

Estudio sobre las Condiciones Laborales de los y las Profesionales de Trabajo Social/Servicio Social en la Región de América Latina y el Caribe

Argentina

I. Resumen:

En este trabajo de análisis, sobre los hallazgos que muestran los datos preliminares del Estudio de Condiciones Laborales de Trabajo Social/Servicio Social de COLACATS, es necesario mencionar, que en el colectivo profesional argentino existe un compromiso y una necesidad profunda de conocer sobre cuestiones inherentes a las Condiciones Laborales de los/as Trabajadores/as¹ Sociales en nuestro país y las consecuencias que esto genera en las prácticas profesionales.

Desde la Federación Argentina de Asociaciones Profesionales de Servicio Social (en adelante FAAPSS), creemos que reflexionar sobre nuestras propias prácticas nos posibilita reconocer el papel fundamental que tienen las condiciones de trabajo y/o empleo en los procesos de intervención, dado que constituyen uno de los principales organizadores de estas.

En este sentido, de las respuestas aportadas en las encuestas se ve que el mayor porcentaje de Profesionales que completaron las mismas (27.6 % del universo de análisis) corresponden a la República Argentina, pese a que constituye un porcentaje relativamente bajo, teniendo en cuenta que según datos del documento sobre la Ley Federal N° 27.072 recientemente promulgada, en Argentina hay alrededor de 25.000 profesionales de Trabajo Social, distribuidos de manera muy heterogénea en todo el país.

En los datos que arroja el encuesta se podrá observar que en Argentina los campos ocupacionales de los profesionales son muy diversos y tienen que ver con una multiplicidad de problemáticas y necesidades sociales, las cuales serán abordados en el presente documento, al igual que factores vinculados al tipo de empleo, el área u Organismo de inserción profesional, la cantidad de horas trabajadas, la calidad de empleo, el nivel de ingreso económico percibido, las

¹ A lo largo del trabajo no se empleará siempre la distinción de género al referirnos a “trabajadores sociales”, ello por razones de redacción y agilidad de lectura, lo cual no significa que expresarlo en términos masculinos sea indicativo de un posicionamiento que excluya la perspectiva amplia de género.

actividades y la población con la que se interviene, la participación en asociaciones profesionales y/o gremiales, entre otros. Asimismo se registran indicadores sobre la formación profesional, título, institución en la que llevaron adelante sus estudios y continuidad en la formación, y se incluyen también varias dimensiones de análisis, a partir de la percepción de los encuestados con respecto al estado y/o desarrollo de la profesión en el país.

II. Introducción

Contexto económico, político y social actual del Trabajo Social/Servicio Social en el país

En Argentina se han vivido con gran intensidad y tempranamente los tres procesos principales que, para Víctor Tokman (1997), caracterizan el escenario actual a nivel mundial: la globalización, la privatización y la desregulación. En efecto, ya en las décadas de 1950 y 1960 las políticas públicas ejecutadas por los gobiernos de entonces promueven la extranjerización de la economía y la instalación de corporaciones transnacionales en sectores claves como la petroquímica, la energía, el agro, entre otros. A partir de mediados de la década de 1970 estos procesos se profundizan.

La *globalización* ha implicado cambios profundos en las relaciones entre los países, en la naturaleza y distribución del poder mundial, en el modo de producción, en el modo de vida, en las creencias y en los valores. Con la globalización, se establece un nuevo orden, basado en la fuerza, no en el derecho; en todo caso, en el derecho de unos pocos países de usar la fuerza. Se rompe el pie de igualdad entre los países, si es que alguna vez lo hubo. Hay un regreso a un estadio anterior al derecho, más cerca de la barbarie y la brutalidad que de la civilización. La política es reemplazada primero por la economía y luego por las finanzas. Ya no se discuten derechos, sino intereses y, más concretamente, flujos de fondos. Ya no hay sujetos autónomos, sino agentes que actúan en representación, actores, personajes, algunos muy nefastos y de enorme influencia a escala mundial. (Agüero, J., 2008:66). (1)

Es decir, la *globalización* ha modificado el modo de vida, las creencias y los valores. El trabajo ha dejado de ser un factor de desarrollo humano e integración

familiar y social, para transformarse en contingencia y precariedad. Ya no es un derecho sino apenas una prebenda y a veces de muy poco valor. La incertidumbre torna difícil la planificación y afecta las condiciones de vida y las posibilidades de desarrollo humano de los sujetos. Se han modificado muchas creencias y valores en relación a las parejas, las familias y las relaciones sociales. El individualismo y el interés personal han reemplazado a la acción colectiva y al interés público. El utilitarismo y la manipulación reemplazaron a la solidaridad y la cooperación (ibíd., p. 67).

Con el proceso de *privatización* se disminuyen los tamaños y las funciones de los gobiernos y aumenta la importancia del sector privado y los mercados en la administración y en la asignación de los recursos (Klein, E. y Tokman, V., 2000). En tanto que la *desregulación* ha significado la reducción en cuanto a la protección y la intervención de los gobiernos en el comercio, las finanzas y los mercados de trabajo. En general, *“estos tres procesos amplían y profundizan la desigualdad social, fragmentan y mercantilizan las relaciones sociales, aceleran la pérdida de ciudadanía y transforman el futuro en una amenaza aterradora para los sujetos sociales y para las formaciones sociales que éstos integra”* (Martínez, S., 2012:38).

Otra autora, Alcira Argumedo, diferencia la globalización técnica (refiriéndose a los grandes avances tecnológicos e informáticos, como por ejemplo la comunicación en tiempo real a escala planetaria) de la globalización neoliberal, que se ha padecido en América Latina en general y en Argentina en particular. En este sentido, sostiene que:

En realidad, para nuestras naciones, la globalización significó –con matices en cada una de ellas- la apropiación de los esquemas productivos, los servicios, las finanzas, los recursos naturales, la comercialización interna e internacional, las comunicaciones y la información por parte de grupos económico-financieros locales y externos guiados por exclusivos fines de lucro, ganancias extraordinarias y especulación, sin ningún tipo de responsabilidad acerca de las consecuencias sociales o la estabilidad de los países donde actúan (Argumedo, A., 2005:82).

Durante la década de 1990, esta globalización neoliberal, al decir de Argumedo, impactó de una manera cruda y descarnada en el territorio argentino,

calando profundamente en la configuración de la estructura social y el entramado de relaciones sociales. Según Agüero,

La globalización generó amenazas y oportunidades para el modelo argentino de la década de 1990, que profundizó la apertura y desregulación económica iniciada con la dictadura militar de 1976, en reemplazo del modelo de industrialización sustitutiva de importaciones vigente desde mediados de la década de 1940 (Agüero, J., 2008:71).

En la misma línea interpretativa, Nora Britos, refiere al **estado liberal residual**, y dice: *se caracteriza por la escasa institucionalización de la protección social... Existe asimismo una cobertura pública de pensiones a la vejez y servicios de salud organizados en el nivel nacional y una gran dispersión de programas de asistencia formulados e implementados en el nivel de los estados y localidades.*

*La asistencia se organiza sobre la base del criterio de menor elegibilidad, es decir promueve el empleo mercantil antes que formas desmercantizadas de subsistencia...*² además de integrar a distintas organizaciones de la sociedad civil en la administración de la asistencia social mediante la transferencia de recursos, ej. ONG³. Entonces, siendo que los derechos adquiridos se lograron por parte de la masa trabajadora y no de los ciudadanos, se advierte que el trabajo estable está en retroceso y no alcanza a cubrir a la totalidad de los habitantes del país cualquiera sea su condición.

El modelo de los noventa integró a la Argentina al contexto mundial globalizado, implicando ello: a) la incorporación del país como mercado emergente, b) el ingreso de capitales financieros, c) inversiones extranjeras directas, d) renegociación de la deuda externa por el Plan Brady, e) alineamiento en el nuevo orden mundial, liderado por EUA, f) apoyo explícito de la banca mundial y los organismos internacionales y g) integración regional en el Mercosur. Sin embargo, Argumedo denomina a este período la *Argentina privada*, en el sentido de que:

² Britos Nora (2006) *Ámbito profesional y mundo del trabajo: políticas sociales y trabajo social en los noventa*. Espacio Editorial, Buenos Aires.

³ Organizaciones No Gubernamentales.

Por una parte, 15 % de la población se encuentra en una situación privilegiada, con educación privada, universidades privadas, salud privada, seguridad social privada, espacios de recreación privados, seguridad policial privada, etc. utilizando el término privado en sentido de apropiación. Por otra parte, el 85 % restante se encuentra crecientemente privada de educación, privada de salud, privada de trabajo, privada de seguridad social, privada de vivienda, privada de espacios de recreación, etc. en su sentido de privación o carencia (Argumedo, A., 2005:80-81).

Las décadas de 1990 y 2000 constituyen dos momentos claves en la historia argentina. Pasarán sin dudas a la historia por su bagaje de cambios profundos en un sentido y en otro, de manera sucesiva y traumática. El 19 y 20 de Diciembre de 2001 puede considerarse como la bisagra de este cambio de sentido y también como el punto más profundo de la crisis vivida por Argentina. Ya no se podía ir más al fondo, porque se había llegado a una situación tal de ingobernabilidad que todo parecía, o tal vez era, el comienzo de un proceso de desintegración nacional. La serie sucesiva de cinco presidentes en diez días, las movilizaciones y protestas populares, las muertes de compatriotas por la represión policial, el estado asambleario de la población, son sólo algunos hechos que dan cuenta de este proceso.

Sin embargo, se inicia luego una nueva etapa de acelerada recuperación del país, tras la derogación por el Congreso Nacional de la Ley de Convertibilidad N° 23.928, que era el símbolo del modelo político y económico de la década de 1990. El proceso de recuperación parte de la necesidad de superar las consecuencias más nefastas de aquel modelo: dos de cada tres argentinos en situación de pobreza, uno de cada tres en situación de indigencia, otro tanto desocupado o en situación de absoluta precariedad laboral, fábricas cerradas o desmanteladas, endeudamiento externo, subordinación a los organismos financieros internacionales y la mayor parte de la población despojada y excluida de los derechos más elementales a la salud, la alimentación, la vivienda, la justicia y la educación, entre otros.

Los nuevos tiempos reclaman justicia y ciudadanía. Así, la recuperación de los Derechos Humanos y la Justicia Social se constituyen en los dos ejes centrales del nuevo Proyecto Político instalado en el país a partir del año 2003. Se promueven

políticas de crecimiento económico, el mercado interno, los salarios, la negociación paritaria, la industria y el desarrollo científico y tecnológico nacional. Se crean nuevas empresas públicas y se reestatizan servicios básicos como el correo, el transporte aéreo de pasajeros y los fondos de jubilaciones y pensiones. Se incorpora masivamente a los ancianos al régimen previsional nacional y a los niños al régimen nacional de asignaciones familiares. Se sancionan leyes claves como la nueva ley de educación, de matrimonio igualitario, de trata de personas, de violencia de género, entre otras. Se trata, en definitiva, de un proceso de reparación histórica de tanto daño, impunidad, desguace del Estado y desciudadanización de millones de argentinos, causados por el Neoliberalismo en Argentina.

Los/las Trabajadores Sociales, y los sujetos sociales con los cuales éstos/as interactúan en sus prácticas profesionales, no quedaron al margen sino sumergidos en estos procesos, empapados en ellos y, lógicamente, padecen durante la década de 1990 las consecuencias señaladas anteriormente, pero también forman parte durante la década de 2000 de los procesos de cambio y recuperación vividos por el país. En ambos sentidos, el ejercicio profesional de los/as Trabajadores Sociales siempre estuvo presente en estos dos procesos, implicando en un sentido trabajar la angustia, la desesperación, la anomia, la exclusión y muchos otros padecimientos individuales y colectivos y, en otro sentido, la reconstitución del tejido social, la búsqueda de nuevas identidades, la recuperación y concreción de derechos, la construcción de proyectos individuales y colectivos, entre otros.

Es menester señalar que el proceso de restitución y ampliación de derechos en nuestro país, así como también la sanción de nuevas legislaciones sociales en materia de salud mental, salud sexual y reproductiva, educación sexual integral, violencia de género, niñez y adolescencia, trata de personas, entre otras, han influido en el colectivo profesional de los/as Trabajadores Sociales, por cuanto significan nuevas demandas de intervención profesional, mayor cantidad de profesionales, nuevos campos ocupacionales y la necesidad de actualización y perfeccionamiento ante las mayores exigencias profesionales derivadas de tales normas jurídicas.

En la misma línea de análisis, la ampliación de derechos sociales, económicos, políticos y culturales, la complejidad de los problemas sociales, la evolución de los procesos de construcción de ciudadanía, las distintas y legitimadas

identidades de género, la igualación de derechos y en general, el proceso de reconocimiento de derechos e inclusión social por el cual viene atravesando nuestro país, implican nuevos desafíos y responsabilidades para los/as Trabajadores Sociales y por lo tanto, la necesidad de jerarquización de la profesión, estableciendo la obligatoriedad de la formación universitaria con el fin de proteger el interés de los ciudadanos, toda vez que las intervenciones profesionales implican un alto grado de responsabilidad social ya que pueden poner en riesgo de modo directo la vida y los derechos de la población, como asimismo la salud, la seguridad, los bienes o la formación de los ciudadanos.

Antecedentes sobre estudios de condiciones laborales de los/as Trabajadores/as Sociales en el país

Para iniciar este apartado es necesario evocar el último documento que sobre este tema se elaboró y presentó en Agosto del 2011⁴ desde la FAAPSS, el cual permitió disponer en ese momento de indicadores más aproximados y actualizados sobre la realidad de las Condiciones Laborales de los Profesionales Trabajadores Sociales o Asistentes Sociales Argentinos/as, cuyos resultados abrieron más interrogantes que conclusiones.

En este sentido, el cuadro de situación revelaba ciertas particularidades, por citar alguna, el bajo porcentaje de profesionales en condición de desocupación, pero el problema no resultaba una cuestión de forma, sino de fondo, interpelándonos sobre el cómo se encontraban estos profesionales; cómo permanecían en esos espacios de trabajo; si disponían de recursos necesarios para desarrollar su labor en un marco de seriedad y responsabilidad. Asimismo, teníamos un mayor porcentaje de profesionales en situación de inestabilidad, con pocas perspectivas de revertirla a corto o mediano plazo.

De forma paralela los Colegios/Consejos profesionales de cada provincia que conforman esta Federación, han realizado diversos trabajos a nivel provincial que intentan mostrar de forma más específica la realidad de cada una de ellas, los cuales son importantes entendiendo a la heterogeneidad de realidades diversas y

⁴ Encuentro de Asociaciones de Trabajadores Sociales de la Región Latinoamérica y Caribe. Mendoza 2011

normativas particulares. En este sentido, en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires en este momento se está realizando un estudio sobre el contexto particular y desde donde se han realizado aportes a este trabajo.

