos con un predominio del criterio referido a la “No renovación de contrato”, representando un 48,35%, seguido por la “Renuncia” con un 41,76% y el “Despido” con 9,89%. Se entiende que la “no renovación de contrato” constituye un eufemismo de la desvinculación o despido que produce el organismo empleador como

⁷ Este dato no debe tomarse como representativo del año 2017, dado que sólo computa los primeros meses del año, momento en que se implementa la encuesta.

forma encubierta y resguarda relación con lo acontecido para el conjunto de asalariados estatales.⁸

Gráfico 5

Motivos de de la perdida/desvinculación de su empleo durante el periodo 2011-2017

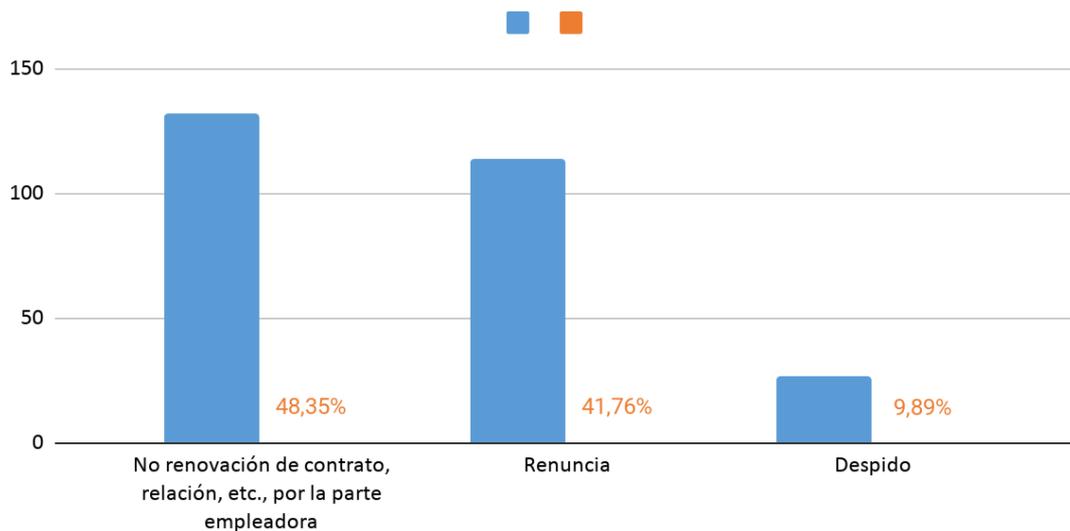


Tabla 5

Motivos de la desvinculación del empleo en el periodo 2011-2017	Total	%
No renovación de contrato, relación, etc., por la parte empleadora	132	48,35%
Renuncia	114	41,76%
Despido	27	9,89%
TOTAL	273	100%

Particularizando cómo se distribuyen estos motivos en cada año durante todo el periodo 2011-2017, se constata el aumento progresivo del motivo referente a la No renovación de contrato, relación, etc., por la parte empleadora. Si consideramos

⁸ Según el Informe del observatorio del Derecho Social de la CTA-Autónoma, en 2016 el disciplinamiento de la fuerza laboral se produjo por una ola de despidos efectivizados entre diciembre de 2015, profundizándose hasta abril de 2016 debilitando las instancias de negociación colectiva tanto en el sector público como privado. Si analizamos lo acontecido en los primeros meses de gobierno se observa que a través del decreto 254/15 se puso en revisión todos los contratos que se encontraban en planta transitoria y a través de convenios de asistencia técnica con universidades nacionales, produciéndose en ese momento despidos en el sector público en las tres esferas, nacional, provincial y municipal. Según el mencionado informe la pérdida de puestos de trabajo en municipios se concentró en un 56% en la Provincia de Buenos Aires. Teniendo en cuenta los aportes del Centro de Economía Política Argentina (CEPA) entre diciembre de 2015 y marzo de 2016, se produjeron 141.542 despidos donde el 48% corresponde a empleados estatales siendo el 52% restante trabajadores del sector privado.

específicamente el año 2016 se evidencia que tal motivo se incrementa más de cinco puntos respecto al año anterior (56,18%), si bien en 2015 ya se visualizaba un salto considerable en la desvinculación a causa de tal motivo (51,02%). Tal dato constata el vínculo directo entre el carácter precario en la modalidad de contratación y el conjunto de profesionales desvinculados, evidenciando el aumento considerable y relativo respecto a los demás motivos desde el año 2015.

