



Precarización laboral en el Estado y degradación de la fuerza de trabajo: análisis en trabajadoras vinculadas a la implementación de políticas sociales*

Labour precarization in the State and degradation of labour power: analysis in workers linked to the implementation of social policies

Precarização laboral no Estado e degradação da força do trabalho: análise em trabalhadoras ligadas a implementação das políticas sociais

Fiorella CADEMARTORI**

Recibido: 11.08.17
Aprobado: 14.05.18



RESUMEN

El siguiente ensayo comparte reflexiones sobre la relación de mercantilización que vincula al Estado con trabajadoras ligadas a la implementación de políticas sociales a través del análisis de los procesos de trabajo. Como insumo empírico para dicho análisis, se recuperan las tendencias que moldean los procesos de trabajo de Trabajadores/as Sociales de provincia de Buenos Aires, en el período posterior a las *contrareformas* hacia el interior del Estado argentino de la década del '90. En el marco de la tendencia a la consolidación de condiciones laborales precarias, se afirma que, sobre esta base el Estado avanza en estrategias de control y disciplinamiento de mayor especialización y sutileza dirigida hacia las y los trabajadoras/es bajo su órbita. Se destaca en este escrito, lo concerniente a la degradación de la fuerza de trabajo como mecanismo de disciplinamiento laboral.

Palabras clave: Estado, Trabajadores Sociales, Procesos de trabajo, Degradación de la fuerza de trabajo, Control y disciplinamiento laboral.

* Agradecimientos: Al Colegio de Trabajadores Sociales de la provincia de Buenos Aires (CATSPBA) quien me permitió, con absoluta generosidad, ser parte del proyecto y estudio de las condiciones laborales de TS en esa provincia. En particular a Mirta Rivero y Marina Battilana. Reconocer los aportes realizados por quienes fueron integrantes del jurado de la defensa de la tesis doctoral por sus observaciones, comentarios y posibilidad fraterna de avance en esta tarea de pesquisa: Dra. Virginia Siede, Dr. Agustín Santella y Dra. Nuria Giniger. Asimismo al cariño y empuje de mi directora Dra. Silvia A. Roca y mi codirector Dr. Juan Wahren. Esta investigación se realizó en el marco de la formación en investigación con becadoctoral del CONICET

** Licenciada en Trabajo Social por la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) de la Universidad Nacional de Tucumán (UNT) y Doctora en Ciencias Sociales por la Facultad de Ciencias Sociales (FSoc) de la Universidad de Buenos Aires (UBA). Becaria posdoctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en el Instituto de Estudios Geográficos (IEG) de FFyL – UNT. Docente de la Licenciatura en Trabajo Social de la Facultad de Humanidades, Ciencias Sociales y de la Salud (FHCSyS) de la Universidad Nacional de Santiago del Estero (UNSE). Correo electrónico: fiorellacademartori@gmail.com

ABSTRACT

The following essay shares reflections about the mercantilization relationship that linked the State with workers related to social policies implementation through the analysis of work process. As empirical input for the analysis, it retrieves the trends that mould the work's process of Social Workers of Buenos Aires, in the period subsequent to the *contrareforms* toward the Argentinian State in the '90 decade. As part of the trends to consolidate the precarious labour conditions, it affirms that, based on this the State advances in control and disciplinatory strategies of greater specialization and subtlety manage to workers above its orbit. It emphasizes in this essay, what is concerning to the degradation of labour power as disciplinatory labour mechanism.

Keywords: State, Social workers, Work process, Degradation of labour power, Control and labour disciplining.

RESUMO

O seguinte ensaio compartilha reflexões sobre a relação de mercantilização que vincula ao Estado com trabalhadores ligados a implementação das políticas sociais a través do análise dos processos do trabalho. Como insumo empírico para seu análise, vai se recuperar as tendências que moldam os processos do trabalho de Trabalhadores Sociais do Buenos Aires, no período posterior as *contrareformas* no interior do Estado argentino na década do '90s. No marco da tendência à lá consolidação das condições laborais precárias, afirmou-se que, sobre esta base o Estado avança nas estratégias do controle e disciplinamento do maior especialização e sutileza dirigidas aos trabalhadores na sua órbita. Destaque-se neste escrito, o referente à degradação da força do trabalho como mecanismo do disciplinamento laboral.

Palavras –chave: Estado, Trabalhadores Sociais, Processo do trabalho, Degradação da força do trabalho, Controle e disciplinamento laboral.

SUMARIO

1. Introducción. 2. El contexto de configuración del mercado laboral: alcances y trascendencia de las *contrareformas* estatales. 3. El papel del Estado y las políticas sociales en el marco analítico de los procesos de trabajo de TS. 4. Tendencias constitutivas de los procesos de trabajo de TS en la muestra relevada. 4.1. Las modalidades contractuales entre trabajadoras y empleadores. 4.2. La movilidad/rotación de las trabajadoras a través de puestos de trabajo. 4.3. La calificación y las competencias profesionales. 4.4. Las bases para la degradación de la fuerza de trabajo. 5. Reflexiones finales. 6. Referencias bibliográficas.

1. Introducción

La precarización del trabajo, realidad palpable y denominador común de miles de trabajadoras y trabajadoras a nivel nacional (con correlato a nivel mundial), se muestra como el sello contemporáneo en las relaciones laborales en detrimento de conquistas históricas alcanzadas, por la clase obrera en su conjunto, a lo largo del siglo XX. Las características que presentan las condiciones laborales de trabajadoras ligadas tanto al sector privado como al sector público y mixto, dan cuenta de la profundidad de las transformaciones: alteración/regresión de las conquistas obreras y corrimientos en los límites a la explotación de la fuerza de trabajo en favor de fracciones y sectores dominantes. En Argentina, resultan hechos significativos en la reconfiguración contemporánea del mercado de trabajo,

el cambio en el régimen social de acumulación¹ -con poco más de cuatro décadas de desarrollo-, así como el proceso de reformas estatales de primera y segunda generación suscitado entre 1989 y 1999 (al que connotamos como *contrareformas*²).

Este artículo toma como foco de estudio a Trabajadores Sociales (TS) empleadas/os en el ámbito de provincia de Buenos Aires en organismos estatales de dependencia nacional, provincial y/o municipal. El análisis de las modalidades contractuales, los salarios, la cantidad de empleos, los medios y herramientas de trabajo y las principales tareas desarrolladas, posibilitan argumentar la precariedad en las condiciones laborales de este conjunto de trabajadores. En tanto los procesos de trabajo se moldean a partir de la conjunción de los medios (instrumentos de trabajo), el objeto (materia prima sobre la cual se incide) y la fuerza de trabajo, y siendo las condiciones laborales parte de los medios de trabajo, no puede pensarse sino una mutua imbricación para pensar éstos en el marco de las políticas sociales.

La constitución de procesos de trabajo sobre la base de condiciones laborales precarias nos conduce a sostener y afirmar las tendencias que entendemos moldean dichos procesos: la degradación de la fuerza de trabajo y la “serialización” en la atención de la cuestión social a través de las políticas sociales. Tendencias que, a su vez, generan un proceso de doble disciplinamiento en la atención de dicha cuestión social. Nos detendremos en este ensayo, en la tendencia a la degradación de la fuerza de trabajo como forma especializada de disciplinamiento laboral generada desde el Estado. Con este objetivo se expondrá inicialmente y de forma sintética, las principales categorías conceptuales que explican la relación de mercantilización entre el Estado y trabajadores bajo su órbita, subrayando la particularidad de las y los TS. En la segunda parte, se avanza en la descripción de las formas concretas que asume dicha relación, enmarcada temporalmente hacia comienzos de la década actual y geográficamente en TS cuyo ejercicio profesional se despliega en la mencionada provincia de Buenos Aires.

2. El contexto de configuración del mercado laboral: alcances y trascendencia de las *contrareformas* estatales

Al remitirnos a la etapa histórica posterior a las *contrareformas* estatales para dar cuenta de las condiciones laborales de TS, resulta necesario retrotraer la mirada hacia el cambiante régimen social de acumulación y por tanto hacia la última dictadura cívica – militar (1976 – 1983)³. Interesa destacar que allí no existió el menor intento de invisibilizar expresiones de disciplinamiento y control social

¹Harvey (1998: 140) sostiene que el régimen de acumulación describe “la estabilización, en un largo período, de la asignación del producto neto entre el consumo y la acumulación”, lo que implica vincular la transformación de las condiciones de producción y las de reproducción de los asalariados. Un sistema de acumulación particular, continúa en la argumentación el autor, puede existir en la medida en que “su esquema de reproducción sea coherente”. Sin embargo, el problema radicaría en introducir los comportamientos de todo tipo de individuos -capitalistas, obreros, empleados del Estado, financistas y otros agentes económico-políticos- en alguna configuración que mantenga en funcionamiento el régimen de acumulación. Por lo tanto, debe existir “una materialización del régimen de acumulación que tome la forma de normas, hábitos, leyes, redes de regulación, etc., que aseguren la unidad del proceso, es decir, la conveniente consistencia de los comportamientos individuales respecto del esquema de reproducción. Este cuerpo de reglas y procesos sociales interiorizados se denomina el modo de regulación”. El entrecomillado pertenece a la obra original.