Como corolario de lo antes dicho, la FAAPSS, fue elaborando diferentes Pronunciamientos vinculados a las Condiciones Laborales de los Trabajadores Sociales a nivel nacional. Es así que el 5 y 6 de Abril del 2014 en la Ciudad de Santa Rosa, provincia de La Pampa, celebrando la Primera Reunión de Junta de Gobierno de esta organización, los representantes de los Colegios/Consejos Profesionales de Trabajo Social de las provincias argentinas acordaron manifestarse enfáticamente:

- *“contra todas las formas de flexibilización y precarización en las condiciones de contratación laboral de nuestros colegas, que conducen a la desprofesionalización e inestabilidad en los lugares de trabajo;*
- *Señalar el profundo desacuerdo por la baja retribución salarial con que son contratados los trabajadores sociales, desconociendo los criterios mínimos de nuestro nomenclador profesional;*
- *Denunciar que en reiteradas oportunidades no son reconocidos los gastos en viáticos y movilidad correspondientes a prácticas específicas de nuestra profesión, como la realización de entrevistas domiciliarias;*
- *Expresar las consecuencias negativas que trae aparejada la sobrecarga de situaciones problemáticas que abordan, no solo para los sujetos de derecho con los que intervenimos, sino también para la salud física y mental de los profesionales.*
- *Afirmar que la capacitación y los espacios de supervisión internos y externos a la institución, son dispositivos imprescindibles para el ejercicio profesional”.-*

Por todo ello, en dicho pronunciamiento se resolvió: **a) Reivindicar** la función del Estado como Garante de los Derechos Humanos y el Ejercicio de una Ciudadanía Integral, así como el papel de la Política Social para la satisfacción de las necesidades esenciales de nuestro pueblo; **b) Articular** nuestras luchas y reclamos con los organismos gremiales encargados de velar por el mejoramiento de las condiciones laborales del conjunto de los trabajadores argentinos; **c)**

Profundizar las tareas de visibilización respecto a las incumbencias y ejercicio de la profesión del Trabajo Social; **d) Instar a las autoridades** correspondientes a implementar dispositivos de supervisión, capacitación, protección y salvaguarda de la integridad de los profesionales en el marco de su actuación; **e) Ratificar** nuestro permanente compromiso en defensa de los Derechos Humanos y su efectiva concreción en la vida cotidiana de nuestra gente.

<i>Legislación que rige el ejercicio profesional de los/as Trabajadores/as Sociales en el país</i>
--

Para el ejercicio de la profesión de Trabajo Social en Argentina, se requiere la matriculación previa en los Colegios o Consejos Profesionales de las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Actualmente existen 25 Consejos y Colegios Profesionales creados por leyes locales, con sus respectivos Códigos de Ética.

El 10 de Diciembre de 2014 la Cámara de Senadores de la Nación convierte en ley en Argentina, el proyecto que había sido aprobado por una muy amplia mayoría de votos el 12 de Noviembre de 2014, por la Cámara de Diputados de la Nación, con el título de *Ley Federal de Trabajo Social* Nº 27072. El Anteproyecto de Ley respectivo fue elaborado por la FAAPSS y aprobado el 30 de Noviembre de 2013 por Resolución de Junta de Gobierno Nº 2/13.

Esta ley tiene por objeto establecer un marco general para el ejercicio profesional de trabajo social en todo el territorio nacional, sin perjuicio de la aplicación de las normas locales dictadas por las Provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Es una ley de orden público de aplicación en todo el territorio de la República Argentina y tiene por objetivos:

- 1) Promover la jerarquización de la profesión de Trabajo Social por su relevancia social y su contribución a la vigencia, defensa y reivindicación de los Derechos Humanos, la construcción de ciudadanía y la democratización de las relaciones sociales.*
- 2) Establecer un marco normativo de carácter general para la profesión de Trabajo Social en Argentina, sin perjuicio de la aplicación de las normas locales que regulan la matriculación, fiscalización y control del ejercicio profesional.*

- 3) *Establecer las incumbencias profesionales de los/as trabajadores/as sociales en todo el territorio nacional.*
- 4) *Proteger el interés de los ciudadanos, generando las condiciones mínimas necesarias para la prestación de servicios profesionales con competencia, calidad e idoneidad.*
- 5) *Ampliar la obligatoriedad de la matriculación para el ejercicio profesional en instituciones nacionales, binacionales e internacionales con representación en el país.*
- 6) *Regular los derechos, obligaciones y prohibiciones en relación al ejercicio profesional de Trabajo Social en todo el territorio nacional.*

La ley establece para los trabajadores sociales las siguientes **incumbencias profesionales** enmarcadas en la defensa, reivindicación y promoción del ejercicio efectivo de los derechos humanos:

1. *Asesoramiento, diseño, ejecución, auditoría y evaluación de:*
 - a) *Políticas públicas vinculadas con los distintos ámbitos de ejercicio profesional, tales como hábitat, salud, desarrollo social, discapacidad, educación, trabajo, medio ambiente, justicia, niñez y adolescencia, economía social, violencias sociales, género, minorías étnicas, ancianidad y adicciones, entre otros.*
 - b) *Planes, programas y proyectos sociales.*
 - c) *Diagnósticos familiares, institucionales, comunitarios, estudios de impacto social y ambiental.*
 - d) *Proyectos institucionales y de organizaciones sociales, sean estas gubernamentales o no gubernamentales.*
2. *Integración, coordinación, orientación, capacitación y/o supervisión de equipos de trabajo disciplinario, multidisciplinario e interdisciplinario, aportando elementos para la lectura e identificación de la situación abordada, incorporando los aspectos socioeconómicos, políticos, ambientales y culturales que influyen en ella, y proponiendo estrategias de intervención.*
3. *Elaboración de informes sociales, informes socioeconómicos, socio-sanitarios y socio-ambientales, informes situacionales y/o periciales.*
4. *Intervención en contextos domiciliarios, institucionales y/o comunitarios.*
5. *Elaboración de pericias sociales en el ámbito de la justicia, ya sea como perito oficiales, de parte, mandatario y/o consultor técnico.*
6. *Intervención profesional en instancias o programas de mediación.*
7. *Intervención profesional como agentes de salud.*

8. *Dirección y desempeño de funciones de docencia de grado y posgrado, extensión e investigación en el ámbito de las unidades académicas de formación profesional en trabajo social y en ciencias sociales.*

9. *Desempeño de tareas de docencia, capacitación, investigación, supervisión e integración de equipos técnicos en diferentes niveles del sistema educativo formal y del campo educativo no formal, en áreas afines a las ciencias sociales.*

10. *Dirección, integración de equipos y desarrollo de líneas y proyectos de investigación en el campo social, que contribuyan a:*

- a) *La producción de conocimientos en trabajo social y la profundización sobre la especificidad profesional y la teoría social;*
- b) *La producción de conocimientos teórico-metodológicos para aportar a la intervención profesional en los diferentes campos de acción;*
- c) *La producción de conocimiento que posibilite la identificación de factores que inciden en la generación y reproducción de las problemáticas sociales y posibles estrategias de modificación o superación.*

11. *Participación en asesoramiento, diseño e implementación de nuevas legislaciones de carácter social, integrando foros y consejos de promoción y protección de derechos.*

12. *Dirección y administración de instituciones públicas y/o privadas en diferentes niveles de funcionamiento y decisión de las políticas públicas.*

Por otra parte, la ley prescribe un conjunto de **derechos** para los/as trabajadores sociales: ejercer la profesión; negarse a realizar actos violatorios de los derechos humanos, reñidos con la ética profesional o no encuadrados en las incumbencias establecidas por la misma ley; capacitarse y actualizarse; percibir honorarios, aranceles y salarios acordes con los nomencladores profesionales; contar con protección para la integridad física y mental; contar con períodos de recuperación profesional; concurrir a asambleas y eventos en representación de organizaciones profesionales con justificación de inasistencias y acordar honorarios y aranceles con obras sociales, servicios de medicina prepagas, asociaciones mutuales y otras.

Asimismo, el alcance de la ley comprende al conjunto de trabajadores sociales del país, está especialmente destinada a proteger a los trabajadores sociales que se encuentran más desprotegidos laboralmente o son víctimas de procesos de flexibilización laboral o no cuentan con reconocimiento alguno de sus

derechos laborales. Además, busca resguardar a los que están expuestos a acelerados procesos de desgaste profesional en virtud de trabajar con problemáticas sociales de alta complejidad o alto riesgo, tales como situaciones de violencias sociales, adicciones, problemáticas de salud mental, población en situación de privación de libertad, sujetos con enfermedades terminales, abuso sexual infantil, población en situación de calle, entre otras.

También establece un conjunto de **obligaciones**: matricularse; desempeñar la profesión con compromiso, competencia y actualización profesional; ejercer la profesión de conformidad con las normas éticas profesionales; colaborar con las autoridades sanitarias en casos de epidemias, desastres u otras emergencias y mantener el secreto profesional.

Legislación que rige las relaciones laborales en el país

En la República Argentina se cuenta con una amplia Legislación laboral que reconoce Derechos laborales. En el Sector Público la **Ley Marco de Regulación de empleo Público Nacional N° 25.164** promulgada en Octubre del 1999, desarrolla el Marco normativo y autoridad de aplicación. Requisitos para el ingreso. Impedimentos para el ingreso. Naturaleza de la relación de empleo. Derechos. Deberes. Sistema Nacional de la Profesión Administrativa. Régimen disciplinario. Recurso judicial. Causales de egreso. Fondo permanente de capacitación y recalificación laboral. En su Art. N° 3: La presente normativa regula los deberes y derechos del personal que integra el Servicio Civil de la Nación. Este está constituido por las personas que habiendo sido designadas conforme lo previsto en la presente ley, prestan servicios en dependencias del Poder Ejecutivo, inclusive entes jurídicamente descentralizados.

Cabe destacar que la **Ley N° 24.185 sobre “Convenciones Colectivas de Trabajo”**, establece las disposiciones por las que se regirán las negociaciones colectivas que se celebren entre la Administración Pública Nacional y sus empleados, promulgada en Diciembre del 1992. La representación de los empleados públicos será ejercida por las asociaciones sindicales, uniones o federaciones con personería gremial y ámbito de actuación nacional.

Paralelamente en lo que refiere al Sector Privado existe la Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744; jornada de trabajo Ley 11544; Ley de riesgo de trabajo

24557; Ley Nº 20.596 sobre Régimen de Licencias. Dentro de esta última y a modo genérico, se incluirían:

Derechos reconocidos	Sector Público	Sector Privado
Licencia por maternidad	Ley 25164 Regulatoria del Empleo Público Nacional. 100 días para los Organismo Públicos que abarca el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector. Para los demás Organismos no abarcados por el CCT la licencia es de 90 días. A su vez cada provincia dicta su propia ley para regular la licencia por maternidad de sus agentes públicos.	Regulado por la ley de contrato de trabajo Nº 20744. 90 días.
Licencia por paternidad	5 días a partir del nacimiento del hijo para los empleados públicos nacionales que son abarcados por el CCT. Existe una situación muy diferente en cada una de las provincias variando desde la inexistencia de esta licencia en la Provincia de Formosa hasta una concesión de 25 días en La Rioja. Los docentes también tienen un régimen distinto en cada una de las Provincias. En casos de adopción para los docentes y empleados públicos provinciales también varía (son inexistentes en 12 provincias y alcanzan los 90 días en la Pcia. De Bs. As. Y CABA). Los empleados públicos nacionales cuentan con una licencia de paternidad por adopción de 30 días.	Regulados por ley 20744. Establece dos días, los cuales podrán ser ampliados por los Convenios Colectivos de Trabajo que regulan cada actividad.
Compensación por desempleo	Idéntico tratamiento que para el sector privado, con la salvedad de que generalmente en el sector público es obligatorio un sumario previo a la cesantía por lo cual los despidos son con una causal imputable al agente debidamente probada por la administración.	Ley 24013 título IV, requiere una antigüedad mínima en el empleo de 6 meses haciendo depender el período por el cual se paga del tiempo en el cual el trabajador cotizó en el sistema (mínimo de 3 meses y máximo de 12) La prestación es equivalente al 50% de la remuneración normal y habitual de los últimos 6 meses, con un sistema de cobro decreciente para incentivar la búsqueda de empleo. Existen otros estatutos

Derechos reconocidos	Sector Público	Sector Privado
		especiales como el de la Industria de la Construcción que por las características de la actividad que regula tiene características especiales. En resumen hay dos situaciones en la cual el trabajador pese a estar "sin trabajo" no encuadra en los requisitos para percibir el fondo los cuales son: haber renunciado al empleo o haber sido despedido con justa causa
Bono de Navidad	No existe como derecho obligatorio, sino que en algunas instituciones lo reconocen.	No existe como derecho obligatorio, sino que en algunas instituciones privadas lo brindan como incentivo.
Licencia por vacaciones	Utiliza el mismo criterio en cuanto a hacer depender la cantidad de días de vacaciones de los años de servicios que tenga el agente, con la variación de que los días e licencias se cuentan como días hábiles.	Regulada por la ley 20744 ley de contrato de trabajo depende de la antigüedad en el empleo. Desde 14 días corridos con una antigüedad de 5 años o menos, llegando a 35 días corridos con una antigüedad mayor a 20 años de servicios.
Licencia por enfermedad	Para agentes públicos nacionales para casos de enfermedades de corto tratamiento 45 días con goce de sueldo, posteriormente sin goce de haberes. La licencia por enfermedad difiere de acuerdo a lo regulado para cada provincia en relación a sus agentes. Para caso de afecciones de largo tratamiento 2 años con goce integro de haberes, un año con el 50 % y un año sin goce de haberes, posteriormente la relación de empleo queda extinguida. Previamente hay que agotar los 45 días de corto tratamiento. Difiere en la regulación de cada una de las provincias para sus agentes.	Por enfermedad inculpable la LCT regula que el trabajador tendrá una licencia paga de 3 meses si su antigüedad en el empleo fuese menor a 5 años y de 6 meses si su antigüedad es mayor a 5 años. También depende de si tuviere cargas de familia los periodos se duplicarán.
Licencias especiales	Para los empleados públicos nacionales se pueden enumerar: Para rendir exámenes, para realizar estudios o investigaciones, por matrimonio, para actividades deportivas no rentadas, etc. Difiere en la	Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos. b) Por matrimonio, diez (10) días corridos.

Derechos reconocidos	Sector Público	Sector Privado
	regulación de cada una de las provincias para sus agentes.	c) Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en las condiciones establecidas en la presente ley; de hijo o de padres, tres (3) días corridos. d) Por fallecimiento de hermano, un (1) día. e) Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria, dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario.

Debe tenerse presente que la normativa nacional brinda un marco general, pero su adecuación a nivel provincial y conforme los convenios colectivos de cada sector laboral, marcan diferencias importantes en cuanto a la accesibilidad y ampliación de estos derechos, o por el contrario, su limitación.