Geafico 6

Motivos de la desvinculación del empleo. Distribución en el periodo 2011-017

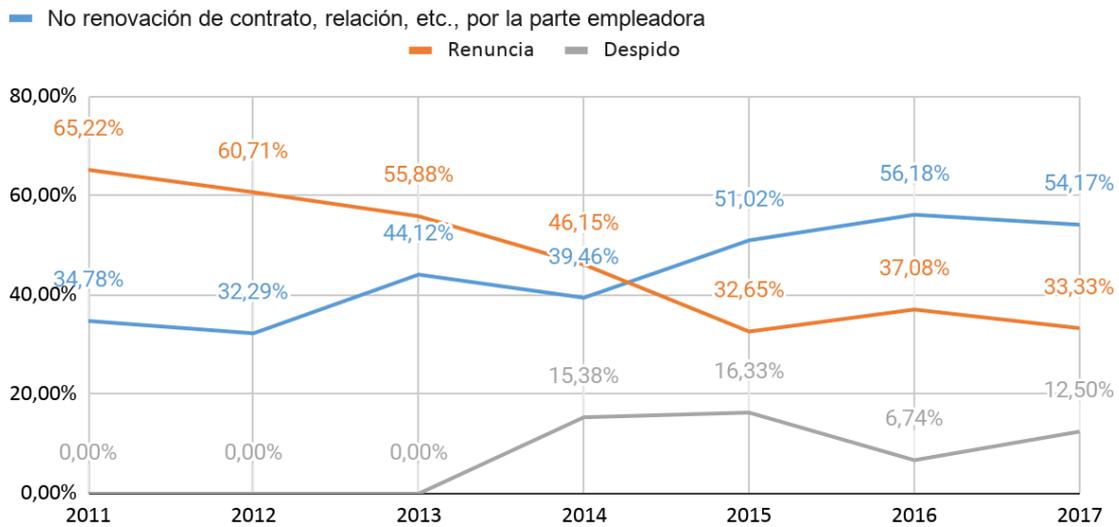


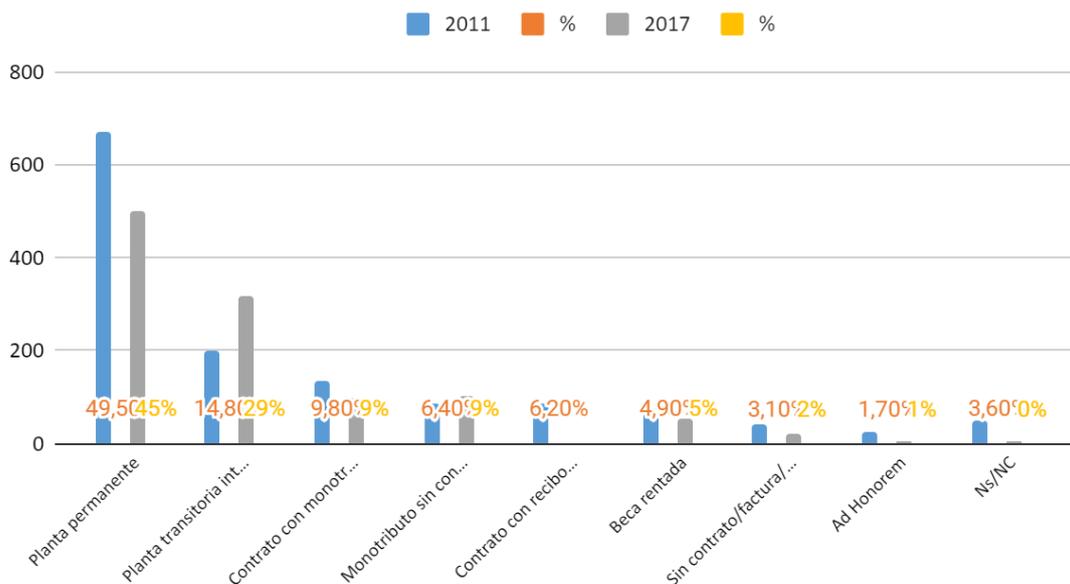
Tabla 6

Motivo de la desvinculación de su empleo	No renovación de contrato...		Renuncia		Despido		TOTAL	
	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje	Cantidad	Porcentaje
2011	8	34,78%	15	65,22%	0	0,00%	23	100%
2012	11	32,29%	17	60,71%	0	0,00%	28	100%
2013	15	44,12%	19	55,88%	0	0,00%	34	100%
2014	10	39,46%	12	46,15%	4	15,38%	26	100%
2015	25	51,02%	16	32,65%	8	16,33%	49	100%
2016	50	56,18%	33	37,08%	6	6,74%	89	100%
2017	13	54,17%	8	33,33%	3	12,50%	24	100%

En cuanto a la **modalidad de contratación del conjunto del universo relevado**, nos encontramos con solo un 45% correspondiente a lo que se concibe estrictamente como Empleo Protegido, entendiendo a éste como “aquel que garantiza la estabilidad laboral y en el cual el trabajador tiene reconocidos sus derechos de seguro social (aportes al sistema de previsión social, obra social, aguinaldo, vacaciones pagas, licencias -por maternidad/paternidad; días por estudio, por enfermedad-, asignaciones familiares, etc.)” (Siede, 2012: p.107). Este porcentaje corresponde a la modalidad planta permanente que representa el 45% del total, seguido luego por un 28,7% de quienes se inscriben como planta transitoria/interina y finalmente un 26,3% representa el conjunto de múltiples expresiones de la modalidad de Empleo Precario⁹. Más allá de tal diferenciación ambas expresiones constituyen formas del carácter precario del empleo, conformando entonces el 55% como el conjunto de profesionales que se encuentran en condición precaria de empleo en 2017. Al establecer una comparación respecto al relevamiento realizado en 2011 nos encontramos con un incremento del 4,5% en la proporción de empleados en condición de precariedad.

Gráfico 7

Modalidad de contratación. Comparación 211-2017



⁹ Entendido como toda la variedad de modalidades contractuales que carecen de uno o más de los atributos asignados al Empleo Protegido que se presentó más arriba (Siede, 2012)

Tabla 7

Modalidad de Contratación. Comparación 2011-2017	2011		2017	
	Planta permanente	673	49,50%	499
Planta transitoria interina	201	14,80%	318	28,70%
Contrato con monotributo	133	9,80%	99	9,00%
Monotributo sin contrato	87	6,40%	103	9,30%
Contrato con recibo de sueldo	85	6,20%	-	-
Beca rentada	67	4,90%	55	5%
Sin contrato/factura/recibo	42	3,10%	19	1,80%
Ad Honorem	23	1,70%	6	0,60%
Ns/NC	49	3,60%	4	0,40%
Total	1360	100%	1103	100%

Si analizamos específicamente la **modalidad de contratación del conjunto de trabajadores que fueron desvinculados de su empleo en el periodo 2011-2017** encontramos un predominio de la precarización e informalidad, manifiesta en la diversidad de formas de contratación precaria, en el conjunto señalado, constituyendo el 88,5% del conjunto de profesionales desvinculados de su cargo en el periodo.