² Con apoyatura en la caracterización realizada por Netto, J. P. y Braz, M. (2011: 237) quienes argumentan procesos suscitados en Brasil, calificamos asimismo el proceso dado en Argentina. Sostienen los autores: “por primera vez en la historia del capitalismo, la palabra *reforma* perdió su sentido tradicional de un conjunto de cambios para ampliar derechos; a partir de los años ochenta del siglo XX, sobre el rótulo de *reforma(s)* lo que viene siendo conducido por el gran capital es un gigantesco *proceso de contra-reforma(s)*, destinado a la supresión o reducción de derechos y garantías sociales” (Cursivas y negritas en original. Traducción propia). Asimismo resulta pertinente colocar el contrapunto considerado por Danani (2012) ya que la autora otorga un significado opuesto al referido por Netto y Braz. Sostiene Danani, en sentido progresivo, la caracterización analítica de *contrareformas* al referirse a las políticas sociales en Argentina en el período 2001 – 2010. Bajo los argumentos que “se invirtió la dirección que las políticas de ese mismo sector habían presentado en los años ‘90; es decir, en el período inmediatamente anterior al de este estudio; (...) comparten también ciertas bases o fundamentos generales, dicho esto en el sentido de que, atribuyendo contenidos negativos a las políticas del ciclo previo, fundan y disputan su legitimidad en la operación misma de la diferenciación y confrontación con aquel período” (Ibid.: 62).

³Por razones de extensión de esta producción sólo se menciona el rasgo predominante de este período, ligado al terrorismo de Estado.

provenientes principalmente desde Estado, basadas en la coerción directa y el aniquilamiento físico (y moral), particularmente hacia trabajadores movilizados y referentes de expresiones organizativas diversas. Las décadas subsiguientes demuestran métodos más sutiles, inclusive legales, y no únicamente ligados al accionar estatal, que operan bajo el mismo espíritu disciplinador: estallidos hiperinflacionarios, leyes de ajuste estructural, desocupación en alza, depreciación de salarios, restricción de derechos consagrados, regulación de vínculos laborales tendencialmente flexibilizadores, a la par de un sinnúmero de medidas conducentes a generar lo *mínimo* para los trabajadores y lo *máximo* para el capital (Iñigo Carrera, N.: 2005). El clima de época durante los '90 en el ámbito laboral, que tuviera ciertos trazos continuos en el '00 (matices mediante)⁴, es sintetizado por Cifarelli y Martínez (2009), como el resultado del relanzamiento de dos objetivos históricos para el capital “una mayor explotación, y paralelamente -como condición para lograrlo- un mayor control y dominación de los trabajadores, a fin de contrarrestar la caída en la tasa de ganancia y la crisis de “governabilidad” que enfrentaba en las décadas del '60 y '70” (Ibid.: 98). Para los autores, expresa mucho más que la pérdida de ciertos derechos o un ajuste, resulta la emergencia de un nuevo “mundo del trabajo”, un nuevo campo y nuevas reglas en condiciones absolutamente desfavorables para los trabajadores. En la misma línea de pensamiento, Katz (2000) considera, en esta coyuntura, a la política de “flexibilización laboral” como la respuesta de largo aliento frente a la movilización sindical y la radicalización política del álgido período en la lucha de clases en Argentina en las décadas antes mencionadas.

A los fines de caracterizar al sector de trabajadores que resulta objeto de estudio, más allá del cuadro macro, resulta necesario puntualizar las principales transformaciones de empleabilidad en el sector público – estatal. La primera generación de *contrareformas* (1989 – 1994) en el marco de las leyes de Emergencia Administrativa y Económica, implicaron la fuerte reducción del empleo público en la jurisdicción nacional. Aspecto dado, principalmente, por las transferencias de los trabajadores a las empresas privadas adjudicatarias de los servicios –en adelante- privatizados, y el traspaso de servicios educativos y de la salud a las provincias, además en sí de la estructura de la Administración Pública Nacional (APN) (Neffa, 2005; Ozslak, 2000; Ouviaña, 2002). Dos capítulos puntuales de la Ley 23.696 de Emergencia Administrativa contemplaban el impacto en la situación laboral que acarrearía el traspaso de las áreas productivas al sector privado: el IV sobre protección al trabajador “evitar efectos negativos sobre el empleo y los puestos de trabajo en el marco de una función productiva y estable” y el IX estableciendo un plan de emergencia de empleo por lo cual se apela “afectación de fondos para encarar obras públicas de mano de obra intensiva” (Orlansky, 1994: 13). La aceleración estrepitosa a la alza tanto del desempleo como el subempleo en el años posteriores, sellandichos capítulos como enunciados meramente declamativos. La segunda generación de *contrareformas* (1995 – 1999) orientada a la consolidación del cambio de las reglas de juego colocó al Estado como actor secundario, desligado de la prestación y administración de servicios directos a la población y “concentrado en roles de regulación, promoción y orientación de la iniciativa privada” (Bozzo, López y Zapata, 1999: 12). A su vez, generó -entre otros- el decreto 92/95 que finalmente reglamentó la incorporación transitoria de los profesionales y técnicos a la APN. Si bien se resaltaba que dichas incorporaciones sólo podían sustanciarse en relación a proyectos y/o programas especiales y no a funciones permanentes, no pudiendo en cantidad superar el 20% del total de la planta permanente del organismo que lo solicitase/incorporara, las puertas a la arbitrariedad estaban promovidas bajo las formas contractuales de locación de servicio y la locación de obra con inscripción en el régimen de autónomos y “no sometidos a la legislación de trabajo” (Neffa, Op. cit.: 77; Zeller y Rivkin, 2005). Este decreto 92/95 fue reemplazado por el 1184/2001 que, entre otras contribuciones al desmedro de las condiciones laborales, estableció “un tope para las remuneraciones del personal contratado, junto con los criterios para la imputación del gasto en el presupuesto nacional” (Zeller y Rivkin, 2005: 204) incentivando, a su vez, un nuevo oleaje de retiros voluntarios. Finalmente, hacia 1999 se aprueba la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N. 25.164 que incorpora las pautas flexibilizadoras que contenía el decreto del mismo año en el marco del Convenio Colectivo de Trabajo (CCT).

⁴ Estos matices son descriptos y desplegados a partir del apartado 4 de este ensayo.

Luego de una década de despliegue de las *contrareformas* estatales, el mapa del empleo público hacia 2001 es descripto por Zeller (2005: 179 – 189) bajo las siguientes características: mayor participación relativa del personal dependiente de las fuerzas armadas, de seguridad y de los servicios civiles vinculados a las mismas frente al personal que desempeña funciones civiles como las administrativas, científicas, sociales y económicas; baja participación del gasto en salarios de la APN en el total del presupuesto nacional; alta heterogeneidad entre las modalidades de contratación permanentes y no permanentes; gran dispersión y diferenciación en los sistemas de carrera y regímenes escalafonarios, por lo tanto, amplia brecha entre los ingresos más bajos y los más elevados al interior de cada organismo; extensa dispersión de las pirámides salariales entre los diversos regímenes laborales; y, por último, asimilación progresiva de cláusulas flexibilizadoras producto de la Ley Marco de Regulación de Empleo Público reglamentada vía decreto 1421/2002.

Resultó el Estado, partícipe y objeto del ajuste estructural en el período, por tanto, caso testigo de políticas que luego tomaban impulso y expansión en sectores de gestión privada en el mercado laboral (Diana Menéndez y Míguez, 2009). Como refieren dichos autores “de algún modo, al cobijarlas en su seno, éste –el Estado- les otorga una legitimidad particular, que no adquiere en otras instancias sociales; además de que asume desde allí el costo político de las medidas” (2009: 109). Si resulta cierto que la alteración esencial de las *contrareformas* residió en la posibilidad de alterar fenómenos que se consideraban inmodificables, estabilidad en el empleo y el irrestricto acceso a los derechos laborales, -históricas conquistas en el marco del empleo público-, nos compete observar cuáles fueron las características de los puestos de trabajo generados y el tipo de estructura que va consolidándose (Arceo y otros, 2008) luego de la peor crisis en la historia del país hacia el año 2001 en términos de variables micro y macroeconómicas. Esto en función, como afirman los mencionados autores, que el crecimiento económico -que aconteció a posterior- no siempre tiene relación directa con la evolución del empleo y los salarios.