III. Presentación y análisis de los hallazgos

En la información recopilada por la encuesta auto-administrada, podemos observar que las tres (3) primeras tablas trata de **datos Socio demográficos**, en este sentido se ve que el mayor porcentaje (27.6 del total del universo de análisis) de Profesionales que completaron las mismas han sido los que residen en la República Argentina. A su vez, este dato se debe tener en cuenta al momento de hacer las comparaciones entre los países, dado que los porcentajes de respuestas en cada tabla son proporcionales al número de respuestas.

Pese a esto, la muestra fue de ochocientos setenta y siete (877) respuestas, lo cual es un porcentaje relativamente bajo y poco representativo de nuestro territorio nacional, teniendo en cuenta que según datos del documento sobre la Ley Nº 27.072 recientemente promulgada, en Argentina hay alrededor de 25.000

profesionales de Trabajo Social, distribuidos de manera muy heterogénea en todo el país.

Un aspecto histórico en nuestra profesión, develado también en este estudio, es que el mayor porcentaje de la encuesta muestra un colectivo profesional conformado por mujeres.

Vale considerar que, dentro del campo de las profesiones, ***el Trabajo Social ha facilitado la incorporación de la Mujer al mercado laboral***, no sólo en pos de tareas de “...educación, asistencia, asesoramiento, es decir, tareas vinculadas con lo emocional, lo particular, lo subjetivo, sino también y cada vez con mayor fuerza, la mujer ha ido asumiendo actividades relacionadas con el conocimiento, la ciencia, el saber, tareas vinculadas a lo racional, lo universal, lo objetivo...”⁵, ocupando cada vez más espacios de carácter público, con cierta valoración y legitimidad en ámbitos de negociación o representación y también en lo sindical.

La formación de los Trabajadores Sociales en Argentina.

En la **tabla 6**, se observa que dentro de los profesionales que respondieron la encuesta tenemos **765 graduados universitarios de Licenciatura**, y 60 se encuentran en proceso de obtener el título. A su vez se puede ver que existe un 83.8 porcentaje que obtuvo la licenciatura en la Universidad Pública, un 8.9 en Universidad Privada Laica y un 7.3 porcentaje en Universidad Privada Confesional o Religiosa. Cabe aclarar que en la República Argentina no existe el título de Bachillerato en Trabajo Social.

En el anteproyecto de la Ley 27072, conforme datos aportados por la Federación Argentina de Unidades Académicas de Trabajo Social (en adelante FAUATS), se expone que en nuestro país existen actualmente **77 unidades académicas de Trabajo Social**, de las cuales 27 son universitarias y 50 institutos terciarios no universitarios. De las unidades académicas universitarias, 22 son públicas y 5 privadas, mientras que de los institutos terciarios no universitarios, 36 son públicos y 14 privados. Además, en el país existen 14 ciclos complementarios de licenciatura, de los cuales 11 son públicos y 3 privados.

⁵ **La Profesión de Trabajo Social ¿Cosas de Mujeres?:** Estudio sobre el campo profesional desde la perspectiva de los trabajadores sociales. Lic. en T.S. Alicia Genolet, Lic. en T.S. Carmen Lera, Lic. en T.S. María Cristina Gelsi, Psi. Silvana Musso y Lic. en T.S. Zunilda Schoenfeld. U.N.E.R. Editorial: Espacio, Edición: 2.005

Estos datos revelan la *heterogeneidad* que existe en Argentina en los grados y tipos de formación profesional, incluyendo la denominación de los títulos: Asistentes Sociales, Trabajadores/as Sociales, Licenciados en Trabajo Social, Licenciados en Servicio Social.

De acuerdo a la historia, "...se pueden identificar con claridad dos situaciones: la heterogeneidad curricular en el país y la implementación de la Ley Federal de Educación N° 24.521 que durante los años `90 generó una reconfiguración de las instituciones de educación superior universitaria y no universitaria. Este nuevo escenario abrió la posibilidad de elaborar nuevas currículas y plasmar proyectos y perfiles profesionales que estaban funcionando en el ámbito laboral y a la vez, condicionó las discusiones en torno a las currículas, dado que las propuestas neoliberales tuvieron una fuerte presencia en la direccionalidad del proyecto educativo en sus distintos niveles.

Pese a este contexto, desde la FAUATS se llevaban a cabo Encuentros académicos, que constituyeron puntos de inflexión para pensar en la formación académica en cuanto a la dimensión ético-política, teórica epistemológica y metodológica-instrumental, en tanto se vio la necesidad de repensar el Trabajo Social ante las transformaciones del contexto y reconocer la imprescindible necesidad de reforzar las teorías explicativas y de producir nuevos conocimientos para enfrentar las profundas transformaciones contextuales.

Es a partir del año 1999, que en los encuentros académicos de FAUATS se comienza a hablar de Líneas de formación profesional y reforma curriculares. Si bien el financiamiento externo disponible al servicio de la Reforma del Estado impulsó el desarrollo de reformas curriculares, dentro del campo del Trabajo Social se dio al reconocer la heterogeneidad curricular y la necesidad de adoptar estrategias para la construcción de una formación profesional con identidad común. De este modo, fue surgiendo la necesidad de discutir ciertos lineamientos curriculares básicos o comunes que contengan la diversidad desde una matriz identitaria común.

En el 2008 se aprueba un documento que contiene los **lineamientos curriculares básicos** entendidos como un "*conjunto de directrices que establecen una base común- que supone la construcción colectiva de un proyecto de formación profesional- a nivel nacional, para los títulos de grado de Trabajo Social, a partir de*

la cual cada Unidad Académica elabora su Plan de Estudios". Este documento señaló que "...la idea de un currículo "básico" hace referencia a ciertos puntos comunes para la formación que son en realidad puntos de partida, ejes comunes que deberían tener la carrera de Trabajo Social, sin cerrar de ningún modo los procesos particulares de cada unidad académica sino como una forma de darles una orientación común" y que el debate no se cerrara en función de las exigencias del mercado sino que el mismo se profundice de acuerdo a lo que colectivamente se acuerde sobre el perfil profesional que se quería.

Los acuerdos en que los requisitos profesionales y las directrices capaces de orientar la formación debía contemplar la Intervención Profesional que emerge como el eje en torno a la cual se estructura el currículo que contendrá tres dimensiones necesarias y articuladas entre sí, pensadas como una totalidad, estas son: **Dimensión teórica-epistemológica** (el profesional debía contar con una formación básica en las Ciencias Sociales que habilite su mirada crítica y su capacidad para construir mediaciones que permitan explicar, comprender e intervenir en la realidad), **Dimensión metodológica y/u operativa instrumental** (dado que la intervención es el eje nodal del Trabajo Social, para repensar las herramientas metodológicas se torna absolutamente relevante pensar que tipo de intervención demanda la sociedad hoy) y la **Dimensión ético-política** (el saber hacer no se da de forma espontánea sino que debe ser enseñada y, por lo tanto, debe ser revalorizada en la estructura curricular).

Este documento constituyó una definición histórica que opera como un "piso de acuerdos" entre los cuales se enmarcan los siguientes:

- a) **El perfil crítico:** supone un egresado "con capacidad de analizar la complejidad de la realidad social, superar la inmediatez, desarrollar el sentido propositivo y la búsqueda de la autonomía relativa; que la ética sea el fundamento de su quehacer definida por la defensa de los derechos humanos, sociales, económicos, culturales y políticos.
- b) **La definición del Trabajo Social como una especialización del trabajo colectivo:** partimos de la concepción de la profesión como aquella que se inscribe en la división social y técnica del trabajo, situada en el proceso de reproducción de relaciones sociales en la sociedad capitalista. Esto significa que el Trabajo Social no

puede ser comprendido al margen de las relaciones económicas, sociales, políticas y culturales que se articulan en la sociedad capitalista.

- c) **La concepción de que la categoría “cuestión social” es estructurante del campo profesional:** tal como lo expresa lamamoto al definir el lugar del profesional de Trabajo Social en vínculo con las más variadas expresiones cotidianas, tal como son vividas por los individuos, en el trabajo, en la familia, en el área de vivienda, en la salud, en la asistencia pública. La mirada dinámica y dialéctica entre las desigualdades encarnadas en la vida de los sujetos y su capacidad de resistencia y ruptura permite al Trabajo Social ampliar el horizonte político de su intervención en el fortalecimiento de sujetos políticos.
- d) **La necesidad de la articulación de las dimensiones teóricas/políticas e instrumentales en los procesos de formación...”⁶**

Estudios de posgrado en Trabajo Social, una mirada a las ofertas.

En la **tabla 7 y 8** del estudio, se hace referencia a la formación de cuarto grado equivalente a Maestrías y Doctorados. En relación a las **Maestrías** observamos que en la muestra analizada, hay 30 profesionales que completaron este título y 76 están en proceso de obtenerlo, del cual un 23 % lo ha realizado en Universidad Pública. En cuanto al **Doctorado** hay 5 que han completado este título y 14 que están en proceso, reiterándose la elección en Universidades Públicas.

En el país, contamos con una amplia y variada cartera de propuestas de formación de cuarto grado, cuyos objetos de estudio están muy vinculados a la intervención profesional, muchas de las que son cursadas por Trabajadores Sociales.

Características del empleo.

En relación a este título que abarca desde la **tabla 11 a la 25** se puede observar un minucioso detalle de **características en cuanto al empleo**. De este

⁶ Acevedo Patricia y Fuentes Pilar: *La Formación Académica en Trabajo Social en la República Argentina: Debates y Desafíos*. (Compilados). 2013.-

modo existe un alto porcentaje (40.6) de respuestas de profesionales jóvenes que tienen una experiencia laboral de uno a diez (1 a 10) años y en porcentaje menor aquellos que tienen una experiencia laboral de veintiséis a treinta (26 a 30) años.

Respecto de los **años de experiencia laboral** (antigüedad), las encuestas indican que quienes respondieron a la misma tenían: en un 67 % entre 0 y 10 años de experiencia laboral. La franja siguiente de 11 a 15 un 14,2 % y de 16 a 31 años de experiencia, un 18,8 %.

En cuanto a la **carga horaria** el porcentaje de mayor respuesta tiene una carga horaria de cuarenta a cuarenta y nueve (40 a 49) horas semanales, lo que marca una pluriocupación. Esto es una realidad preocupante en nuestra profesión, si consideramos la relación carga horaria-responsabilidad laboral, que implica el trabajo.

En relación al **Tipo de Empleador**, surge que el 72% de los profesionales se desempeñan laboralmente en el ámbito Público/Estatal, y dentro de éste, la mayoría lo hace en organizaciones institucionales dependiente de los estados provinciales y municipales; en menor escala en organizaciones y/o programas provenientes del ámbito nacional. En las Entidades Educativas existe un 34% de profesionales que se desempeñan laboralmente y en último lugar, con un 9%, en empresas privadas y tercer sector u Organizaciones de la Sociedad Civil con similar porcentaje al anterior.

Sobre 793 respuestas a la pregunta respecto del “**tipo de contratación**”, se registran 355 (44.8%) que corresponden a un empleo formal (llamado “planta/puesto permanente”), mientras que el restante **55.2 % se consideran precarizadas**. En este último grupo se ubicarían distintos tipo de contratación: planta o puesto transitorio, contrato con recibo de sueldo / servicio profesional con beneficios, práctica independiente con contrato / monotributo / unipersonal, práctica independiente sin contrato o monotributo, beca o estipendio para estudiantes y pasantía o estipendio.

Sobre 815 respuestas a la pregunta sobre el “**Ingreso neto percibido**”, la información obtenida clasifica a los/as colegas en once categorías salariales distintas. Es importante destacar que la Argentina cuenta con distintas valoraciones de la moneda seleccionada para la respuesta (dólar estadounidense), y siendo que

las mismas difieren numéricamente de forma amplia, se tomaron los dos valores con mayor distancia entre ellos (dólar oficial y dólar “blue”) y se promediaron, primero, las puntas entre la compra y venta de la misma valoración, y luego se promediaron entre ellas. Esto resultó en: un promedio de dólar oficial⁷ (punta compradora y vendedora) en 8.825 y un dólar “blue”⁸ promedio en 12.6. Finalmente la cotización de un dólar promedio fue de 10.7125. Se destaca que este promedio permitió estimar salarios en pesos argentinos, pero de ninguna manera es posible develar si esta cotización corresponde a las realizadas por los/as encuestados, encontrándose, como ya expuesta, significativas diferencias posibles.

Se considera posible que estas dificultades para la definición de la moneda hayan arrojado ingresos netos poco confiables. Por ello, realizadas las equivalencias hacia el peso argentino, los ingresos expresarían las siguientes categorizaciones:

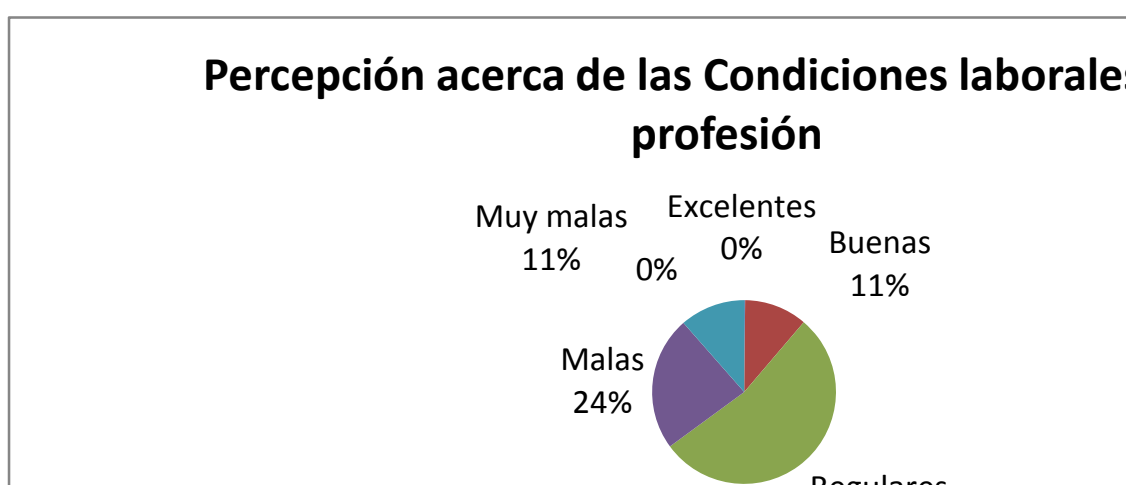
Grupos en dólar (10.7125)	En peso argentino	Cantidad de respuestas y promedios.
Menos de 500	Menos de 5356.25	147. 18%
500 a 999	5356 a 10701	235. 28.8 %
1000 a 1499	10712 a 16058	123. 15.1%
1500 a 1999	16068 a 21414	46. 5.6%
2000 a 2499	21425 a 26770	34. 4.2%
2500 a 2999	26781 a 32126	23. 2.8%
3000 a 3499	32137 a 37483	19. 2.3%
3500 a 3999	37493 a 42839	17. 2.1%
4000 a 4499	42850 a 48195	25. 3.1%

⁷ Banco Nación. 20-04-2015.