Gráfico 8

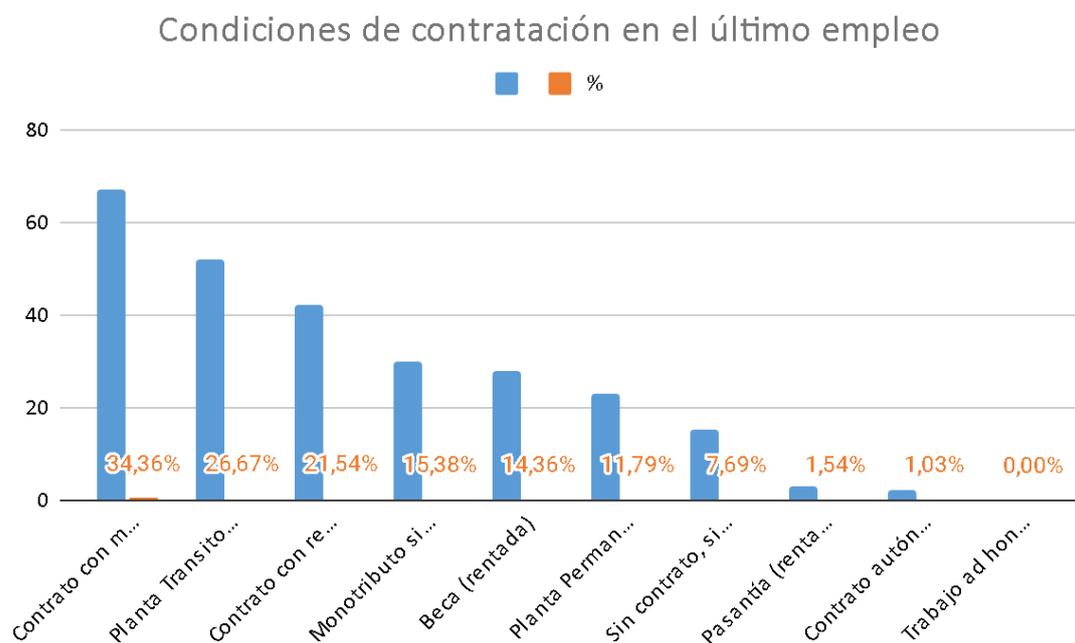
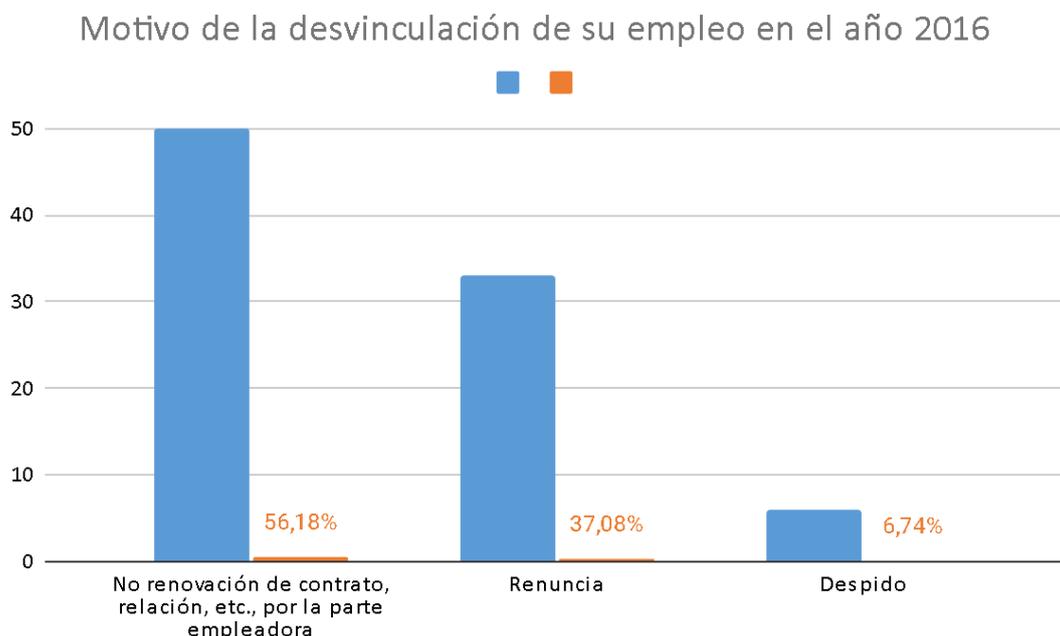


Tabla 8

Sus condiciones de contratación en el último empleo eran...	Total	%
Contrato con monotributo	67	34,36%
Planta Transitoria/Interina	52	26,67%
Contrato con recibo de sueldo	42	21,54%
Monotributo sin contrato	30	15,38%
Beca (rentada)	28	14,36%
Planta Permanente	23	11,79%
Sin contrato, sin factura y sin recibo (rentado)	15	7,69%
Pasantía (rentada)	3	1,54%
Contrato autónomo	2	1,03%
Trabajo ad honorem (no rentado)	0	0,00%
Total	195	100,00%

Si tomamos específicamente *el año 2016 y analizamos las causas de desvinculación del empleo*, nos encontramos con que un 62,32% corresponde a la “No renovación de contrato/relación por la parte empleadora”, un 37,8 % a la “Renuncia”¹⁰ y un 6,74% al “Despido”.