El marco de recomposición del mercado laboral a posterior del 2002, estuvo atravesado por la flexibilización laboral como aspecto clave de la política “reformista” (Thwaites Rey, 2005: 60). Implicó una constante búsqueda y aplicación de métodos idóneos para conseguir una mayor adecuación laboral de las y los trabajadores, así como la neutralización de las prácticas que afectarían la dinámica general de la incipiente recomposición de dicho mercado de trabajo (Montes Cató, 2005). Sobre la base del retroceso en las garantías de derechos laborales adquiridos, la flexibilización y principalmente la precarización en las formas de contratación, se fue reconfigurando el mapa de desempleo del país que disminuyó del 21,4% en mayo del 2002 al 7,9% en 2013 (Encuesta Permanente de Hogar, INDEC). En ese contexto de alza en los índices de ocupación, así como numerosas estadísticas favorables vinculadas a la satisfacción de necesidades básicas de la población en general, luego de la peor crisis social y político - institucional vivida en el país, es cuando mayor invisibilidad presentan las estrategias de control de la fuerza laboral y se ponen en juego dispositivos de disciplinamiento cada vez más especializados (Giniger, 2011). A pesar de ciclos de coyunturas “favorables” es preciso, siguiendo los argumentos de Pierbattisti (2007) atender a las radicales transformaciones de las relaciones sociales que alteran la sociabilidad humana reposada “sobre la normalización de un sufrimiento callado que hace lazo social de su permanente represión y coacción”.

La caracterización del escenario general permite visualizar las determinaciones generales del mercado laboral, siendo necesario a su vez connotar de qué forma repercute en las particularidades del sector bajo análisis. Surgen, por tanto, los interrogantes en torno a la constitución de los procesos de trabajo de las TS: si las condiciones laborales se reflejan tendencial y mayoritariamente precarias ¿es posible pensar que dichos procesos puedan sortear tal tendencia en su resultado final? ¿Puede dissociarse la orientación de las políticas sociales de las características que presentan las condiciones laborales de quienes las implementan? ¿Qué objetivos subyacentes se encuentran en procesos de trabajo constituidos sobre la base de la vulnerabilidad del trabajador?

3. El papel del Estado y las políticas sociales en el marco analítico de los procesos de trabajo de TS

La profesionalización de las y los TS se liga a la creciente intervención del Estado capitalista en los procesos de regulación y reproducción social por medio de las políticas sociales públicas (Raichelis, 2009), ubicándose “en el centro mismo del proceso de constitución (de permanente constitución, vale decir, de constitución - reconstitución) de la forma mercancía de la fuerza de trabajo” (Danani, 2004: 13) cuya finalidad objetiva resultan la legitimación de las necesidades que el capital exige al trabajo y el control social para la continuidad de su sistema de dominación (Grassi, 1989; 2006). Se considera que los profesionales que actúan en el área social y desarrollan sus actividades en la esfera pública poseen una doble inserción en este contexto; a saber, primero porque se insertan como trabajadores asalariados que venden su fuerza de trabajo, y segundo, porque actúan entre las variaciones de la demanda y la posibilidad, bajo diversas formas, de dar respuestas a dichas demandas desde las mencionadas políticas sociales (Calvacante y Prédes, 2010).

La lectura del ejercicio profesional a partir de las categorías de trabajo y procesos de trabajo permite avanzar hacia la ruptura del carácter voluntarista que interpela/interpeló a las tareas realizadas por este colectivo de trabajadores. Se contribuye así “al reconocimiento de los límites del ejercicio profesional, así como sus posibilidades/potencialidades en el juego contradictorio de fuerzas que configuran la sociedad capitalista” (Souza Araujo, 2008: 17). Por tanto, tomamos como punto de partida la singularidad de ser, las y los trabajadores sociales, propietarios de una fuerza de trabajo especializada, producto de la formación que capacita a realizar un “trabajo complejo”⁵ (Iamamoto, 2009). En palabras de la autora “esa mercadería fuerza de trabajo es una potencia, que sólo se transforma en actividad -en trabajo- cuando [se halla] aliada a los medios necesarios para su realización, gran parte de los cuales se encuentra monopolizado por los empleadores” (Ibíd.: 352). Para este conjunto de trabajadores y trabajadoras, el vínculo empleador es sinónimo, en gran medida, de instituciones estatales. Entendiendo que la fuerza o capacidad de trabajo constituye el “conjunto de las facultades físicas y mentales que existen en la corporeidad, en la personalidad viva de un ser humano y que él pone en movimiento cuando produce valores de uso de cualquier índole” (Marx, 2004: 203). Ahora, la forma que asume la reproducción del trabajador -genérico-, por tanto de su fuerza de trabajo en el capitalismo en condiciones normales⁶, es el consumo de mercancías, que se da a su vez, vía intercambio de equivalentes. En el intercambio de mercancías, se enfrentan en el mercado aquellos que sólo poseen su fuerza de trabajo para ser intercambiada y aquellos que disponen no sólo de su fuerza de trabajo, sino de medios para la producción de mercancías y/o valorizar su propio capital. En el caso de los vendedores de fuerza de trabajo, se intercambia el uso de esa fuerza de trabajo (por tanto, mercancía) por un salario. Con la obtención de este salario, el vendedor de fuerza de trabajo está habilitado al acceso a otras mercancías, ya que el salario en tanto expresión dineraria del valor de la fuerza de trabajo, incluye el valor de las mercancías necesarias para la reproducción del trabajador/a con los atributos y capacidades necesarias para el proceso de acumulación en un momento histórico determinado.

Entonces en el proceso de compra y venta de la fuerza de trabajo, nos preguntamos qué sujeto asume tal o cual acción. Marx (Ibíd.: 203) sostiene:

⁵ Categoría entendida bajo términos marxianos.

⁶ Se entiende como reproducción en condiciones normales, a la suma de los medios de subsistencia que requiere el individuo para su continuidad como vendedor de fuerza de trabajo y que varían según período histórico. En el apartado 3 del capítulo IV: La Transformación del Dinero en Capital, de la ya mencionada obra, Marx expresa: “Si el propietario de la fuerza de trabajo ha trabajado en el día de hoy es necesario que mañana pueda repetir el mismo proceso bajo condiciones iguales de vigor y salud. La suma de los medios de subsistencia, pues, tiene que alcanzar para mantener al individuo laboral en cuanto tal, en su condición normal de vida. Las necesidades naturales mismas -como alimentación, vestido, calefacción, vivienda, etc.- difieren según las peculiaridades climáticas y las demás condiciones naturales de un país. Por lo demás, hasta el *volumen de las llamadas necesidades imprescindibles*, así como la índole de su satisfacción, es un *producto histórico* y depende por tanto en gran parte del nivel cultural de un país, y esencialmente, entre otras cosas, también de las condiciones bajo las cuales se ha formado la clase de trabajadores libre, y por tanto de sus hábitos y aspiraciones vitales” (Ibíd.: 208). Cursivas en original.

para extraer valor de consumo de una mercancía, nuestro poseedor de dinero tendría que ser tan afortunado como para descubrir dentro de la esfera de la circulación, en el mercado, una mercancía cuyo valor de uso poseyera la peculiar propiedad de ser fuente de valor: cuyo consumo mismo, pues, fuera objetivación de trabajo, y por tanto creación de valor. Y el poseedor de dinero encuentra en el mercado esa mercancía específica: la capacidad de trabajo o fuerza de trabajo.

No siendo una excepción a las determinaciones desarrolladas, aunque si con una particularidad que identifica y distingue su actividad profesional, coincidimos en afirmar con Iamamoto (2003: 37) que “ese proceso de compra y venta de la fuerza de trabajo especializada a cambio de un salario hace que el Servicio Social ingrese en el universo de la mercantilización, en el universo del valor”. La existencia de esta relación de mercantilización liga su necesidad de aparición a las funciones que los Estados asumen al procesar las manifestaciones de la cuestión social⁷, produciendo y reproduciendo agentes sociales particulares (Netto, 2003). Resulta así su expresión concreta, la creación de estructuras, instituciones, políticas y prácticas para dar sustentación a los niveles de producción y reproducción requeridos para cada momento histórico (Guerra, 2003). Recuperamos el desarrollo realizado por Estela Grassi en tanto la autora destaca prioritariamente la funcionalidad de los TS a nivel del aparato del Estado y su accionar dirigido a la vida cotidiana de las clases subalternas, para así enmarcar como devenir, su condición asalariada. En sus palabras, el TS (1989: 9):

(...) ejerce de polea de transmisión entre las clases, a nivel del aparato estatal, en cuyo interior los conflictos entre éstas se reproducen y procesan. Sus profesionales son, por lo tanto, asalariados -contratados por instituciones del Estado mayormente- aunque también por organizaciones de la sociedad civil, o eventualmente, de manera directa por las clases dominantes (empresas) cuyos servicios se dirigen a las clases subalternas; y más específicamente, a la vida cotidiana de estas clases.