⁸ Diario La Nación. 20-04-2015

4500 a 4999	48206 a 53551	23. 2.8%
5000 o mas	53562 a mas	123. 15.1%

Sumado a lo anterior, se registraron las **percepciones sobre el salario** en relación a otros profesionales, destacándose que la mayoría de los/as colegas, lo considera peor que al de otros profesionales (67.1%), para luego encontrar un 14% que considera que los salarios son “iguales”, y un 7.3% que los considera mejores. Un 11.1% considera que “no sabe”. En el siguiente grafico se ilustra lo antes dicho:



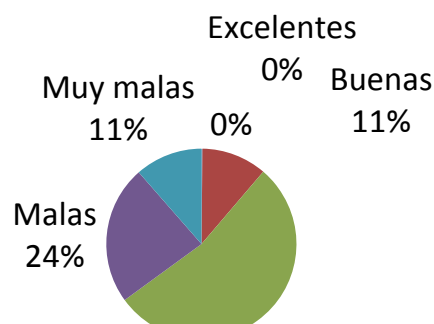
Se infiere una importante relación con los datos volcados en la **Tabla 24** (Existencia, calidad e implantación de políticas y procedimientos para el ejercicio profesional en Argentina), donde los encuestados reconocen la existencia de una **política de escala salarial** (53.2%), sin embargo en un 63% del mismo grupo se advierte que esa política es de regular a pobre, y que su implantación es de parcialmente adecuada (41%) a inadecuada (32,7%).

La **Tabla 31** ofrece un primer cuadro de situación, acerca de la **percepción** general que poseen los 877 encuestados de Argentina, sobre las **condiciones laborales de los trabajadores sociales en el país**.

Las valoraciones van en una escala de Excelentes a Muy malas, donde resulta significativo el porcentual de opiniones que consideran de **Malas a Muy Malas** las condiciones laborales de los profesionales de trabajo social/servicio social, alcanzando el **35,1 %**; como **Regulares el 53,6 %** y de **Buenas a**

Excelentes el 11,3% (dentro de ésta última categoría sólo un encuestado respondió excelente).

Percepción acerca de las Condiciones laborales de la p



Ahora bien, es interesante profundizar también en las motivaciones o explicaciones a cada uno de los indicadores señalados.

Para ello, se extrajeron y agruparon aquellos aspectos identificados en las **297 respuestas** que se brindaron en este punto y específicamente en cada una de las categorizaciones antes mencionadas, lo que se puede reflejar de la siguiente manera:

(se destacan en negrita las opiniones mas recurrentes)

Percepción Vinculadas a los siguientes aspectos:	
Buenas a Excelentes	- Estabilidad laboral-profesional - Optimas condiciones salariales y del ambiente laboral. - Reconocimiento al rol e incumbencias profesionales y mayor legitimación profesional en espacios y equipo interdisciplinarios.⁹ - Revalorización del rol en el diseño de políticas sociales. - Mayor regulación legal del ejercicio profesional. - Mejoramiento salarial, escalafonario y ampliatorio de derechos laborales. - Ampliación de oportunidades de ejercicio profesional en el ámbito privado - Capacidad de movilización y fuerza corporativa en el colectivo profesional para mejorar las condiciones laborales y la protección ante riesgos derivados del ejercicio profesional. - Mejores en relación a otros trabajadores argentinos y/o en

⁹ En el campo de la Salud se avanza aún más, advirtiendo los encuestados, como un rasgo altamente positivo, derivado de la sanción de la Ley Nacional de Salud Mental Nro. 26657, el fortalecimiento de la **Interdiscipliniedad en condiciones de horizontalidad** y no de subalternidad de la profesión a las disciplinas médico legistas como ocurriera históricamente.

	relación a trabajadores sociales que se desempeñan en otros campos de intervención y/o regiones del país.
Regulares	▪ Dificultad de inserción laboral-profesional ▪ Contratación laboral irregular y/o precaria ▪ Bajas remuneraciones ▪ Pluriempleo ▪ Escasa accesibilidad a la capacitación continua, la supervisión profesional y la especialización en distintos campos de intervención. ▪ Mayor profesionalización y especialización no resulta equivalente de mayores ni mejores condiciones remunerativas. ▪ Cuestiones heterogéneas y diferenciadas en la formación, inserción laboral y condiciones de ejercicio profesional, según la región de residencia y el campo profesional al que se pertenece ▪ Poco reconocimiento a la profesión ▪ Inserción laboral que ha desacreditado el ingreso por concurso de oposición y antecedentes en desmedro de la equidad y calificación profesional. ▪ Alta oferta de profesionales trabajadores/as sociales en relación a la demanda y posibilidad real de inserción en el campo laboral. ▪ Dificultad para hallar otros nichos ocupacionales de inserción profesional que no sean dependientes del Estado o en condiciones de precarización en el ámbito privado. ▪ Mejoramiento lento y progresivo, pero sostenido, de las condiciones laborales de los trabajadores sociales.
Malas a muy malas	▪ Precarización y flexibilización laboral. Pluriempleo. Salarios magros. ▪ Falta reconocimiento y valoración del rol profesional ▪ Relación altamente desproporcional entre salario y exigencias laborales-profesionales. ▪ Desconocimiento y/o desvirtuación de las incumbencias profesionales que derivan en la deslegitimación técnica y social. ▪ Salarios bajos y distribuidos de manera desigual (e injusta) según el campo laboral al que se pertenezca, la región del país y/o en comparación con otras profesiones (médicos, abogados, psicólogos). ▪ Condiciones institucionales- ambientales desfavorables y/o riesgosas en el medio laboral.

Dentro de las categorías calificadas de regular a muy malas, ha sido dominante la referencia a la **PRECARIZACION y/o FLEXIBILIZACION LABORAL** como una cuestión medular de las condiciones laborales de los trabajadores sociales de Argentina, registrándose en **167 (56,22%) respuestas sobre el total de 297** que se expresaron al respecto.

Como aspectos atribuibles al fenómeno de precarización laboral, se indican las siguientes situaciones y/o características:

(Distribución según la frecuencia con la que aparecen estas características en cada una de las respuestas)

Características de la precarización laboral de los T.S.	F	%
Inestabilidad laboral derivada de las políticas de empleo y sistemas de contratación	15	8.9
Incremento de sistema de contratación informal (“contratos basura”)¹⁰	76	45.5
Ingresos bajos	39	23.3
Ingresos bajos, diferenciales e injustos según el ámbito de pertenencia laboral y en comparación con otras profesiones (médicos, abogados, psicólogos)¹¹	28	16.8
Ingresos bajos y desproporcionados en relación a la alta exigencia profesional/laboral, por cantidad de horas trabajadas, multiplicidad de funciones, responsabilidades y competencias del trabajador/a social.	42	25.1
Necesidad de recurrir al Pluriempleo y Subempleo para alcanzar un nivel salarial digno o aceptable.	21	12.6
Inaccesibilidad o fragilidad de beneficios sociales (obra social, aportes previsionales, pago de título universitario, licencias ordinarias, licencias especiales y/o de profilaxis; pago de horas extras, protección de riesgos laborales)	21	12.6
Condiciones de insalubridad laboral: ambientes de trabajo	40	24

¹⁰ Dentro de esta categoría aparece con mayor fuerza la figura del Monotributo, contratos de locación de obra o servicios; secundado por las becas pagas, pasantías por tiempo indefinido, adscripciones, afectaciones “ad honorem”; destacándose en la mayoría de las respuestas que el principal empleador es el Estado, actuando como agente vulnerador de derechos laborales legal y constitucionalmente reconocidos por las normativas nacionales.

¹¹ En varias respuestas se identifican como mejores campos de inserción laboral al Poder Judicial, Salud y Educación, y como peores a los Municipios y sectores dependientes del Ministerio de Desarrollo Social.

inadecuados, exposición y desprotección ante riesgos derivados de la intervención profesional; violencia política y laboral; desatención y falta de prevención a síndrome de “bournaut”

Debilidad de la fuerza gremial y/o asociativa profesional	21	12.6
Deslegitimidad de la capacitación continua, acceso a especializaciones y supervisión profesional como inversión y recurso institucional protector. Se desarrollan aisladamente, por decisión voluntaria y afrontada económicamente por propio profesional.	12	7.2

Algunos de estos aspectos, se encuentran relacionados con el deterioro de las condiciones generales de empleo de una parte importante de trabajadores argentinos, independientemente de la profesión y/o campo laboral, como ya fuera descripto en la introducción de este trabajo. Pero otros aspectos, guardan vinculación con condiciones laborales propiamente asociadas al ejercicio de la profesión del trabajo social en el contexto argentino, donde no obstante, se reconocen cuestiones de variabilidad y heterogeneidad según la provincia, la región y el campo de pertenencia o inserción laboral-profesional.

Si se suma el total de las respuestas que señalan la **mínima, baja o mala remuneración por el trabajo realizado**, éste alcanza al **65.2%** de las opiniones, el cual, como se observa en la tabla, fue disgregado en un aspecto genérico y en dos más específicos que refieren a la heterogeneidad, inequidad y “pseudo-explotación” profesional.

Se ha dicho que “La **precariedad laboral** abarca distintas dimensiones: la inexistencia de contrato laboral; la firma de contrato por tiempo determinado; la ausencia de aportes a la seguridad social y de otros componentes remunerativos por ley (vacaciones, aguinaldo, asignaciones familiares) o por convenio; la existencia de múltiples empleadores; que la prestación laboral se desarrolle fuera del domicilio del empleador; la no afiliación sindical. Estas se combinan de formas variadas (Mercante, 2013).

Según Anton, este término “expresa el cuestionamiento de la norma social de empleo estable y seguro y amplía la incertidumbre ante unos proyectos de vida autónoma y suficiente (...) la precariedad laboral es un concepto “denso” asociado a la percepción de una situación injusta y por tanto, a una actitud hacia su superación y de expectativas hacia el otro extremo definido: la calidad y la estabilidad en el empleo y la garantía de seguridad. Por tanto, no es solo un concepto descriptivo, sino valorativo”. Agrega el mismo autor que “...las causas que explican la precariedad laboral y su persistencia son, fundamentalmente, de carácter socioeconómico y político. Reflejan un desplazamiento de la capacidad de regulación colectiva y sindical, además, de un incremento de la subordinación y dependencia de la clase trabajadora a las estrategias empresariales”. (Arribas: 2009).

También se entiende a la **flexibilización** como la expresión de los cambios sufridos en el mercado de trabajo. Implica hablar de un pasaje de un “modelo de empleo estable”, caracterizado por contratos fijos, estables, promociones y ascensos previsibles; representación sindical; condiciones laborales y jornadas regularizadas para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras y homogéneo a otro inestable y heterogéneo, con contratos atípicos y precarios, que con el paso del tiempo se han ido “normalizando” (Mercante, 2013).

Con el fin de caracterizar algunas de las dimensiones antes mencionadas, Mercante afirma que, al hacer referencia a las condiciones de empleo en general en la Argentina nos encontramos con:

- El **empleo no registrado** (inexistencia de contrato), compuesto por trabajadores que perciben salarios hasta un 60% menor que el que cobran los trabajadores registrados. Sumado a eso, no reciben pagos por obra social ni jubilaciones, así como no tienen derecho a la representación sindical. El no registro, entonces, engloba a los/as trabajadoras/es más pobres. En 2013 el porcentaje sobre el total de trabajadores en relación de dependencia era del 34,5%, piso “notoriamente alto”.

Respecto de la conformación de estos “subsuelos” de la clase trabajadora, el autor destaca que en mayor medida es conformada por los/as jóvenes (58,7% en trabajadores de 18 a 24 años. El 54,8% percibe salarios inferiores al mínimo) y por las mujeres, que presentan una mayor tasa de no registro.

- Los **empleos formales y contratos**: existe la tercerización o subcontratación como problemas en torno a la precarización. La misma consiste en el “encargo o la entrega de una determinada actividad periférica, eventual o secundaria, de una empresa principal para ser realizada de manera autónoma, por una empresa subcontratada” (Neffa, 2013). El autor informa el aumento de esta clase de empleo. Asimismo es de destacar el beneficio empresarial del mismo: reduce costos, aumenta la flexibilidad y favorece la disciplina en el ámbito laboral. Dentro de este punto encontramos los contratos “basura” (trabajo precario pero formal), que establecen plazos determinados y que se multiplicaron en los últimos años. Es de destacar que, a pesar de no poder implementarse dichos contratos para la totalidad de la población, si se implementaron fuertemente en nuevas contrataciones (Mercante, 2013).

Reanudando el análisis del cuadro anterior, sobre la categorización de **Ambientes de trabajo inadecuados** los encuestados se refieren a condiciones de hacinamiento institucional; la falta de oficinas propias que garanticen la suficiente privacidad para el profesional y sus sujetos de intervención; la existencia de ambientes carentes de iluminación y ventilación natural; mobiliario y recursos tecnológicos insuficientes, inexistentes o en mal estado; la exposición a condiciones de violencia política y laboral; la falta de supervisión profesional; entre otros.

La Agencia Europea de Salud y seguridad en el Trabajo reconoce como **factores de riesgo de seguridad, higiénico y psicosocial/ergonómico**, aquellos aspectos de *la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos o psicológicos al trabajador/a.*

También el **Comité de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre Medicina del Trabajo** –Ginebra, 1984-, definieron los factores psicosociales como *“interacciones entre el trabajo su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización, por una parte, y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias puede influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.”*

Particularmente, en la Tabla 24 y 25 (Existencia, calidad e implantación de políticas y procedimientos para el ejercicio profesional en Argentina), volvemos a encontrar una relación con los aspectos antes señalados, toda vez que en forma mayoritaria se identifica la inexistencia de políticas o procedimientos apuntados a la protección de los profesionales ante situaciones de alto riesgo o violencia, síndrome de “burnout”, estrés y fatiga laboral, provisión de recursos materiales y económicos inherentes al desempeño de la función, compensación por excedente de horas trabajadas y mecanismos de participación en los asuntos organizacionales.

No obstante, el grupo restante de encuestados reconoce que estas políticas existen o están en proceso; aunque otorgan una valoración predominante de regular o pobre sobre la calidad de las mismas, alcanzando en algunos ítems casi el 80% de las respuestas; para concluir que su implantación no resulta adecuada o que directamente no logra instalarse.

Retomando el análisis, se advierten percepciones que si bien reconocen como **buena su propia situación laboral/profesional, le confieren un carácter de “excepcionalidad”**, ya que difieren de la generalidad o mayor parte del colectivo profesional, al cual atribuyen condiciones laborales desiguales, que van de regulares a malas, y que dependen del lugar de residencia en el país y/o campo profesional en el que están insertos.