Gráfico 9



¹⁰ Si analizamos las condiciones de empleo predominantes en el 37,8% de profesionales desvinculados por “Renuncia” se evidencia un predominio de condiciones precarias e informales de empleo pre-existentes, con un 65% en condiciones de Empleo Precario por sobre un 35% en condiciones de Empleo Protegido.

Tabla 9

Motivo de la desvinculación de su empleo en el año 2016	Total	%
No renovación de contrato, relación, etc., por la parte empleadora	50	56,18%
Renuncia	33	37,08%
Despido	6	6,74%
TOTAL	89	100,00%

En este marco, considerando a los profesionales que manifiestan que en 2017 han **sid**o víctimas de alguna situación de violencia institucional o acoso laboral nos encontramos con que todes les encuestades han sufrido al menos una de estas situaciones, así como en muchos casos el mismo profesional considera que ha sufrido más de una de estas situaciones (conformando un total de 1800 la cantidad de situaciones relevadas respecto a un universo de 1110 profesionales).

Gráfico 10

¿Considera que en el último año Ud., ha sido víctima de alguna de las siguientes situaciones de violencia institucional o acoso laboral?

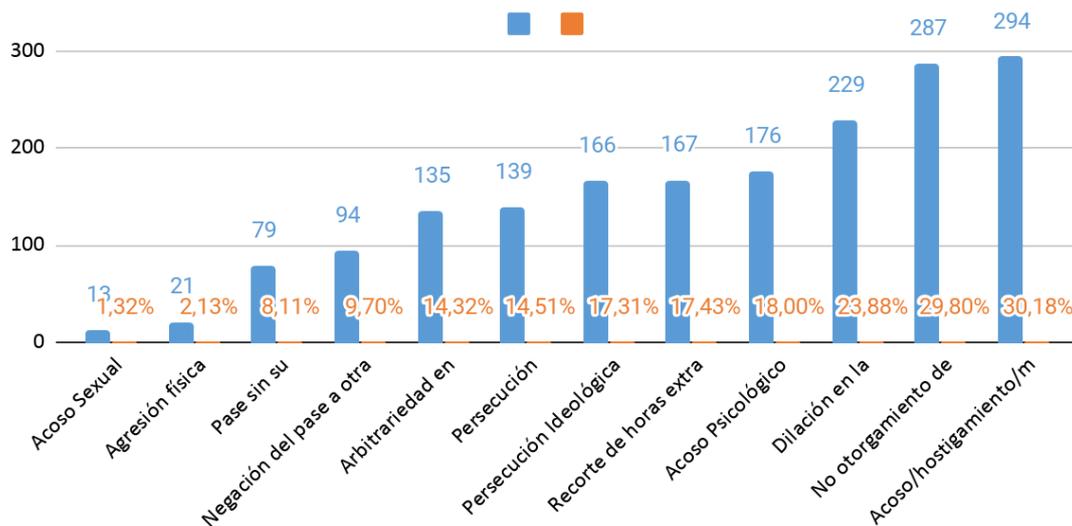


Tabla 10

¿Considera que en el último año Ud., ha sido víctima de alguna de las siguientes situaciones de violencia institucional o acoso laboral?	Total	%
Acoso Sexual	13	1,32%
Agresión física	21	2,13%
Pase sin su consentimiento a otra área/dependencia	79	8,11%
Negación del pase a otra área/dependencia	94	9,70%
Arbitrariedad en concurso/selección]	135	14,32%
Persecución político/sindical	139	14,51%
Persecución Ideológica	166	17,31%
Recorte de horas extra	167	17,43%
Acoso Psicológico	176	18%
Dilación en la tramitación de expedientes	229	23,88%
No otorgamiento de bonificaciones correspondientes a la tarea	287	29,80%
Acoso/hostigamiento/maltrato laboral	294	30,18%
Total	1800	186,69%

Esta variable de análisis que aparece en el instrumento de 2017, marca como el CATSPBA complejizó la comprensión del impacto que produce la precarización, habilitando a las múltiples formas de violencia laboral que se expresaron en estos datos, situación que no era identificada en el primer estudio. Todas las situaciones denotan cómo la precarización es la condición objetiva que habilita y promueve procesos de violencia laboral que tiene como finalidad el disciplinamiento de los trabajadores produciendo un impacto subjetivo que aún debiera ser analizado en futuros estudios.

Luego de este recorrido de análisis de la inserción laboral y las condiciones de empleo de la categoría profesional en la Provincia de Buenos Aires, en pleno contexto de un programa oficial caracterizado por un marcado perfil neoliberal, se constata un contundente proceso de profundización de la precarización del mercado laboral como de las condiciones de empleo de los Trabajadores Sociales. Al mismo tiempo se revela el año 2016 como el de mayor proporción de profesionales que perdieron su fuente de trabajo, con formas abiertas (despidos) y encubiertas (modalidades diversas de efectivizar la desvinculación) en todo el periodo 2011-2016, casi duplicando el porcentaje del año anterior. En el mismo sentido, en cuanto a la informalidad representando al 45% del total de encuestados y el pluriempleo expresándose en el 38, 20%.

Resulta muy significativo como un rasgo fundamental a ser considerado en los análisis de condiciones de empleo, como las formas de contratación precaria han habilitado procesos de hostigamiento laboral que se revela como un dato llamativo, afectando a la totalidad de los encuestados.