Este desarrollo lejos de exaltar el rol del Estado como único propiciador de políticas públicas de asistencia, pretende dar cuenta del circuito contradictorio que impera la regulación de las condiciones de venta y uso de la fuerza de trabajo (Danani, 2004). El estudio de los procesos de trabajo permite comprender en esencia la vinculación del Estado con las políticas sociales, los TS y su intervención, sin desconocer que estos procesos suceden en un período histórico del que también son expresión y resultado. Posibilita comprender las formas de intervención y el ejercicio profesional, tanto en su potencia como en su limitación, considerando los factores objetivos y subjetivos que los componen.

En este marco, se caracterizan los elementos simples del proceso laboral dados por “la actividad orientada a un fin -o sea el trabajo mismo-, su objeto y sus medios” (Marx, 2004: 216). Para que la potencia se efectivice, sea cualesquiera la actividad que se desea desarrollar u objetivo que se desea alcanzar, se requiere la voluntad de la persona orientada a un fin, para lo cual, necesitará de *medios de trabajo* que hagan puente entre la voluntad de acción de transformación del objeto de trabajo (materia prima) y la transformación misma. Este puente es posible en tanto la persona hace uso de sus capacidades físicas y mentales y por la existencia de medios de trabajo, definidos como aquella “cosa o conjunto de cosas que el trabajador interpone entre él y el objeto de trabajo y que le sirve como vehículo de su acción sobre dicho objeto” (Ibíd.: 217). Entre los medios de trabajo, además de los instrumentos, están también todas las condiciones materiales que hacen posible la mediación con el objeto de trabajo. Es decir, todo aquello de lo que nos valemos para la labor misma, que no pueden calificarse como “condicionantes externos” en tanto resultan vehículos que conforman el “terreno” que posibilita la realización del trabajo.

De cara al proceso de trabajo de las y los TS, quien dispone de los principales e insustituibles medios de trabajo resulta el organismo empleador, y si bien, el/la profesional dispone de una relativa

⁷ Definida en palabras de Iamamoto (2003: 41) como “el conjunto de las expresiones de las desigualdades de la sociedad capitalista madura que tiene una raíz común: la producción social es cada vez más colectiva, el trabajo se torna cada vez más social, mientras que la apropiación de sus frutos se mantiene privada, monopolizada por una parte de la sociedad”.

autonomía⁸ para encaminar las actividades y tareas asignadas, dichos medios de trabajo no pueden entenderse separados de quien emplea o compra la fuerza laboral (que en la amplia mayoría de los casos resulta el Estado en sus dependencias nacionales, provinciales y/o municipales). Se arriba así al objeto o los *objeto(s) de trabajo*, es decir todo aquello sobre lo que incide el trabajo (materia prima) y que sufrirá alteraciones mediante la acción transformadora de éste. En función de nuestro recorte, éstos se encuentran en la órbita de las múltiples manifestaciones de la cuestión social. Traducidas como el amplio abanico de problemáticas⁹ que el Estado decide/toma/ asume para ser controladas bajo sus instituciones como parte de su función en la garantía de reproducción de las relaciones sociales imperantes. Así, fragmentadas y polarizadas dichas problemáticas son enfrentadas sobre la base de las consecuencias no así de las causas que las originan¹⁰. Tanto los medios como el o los objetos de trabajo resultan los factores objetivos del proceso laboral. Por último, la *fuerza de trabajo o el trabajo mismo* que resultan el factor subjetivo, el elemento vivo del proceso. Como actividad del sujeto que se vale de los factores objetivos y siendo un proceso de carácter individual, no hay forma de trabajar sino es gastando el propio cuerpo. Todas las potencias productivas están en la subjetividad individual del que trabaja. Manifestándose respecto de la voluntad del sujeto en el proceso, destacamos lo expresado por Guerra (2003) donde la autora subraya no sólo el esfuerzo de los órganos que trabajan, sino la exigencia de orientar la voluntad a un fin. En sus propias palabras “el proceso de trabajo implica: una *necesidad*, diversas *alternativas*, la *proyección* en la conciencia del resultado de cada una de ellas, la *elección* del sujeto por la *alternativa* que le parece más viable para atender aquella necesidad”¹¹ (Ibíd.: 174). Entre la necesidad, las alternativas, la proyección y la elección reside, a nuestro criterio, una tensión fundamental que no puede soslayarse o minimizarse: considerando la dirección que pretenda “en potencial” darle el/la profesional (ligada esto, claro está, a su relativa autonomía) conforme su posicionamiento ético - político, las competencias teóricas - metodológicas adquiridas, las herramientas técnico - instrumentales desplegadas y las demandas de los sujetos usuarios de las políticas públicas a través de los servicios sociales, se hallan los factores objetivos que dan marco y organizan predominantemente las tareas, controladas y sometidas al poder de quien ejerce como empleador. Por tanto, si bien el factor subjetivo tiene peso en la expresión final que asuma tal o cual proceso de trabajo, es menester advertir que el análisis no puede obviar el contexto histórico - político de expresión, evitando así caer una y otra vez en un circuito endógeno - internista, donde separado de las bases sociales de realización es tratado, principalmente, a nivel de la intencionalidad del profesional.

Tal y como advierte Iamamoto (2009: 370) extrapolar el análisis sin el conjunto de mediaciones respectivas “puede redundar en una incriminación moral de la categoría por no adherir o no ser capaz de implementar el proyecto idealizado”, constituyendo esto, a su criterio, una artimaña que esconde las limitaciones propias de las políticas sociales. Concluye la autora “las insuficiencias de interpretación teórico - metodológica de la práctica profesional son transferidas para la categoría e imputadas las deficiencias a su competencia profesional o a sus opciones sociopolíticas” (Ibíd.). No resulta difícil de esa forma, desvirtuar la identificación de los límites del ejercicio profesional que, bajo la transfiguración de “concesión - conquista” de derechos¹², esconde los fundamentos últimos de existencia de las políticas sociales estatales.

⁸Para la profundización en este aspecto se sugiere la lectura de las producciones de Siede (2005) y Siede, López, Manteiga, Simonotto, Fuentes y Riveiro (2006).

⁹En esta línea, refiere Grassi (2006: 26): “(...) corresponde referirse a la política social (en singular) como la forma política de la cuestión social, que se expresa y materializa en las políticas sectoriales, incluyendo la política laboral que, en primer lugar, delimita tales grados de libertad o de los alcances de la mercantilización de la fuerza de trabajo”.

¹⁰Al respecto, sumada a la sugerencia referenciada en la nota al pie N. 8, ver José Paulo Netto en el ensayo titulado *Cinco notas a propósito de la “cuestión social”* publicado en 2003.

¹¹Cursivas en original.

¹²Se rescata la esclarecedora síntesis explicativa respecto de las políticas y los derechos sociales sustentados en la justificación del “discurso de la igualdad” pero con fundamento en “la realización de la desigualdad” que reproducen las relaciones sociales imperantes.

4. Tendencias constitutivas de los procesos de trabajo de las TS en la muestra relevada¹³

La lectura que se realiza a continuación toma como base empírica los datos relevados a partir de una encuesta impulsada por el Colegio de Trabajadores Sociales de la provincia de Buenos Aires (CATSPBA) en el año 2011¹⁴. La misma resulta de alta relevancia en tanto el tamaño muestral la posiciona como la institución impulsora del estudio de mayor envergadura realizado hacia el colectivo de TS a la fecha en el país¹⁵. Bajo las jurisdicciones de este Colegio, se encuentran matriculadas/os y, por tanto ejerciendo, poco más del 50% del total de las y los TS de la Argentina. La muestra a la que hacemos referencia alcanzó a 929 TS, resultando el 7,62% del total de TS de la provincia de Bs As. Dada la pluriempleabilidad de las trabajadoras, los puestos de trabajo ascienden a 1370.

Las variables contempladas en esta encuesta incluyeron preguntas en torno a las características de la venta de la fuerza de trabajo (y su reproducción), así como lo referente a la posibilidad potencial de transformación del trabajo como puesta en acto, vía los medios para concretizarlo: instrumentos, herramientas, espacio físico, entre otros. Asimismo la organización, disposición y gestión de la mencionada fuerza de trabajo por parte de quien compra la misma¹⁶.