Nótese por ejemplo en las siguientes opiniones:

“Me considero una afortunada por el lugar de trabajo en donde me desempeño pero no puedo decir que las condiciones de trabajo en el PAIS sean buenas porque sé que espacios como en el que estoy son los menos habituales” (31)

“En general las condiciones de trabajo están enmarcadas por la precarización y la flexibilización laboral que instaló el neoliberalismo en nuestro país y que no es privativo de los/as trabajadores/as sociales (...) mi estabilidad laboral en una Universidad Pública, protección social, etc., no es lo que viven la mayoría de los colegas...” (148)

“si bien considero que soy una afortunada en poder desempeñar mi profesión y más aún

como empleada en planta permanente (...)buena parte de los profesionales, no cuentan con buenas condiciones laborales, ya sea por los bajos salarios, la falta de un lugar físico donde atender las demandas, el exceso de horas de trabajo (...) la mayoría de los T.S. que ejercen la profesión deben tener más de un empleo no desempeñando la profesión en ambos ...” (178)

El otro aspecto que emerge con similar fuerza al de la precarización laboral, es el que se percibe como **FALTA DE RECONOCIMIENTO PROFESIONAL**, identificándose aquí la desvalorización y deslegitimación del rol, del nivel académico -de grado y posgrado- adquirido y de los saberes específicos del/la trabajador/a social frente a un imaginario social arraigado en un perfil de voluntariado, gratuidad y vocación de servicio; la subalternidad respecto de otras disciplinas; la falta de ocupación de espacios de toma de decisiones; el avasallamiento político/partidario e institucional, la baja remuneración; la descalificación de los honorarios establecidos en el nomenclador; las altas exigencias; la falta de cuidado del recurso profesional; la minimización de los riesgos laborales derivados del ejercicio profesional y la ausencia de políticas institucionales preventivas y protectoras; entre otros.

Una consecuencia de este tipo de situaciones, es el que algunos autores denominan como **síndrome de invalidación social**, o al decir de Diana Scalpi¹²: **desamparo aprendido**, esto es, el efecto del ejercicio de la violencia político-burocrática. Aquel que se traduce en la forma de respuesta, la actitud y conducta de desgano, parálisis, desapego y a-crítica de las intervenciones propias o del colectivo profesional, y que produce una progresiva parálisis que inhabilita para pensar y encontrar alternativas orgánicas y organizadas de superación de las actuales condiciones laborales y profesionales.

La falta de reconocimiento de la función y el conflicto de rol, se asocian a demandas de trabajo incongruentes entre sí o incompatibles, que provocan insatisfacción, disminución de la implicación en el trabajo, deterioro del rendimiento, sensaciones de temor y procesos de estrés.¹³ Existe vasta bibliografía general en

¹² Scalpi D: *La profesionalización en Trabajo Social*, Foro debate, Espacio Editorial, Buenos Aires, 2007.-

¹³ Estudio de condiciones de trabajo y enfermedades profesionales en las actividades de estacionamiento regulado. Manual de Trabajo Seguro, HEI EMPLEO E INNOVACION, Madrid, 2011.-

esta temática, sin embargo, su estudio y aplicación al ámbito del ejercicio profesional de los trabajadores sociales aún es incipiente, sobre todo en lo que respecta a medidas de carácter preventivo y asistencial.

Ante estas situaciones o condiciones adversas, la percepción de varios/as encuestados/as incluye como un elemento significativo la **debilidad o ausencia de fuerza sindical y/o asociativa profesional** para intermediar en el plano del mejoramiento y/o reivindicación de derechos laborales y profesionales. Pero además, dentro del grupo que emitió tales opiniones, resultó muy notoria la percepción y calificación de la **actividad de los Colegios/Consejos profesionales**, con una **connotación bastante negativa** acerca de la funcionalidad y efectividad de su tarea, cuestión que será ahondada más adelante.

En menor escala, pero presente de todas formas, se atribuye a la propia conducta y responsabilidad profesional –sea individual o colectiva-, la persistencia de condiciones laborales tan desfavorables para el ejercicio del trabajo social argentino.

Resulta igualmente interesante incluir en estas miradas de condiciones laborales desventajosas para los trabajadores sociales argentinos, la perspectiva constituyente y compleja del fenómeno, **no así determinante**, tal como lo expresa uno de los encuestados/as:

“Considero que es riesgoso referir a las condiciones laborales como si fueran DETERMINANTES del ejercicio profesional. Los trabajadores sociales tenemos la capacidad de movernos en la turbulencia, por lo tanto, en condiciones no tan favorables, solemos encontrar la manera de avanzar (...) las condiciones laborales son importantes en la medida en que condicionan el ejercicio, pero no determinan un destino profesional...Garantizar las MEJORES condiciones laborales posibles NO GARANTIZARIA el éxito en las intervenciones en T.S.... ” (241)

Por lo tanto, cuando el profesional comienza a intervenir en los distintos espacios y campos de acción, se encuentra con las limitaciones expresadas por

Julio Neffa¹⁴ cuando define las **CYMAT (Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo)** como *“constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, limitaciones y requerimientos del puesto de trabajo cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global de trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica y/o mental de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados. Dichos factores están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente, el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la inter-relación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos, es éste proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos.”* (1995:47)

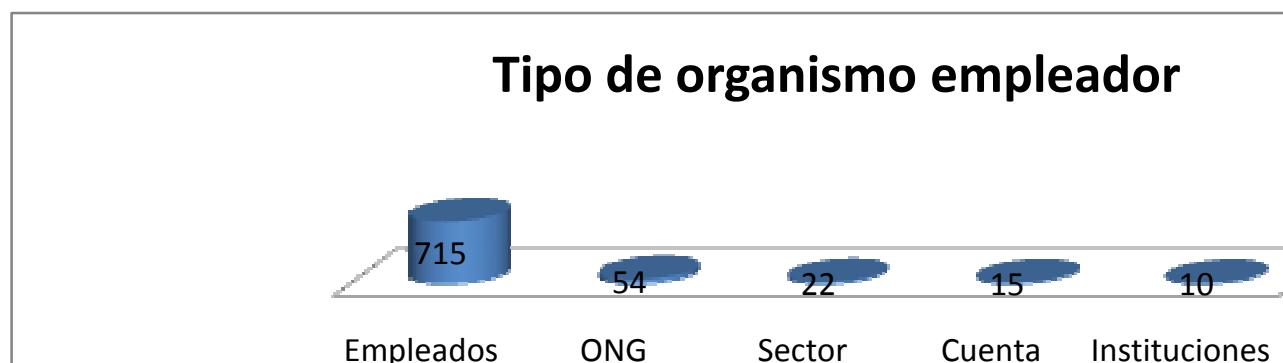
Tal como dice el autor, el lugar de trabajo está atravesado por múltiples variables que van desde las características personales hasta las características propias de la organización donde desempeñamos nuestra labor, expresada en demandas, políticas de la organización en cuanto al trabajo requerido, ello, inmerso dentro de un contexto socio-económico con su dinámica propia y que impacta en la propia organización.

En relación de esto en la **Tabla 12**, referida al **tipo de organismo empleador**, sobre 816 respuestas, en la Argentina se observa la siguiente distribución:

- 715 empleo público (87,6%)
- 54 ONG (6,6%)
- 22 sector privado (2,7%)
- 15 cuenta propia (1,8%)

¹⁴ Neffa Julio C: Condiciones y medio ambiente de trabajo, Documento CYMAT N° 1, 1995, PIETTE- CONICET.

-10 institución académica (1,2%)



En relación a la **tabla 15**, donde se realiza una comparación entre **sí en el lugar de trabajo existe o pudiera existir un sindicato al cual puedan ingresar profesionales de TS/SS** por país, se observa que el cincuenta y siete (57,4) por ciento da a conocer la existencia de sindicato, el treinta y uno (31,3) por ciento manifiesta que no existe pero que podría existir, y el once (11,3) expresa que no es posible sindicalizarse.

Se podría encontrar sus fundamentos en lo que se conoce como una de las características del fenómeno de Precarización laboral, esto es, la forma de contratación laboral (contrato de locación/monotributo entendiendo que hay sindicatos que no afilian a trabajadores con esa modalidad de contratación).

Esto puede dar lugar a varias interpretaciones según el eje de análisis. En relación a este punto se observa, a partir de la producción disponible en el tema, que cuanto menos años de experiencia y edad tienen los/as colegas, mayor es la tendencia a la no afiliación en sindicatos, lo que hablaría de una “*crisis de legitimidad*”. También, de tener elementos, sería pertinente cruzar este dato con la edad de los/as colegas y la existencia, o no, de instancias gremiales de organización, dado que también en Argentina existe un alto porcentaje que indica que el primer trabajo de los/as mismas se hace bajo condiciones de precarización laboral (Siede y otras; 2006).

En relación a los beneficios (**derechos laborales**) que incluye la condición laboral, se destaca que los reconocidos por los encuestados/as son, en orden porcentual:

Asignación Familiar 57,1%

Obra social o seguro de salud 39,9%

Aseguradoras de riesgos del trabajo 38,4%

Aportes Jubilatorios o sistemas de retiro 31%

Días de Capacitación 31%

Aguinaldo o bono de Navidad 27,8%

Licencias por: enfermedad 27,3%; maternidad 27,1%; vacaciones 26,8%; paternidad 26,1%

Seguro por incapacidad 20,1%

Seguro de desempleo 17,1%

Seguro social 16,1%

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1991 se refirió a la seguridad social como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de otra manera derivarían en la desaparición o fuerte reducción de los ingresos.

Los derechos que los/as colegas reconocen son un piso para tener condiciones laborales mínimas y básicas dado que cubren protecciones familiares, cobertura a problemas de salud de los colegas y capacitación. Llama la atención que se cubran casi en el mismo porcentaje las licencias de maternidad y paternidad, siendo el último de ellos, un tema de reciente incorporación en la agenda de cuidados del Estado.

Si relacionamos estos indicadores con el análisis que se efectuó anteriormente acerca de las condiciones desfavorables de empleo, trabajo y medio ambiente en el que desarrollan el ejercicio profesional muchos trabajadores sociales argentinos, un número interesante de encuestados/as¹⁵ incluyeron dentro de su percepción de regulares a malas condiciones laborales, el hecho de advertir **debilidad o ausencia de fuerza sindical y/o asociativa profesional** para intermediar en el mejoramiento y/o reivindicación de derechos laborales y profesionales.

Dentro del grupo que hizo referencia particular a la actividad colegiada, se aprecia una connotación bastante negativa en las percepciones acerca de la

¹⁵ Comentarios sobre condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social/Servicio social en su país. 297 respuestas sobre 739. (Q43)- COLACATS- 2014

funcionalidad y efectividad de la tarea que desarrollan los Colegios/Consejos profesionales, lo que se revelaría comparativamente en las siguientes respuestas:

“...no veo en esta lucha la acción de los colegios de trabajo social porque no solo fomentan el voluntariado sino también la publicación de trabajos precarios para la postulación” (48)

“...El consejo profesional es una organización altamente burocratizada en la que no sólo se interviene sobre las condiciones laborales de los TS sino por el contrario se cristalizan las condiciones de desigualdad...” (95)

“...el Colegio funciona mas como un recaudador de cuota que por evaluar las condiciones en las que se encuentran los profesionales, estén matriculados o no...” (105)

“...se carece de niveles de organización que permitan la lucha por mejores condiciones laborales. Las instituciones que representan (o debieran hacerlo) a la profesión no acompañan esta lucha, como tampoco ofrecen formación o servicios que puedan ser valorados por los trabajadores. En cambio sí exigen el pago de aranceles en forma de matrícula, siendo mas un órgano administrativo que de organización de mejoras laborales, o de incidencia en las políticas sociales o el trabajo con movimientos sociales. Si bien reglamentan algunas condiciones (como por ejemplo el precio de la unidad de trabajo) no controla que ésta sea el pago efectivo por el trabajo profesional...” (133)

“...El Colegio profesional...es un organismo nulo que no produce ni estimula la capacitación profesional y la defensa de los derechos de los colegas. Nula actividad” (154)

“...los colegios y consejos tampoco son firmes y de hecho incluso difunden ofertas laborales vergonzosas”. (136)

“...Los Colegios provinciales y la Federación Argentina de Asociaciones Profesionales han comenzado a trabajar fuertemente en temas de condiciones laborales, fijando posturas, denunciando casos, elaborando proyecto de ley, entre otras acciones”.(148)

Esto resulta coincidente con el resultado que arroja la **Tabla 29** sobre el nivel de **satisfacción acerca del Colegio o Asociación profesional**, ya que todas las respuestas de los/as encuestados/as tienen una *orientación hacia “totalmente en desacuerdo”*, es decir una media estadística inferior a 3, en los siguientes indicadores: participación del colegio en los asuntos públicos, participación de los propios profesionales en las actividades del colegio, capacidad de incidencia del colegio en la política social y defensa de los derechos humanos, participación de los propios profesionales en las comisiones de trabajo del colegio, articulación del colegio con los movimientos sociales y las organizaciones de la sociedad civil, capacidad del colegio para defender mejores condiciones laborales para los/as trabajadores/as sociales.

En la **Tabla 28** se tomaron los indicadores referidos a las **percepciones sobre el estado de la profesión en nuestro país**, que si bien articula la visión sobre el quehacer profesional y da cuenta de algunas tendencias referidas a los posicionamientos ético-políticos, también ofrece una percepción específica sobre las condiciones de empleo en el ejercicio profesional.

Se considera a la profesión como *defensora de los derechos ciudadanos a recibir servicios de bienestar social de calidad* en un considerable número de respuestas (n: 527), y en igual proporción, articulado a la percepción de una imagen positiva que la ciudadanía tiene hacia la profesión de los/las trabajadores/as sociales.

Otro aspecto destacado positivamente en la percepción de los encuestados acerca del estado de la profesión, refiere a las normas éticas, legislaciones y reglamentaciones que encuadran el ejercicio profesional y las incumbencias profesionales, interpretando que las mismas se encuentran claramente explicitadas, reguladas y actualizadas para responder de modo satisfactorio a la realidad social.

Se reconoce también, que hay buenas oportunidades de empleo para el Trabajo social, en el campo autónomo o independiente (N: de 489 a 506) y que las asociaciones sindicales o gremiales que agrupan a profesionales de Trabajo Social son efectivos en sus demandas por mejores condiciones de trabajo (N: 426).