Todos estos rasgos característicos de la etapa, constituyen aspectos en muchos casos preexistentes pero que, como se revela en comparación con el análisis de los mismos indicadores para el año 2011, asumieron una contundencia sumamente relevante en este periodo.

Resistencias del colectivo profesional ante el tercer ciclo neoliberal en Argentina

Para analizar la relación entre conflictividad laboral que afecta a los trabajadores sociales y la resistencia que el colectivo profesional desplegó en la etapa del gobierno del Frente Cambiemos, recuperamos las memorias anuales del CATSPBA, correspondientes a los años 2016, 2017 y 2018. También se utilizaron notas periodísticas y documentos gremiales que dan cuenta de los conflictos y las acciones llevadas a cabo.

Partimos de considerar que en este momento histórico para el CATSPBA, abordar las condiciones de trabajo ya constituía un acuerdo colectivo, consensuado y llevado a la práctica a través de diversas acciones. Desde la realización del I Foro de condiciones laborales de los Trabajadores Sociales (Bahía Blanca, 2011), el tema se fue incorporando progresivamente en la organización colectiva. A partir de entonces las estrategias que la organización institucional asumió al respecto mantuvieron un carácter sistemático y complejo, incorporando diversos aspectos para la comprensión de sus múltiples determinaciones.

Entre las iniciativas que se llevaron adelante podemos recuperar: relevamientos/estudios sobre las condiciones de trabajo (2011; 2017; 2020 en clave Covid-19); creación de la Comisión provincial “Condiciones Laborales y Asuntos Profesionales” (2013), publicaciones en formatos de cuadernillos, libros (2012), artículos, pronunciamientos, realización de Talleres, Foros y capacitaciones. Al mismo tiempo se realizaron intervenciones políticas, reclamos ante autoridades/funcionarios decisores y procesos de negociación donde el colegio intercedió ante conflictos laborales defendiendo las incumbencias, las fuentes de trabajo y/o enfrentando las arbitrariedades provocadas por procesos de persecución y hostigamiento laboral.

No podemos dejar de mencionar que el 2013 fue un año emblemático para el colectivo profesional a partir del femicidio de Laura Iglesias en ocasión de estar desarrollando su trabajo en el Patronato de Liberados de Miramar. Podemos afirmar que hasta tal acontecimiento no se tenía conciencia colectiva de la gravedad que las condiciones de trabajo precarias podían tener sobre los trabajadores, en particular sobre las identidades feminizadas que concentran sobre sus cuerpos además de las injusticias de la explotación capitalista, la violencia patriarcal con todas sus consecuencias. La “Campaña Nacional Contra las violencias hacia las mujeres” toma a Laura Iglesias como un caso paradigmático de un femicidio relacionado a las condiciones de precarización laboral¹¹. Desde el 2013 de forma ininterrumpida se han realizado innumerables acciones para pedir justicia y visibilizar la precarización laboral por medio de: paros, marchas, ocupación de la sede del patronato, radios abiertas, murales, pintadas, videos, etc. En 2015 el juicio llevado a cabo en Mar del Plata, define

¹¹ El caso de Laura forma parte de los documentos del 8M de 2017 y 2018. Ver: <https://www.pagina12.com.ar/24628-por-que-paramos-y-Los-8-motivos-del-8M-Paro-internacional-de-Mujeres>

la relación entre el femicidio y las condiciones de trabajo instando al Patronato de Liberados a mejorar las mismas (Fallo: 22/6/15).¹²

Una de las cuestiones fundamentales y distintivas para continuar enfrentando la precarización laboral que se agrava profundamente a partir de 2016, fue la intensificación de acciones por parte de las distintas comisiones distritales. Frente al aumento de situaciones que evidencian las consecuencias del modelo, desde el colegio se buscó la necesidad de establecer estrategias colectivas de articulación con gremios, inter-colegios distritales e inter-municipios para la defensa de les afectades¹³. Sin duda que estas situaciones resguardan relación con las medidas de despidos, ceses de contratos y desvinculaciones que llevó adelante el Frente Cambiemos en el primer año de su gobierno, reforzando su efecto disciplinador sobre les trabajadores.

En cuanto a los conflictos laborales de ese primer año de gobierno, acompañades desde los colegios Distritales y/o Provincial podemos destacar, despidos en PAMI; despidos encubiertos a partir de la no renovación de contratos en varios municipios (San Fernando; José C. Paz¹⁴, Tigre; La Plata; Lomas de Zamora; La Matanza);

Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia (DINAF) y Programa Provincial Envión/ Municipalidad de San Martín, Moreno y Morón. En el Sistema de Protección Integral de Niños/as y Adolescentes se marca la preocupación por distintos matriculados sobre la situación de precarización laboral. En el Patronato de Liberados Bonaerense se analizan condiciones laborales, avasallamiento de incumbencias profesionales. En el Programa Médicos Comunitarios se enfrentaron las condiciones de precarización e inestabilidad laboral e incertidumbre por la no continuidad del programa. Se interviene ante traslados de compañeras y cambios de áreas de trabajo.

Se acompañan despidos y vaciamiento del hospital Posadas; a colegas despedidas y trasladadas de la Agencia Nacional de Discapacidad, ex Comisión Nacional de Pensiones en diversas localizaciones (Bahía Blanca, Tres Arroyos, Florencio Varela, Luján, Moreno-Gral. Rodríguez y Necochea). Se acompañó en La Plata a las distintas actividades por los despidos de las Trabajadoras Sociales en la Línea 144.