Tal como se justifica en los párrafos anteriores, dar cuenta de una realidad laboral implica no sólo la forma en que se compra la fuerza de trabajo, sino los límites y posibilidades dadas por los medios de trabajo, así como también lo referente al uso de las capacidades físicas y mentales del trabajador. Recuperando argumentos del filósofo y semiólogo italiano P. Virno (2003: 89) quien sostiene que “por el sólo hecho de ser comprada y vendida, esta potencia pone en cuestión también el receptáculo del cual ella es indistinguible, o sea el cuerpo viviente; más aún lo pone a la vista en tanto objeto y blanco de innumerables y diferenciadas estrategias de control”, nos preguntamos qué acontece con una fuerza de trabajo especializada cuando las condiciones laborales se tornan precarias.

Se presentan, a continuación, algunas características generales de la compra – venta de la fuerza de trabajo de TS, para luego detenernos en el análisis de elementos que propician la degradación / descalificación de la fuerza de trabajo. Entendiendo por esta, la vulneración y/o accionar en desmedro de los atributos productivos necesarios en el trabajador/a. Nos referimos a aquellos saberes, habilidades, valores o actitudes que requiere portar y/o desarrollar para la venta de su fuerza de trabajo, que pueden ser tanto potenciados tanto cercenados en el proceso de trabajo mismo, y que varían según la etapa histórica. Se enfatizarán las características de las modalidades contractuales, la incidencia de la movilidad/ rotación laboral, el impacto de los salarios y la proyección habilitada por las competencias profesionales. No son éstos los únicos elementos posibles, sino los aspectos relevantes detectados en este sector de trabajadoras en función de la configuración del mapeo general.

¹³ En tanto la muestra está conformada en un 95,1% por mujeres, en adelante, nos referiremos utilizando el género femenino para connotar referencias a las y los TS.

¹⁴ Mi participación junto a la Lic. Cecilia Pérez (docente – investigadora de la UNICEN) fue la realización del instrumento de recolección de información.

¹⁵ El CATSPBA se encuentra impulsando un nuevo registro y relevamiento de datos sobre la base del mismo instrumento (lanzado hacia abril del corriente año) de cara a realizar comparaciones entre los resultados arrojados en 2011 y en la actualidad.

¹⁶ Cuestionario estructurado casi en su totalidad formado por preguntas cerradas (con y sin gradación). Confeccionado para la autoadministración y de carácter anónimo. Con un total de 40 preguntas divididas en 3 grandes ejes y subejos. 1. Datos personales: género, lugar de residencia, año de nacimiento, institución académica de formación, año de graduación profesional y distrito de matriculación; 2. Datos laborales: ocupación, organismo empleador, tipo de contratación, antigüedad en el cargo y en la institución, área de trabajo, jornada laboral, salario, derechos laborales, organización del trabajo, medios y herramientas, calificación y formación y caracterización de las condiciones laborales. 3. Organización de los trabajadores: participación en instancias gremiales y/o del Colegio Profesional.

4.1. Las modalidades contractuales entre trabajadoras y empleadores

En el marco de la administración pública, el quiebre del derecho histórico de estabilidad¹⁷ y por tanto plena garantía de derechos laborales consagrados-producto de las *contrareformas* antes puntualizadas- resulta además de la pérdida de conquistas laborales, el despliegue de sustanciales cambios para la reproducción de la fuerza de trabajo allí empleada. En las TS partícipes del estudio es asimismo constatado al analizar las múltiples modalidades contractuales aludidas¹⁸. El porcentaje de inestabilidad arrojado es muy cercano a la mitad de la muestra: 49,3% incluyendo a quienes revisten planta transitoria y 34,2% sin contemplar las mismas. Es decir que, prácticamente la mitad de las TS empleadas en provincia de Bs As, poseen una forma de contratación que no contempla permanencia y estabilidad. Si tomamos la planta transitoria como una expresión superadora aunque con limitaciones, dada justamente su connotación de tránsito, estamos en presencia de 4 cada 10 trabajadores con ninguna garantía de continuidad en el puesto de trabajo. Al cruzar esta información con los años de ingreso al mercado laboral, para reconocer en qué período se detectan los ingresos bajo formas inestables, detectamos que: de un mínimo en torno al 27 % de contrataciones inestables en el período comprendido entre la década de 1970 – 1975 al 70% de la mismas en el período 2006 – 2011. La distribución inversamente proporcional que se demuestra entre los extremos temporales, resulta una muestra explícita de la orientación política que enfrentó la administración pública al momento de incorporar personal en sus diversas dependencias. Luego del amesetamiento entre principios de la década del '80 y comienzos de la década del '90, la escalada de contrataciones inestables no presenta freno. No resulta el achicamiento de las estructuras estatales lo que primó como orientación, dado que el volumen de trabajadores que ingresaron bajo dependencias estatales dejó entrever acrecentamientos. El cambio resulta en el orden de lo cualitativo, es decir, en las formas contractuales que rigen entre trabajadoras y empleadores.

Un aspecto directamente relacionado a la forma de contratación resulta la accesibilidad a los derechos laborales¹⁹. El “mosaico de situaciones diversas” replicando los dichos de Orlansky (1989), es denominador común al interior de los equipos de trabajo cuyos integrantes ingresaron temporalmente en diversas gestiones gubernamentales. Al tomar la totalidad de los puestos de trabajo, observamos que perciben tanto aportes jubilatorios como obra social el 80% de los casos, con lo cual 8 de cada 10 empleos garantiza dichos beneficios. Apenas por debajo encontramos los beneficios de vacaciones pagas (79,1%), aguinaldo (78,1%), licencia por enfermedad (77,7%), ART (74,4%) y licencias por maternidad/paternidad (72,2%). Siendo este tipo de licencias sumamente relevantes dado los índices de género femenino y las edades de las TS que componen esta muestra (el 59,3% se encuentra entre los 23 y 41 años de edad). Se estima así, que 7 de cada 10 TS asegura el acceso a los mismos, al menos en uno de sus empleos. En un porcentaje menor hallamos el plus por antigüedad en el cargo y/o institución con el 62,7%, los días por estudio con el 58,4% y las asignaciones familiares con el 49,8%. Es decir que este último derecho alcanza a la mitad de los puestos de trabajo.

Interesa evaluar la situación que revisten quienes se encuentran bajo formas inestables de contratación respecto del mayor o menor acceso a los derechos laborales. Se destaca en los valores correspondientes a trabajadoras incluidas bajo la figura de planta permanente porcentajes cercanos al 100 % en los aspectos de aportes jubilatorios, obra social, aguinaldo y vacaciones pagas (98,7%, 98,8%, 99%, 96,3% respectivamente). En comparación con los datos arrojados en la totalidad de los

¹⁷La condición de estabilidad laboral en los cargos, es decir la designación de los trabajadores bajo órbita estatal como parte de la planta permanente, fue incorporada sucesivamente en diversas legislaciones desde 1957 (Orlansky 1989: 76) y, con mayor fuerza legal, en el artículo 14 bis de la Constitución Nacional. Para el año 1973 se establece por decreto un cuadro único de escalonamiento salarial contemplando categorías y escalafones (1428/73). A excepción de trabajadores docentes, servicio diplomático, fuerzas armadas y de seguridad y otros sectores que cuentan con propios estatutos. Dichas características marcaban “la paulatina consolidación de la carrera burocrática en los Estados modernos” (Zeller y Rivkin, 2005: 192).

¹⁸Las modalidades contractuales varían entre planta permanente, transitoria, contrato con recibo de sueldo, contrato con monotributo, monotributo sin contrato, beca, sin recibo/factura/ni contrato, ad honorem.

¹⁹Las variables consideradas para evaluar presencia y uso de derechos fueron: aportes jubilatorios, obra social, aguinaldo, vacaciones pagas, licencias por maternidad/paternidad, asignaciones familiares, antigüedad cargo/institución, licencias por enfermedad, día femenino, día por estudio y aseguradora de riesgos del trabajo.

puestos laborales, en estos casos, los valores son superiores permitiéndonos a establecer que la participación de esta submuestra (cargos permanentes) proyecta a la alza los valores generales de la muestra. Aquellas trabajadoras contratadas en sus funciones bajo la figura de planta transitoria, suscriben en una proporción casi idéntica a la condición estable. Con valores apenas por debajo en todos los ítems. Dos elementos denotan atención: la fuerte disminución del 23% entre quienes perciben plus por antigüedad cuando se observa comparativamente ambos casos: 89,2% a 66,2% y, la baja presencia del percibimiento de asignaciones familiares: 65,9% y 62,7%. A medida que se desliza la lectura a lo largo de la pluralidad contractual, desde las figuras permanentes a las inestables, se refleja a simple vista una reducción numérica constante. La abrupta caída se detecta a partir de los contratos con monotributo: de porcentajes por arriba del 90% a no superar el 40% en el acceso a los derechos connotados anteriormente.