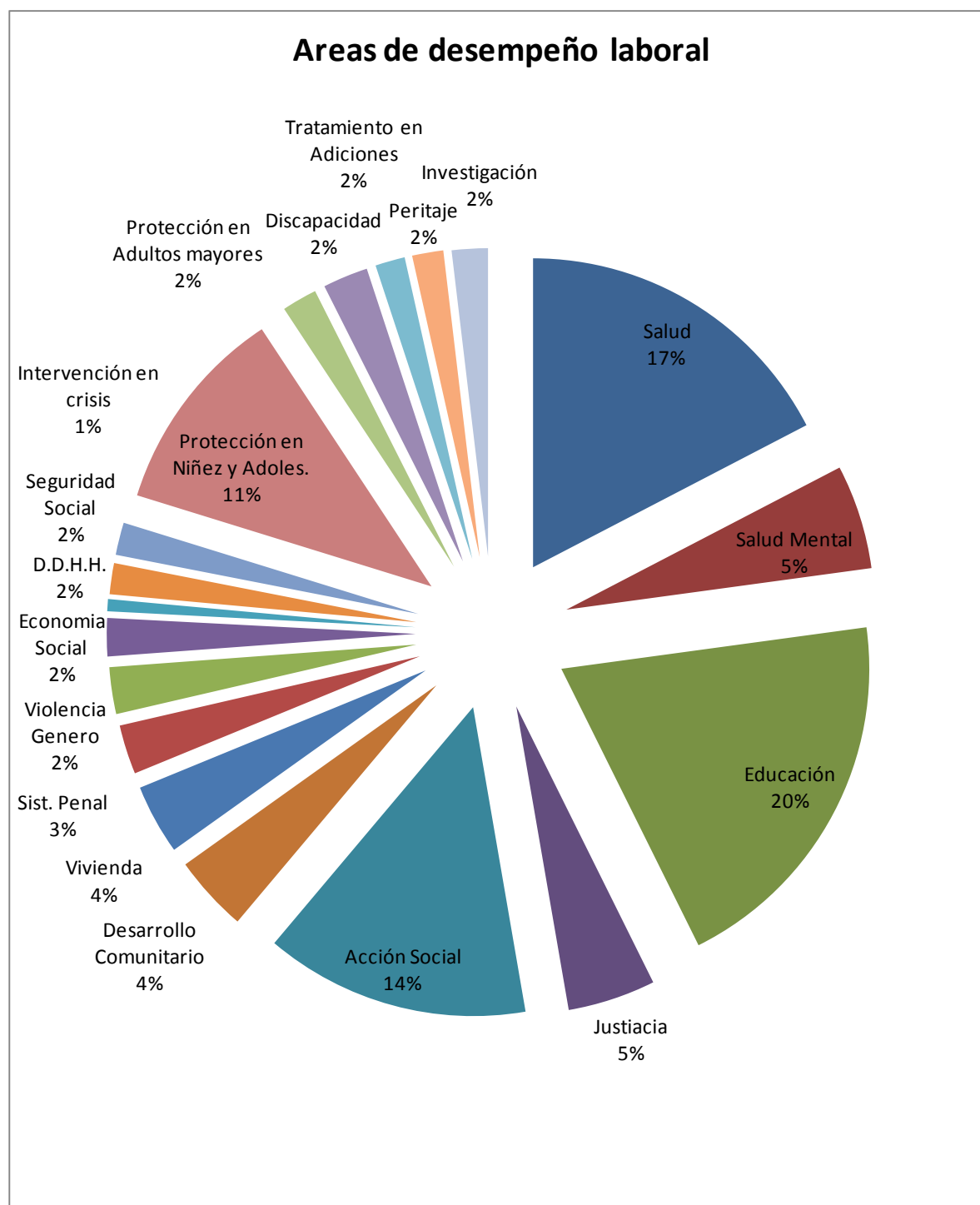
Seguido de esto, se señala que hay buenas condiciones de empleo para nuestra profesión, para una práctica autónoma o independiente (N: 489) para

finalmente señalar que los sindicatos que agrupan a profesionales de Trabajo Social son efectivos en sus demandas por mejores condiciones de trabajo (N: 426).

Si bien en las preguntas no hay otras ideas o percepciones negativas sobre el Trabajo Social, consideramos que estas perspectivas de relacionar a la profesión con los derechos o la ciudadanía, ubica a la misma en una ruptura con una perspectiva más ligada al control social y a la exclusiva asignación de recursos. La perspectiva de derechos y trabajar en pos de la de los mismos, reubican a la profesión en un posicionamiento distintos dentro de las representaciones sociales que se construyeron a lo largo de nuestra historia profesional.

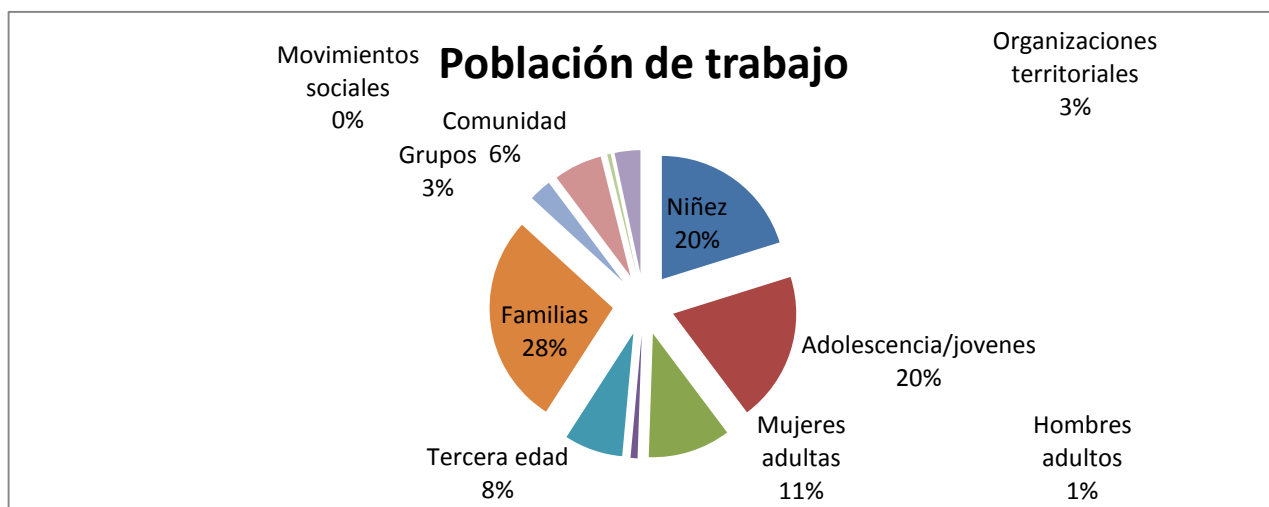
En relación a la **Tabla 20 de Comparación de Área principal de desempeño laboral por país**, como se podrá observar en el cuadro ilustrativo, el área de mayor inserción laboral está relacionada con los ámbitos de Educación y Salud; Acción Social y Protección en Niñez y Adolescencia, lo cual coincide con el anterior estudio de Condiciones laborales de Argentina.

Cabe destacar que en lo que implica Protección en Niñez y Adolescencia, desde hace 10 años se cuenta con la Ley Nacional N° 26.061 que propicia el Paradigma de la Protección Integral, pero éste coexiste con resabios del antiguo paradigma vinculado a la Ley de Patronato de Menores, lo que indudablemente sigue impactando en las practicas institucionales.

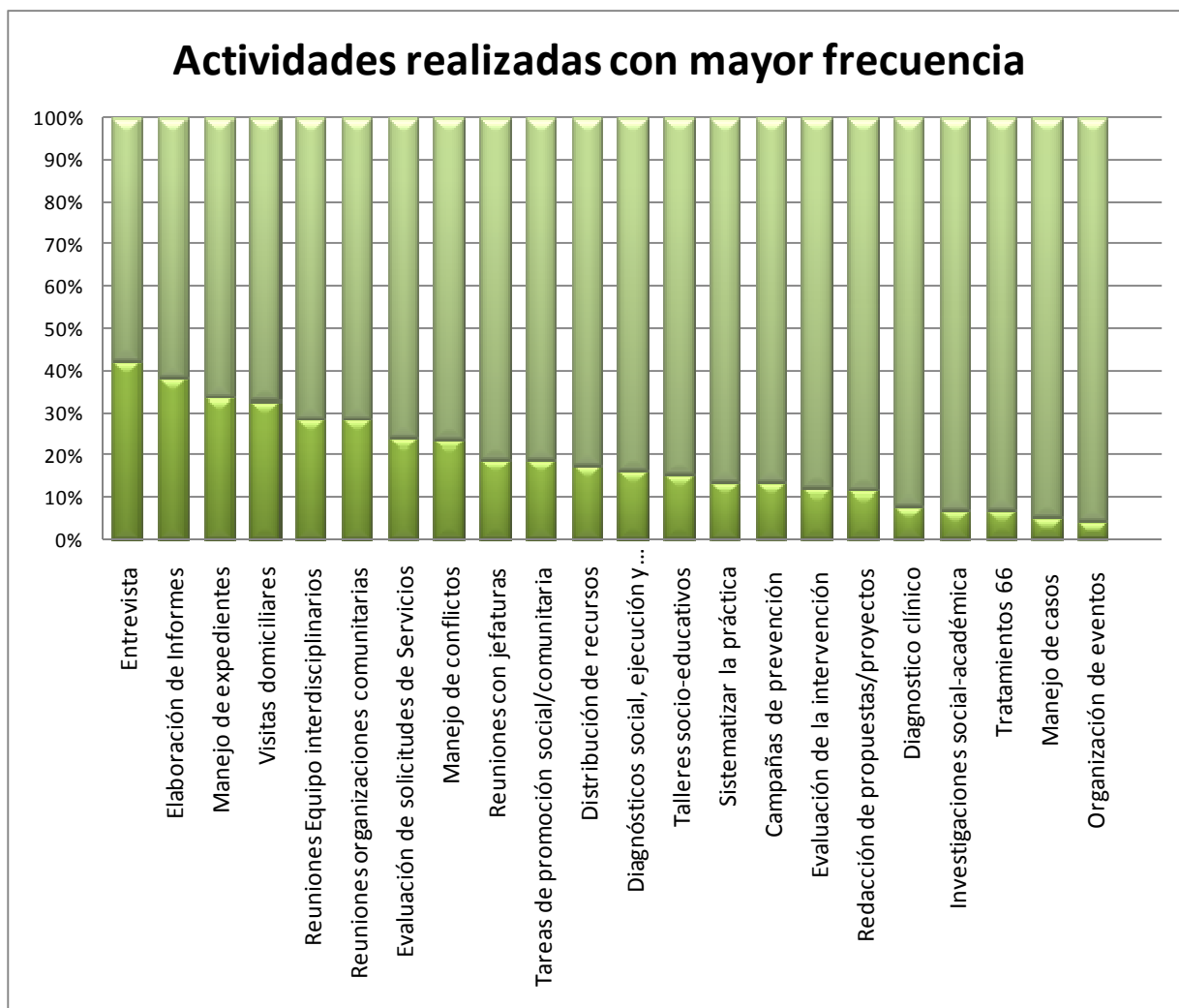


En cuanto a la **Comparación de Población principal de trabajo por País**, claramente se ve que en Argentina, el mayor porcentaje de profesionales interviene en relación a Niños, adolescentes y Familias, campos de actuación profesional que preocupan a las entidades de representación profesional, ello en base a las precarias condiciones de inserción y ejercicio profesional-laboral evaluadas al

interior de cada Colegio/Consejo profesional, y que se denuncian durante estos últimos años en el ámbito de la Federación.



La **Tabla 24** aborda las **actividades realizadas con una frecuencia de “casi siempre”**, donde se muestran los porcentajes que representan la cantidad de respuestas al interior de cada país.



En base a estos cuadros ilustrativos, citamos el concepto de Trabajo Social que se desarrolla en el Nomenclador vigente de la FAAPSS, el cual aporta a la lectura de los hallazgos de este trabajo. *“...El Trabajo Social como profesión y disciplina del campo de las Ciencias Sociales construye un marco teórico – metodológico fundado en el conocimiento científico desde el cuál interviene a la realidad social, a la cuál se concibe como una construcción histórica, social, compleja, heterogénea, dinámica, contradictoria, en permanente transformación.*

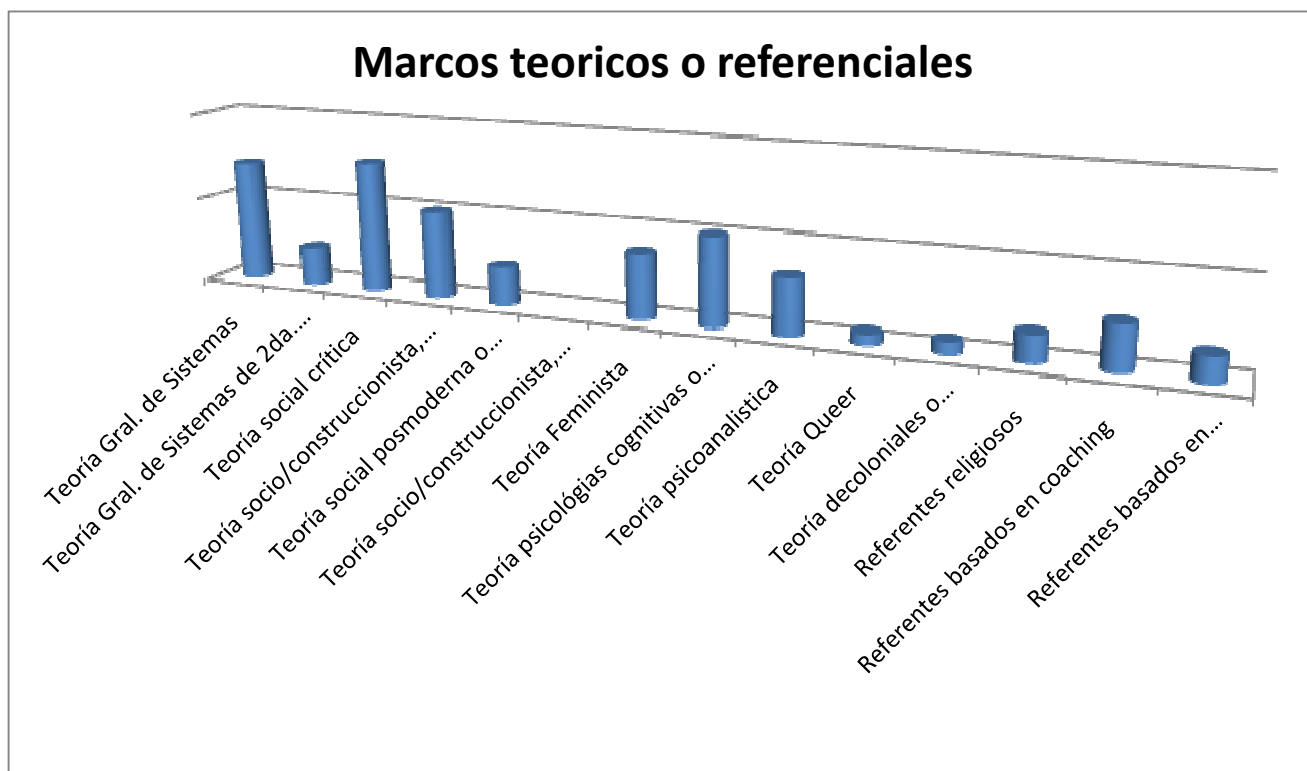
En este escenario se construyen y reconstruyen formas de relacionamiento de los hombres entre sí, entre estado-sociedad, provocando situaciones sociales que exponen a los sujetos, al estado y a la sociedad al planteo de nuevos interrogantes y búsqueda de alternativas superadoras de situaciones de injusticia y desigualdad social.