En todos estos procesos se reitera el desmantelamiento de equipos profesionales, la sobrecarga de trabajo, el no respeto a las incumbencias, los traslados arbitrarios y los despidos.

Resulta relevante destacar el documento que se aprueba en la asamblea del CATSPBA de finales de 2016 (3/12/16) que entre varios aspectos marca la preocupación por del contexto donde *“es preciso plantear la reconfiguración del mercado de trabajo caracterizado por despidos concentrados en la administración pública – nacional y municipal principalmente – y fuerte aumento de las suspensiones en sectores privados, por la expansión de los niveles de desocupación, por una marcada*

¹² Por otro lado, en 2017, finalizó el proceso de edición del Video Documental Institucional “Laura Iglesias-Sublevación”, realizado por la Lic. Susana Palomas constituyéndose en una herramienta pedagógica para difundir y trabajar el tema más allá del colegio.

¹³ En este sentido, el Colegio de Trabajadores Sociales del Distrito La Plata plantea que “la alianza con los gremios es estratégicamente ineludible en este contexto” (2017).

¹⁴ Dirección de Niñez y Adolescencia de José C. Paz (precarizades, que sufrieron violencia y maltrato laboral, avasallamiento de las incumbencias profesionales). La situación puntual derivó en renuncias en los empleos, situación que es tomada como despido encubierto y que derivó en distintas alternativas (denuncias ante el INADI, en el Ministerio de Trabajo)

caída de los salarios e inestabilidad laboral asociada a nuevas formas de contratación – ley de emergencia administrativa y decreto 618 -, por el aumento de pluriempleo, que precariza y flexibilizan aún más las relaciones laborales”. Se expide reivindicando: “Estabilidad laboral, condiciones dignas de trabajo y pase a planta permanente, como así también la reincorporación de lxs trabajadorxs despedidxs” (Memoria anual, 2016: p. 29-30).

Queremos destacar la situación de una profesional¹⁵ como caso emblemático sucedido en 2018 cuando la despidieron del municipio de San Miguel, junto a otra trabajadora social y una obstétrica de un Centro de Salud donde acompañaban a mujeres que sufrían violencia y donde desplegaron acciones en el marco de estrategias de salud integral. El organismo empleador esgrimió que no se adecuaban a la política del municipio. En dicha situación se puede ver el hostigamiento, control ideológico y persecución política que se ejerció hacia ellas muy en consonancia con las respuestas obtenidas en la encuesta en clave de persecución laboral. El caso cobró notoriedad en medios periodísticos nacionales y aunque no se pudo revertir dió cuenta del carácter conservador en la implementación de una política social en el ámbito municipal. El colegio acompañó con acciones de denuncia y pronunciamiento que evidencia la relación entre flexibilidad laboral y clima de persecución.¹⁶

Profundizando en las particularidades de la resistencia que el colectivo profesional llevó a cabo en el periodo, debemos tener en cuenta que el proyecto político de la conducción del CATSPBA entendía a la autonomía política como un criterio organizador fundamental, delimitando así, un distanciamiento crítico respecto de las patronales y gobiernos de turno. Esto habilitó anteponer las condiciones laborales así como de la formación profesional y de las políticas sociales, como centro de análisis crítico del colectivo profesional. Por ello, más allá de las especificidades que buscamos identificar, reafirmamos que la autonomía política constituye una condición necesaria para analizar las continuidades y rupturas en cada coyuntura particular. Esta posición coexiste con otra cuyo horizonte se encuentra condicionado por brindar apoyos a los distintos gobiernos debilitando una concepción de independencia de clase.

Esta centralidad y persistencia en el abordaje de las condiciones de empleo se inscribe y sostiene en los avances históricos de diversos movimientos sociales, que nutren desde una praxis política a la organización profesional. En esta clave se fue acompañando con pronunciamientos y medidas concretas a las acciones impulsadas en el marco de campañas multisectoriales integradas y motorizadas en varios casos

¹⁵ Ver: <https://www.pagina12.com.ar/138938-con-los-reclamos-y-las-leyes-a-otra-parte>

¹⁶ *“El clima persecutorio y de despidos, se da no solo en un contexto de profundización de la recesión, más pobreza y dependencia externa; de vaciamiento, flexibilización laboral y desguace de la salud pública bonaerense; de avasallamiento de derechos e incumbencias profesionales y de violencia laboral; también se da, en un contexto donde la presión militante y la lucha del movimiento de mujeres y disidencias sexuales logró que luego de siete (7) presentaciones en el Congreso, se diera tratamiento al proyecto de IVE en un marco de jornadas políticas tan y más movilizantes, que las fuerzas que se oponen, y que independientemente del rechazo en el Senado de la Nación, fundó, frente a ese poder conquistado e irreversible, que las reacciones en su contra se transformaran en persecución, ataques, hostigamiento y hasta manipulación de información y mentiras.”* (“Posición del Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia ante despidos y persecución de trabajadorxs de salud en San Miguel”; Mesa Ejecutiva CATSPBA; 3 de Septiembre de 2018)

por trabajadores sociales. Nos referimos a: *“Campaña Nacional por el derecho al Aborto Legal, Seguro y Gratuito”*; *“No a la baja”*; *“Ni una menos”*, *“Movimiento por el derecho a la salud”*; *“Red de profesionales por el derecho a decidir”*; *“No a la trata”*; *“Red de docentes por la Educación Sexual Integral (ESI)”*; *“Red de medio ambiente y salud de pueblos fumigados”*, entre otras. Se suman pronunciamientos por la desaparición de Santiago Maldonado (2017), en el marco de acciones impulsadas por distintas organizaciones de Derechos Humanos.