Asimismo, como consecuencia de la fragmentación que vivencian los equipos de trabajo en función de la multiplicidad de formas contractuales al interior de los mismos, se destaca cierto desdibujamiento de la condición de trabajadora asalariada del ámbito estatal en razón del “encubrimiento” de la relación de dependencia laboral con la parte contratante. Esto es propiciado por la existencia de vínculos intermedios: entes privados, universidades nacionales y organizaciones no gubernamentales que vía pasantías o contratos de locación de servicio/ obra, “tercerizan” la vinculación. Al momento de identificar al empleador directo en la cadena, profundizar quién(es) contrata(n) a instituciones y organismos intermediarios, y para qué ámbitos se desarrollan tales tareas, son fácilmente identificables organismos y dependencias estatales en todos sus niveles: nacional, provincial y municipal.

En los regímenes de empleabilidad con plazos prefijados (cuya variación puede ir de las 12 semanas a 12 meses, sólo en ocasiones de renovación automática), las diversas posibilidades y estrategias a ser implementadas en el abordaje profesional entran en tensión y conflicto. La proyección y puesta en acto de alternativas viables a las necesidades/situaciones/demandas detectadas, se ven afectadas justamente por la incertidumbre de continuidad. Se genera un efecto de condicionamiento de la trabajadora en el puesto de trabajo, ya que la misma no puede pensarse a sí misma como parte integrante del abordaje en el corto y/o mediano plazo. Modalidades contractuales que se ligan íntimamente con el temor a la no renovación y por tanto la desocupación, tornan a la gestión de la fuerza de trabajo permeable a ciertos excesos y extralimitaciones en el uso de la misma. Algunos ejemplos provenientes de entrevistas realizadas²⁰ resultan la aceptación de tareas que no concuerdan con las funciones laborales previstas, la tolerancia a la sobrecarga de trabajo, el aumento de la productividad con tendencia a la extensión de la jornada laboral de la mano de la realización de horas extras -no pagas en su mayoría-, y el acatamiento de acuerdos informales, altamente individualizantes y convenidos según voluntades personales de quienes ejercen funciones de coordinación y/o jefatura de servicios. Aspectos que resultan concordantes con los debates sintetizados y presentados en el apartado 2, ligados a la intensificación de las condiciones de explotación y las consecuencias sobre la salud física y psíquica de las trabajadoras.

4.2. La movilidad / rotación de las trabajadoras a través de diversos puestos de trabajo

Resulta fácilmente perceptible el detrimento de los vínculos laborales para quienes detentan plazos en sus contrataciones. Sin embargo, su condición no sólo afecta a la trabajadora en su individualidad, sino a los equipos de trabajo que se conforman y a la calidad del servicio que se presta de forma conjunta. Dado el contexto general de precarización, el movimiento al interior de los colectivos profesionales de un ámbito laboral a otro se presenta como una constante. Como consecuencia de las usuales renuncias y rotaciones hacia otros empleos, las trabajadoras que migran en busca de condiciones laborales con mayores garantías, desencadenan al interior de la institución diversas modificaciones. A saber: la alteración de la dinámica cotidiana del equipo en términos de los abordajes a realizarse/proyectarse; el quiebre del vínculo establecido con los/as usuarios/as que se

²⁰ Entrevistas realizadas en el marco de los estudios de maestría vinculados a la temática que se viene desarrollando. Tesis disponible en: sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/25900

encuentran en procesos de intervención; la interrupción de la experiencia y formación adquirida por la trabajadora en el servicio/programa/área; la disminución de personal y de la composición del equipo de trabajo -por mayores o menores períodos temporales- y la potencial sobrecarga laboral para quienes -en condición de planta permanente- continúan en la institución, dado que el volumen de demanda de atención generalmente no disminuye cuando el equipo de profesionales se comprime.

De un modo genérico, al considerar las problemáticas que se abordan desde las políticas sociales, y sin puntualizar en los contenidos programáticos u objetivos que presentan éstas en los casos relevados, es posible connotar al tiempo como un componente significativo en el devenir de los procesos de trabajo. A excepción de aquellos programas que radican en la asignación puntual de un recurso lo que no conlleva continuidad temporal, en una alta proporción la implementación de los lineamientos programáticos de las políticas sociales implica una estrategia interventiva y un abordaje que se prolonga más allá de un primer contacto entre trabajadoras y usuarios/as. Así fue detectado en la muestra de TS de provincia de Buenos Aires donde la gestión de recursos y la ayuda directa en tanto principales tareas, presentaron porcentajes por debajo del 40% y 30% respectivamente. Por su parte, las entrevistas individuales y grupales alcanzan casi el 80% de los casos y las visitas domiciliarias un 70%, lo que abona a pensar que subyace un seguimiento y una procesualidad en la intervención. El componente temporal y la posibilidad del trabajador de permanecer en el servicio para el despliegue de acciones que guían su voluntad según fines preestablecidos, resulta por tanto un factor de considerable peso. La movilidad y rotación de los trabajadores hacia otras fuentes laborales originada en diversos aspectos de las precarias condiciones laborales, asume de esta manera, dimensiones limitantes.

Huelga destacar, como aspecto preponderante que incide en la migración hacia otros ámbitos en la búsqueda de mejores condiciones laborales, el componente salarial. En tanto valor de la fuerza de trabajo, expresado bajo la forma precio, el salario debe ser suficiente para el intercambio de mercancías que entran en el consumo de los trabajadores para su reproducción (la propia y además la de su familia) con los atributos necesarios que permiten que dicha fuerza entre en movimiento y que, como hemos expresado, varía según condiciones históricas y contextos económico – políticos. La importante diversificación de situaciones que se observa en la compra de la fuerza de trabajo en términos de modalidad de contratación, conduce a suponer una réplica igualmente irregular en cuanto a las remuneraciones e ingresos salariales. Así, a la división de trabajadores vía contratación, se sumaría lo planteado por Cifarelli y Martínez (2009: 100) respecto de la segmentación por diferenciales en salarios “(...) la ampliación de la diferenciación en los ingresos y la individualización de las remuneraciones aparecen como una actitud impulsada conscientemente por políticas gubernamentales y empresarias” en detrimento del principio constitucional de equivalencia salarial ante igual tarea.

Para los casos que conformaron la muestra, las TS bajo modalidades contractuales no permanentes reflejaron en su amplia mayoría salarios inferiores a quienes detentan plazos indeterminados en su vinculación (con fuerte incidencia de la antigüedad y el plus percibido en este ítem), lo que presentó a su vez alta asociación con la búsqueda de otras fuentes laborales y/o la inserción en 2, 3 y hasta 4 empleos. En efecto, se observan trabajadoras pluriempleadas en un 41,3%: cuentan con dos empleos el 35, 5% de la muestra, y con tres o más el 5,8%. El salario como factor preponderante en las condiciones laborales fija no solamente pautas para la compra, sino también, para el uso de la fuerza de trabajo. De la mano del pluriempleo, se desprende la intensidad en las jornadas laborales: en los casos de TS con un solo empleo el porcentaje de trabajadoras que supera una jornada semanal de más 40 hs arroja apenas un 10%; a diferencia de quienes poseen dos a tres empleos donde los promedios de horas trabajadas semanalmente son sumados y combinados, superando los niveles de jornada normal²¹. Amerita subrayar que quienes poseen dos a tres empleos, generalmente se desarrollan en diversos ámbitos de intervención(más allá que puede darse en la misma área) a lo que es necesario considerar cierta sobrecarga dada la diversificación de tareas.

²¹El promedio de horas trabajadas de TS con un solo empleo es de 30 hs semanales. En el caso de segundos empleos se promedió alrededor de las 20 hs y, en el caso de los terceros empleos, el número alcanza las 17 horas.

4.3. La calificación y las competencias profesionales

Los análisis sobre las características formativas y la calificación de la fuerza de trabajo pueden ser considerados en dos dimensiones. Una primera ligada a los atributos con los que cuentan las trabajadoras con anterioridad a la incorporación en un puesto de trabajo y que, generalmente, devienen en requisitos para el ingreso; una segunda dimensión, ligada a los atributos que se fomentan e incentivan (y/o desalientan y desestiman) una vez incorporadas a un proceso de trabajo en un área/programa/institución. Estos aspectos intentaron ser relevados en la encuesta ya mencionada, a partir de las preguntas sobre los tipos de institución de formación por los cuales se accedió a título habilitante; los medios de calificación y formación profesional al que destinan mayor tiempo, poseen acceso y/o posibilidad de uso; y, el proceso de trabajo resultante en vistas de estas dos dimensiones.