Esta concepción de realidad sitúa al sujeto como un ser particular, social, histórico, crítico y participativo, ubicado en un tiempo y espacio determinado, portador de necesidades que lo motivan para la acción. Necesidad pensada no solo como la mera búsqueda de satisfacción para la subsistencia, sino como una suma de potencialidades humanas individuales y colectivas que movilizan al sujeto a su propia transformación y a la de su contexto. En esa relación realidad-Sujeto-necesidad, se construye el conocimiento como entidad mediadora que cobra sentido en cuanto posee intencionalidad y posibilidades de producir transformaciones.

*Desde las diferentes dimensiones: asistencial, preventivo y político/organizativo del rol, el trabajador social se inserta en los diferentes campos problemáticos de las políticas sociales, en organizaciones institucionales gubernamentales y no gubernamentales. La intervención profesional exige por lo tanto un trabajador social crítico, reflexivo, que acredite saberes teóricos-metodológicos, comprometido social y políticamente en la recuperación y defensa de valores éticos, culturales y democráticos. Su acción en los diferentes campos problemáticos, desde la disciplina y la inter disciplina requerirá una definición clara y precisa de las incumbencias profesionales reservadas exclusivamente a ésta, así como la regulación en cuanto a la formación académica de planes de estudio en el marco de un perfil acordado con las Organizaciones Nacionales que nuclean a las Asociaciones Profesionales y Unidades Académicas de todo el país...*¹⁶

La **Tabla 25** trata sobre los **marcos teóricos o referenciales utilizados en su trabajo profesional**. Este cuadro nos permite acercarnos a una aproximación de las líneas teóricas que coexisten en las prácticas profesionales, pero sería erróneo incorporar una perspectiva epistemológica en la formación de los trabajadores sociales entendida como única opción, como una visión única que pretende iluminar y entregar caminos de salida a los desafíos de Trabajo social de hoy.

¹⁶ FAAPSS: Nomenclador de Aranceles y honorarios profesionales. Documento de aprobación por la FAAPSS en el año 1997.



Irllys Barreira en su trabajo sobre “La investigación en el debate contemporáneo y el Servicio Social” expresa que *“toda Intervención es capturada a partir de un lugar teórico, a partir de un modo de ver”*; *“...hay una cierta ingenuidad en pensar que lo real habla por sí mismo y que lo real nos ha de ofrecer aquello que no conseguimos resolver en nuestras contradicciones teóricas. Lo real es capturado a partir de un lugar teórico, a partir de un modo de ver.”*

En Trabajo Social toda intervención tiene directa relación con una interpretación social, y tiene que ser pensado desde los procesos sociales en los que se inserta. En este sentido, dice Teresa Matus, su especificidad se constituye en las mediaciones de un modo particular de ver que tiene como resultado un hacer particular. Hay una relación mediada insustituible entre intervención y un sistema de comprensión social, constituido al menos por cuatro dimensiones relacionadas aunque no homologables: los cambios existentes en el contexto, las diversas perspectivas de teorías sociales, los enfoques epistemológicos y los marcos éticos/valóricos.

Interpelados por el alto porcentaje Trabajadores Sociales que optaron como respuesta, posicionarse desde el marco de referencia de Teoría General de

Sistemas, nos invita a reflexionar que *“...asistimos a una época de profundas transformaciones, entre sociedades cuya principal característica es su complejidad creciente...”* : la celeridad de cambios, lo imprevisible, entre otros, demanda a la comunidad científica, responder al desafío que significa dar cuenta de esta enorme complejidad. La teoría general de sistemas se inscribe en esta línea de respuestas, que intenta desde sus inicios (a principio de la década del 30) perfilarse como una alternativa unificada de todas las ciencias al aporte de un lenguaje que permite facilitar lecturas transdisciplinarias, o al menos interdisciplinarias.

Las teorías generales de sistema de orientación epistemológica funcionalista, han tenido su impacto en nuestra profesión, que puede observarse tanto en el desarrollo del quehacer específico, como sus aspectos sustantivos metodológicos para la intervención. En el Trabajo Social ha existido interés de esta perspectiva en el ámbito de la familia o grupos con problemas de alcoholismo y drogadicción y otros vinculados especialmente al área de salud mental de la población. Aquí se parte de una visión más global e integradora de los fenómenos humanos, lo cual ha traído consigo una revisión de técnicas, formas de tratamiento y aproximación profesional¹⁷.

Nos dice Iamamoto: *“La formación de una conciencia teórica, requiere un trato riguroso con el conocimiento acumulado, con nuestra herencia intelectual. Por otro lado, una base teórica-técnica aislada de la reflexión de las implicancias políticas de nuestro trabajo, o aislada de una base teórica, nos lleva al tecnicismo. Entonces, nuestro desafío de intervención parece que es triple. Es dotarnos de una base teórico - metodológico que nos dé seguridad para poder imprimir una dirección a nuestro trabajo. Una dirección que supone conocimiento, y supone elección de valores, y por lo tanto tiene una dimensión ético-política. Y supone, por otro lado, una competencia técnico-operativa de elección de estrategias de acción que requiere un conocimiento de las condiciones y las relaciones en el trabajo donde nosotros nos insertamos. Dentro de este campo de tensiones es que nosotros tenemos una relativa autonomía -porque somos sujetos de nuestro propio trabajo- de definir direcciones para nuestra acción, definir prioridades y formas de encaminarlas”* (IAMAMOTO, 2002:98-99)

¹⁷ Acevedo Patricia y Fuentes Pilar: *La Formación Académica en Trabajo Social en la República Argentina: Debates y Desafíos*; pág. 145, (Compilados). 2013.-

Es necesario apreciar que estos alcances han sido en parte restringidos a un grupo específico de profesionales que en su mayoría se han especializado en la temática de familia. Asimismo, podríamos hacer una articulación de sentido, al momento de observar que la mayoría de las aéreas y poblaciones (tabla 22 y 23) donde interviene un profesional de Trabajo Social es en el ámbito de la familia y que en muchas instituciones donde se inserta, integra equipos interdisciplinarios donde se van construyendo las estrategias con otras disciplinas.

IV Discusión significados y recomendaciones:

¿Cómo comparan estos datos con sus experiencia laborales?

La experiencia laboral de los Trabajadores sociales al igual que los datos que se leen de la encuesta, se despliega en campos ocupacionales muy diversos y tiene que ver con una multiplicidad de problemáticas y necesidades sociales, que se relacionan con servicios sociales en instituciones públicas y privadas, problemáticas de la salud, educación, infancia y adolescencia, ancianidad, justicia, seguridad, problemáticas de género, violencia familiar, discapacidad, vivienda, adicciones, desarrollo local, minorías étnicas, sujetos privados de libertad y población en general en diversas situaciones de vulnerabilidad.

Las dimensiones analizadas corroboran el marcado perfil de heterogeneidad en que se desarrolla el ejercicio profesional en diversos campos ocupacionales de Argentina, según la zona geográfica de residencia y el área específica de inserción laboral, donde el ámbito de la Justicia, la Educación y la Salud proveerían al profesional de mejores condiciones salariales y laborales. Paralelamente, la referencia a condiciones institucionales y ambientales perjudiciales y al fenómeno de precarización laboral en el colectivo profesional, sobresalen como aspectos relevantes, identificándose en mayor grado de vulnerabilidad, a los profesionales empleados en las áreas dependientes de los Municipios y/o Ministerio de Desarrollo Social, sea nacional o provincial.

La condición de diversidad o heterogeneidad a la que hacíamos referencia, también se presenta en la accesibilidad y perfil de las ofertas de formación de grado, posgrado y capacitación continua.

La tarea se asienta en una relación social de servicio que cobra diferentes modalidades de acción de acuerdo a la situación que se esté abordando en un momento particular. Se caracteriza por ser un trabajo reflexivo, que requiere de competencias interactivas y se encuentra orientado a la resolución de situaciones problemáticas no estandarizadas del todo. Los medios de trabajo son símbolos, información, competencias discursivas e interpretaciones con los sujetos de la intervención y los medios para realizar este trabajo.

Un aspecto de trascendental importancia en relación a los servicios sociales públicos se relaciona con la tarea que realizan los profesionales, es decir, los/as profesionales que pertenecen a los servicios sociales trabajan de una manera continua con situaciones sociales de vulnerabilidad infringida a un ser humano.

Los profesionales que conforman los servicios sociales intervienen en políticas, programas estatales que se encuentran organizados como servicios, orientados al cumplimiento de obligaciones estatales en el campo de los Derechos sociales, en situaciones que tuvieron dificultades las familias para ser resueltas en el ámbito privado. Esto pone de manifiesto la complejidad de la prestación y se afirma que los trabajadores que deben intervenir en el campo laboral deben estar altamente calificados.” (citar)

En este marco, abordar las características del empleo, implica entender una concepción del trabajador social como asalariado, inscripto en la división social técnica del trabajo, ante lo cual es parte de la clase trabajadora -ocupada y desocupada- y al mismo tiempo se ve interpelado en su espacio laboral a partir de las demandas socio-históricas que coloca la dinámica de las luchas de clases, específica, aunque no exclusivamente, vinculadas a las configuraciones de la cuestión social, y a las estrategias de enfrentamiento por parte del Estado y las clases dominantes. Interpelación que abarca en dimensiones diversas e íntimamente articuladas, al proyecto ético político y al proyecto societario¹⁸. “Se

¹⁸ Invernizzi, Paola: *Por un Proyecto Ético Político articulado con un Proyecto societario emancipador*, Universidad Nacional del Comahue, Río Negro, Argentina.

recalca el compromiso ético-profesional de los diferentes equipos de trabajo, quienes además se encuentran articulados con, y valorados por, la comunidad con la cual se relacionan cotidianamente. La responsabilidad de dichos equipos, es comúnmente lo que motoriza y garantiza una atención.”

¿Qué hallazgos son significativos?

Entre algunos de los hallazgos más significativos, la tabla 26 de la encuesta, intenta visibilizar *la existencia, calidad e implementación de políticas y procedimientos de protección de las condiciones laborales*, como ya refiriéramos en el desarrollo del apartado anterior. En cuanto a los procedimientos para la protección de los y las profesionales en situación de alto riesgo y violencia, para prevenir el llamado síndrome de “quemazón” (burnout) o el agotamiento de trabajo debido a la carga o el estrés laboral, o para promover mecanismos de participación de los profesionales en asuntos organizacionales, se reconoce su existencia o su proceso de implementación, sin embargo la escala de valoración en cuanto al nivel de aplicabilidad va de regular a pobre.

La siguiente cita colabora en esta línea interpretativa: *“El trabajo como fuerza mercantilizada, se ha enfrentado a numerosas transformaciones dentro del escenario nacional e internacional al que asistimos en la actualidad. Su ejercicio es fuente y espacio de contradicciones que ponen en tensión tanto al trabajador, en su constitución individual (construcción de identidad), como a la configuración estructural de las condiciones laborales existentes, en el marco de nuevas relaciones sociales, que tienden a re-producirse históricamente...”*

De este modo, la creación y definición de las relaciones sociales que construyen las identidades individuales y colectivas, se ven fuertemente perneadas por un contexto laboral exigente, inestable e impersonal, que afecta directamente el desarrollo pleno de las expectativas, proyectos y capacidades de los sujetos. El sub empleo, la contratación a honorarios o part-time, las jornadas laborales indefinidas o la existencia de un sistema de seguridad social deficitario para el trabajador y su familia (entre otros), son factores estructurales estrechamente ligados a la particularidad de los espacios laborales, que se ven absorbidos por estas estrategias de mercado.

*...Si bien diariamente nos relacionamos con sujetos-trabajadores, que experimentan las transformaciones laborales enunciadas, a veces no nos percatamos de que **nosotros mismos, como trabajadores/as sociales, también estamos insertos en estas condiciones que tensionan directamente nuestra praxis profesional.***¹⁹

En la misma tabla, se plantea que existen políticas para salvaguardar la confidencialidad de las personas e información en un 75.6% de las respuestas, siendo efectivo en un 44.5 % en su aplicación. Asimismo existen mecanismos para que las personas que reciben servicios participen en la toma de decisiones y asuntos organizacionales en un total de 715 respuestas, pese a que su aplicación es de un 58.4% regular o pobre. En este sentido Carballada dice “...las características de los relatos y las condiciones en las cuales los recibimos, se relacionan con un contexto definido, un escenario y un territorio donde este proceso se manifiesta y se construye en forma permanente. Escuchamos en contextos y escenarios que tienen sus propias tonalidades, sonidos y silencios, éstos constituyen el telón de fondo (...) pueden ser hostiles o acogedores, facilitando u obstruyendo la interacción de quienes hablan (...) De este modo, las palabras, los gestos, las significaciones, se van construyendo en diferentes circunstancias contextuales y pueden decir diferentes cosas”²⁰.-

¿Cuales son aéreas de prioridad que requieren organizar el colectivo profesional, considerando el contexto en el que se ejerce la profesión?

En estos últimos años de organización de esta Federación, y como se advierte en el cuadro sobre área en que mayormente se Interviene, una preocupación por la situación crítica en la que se encuentra el área de Niñez, en función de la política de niñez, dados los recursos presupuestarios, humanos y de planificación que deriva en el colapso de las diversas áreas, programas y servicios orientados a la atención directa con los niños, as y adolescentes involucrados en

¹⁹ Revista Síntesis Nº 3 “Los precarizados: las condiciones laborales de los Trabajadores sociales en el capitalismo contemporáneo” Chile/2008).

²⁰ Carballada Alfredo (2008) La escucha como proceso. Una perspectiva desde la intervención social. En “Escuchar las prácticas”, Espacio Editorial, Buenos Aires.

problemáticas de exclusión social y pobreza, abuso y violencia sociofamiliar, padecimientos psíquicos, conflicto con la ley penal, entre otros campos problemáticos.

En Argentina estas prácticas profesionales se enmarcan en la Ley “Nacional de Protección Integral de Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes N° 26.061” del año 2005 (y las diversas leyes provinciales), que deroga Ley 10.903, de “Patronato del Estado”. En el tránsito de una normativa a la otra, que ese viene dando en los últimos diez años, conviven intervenciones profesionales desde una perspectiva de protección de derechos, con aquellas vinculadas a la del Patronato. El desarrollo de prácticas enmarcadas en este último enfoque, excede la adecuación normativa. Se trata de poder problematizar y desandar más de cien años, de un paradigma bajo el cual los “menores” (categoría estigmatizante, vinculada a niño, niña o adolescente en “situación irregular”, que además no reconoce identidad de género, ni grupo étnico), eran considerados/as objetos de tutela del estado. Este modelo, privilegió la separación de los/as niños/as y adolescentes de su grupo familiar, judicializando la pobreza, no tomaba en cuenta la “voz del niño”, y priorizó la intervención arbitraria y autoritaria de profesionales, supuestamente encargados/as de la restitución de derechos vulnerados.