Respecto de la participación en instancias gremiales en un sentido amplio (comisiones, reuniones, asambleas y/o medidas de fuerza) entre los trabajadores sociales según las respuestas brindadas en la encuesta 2017, podemos ver que cerca de un 38% lo hace con mucha o relativa frecuencia. Si bien respecto del universo de profesionales, este porcentaje representa a menos de la mitad, si lo comparamos con la tasa de sindicalización de la clase trabajadora del país, el nivel se encuentra dentro de los parámetros generales que para Argentina es del 39% según la OIT.

Asimismo, si realizamos un análisis cualitativo vemos que en la provincia de Buenos Aires hay experiencias de colegas que participan de diversas juntas internas o comisiones directivas de sindicatos organizados en la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), Asociación sindical de profesional de la salud de la Pcia Bs As (CICOP), Sindicato Unificado de Trabajadores de la Educación de Buenos Aires (SUTEBA) y en sindicatos municipales. En las experiencias mencionadas varias delegadas de base, así como compañeras que ocupan cargos en las comisiones directivas de los sindicatos son trabajadores sociales, lo que le imprime un carácter y dinámica organizativa que resulta muy interesante tanto para la organización sindical como para la retroalimentación de la categoría profesional.

A partir de 2018, se dio inicio a la realización de Foros de Trabajadores Sociales que se desempeñan en el ámbito Municipal, particularizando en las condiciones laborales de los colegas en cuatro distritos: Azul (Azul y Olavarría), La Matanza, Trenque Lauquen (Pehuajó) y en Mercedes (S.A. de Areco).

La constitución del Colegio en un espacio de politización creciente fue posible porque tuvo como eje la independencia de los gobiernos y partidos políticos en el poder. Ello se constituyó en una potencia y lo colocó como referencia insoslayable para el colectivo profesional, para otros colegios y para sindicatos que encuentran en la organización de los trabajadores sociales un espacio catalizador de lucha y organización colectiva. Consideramos que esta perspectiva hace que la agenda política del colectivo profesional y las luchas sociales en general dinamicen en clave emancipatoria a una institución caracterizada por el carácter liberal de su matriz de origen.

Reflexiones finales:

Analizando los resultados del relevamiento realizado en 2017 en su relación comparativa con los datos de su implementación en 2011, se refleja en forma contundente la consolidación y recrudescimiento de las tendencias caracterizadas por el desempleo y la precarización como rasgos persistentes, manifiestas en los despidos masivos y la profundización de la precarización de las condiciones de trabajo, el

pluriempleo así como las situaciones de hostigamiento y acoso laboral en el conjunto de las empleadas, tal como lo manifiestan en los datos relevados.

Asimismo, del análisis queda en evidencia la relevancia del rol asumido por la instancia organizativa CATSPBA durante el periodo analizado (2016-2019), manifiesta tanto en lo referente al abordaje investigativo y de relevamiento estadístico respecto a las condiciones laborales de los profesionales, así como la asunción de una posición coherente en la denuncia ante las diferentes decisiones tomadas por el gobierno nacional y provincial en claro perjuicio de las condiciones laborales de los profesionales en ejercicio. Ya en febrero de 2016 el CATSPBA se declara en estado de alerta por los despidos masivos de profesionales en distintos municipios de la provincia, como así también por el consecuente desguace de políticas públicas en los distintos niveles del Estado.

El presente artículo pretendió, al mismo tiempo que dar cuenta del profundo retroceso que implicó el gobierno del Frente Cambiemos respecto a la situación del mercado laboral y las condiciones de empleo del colectivo profesional, poner de manifiesto la centralidad que asumió la instancia organizativa CATSPBA, en el marco de las estrategias de resistencia y denuncia de los sectores trabajadores en su conjunto. Aquí es relevante marcar las implicancias de tal compromiso asumido por el Colegio en cuanto al esfuerzo de disputa por la asunción de un sentido que cuestione la naturaleza liberal propia de este tipo de institución y asuma el desafío de disputar su potencialidad crítica y reivindicativa, en el horizonte de construcción de un Proyecto Ético-Político Profesional emancipatorio.

El proyecto profesional como un tipo de proyecto colectivo se dinamiza de acuerdo a las disputas que se expresan en los proyectos societarios más abarcadores. En este sentido se destaca el papel de las diversas campañas que visibilizaron derechos, constituyéndose en espacios que potencian luchas, sintetizan agendas comunes y nutren al colectivo profesional, feminizado y subalterno en la construcción de luchas contra-hegemónicas. En la coyuntura analizada cobraron un lugar destacable las acciones de los movimientos sociales cuyas disputas se dieron en relación a la conquista de recursos materiales para la reproducción de la vida, en el marco de la enorme acción feminista que cobró una masividad y notoriedad de repercusión mundial instaurando acciones callejeras que desbordaron los límites de la institucionalidad "ciudadana". A ello se suma un permanente accionar de construcciones sindicales de base que presionando a sus dirigencias llegaron a movilizarse a través de cinco paros generales desde las distintas Centrales. Ejemplo de ello lo constituyen las Marchas de "San Cayetano", el "8 M" y el "3 J" en un contexto de crecientes movilizaciones.