En relación a la primera dimensión, las características formativas de las TS arrojan los siguientes porcentajes: en su mayoría, quienes participaron del estudio, revisten trayectos educativos de formación superior universitaria alcanzando el 74,2% del total -de esta frecuencia relativa resulta menester subrayar que el 65,7% lo hizo en universidades públicas-. A su vez, una pequeña parte inició estudios terciarios luego completados universitariamente (12,5%) y, una porción más reducida aún sólo estudios terciarios (13,2%). En efecto, el 86,7% presenta títulos de grado con nivel de licenciatura, lo que implica trayectos educativos de cinco años. Este deviene el piso de instrucción y formación con el que cuentan la mayoría de las profesionales al ingresar en los distintos puestos de trabajo considerados en esta investigación. En cuanto a la preparación y el grado de capacitación para dar cuenta de las tareas y funciones que requiere el organismo contratante, se recuperó de las entrevistas²² lo manifestado en torno a los objetivos institucionales y objetivos de la(s) profesional(es) al momento de las intervenciones. Frente a situaciones tales como grandes volúmenes de demanda de atención, se denunciaba sobreexigencia y recarga laboral producida, entre otras, porque los equipos de trabajo resultan insuficientes en cantidad, a la vez que presentan escasos medios de trabajo que faciliten respuestas en tiempo y forma. Esto sitúa a dichos equipos y a las TS en su individualidad, en la disyuntiva de dar algún tipo de respuesta provisoria -la que sea, la que se pueda minimizando tiempo de trabajo- o elaborar una propuesta de intervención de calidad con todas las implicancias que esto conlleva: mayores recursos, prolongación de tiempos para el análisis, armado de alternativas y ejecución de las mismas, superación de obstáculos institucionales, etc. Se cristaliza aquí, la tensión entre los objetivos de la institución empleadora frente a la demanda de servicio, y los objetivos profesionales de respuesta a dicha demanda. En efecto, esta tensión se acrecienta dada la complejidad y multidimensionalidad de las manifestaciones de la cuestión social en las que las TS intervienen y por las que podrían, dada su alta calificación, generar abordajes de calidad con una mirada de totalidad frente a la complejidad vislumbrada. En este escenario, resulta plausible caracterizar a las profesionales sobrecalificadas en función de lo que el organismo/ institución plantea como tipo de respuestas puntualizadas y fragmentadas a dar, desestimando así las potenciales intervenciones que podrían desarrollarse con equipos de trabajo conformados acordes al volumen de demanda y acceso a los medios de trabajo en tiempo y forma.

A su vez, para evaluar de qué forma es, tanto fomentada tanto desalentada, la continuidad de la formación y la calificación por parte de las instituciones empleadoras; así como valorada o desestimada por las TS a nivel individual, se consultó en torno a: compra de libros especializados; vinculación con instituciones académicas – universitarias; asistencia a seminarios, cursos y charlas; participación en jornadas, congresos y eventos académico – profesionales; realización de cursos o carreras de posgrado; utilización de internet e información en línea; concurrencia a bibliotecas; lecturas de diarios y periódicos; y, lectura de revistas especializadas en TS²³. Con distintos grados de uso y accesibilidad, las TS manifestaron: el 43,6% asiste –al menos una vez al año- a seminarios, cursos y charlas; el 44,5% sostiene consultar revistas científicas y de divulgación en temáticas vinculadas al Trabajo Social; 6 de cada 10 profesionales compra libros especializados, así como realiza lectura regular de diarios y periódicos; el 70% continúa con estudios y/o cursos de posgrado; y

²²Idem nota al pie N. 21.

²³ Las opciones para respuesta fueron dicotómicas por la positiva o negativa.

próximo al 80% de las TS participa en jornadas, congresos y eventos científicos (8 de cada 10 participa al menos una vez al año de actividades formativas de actualización profesional). La frecuencia más alta se observa en el uso de internet e información en línea con un 88,7%. Este cuadro de situación nos permite afirmar que nos encontramos ante una muestra de TS con altos niveles de actualización y continuación en la formación, a la vez que movilizada en altos porcentajes por actividades vinculadas a la reflexión, investigación y capacitación. Surge el interrogante acerca de las motivaciones por acrecentar la calificación ¿resultan iniciativa individual de la trabajadora? ¿Son parte de propuestas motivadas al interior de los equipos de trabajo? ¿Son alentadas o desalentadas por las instituciones contratantes?

Avanzar en estos interrogantes, requiere no sólo contemplar las consideraciones de las TS sino aspectos objetivos sobre la posibilidad de acceso en función de tiempos institucionales, jornadas laborales, modalidades contractuales, salarios, etc. En el análisis correlacional de variables se detectó que el tiempo y espacio destinado a la formación se realiza, en la mayoría de las situaciones, por fuera de la jornada laboral. En primer lugar, destacamos el acceso a internet e información en línea que se deduce realizado desde otros ámbitos, en tanto el 74,1% de las TS sostiene no contar con computadoras en su espacio de trabajo y el 69% sin acceso a internet; en segundo término, estudios y cursos de posgrado, así como jornadas y eventos científicos que no siempre cuentan con la correspondiente licencia por estudio/formación y/o autorización. Asimismo, se observa la tendencia a que los costos sean asumidos por cada trabajadora a nivel personal, es decir la garantía de la continua formación recae en ellas mismas y los aranceles abonados son devengados de los salarios percibidos. Ejemplos de esto resultan la compra de libros especializados, los viáticos para realización de cursos/seminarios y/o la participación en jornadas y congresos, no propiciados por el ámbito de trabajo –donde luego sí repercute esta ampliación formativa-.

Con la intención de observar si a mayores niveles de formación se presentan salarios más altos, presumiendo que, de ser así, podría tornarse un elemento motivador para la continuidad en los ciclos de formación, se cruzaron las variables salariales (montos) y los niveles de formación. El resultado permitió revelar que la realización de cursos o carreras de posgrado no tenía asociación significativa con niveles altos de ingresos. Por consiguiente, a mayores niveles de calificación, no necesariamente se detectan salarios por encima de la media. Esto es revalidado a partir del cruce de variables respecto de modalidades contractuales: del total de respuestas afirmativas en relación a la continuidad de estudios de posgrado, el 36% pertenece a planta permanente y el 11,2% a planta transitoria. El resto de las figuras contractuales oscilan entre el 6% y el 2%, con lo cual desestimamos que las TS asocien la continuidad en la formación proyectando en un futuro cercano mejoras salariales y/o contractuales. De modo que, mirado bajo la lupa de los niveles de ingresos que perciben las TS en función de los niveles educativos alcanzados, se estima cierta depreciación puesto que no se perciben diferencias notorias entre uno y otros casos. En resumen, la mayor calificación no necesariamente se traduce en salarios más altos ni en garantías de modalidades contractuales estables, lo que llevaría implícito una tendencia de desaliento a trayectos educativos más prolongados y/o continuidad en la formación.

4.4. Las bases para la degradación de la fuerza de trabajo

El análisis de las características de las modalidades contractuales, la incidencia de la movilidad/rotación laboral, el impacto de los salarios y la proyección habilitada (o no) por las competencias profesionales, nos anima a puntualizar cómo son moldeados los procesos de trabajo cuando subyacen condiciones laborales precarias. Una de las tendencias sobre las cuales entendemos se fundan dichos procesos de trabajo en las TS participantes del estudio, resulta la degradación/descalificación de la fuerza de trabajo. Remite esto último al deterioro del contenido del trabajo a largo plazo (Bill, 2007) y la vulneración de los atributos productivos presentes o potencialmente en desarrollo²⁴.

²⁴ Se reconoce en la obra de Braverman, H. (1974) titulada *Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX*, la recuperación de los debates, hasta aquella década soslayados y ausentes, acerca de los procesos de trabajo con una especial mirada a los mecanismos de control de la fuerza de trabajo. Dichos debates se enmarcan, en gran medida, en la

Al recuperar los objetivos de justificación, naturalización y control de las desigualdades que persiguen y cumplen en su mayoría las diversas políticas sociales, y vincularlos a la relativa autonomía de la que disponen TS en la constitución de sus procesos de trabajo, no puede obviarse la preponderancia de los medios de trabajo para dar respuestas con sus intervenciones en el marco de dichas políticas. El carácter cualitativo diferenciador y la diversidad de alternativas a plantear de acuerdo a las necesidades de quien(es) precisa(n) de la intervención del Estado vía políticas sociales, encuentra claros y contundentes cercenamientos en escenarios y contextos como los descriptos. Terreno fértil, entonces, para la homogeneización y la rutina, así como actos repetitivos y mecánicos, cuyos resultados y visibilización exterior resultan prácticas asimismo precarizadas. No importa qué respuesta tenga una demanda, tiene que existir alguna y en lo inmediato. Así, la fuerza de trabajo, saturada en su capacidad y sobrexigida como tal, encuentra menores sustentos para la intervención vinculante junto a las y los usuarios, así como mayores dificultades de proyectar alternativas a escenarios de profundización de desigualdades.