El tránsito de un paradigma hacia el otro, ha carecido, y carece, de acuerdos básicos entre los efectores intervinientes y, de plazos reales de cumplimiento para la asunción de las nuevas obligaciones legales. Las modificaciones logradas, se impusieron sobre todo por la convicción y empeño de trabajadores/as en el área de niñez y adolescencia. Es recurrente que los/as profesionales se manejen en su desempeño laboral, utilizando redes “artesanales”, o en virtud de voluntades individuales, que nada tienen que ver con lo establecido en el marco normativo, y en muchos casos en lo dispuesto y protocolizado en cada jurisdicción. Se fragmenta a las personas según el aspecto de abordaje de cada política, se atiende la “urgencia” o aquello que se presenta como inmediato, siendo muy difícil realizar acompañamientos con continuidad en tiempo, o trabajos vinculados a prevención o promoción de derechos. La sobredemanda de atención que es asignada a los profesionales, y por consiguiente la imposibilidad de efectuar abordajes adecuados a la complejidad de la temática, ya que requiere no solo de una intervención puntual en la urgencia y la crisis (evaluar y solicitar medidas cautelares, como la exclusión

del agresor del ámbito familiar), sino fundamentalmente exige sostener un acompañamiento terapéutico, social a quien (fundamentalmente mujeres e hijos,as) padecen una situación de violencia.

Como consecuencias de este escenario, se requiere una necesaria transformación de las condiciones en que se despliega la política de niñez vigente, la revisión en lo que atañe a la asignación e implementación de los recursos existentes y que hacen de marco para el trabajo cotidiano con los niños, adolescentes y sus familias, incidiendo las respuestas que se brindan desde el Estado, como hechos determinantes en sus vidas.

El área de Violencia Familiar también constituye un alto nivel de preocupación, dado que se observa que si bien se presenta un notable avance respecto a la visibilización y no tolerancia de la violencia en las relaciones interpersonales, y el compromiso de diversos actores sociales en el acompañamiento en la denuncia, planteamos que luego de ese acto de denuncia, la mujer queda- en una gran mayoría de los casos- sin referencias profesionales, institucionales o de red social, retornando al entramado de violencia o quedando en una situación de mayor vulnerabilidad (re victimización). La niñez y la adolescencia - al igual que la Educación y la Salud Públicas- deben ser prioridad en la agenda del Estado Provincial, son imperiosas las acciones en pos de promover una política pública que impacte en el acceso REAL de los niños y jóvenes entrerrianos a los DERECHOS consagrados en la LEY provincial de Protección Integral.

En este contexto uno de los temas centrales que preocupan y tiene que ver con el trabajo que se intenta analizar, es en torno a las condiciones laborales en las que se encuentran los/as profesionales, que desarrollan tareas en áreas vinculadas a la protección de derechos de niñas, niños y adolescentes y violencia familiar.

Este marco de precarización laboral, se encuentra signado por variadas desigualdades en cuanto a las modalidades de contratación (planta permanente, contratos de locación de servicios, tercerización, entre otras) En cuanto a aquellos/as profesionales que desempeñan funciones dentro de planta permanente, en muchos casos no hay apertura de la carrera profesional, por lo que se produce un estancamiento en el desarrollo profesional, que conlleva un encasillamiento en funciones que no tienen correlato con la realidad, y la obtención de un sueldo inferior al correspondiente. Asimismo, muchos de estos sueldos, son de un número

bajos, y este salario se compone en muchos casos, de las denominadas “sumas adicionales”, las cuales no cuentan por ejemplo, a la hora de contemplar el monto del aguinaldo, sino que este se calcula desde el “sueldo básico”.

Una modalidad preocupante, que crece y se reproduce constantemente en las provincias, es la del contrato de locación de servicios. Para quienes están bajo esta modalidad contractual, no existe el aguinaldo, ni el salario familiar, ni ningún otro tipo de suma o plus. Tampoco tienen licencias, y el acceso a ciertos derechos, depende en la mayoría de los casos de la “buena voluntad”, de su Coordinaciones, Jefaturas, Direcciones, etc. Algunos/as compañeros/as facturan todos los meses sistemáticamente desde hace gran cantidad de años, mostrando una clara relación de dependencia encubierta. Cabe señalar, que en la mayoría de los casos quienes tienen contrato de locación de servicios, cumplen exactamente las mismas funciones que profesionales de planta permanente.

Otra modalidad fraudulenta de contratación, es aquella denominada como “Tercerización”. Es decir, un/a profesional le factura a una ONG, la cual se encuentra conveniada con gobiernos provinciales o municipales. Se realizan traspasos de sumas millonarias, sin control ni evaluación adecuada. En esta contratación, se produce aún una mayor precarización que en la locación de servicios, no teniendo ninguna comprobación fehaciente de la relación de dependencia estatal, y teniendo en un grado de vulneración extrema los derechos laborales básicos adquiridos por cualquier trabajador/a, que se encuentra legalmente contratado/a.

Es importante destacar, el nivel de sometimiento y disciplinamiento ejercido hacia quienes trabajan bajo modalidades de contratación tan frágiles y en condiciones organizacionales y ambientales muy nocivas, impactando profundamente en la subjetividad profesional, abonando sensaciones y sentimientos de insatisfacción, saturación, desvalorización y una empobrecida autoimagen disciplinar.

En contraste con esta realidad, son escasas las alternativas de compensación y psicohigiene promovidas o reconocidas por las propias instituciones, de hecho, aún no logran instalarse por ejemplo la supervisión profesional, las licencias de profilaxis ni la capacitación continua, como un recurso

de salud y de cualificación de las prácticas profesionales, quedando éstas a instancia de la posibilidad y accesibilidad “privada” de cada profesional.

Otro espacio sensible en este estudio como área de prioridad, que requiere organizar el colectivo profesional, tiene que ver con la posibilidad de ubicarse o re-ubicarse desde la perspectiva de los derechos del trabajador, y el vacío importante que se advierte en los procesos de organización colectiva (sea profesional y/o gremial) para ampliar los niveles de implicación, compromiso y trabajo tendientes a encarar procesos de lucha sostenidos, en aras de la reivindicación de tales derechos, y con ello, el logro de mejores condiciones laborales y profesionales.

Sin duda, la reciente promulgación de la Ley Federal de Trabajo Social Nro. 27.072 se constituye como una oportunidad histórica para incentivar la discusión y la acción en pos de la jerarquización laboral-profesional, a través de procesos de formación de grado, posgrado y continua de alta calidad, de defensa de derechos y obligaciones reconocidos legalmente, y de mejoramiento de políticas de empleo y de protección laboral/profesional.

Recomendaciones para la organización profesional nacional

De los análisis que se vienen desplegando se puede evaluar como propuestas y recomendaciones la necesidad de realizar acciones articuladas con otras instituciones haciendo converger las acciones con otras organizaciones del Estado y la Sociedad Civil, desde la lógica de co-responsabilidad.

Desde el espacio de la Federación continuamos bregando por una necesaria revisión y transformación de las condiciones en que se despliega en relación a las condiciones laborales y salariales para los trabajadores,as que desarrollamos nuestra tarea cotidianamente.

Como decíamos en el punto precedente, es necesario revalorizar los espacios de defensa de Derechos como empleados o asalariados.

En este sentido, cabe aclarar que los profesionales Trabajadores Sociales en el territorio argentino, contamos con dos espacios que teóricamente están bien definidos por sus alcances diferentes, pero que en la práctica presentan confusiones en términos de implicancias, ellos son: Colegio o Consejo Profesional y Sindicatos o gremios.

Sindicato o gremios: un **sindicato** es una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral. El sindicato tiene como objetivo principal el bienestar de sus miembros, es decir asegurar condiciones dignas de seguridad e higiene laboral y generar mediante la unidad, la suficiente capacidad de negociación como para establecer una dinámica de diálogo social entre el empleador y los trabajadores. Entre estos encontramos a UPCN, CTA, AMPROS, ATE.

Entre los motivos por los que no se está agremiado, en la última encuesta realizada por esta Federación se explicitaba que desde estos espacios se ha dejado de prestar atención a las condiciones sociales de vida y trabajo concreta de los trabajadores, no así a los entornos sociopolíticos en que se desarrollan y ha faltado a la transparencias en las luchas por los trabajadores, etc.

Pese al descreimiento de éstos espacios de lucha por parte de algunos encuestados es necesario, como asalariados/trabajadores de la administración pública en su mayoría obligar a las asociaciones sindicales a que en forma conjunta con otros poderes denuncien y ejerzan acciones concretas acerca de las injusticias laborales y que no quede el trabajador desprotegido, dado que este solo se encuentra limitado en su campo de acción si se tiene en miras la inseguridad jurídica de su fuente de ingreso que recae sobre su situación laboral.

Lo antes dicho, visibiliza que existe un descreimiento para con los Gremios que se condice con las características actuales de nuestra sociedad, por la deslegitimación y falta de credibilidad en los espacios de intervención colectiva, espacios de lucha y de crecimiento que muchas veces el mismo profesional desde su condición de asalariado, resiste, desacredita, niega o boicotea, contra la defensa de sus propios derechos.

Colegios o Consejos Profesionales: son otros espacios que actúan como escenario de defensa de los derechos y obligaciones profesionales, en función de acompañar el ejercicio profesional, cuya misión central es velar por el ejercicio digno y legal de la profesión, ejerciendo el poder de gobierno de la matrícula.

Desde aquí, los Colegios/Consejos deben desarrollar acciones de articulación cuando las condiciones laborales interfieren o perjudican el ejercicio profesional,

pero el marco de intervención sobre condiciones laborales propiamente dichas, resultan de competencia de las asociaciones gremiales o sindicales.

La actividad colegiada favorece la defensa y jerarquización de la profesión, en tanto, instrumentos que garantizan el ejercicio legal de la profesión para quienes la ejercen y para la sociedad en su conjunto. Los Colegios o Consejos profesionales, dentro de los procesos de profesionalización, ocupan un lugar de relevancia para los profesionales y constituyen un agente protagónico al interior del campo disciplinar. Pero sobre todo son espacios de participación y organización del colectivo profesional, que permiten construir identidades y reconocimiento social de sus miembros, es decir legitimidad.

Entre otros desafíos que surgen de este trabajo, podemos mencionar:

- **Generar** propuestas de fuerte alcance e impacto en el colectivo profesional con respecto a la toma de conciencia y posicionamiento político respecto de los campos o áreas más sensibles del ejercicio profesional, entre ellas las que se insertan en el dicotómico cambio de paradigmas vinculados a la Niñez y Adolescencia, Salud Mental, Género, Violencia doméstica (entre otros), sin tener su correlato efectivo en las políticas públicas y de inversión social que se desarrollan al respecto.
- **Extender** la socialización y debate de conclusiones de estudios como el presente, no sólo al colectivo profesional, sino a los estudiantes de Trabajo Social/Servicio Social, como dispositivo de carácter preventivo, concientizador y transformador.
- **Capitalizar** las experiencias satisfactorias o innovadoras a nivel de ejercicio profesional y condiciones laborales.
- **Profundizar** el estudio de factores de riesgo ambiental, de seguridad y de incidencia psicosocial, en particular, la violencia laboral y la organización del trabajo/rol profesional.
- **Capacitar** en prevención de riesgos de trabajo asociados a la actividad profesional.
- **Desarrollar** líneas de trabajo conjuntas con las asociaciones gremiales de pertenencia de trabajadores sociales, promoviendo la implicación y/o

participación de representantes en las instancias de negociación colectiva vinculadas a los más variados aspectos de las condiciones laborales (salariales, organizacionales, escalafonarias, de seguridad, de psicoshigiene, etc).

- En la misma línea del ítem anterior, fortalecer la relación institucional entre FAUATS y FAAPSS, como también entre éstas y las Federaciones de orden Regional e Internacional, en pos de proyectos que tengan un impacto real a nivel de mejoramiento de las condiciones laborales y profesionales de los/las trabajadores/as sociales.

Bibliografía:

AAVV (2001) *Perspectivas metodológicas en Trabajo Social* Buenos Aires: Editorial: Espacio.

Acevedo, Patricia y Fuentes, Pilar (Comp.). (2013) *La Formación Académica en Trabajo Social en la República Argentina: Debates y Desafíos*. Buenos Aires: Editorial Espacio.

Britos Nora (2006) *Ámbito profesional y mundo del trabajo: políticas sociales y trabajo social en los noventa*. Buenos Aires: Espacio Editorial.

Cademartori Fiorella, Campos Julia y Seiffer Tamara (2007) *Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales: Hacia un proyecto profesional crítico*. Buenos Aires: Editorial Espacio.

Carballeda Alfredo (2008) *Escuchar las prácticas*. Buenos Aires, Editorial Espacio.

Cazzaniga, Susana (2006) (coord.) *Intervención Profesional: Legitimidades en Debate*. Buenos Aires: Editorial: Espacio. Edición: 2.006

Documento: Análisis preliminares sobre la encuesta referida a las condiciones de empleo de los/as Trabajadores/as Sociales. Consejo Profesional de Trabajo Social de la CABA. 2015.

Documento: Encuestas respondidas por los profesionales de todas las provincias de la República Argentina.

Documento: La Precariedad laboral dentro del Sector Público Nacional, Provincial y Municipal Documento sobre Diagnostico de las provincias, del Lic. en T.S. E. A. Fernández.

FAAPSS (2011) *Una Mirada de las Condiciones Laborales de los Profesionales Asistentes Sociales y/o Trabajadores Sociales de Argentina*. Investigación realizada por miembros de la FAAPSS y difundida en Agosto de 2011.

FAAPSS (2014) *El trabajo social en situaciones de vulneración de derechos de niñas, niños y adolescentes en las diferentes Provincias Argentinas. Reseña sobre el estado actual*. Documento de Trabajo.

Genolet, Alicia; Lera Carmen, Gelsi María Cristina, Musso Silvana; Schoenfeld, Zunilda (2005) *La Profesión de Trabajo Social ¿Cosas de Mujeres?: Estudio sobre*

el campo profesional desde la perspectiva de los trabajadores sociales. Buenos Aires: Editorial Espacio.

Invernizzi, Paola: *Por un Proyecto Ético-Político articulado con un Proyecto societario emancipador*, Universidad Nacional del Comahue, Río Negro, Argentina.

Ley Federal de Trabajo Social, N° 27072, elaborada por la FAAPSS

Martínez Silvana (2012) *Contextos y Prácticas de Trabajo Social. Los desafíos de concretar derechos en la Argentina Contemporánea.* Paraná: Editorial, Fundación la Hendija.

Neffa Julio (1995) *Condiciones y medio ambiente de trabajo*, Documento CYMAT N° 1, PIETTE- CONICET.

Roldán, María Paula Roldán (2014) *Contexto de Conformación de la Asamblea de Trabajadores/as de la Niñez- COPNAF. Principales fundamentos de las reivindicaciones que se sostienen a la actualidad.*

Scalpi Diana (2007) *La profesionalización en Trabajo Social*, Foro debate, Buenos Aires: Editorial Espacio