En este marco asume una relevancia insoslayable la búsqueda de memoria y justicia por Laura Iglesias que se ha ido multiplicando en diversas actividades siendo una referencia política para enfrentar la precarización laboral. Esta construcción política muestra que sin medios e instrumentos de trabajo adecuados (brindados por la entidad empleadora) y políticas sociales de calidad para los usuarios, recae el peso de las injusticias derivadas de ese conjunto de derechos incumplidos en los cuerpos de los trabajadores. Por ello, resultan emblemáticas las consignas llevadas adelante por el grupo de compañeras de PLB, cuando manifiestan: "Que las políticas sociales no sean

nuestros cuerpos” o “Tu ahorro es nuestra muerte”. Ellas nos muestran en clave de síntesis, que resulta inseparable la precarización laboral de la precarización de la vida misma.

La explicitación de las condiciones de trabajo como un tema y un problema, se vuelve inseparable de los distintos atravesamientos que condicionan los procesos de intervención profesional. Es decir problematizar sobre las condiciones de trabajo desde una perspectiva de totalidad instauró la centralidad de este condicionante objetivo en los procesos de intervención profesional, articulándose a las dimensiones teórico-metodológicas, táctico-operativa y ético-política, volviéndose inseparable su tratamiento (Guerra, 2015; Mallardi, 2014).

Por todo ello podemos analizar que el Colegio como espacio organizativo institucional se ha constituido como un dinamizador y catalizador de las luchas sociales que atraviesan a la categoría profesional y a la población usuarias ubicando en el centro de su política la defensa de derechos laborales.

Bibliografía:

COLEGIO DE ASISTENTES SOCIALES O TRABAJADORES SOCIALES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (CATSPBA); (2017); Base de datos “Relevamiento sobre condiciones laborales en la provincia de Buenos Aires. 2017”

COLEGIO DE ASISTENTES SOCIALES O TRABAJADORES SOCIALES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (CATSPBA), (2018). Condiciones del ejercicio profesional del Trabajo Social: tendencias en la Provincia de Buenos Aires. - 1a ed. - La Plata.

COLEGIO DE ASISTENTES SOCIALES O TRABAJADORES SOCIALES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (CATSPBA), (2020). Trabajo Social y condiciones laborales: características generales de los Espacios Ocupacionales en la Provincia de Buenos Aires / 1a ed. - La Plata

COLEGIO DE ASISTENTES SOCIALES O TRABAJADORES SOCIALES DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES (CATSPBA), Memorias Anuales (2016, 2017, 2018); Disponibles en: <https://catspba.org.ar/asamblea/#1563280681507-9d28883f-ba3e>

CENTRO DE ECONOMÍA POLÍTICA ARGENTINA (CEPA); (2017), La conflictividad socio-laboral en Argentina. Recuperado de: <http://www.iade.org.ar/system/files/20180611-la-conflictividad-socio-laboral-en-argentina.pdf>

CENTRAL DE TRABAJADORES ARGENTINOS (CTA); (2016);

http://www.agenciacta.org/IMG/pdf/Informe_Practicas_antisindicales_semestre_1_2016.pdf

FELIZ, M. y LOPEZ, E. (2012) Proyecto Neodesarrollista en la Argentina. ¿Modelo nacional-popular o nueva etapa del desarrollo capitalista? El Colectivo. Herramienta, Buenos Aires.

GUERRA, Y (2015) Trabajo Social: Fundamentos y Contemporaneidad.

MALLARDI, M; (2014) Procesos de Intervención en Trabajo Social: Contribuciones al ejercicio profesional crítico Manuel Mallardi Compilador Carlos Eduardo Montaña - Andrea A. Oliva - Manuel Mallardi Daniela Gallego - Laura Riveiro - Jorgelina Matusевичius Anátilde Senatore - María Virginia Gardey. ICEP, CATSPBA

MARRO, K. (2017). Cuestionar al Trabajo Social desde las luchas y resistencias de las clases subalternas: desafíos y condiciones de futuro para la construcción de nuestro proyecto profesional. PONENCIA PRESENTADA EN EL VII Congreso Internacional y X Congreso Nacional de Trabajo Social – Trabajo Social latinoamericano y del caribe: Resistencias y propuestas frente a las desigualdades económicas, sociales y políticas. Costa Rica, julio de 2017.

MAMBLONA, C.; MATUSEVICIUS, J. (Comp.), (2019); Luchas sociales, sujetos colectivos y Trabajo Social en América Latina; Puka editora, Tandil.

NETTO, J. P. (2009) La concretización de derechos en tiempos de barbarie. EN: Borgianni, B. y Montaña, C. (comp) Coyuntura actual, latinoamericana y mundial: tendencias y movimientos. Cortéz Editora. San Pablo.

NETTO, P. (2002). Capitalismo monopolista y Servicio Social. Cortéz Editora. San Pablo.

SIEDE, M. V. (2015). Trabajo social y mundo del trabajo: reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención (Compilación) - 1a ed. - La Plata: Colegio de Asistentes Sociales o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires.

ZIBECCHI, RAUL (2003). “Los movimientos sociales latinoamericanos: tendencias y desafíos”. En: Revista OSAL Año III, Nº 9, enero de 2003, Clacso, Buenos Aires.

Notas periodísticas:

Diario Pagina 12; 31 de agosto de 2018; *Con los reclamos y las leyes a otra parte*; <https://www.pagina12.com.ar/138938-con-los-reclamos-y-las-leyes-a-otra-parte>

Diario Pagina/12; 9 de marzo de 2017; *¿Por qué paramos?*; <https://www.pagina12.com.ar/24628-por-que-paramos>

Diario Página/12; 8 de marzo de 2018, Los 8 motivos del 8M | Paro internacional de Mujeres; <https://www.pagina12.com.ar/100230-los-8-motivos-del-8-m>