Se evidencia en el desarrollo y caracterización expuesta en los apartados anteriores, cómo es tendencial y de forma creciente comprada e utilizada la fuerza de trabajo: vulnerabilidad del vínculo laboral; detrimento en el acceso a derechos laborales consagrados; sobrecarga de tareas en y por los equipos profesionales reducidos; pluriempleabilidad; dispersión en dichos equipos dada la alta rotación y movilidad laboral; sobrecalificación de las trabajadoras en relación a los requerimientos - objetivos institucionales; escasez y falta de medios de trabajo (recursos/instrumentos/herramientas), entre los principales aspectos. La doble inserción del trabajador/a del que ya hicimos referencia a partir de la exposición de las autoras Calvacante y Prédés, donde no sólo se subraya la inserción como asalariadas, sino la inserción mediando entre las variaciones de la demanda de las/os usuarias/os y la posibilidad efectiva de dar respuesta; tiene como protagonista al Estado en la materialización del cuadro descripto²⁵.

Se acentúa entonces, el tibio incentivo a que la política social estatal genere, a través de una de sus agentes ejecutoras -dada las características que asumen los procesos de trabajo- respuestas superadoras para la reproducción de la vida y de las condiciones materiales y simbólicas del conjunto de la población que requiere de dichas intervenciones. En efecto, se ligan mayormente a morigerar el conflicto y controlar a la población, que a su desarrollo en tanto sujetos de derechos.

En este marco, promover, facilitar o desestimar desde el Estado, las condiciones de degradación de la fuerza de trabajo, propicia a mediano y largo plazo cuerpos dóciles para que sus procesos de trabajo sean moldeados con mayor facilidad según lineamientos de los organismos empleadores (cercenando una vez más relativa autonomía con la que se cuenta). De manera que, esta tendencia, resulta una forma especializada de disciplinamiento laboral generada desde el Estado. La vulnerabilidad de las trabajadoras y el objetivo de promover cuerpos dóciles, encuentra mediaciones explicativas al observar las determinaciones subyacentes de los diversos mecanismos de disciplinamiento. Recuperar parte del capítulo XXIV “La llamada acumulación originaria” de El Capital nos posibilita comprender, con mayores elementos, el uso de la violencia y disciplina en la particularidad del sistema de trabajo asalariado. Sostiene Marx (2004: 922):

No basta con que las condiciones de trabajo se presenten en un polo como capital y en el otro como hombres que no tienen nada que vender, salvo su fuerza de trabajo. Tampoco basta con obligarlos a que se vendan voluntariamente. En el transcurso de la producción capitalista se desarrolla una clase trabajadora que, por educación, tradición y hábito reconoce las exigencias de ese modo de producción como leyes naturales, evidentes por sí mismas. La organización del proceso capitalista de producción desarrollado quebranta toda resistencia; la generación

expansión acelerada del sector servicios en el marco de la dinámica de acumulación y sus respectivas crisis iniciados los años '70.

²⁵ No obviamos el carácter contradictorio, inestable y tenso de la dinámica social y el peso específico del conflicto entre clases motorizando la relación entre actores y sujetos sociales personificados bajo el antagonismo de intereses. Destacamos una vez más que dado los objetivos de la investigación, la mirada focaliza en el Estado como organismo empleador y actor dominante en las características que asumen las condiciones laborales hacia el interior de sus instituciones y la orientación general de la política social.

constante de una sobrepoblación relativa mantiene la ley de la oferta y la demanda de trabajo, y por tanto el salario, dentro de carriles que convienen a las necesidades de valorización del capital; la coerción sorda de las relaciones económicas pone su sello a la dominación del capitalista sobre el obrero. Sigue usándose, siempre la violencia directa, extraeconómica, pero sólo excepcionalmente.

El teórico alemán coloca la educación, la tradición y los hábitos como vía de incorporación de las exigencias del modo de producción. A su vez, resalta la generación constante de una superpoblación relativa que, sin dudas, ligada al temor de imposibilidad de venta de la fuerza de trabajo, hace prescindible y evitable el uso de la violencia directa (aunque esta presenta oscilantes apariciones de mayor o menor rigor). De este modo, como parte de la “coerción sorda de las relaciones económicas”, prolifera el manejo y subordinación de las y los trabajadores bajo diversas modalidades. Más allá de la condición necesaria -más no suficiente- para la clase trabajadora de venta de la fuerza de trabajo como única forma de subsistir, el análisis de la dominación capitalista, su papel coercitivo y las variadas formas que asume en una particularidad históricamente situada, brinda elementos explicativos de las mutaciones, alteraciones y continuidades que subyacen –con mayor o menor visibilidad- en estos tiempos al mundo del trabajo. Constatado como mecanismo coercitivo en la muestra de TS, la existencia de altos valores de contrataciones inestables y pluriempleabilidad, y lo que esto conlleva como “coerción sorda”. En este sentido, resulta asimismo sugerente el análisis de Kohan (2011), al sostener que el desarrollo de lo específicamente capitalista reside en un cambio de “forma” en la subordinación que atravesó la historia de la humanidad: bajo la apariencia del obrero “libre”, subordinar encierra vigilar, coaccionar, disciplinar cuando necesario (Ibíd.: 731) entendiendo, a su vez, que la dominación se presenta en términos relacionales como vinculación entre sujetos sociales.

Develar y dar cuenta de mecanismos y dispositivos disciplinantes, no debe restringirse a aspectos técnicos en la dominación en el trabajo, sino fundamentalmente aquellas formas de dominación simbólica de profundo arraigo suscitadas en base “al miedo, la amenaza del desempleo y la precariedad” (Montes Cató, 2005: 51). Bajo estos sustentos teóricos, inscribimos la degradación/descalificación de la fuerza de trabajo, dado que es denodadamente cercenado desde el Estado el desarrollo de la potencia de las trabajadoras, como forma silenciada de mantener control, tanto en su condición de asalariadas, cuanto en su inserción como mediadora de las demandas sociales.

5. Reflexiones finales

Como refiriéramos en los apartados iniciales, en el marco de la recomposición del mercado laboral que se desarrollara a partir de la década del 2000 en Argentina resultaba prioritario, a nuestros objetivos de investigación, dar cuenta de las bases contractuales sobre las que comenzaron a regenerarse nuevos puestos de trabajo. Es decir, en efecto qué estructura de trabajo tendía a consolidarse en el país. En el contexto del empleo público, las transformaciones impulsadas por las *contrareformas* de los `90 y los efectos de mediano y largo plazo, se tornan perceptibles al observar la pérdida de históricas conquistas -estabilidad en el puesto de trabajo y garantía de acceso a derechos laborales consagrados- y las múltiples mutaciones que de éstas se desprenden como consecuencia (intencional y deliberada, o no). De la mano del aumento y mejoras de los índices de ocupación y actividad luego de la histórica crisis detallada en párrafos precedentes post 2001, se expanden igualmente las premisas de precarización y flexibilización laboral hacia el conjunto de la clase trabajadora. Aspectos estos que resultan de igual manera constatados en la muestra de TS ligadas a la implementación de políticas sociales, y que expresa mucho más que condiciones laborales signadas por sus aspectos regresivos, desfavorables y de deterioro. Implica que, a su vez y bajo el mismo movimiento, se despliegan estrategias de control de la fuerza laboral y dispositivos de disciplinamiento especializados e invisibilizados. Estos procesos sutiles de manejo de la fuerza de trabajo y de las tareas por las cuales dicha fuerza ha sido contratada, nos invitan a pensar asimismo en las formas de control y apaciguamiento de la conflictividad social.

Huelga reiterar que, los diversos regímenes sociales de acumulación, han dado cuenta de innumerables estrategias a lo largo de los siglos y décadas para moldear y adaptar a los trabajadores a los requerimientos de valorización y acumulación, bajo formas sutiles así como abiertamente forzosas. La vigencia histórica del control y el disciplinamiento de las y los trabajadores como un aspecto garante de la reproducción de las relaciones sociales del modo de producción capitalista, presenta plena actualidad, bajo diversos mecanismos, no siempre valuadas por el peso de su omnipresencia (Kohan, 2007).

Se afirma en esta investigación que, a posterior de las *contrareformas* de los años '90, las sucesivas gestiones gubernamentales hicieron uso (y abuso) de la re-regulación jurídico – normativa - laboral en detrimento de la masa de trabajadores –as, permitiendo su extensiva proliferación.

En contextos de alza de índices de ocupación y de mejoras de valores vinculados a las condiciones de vida de la población, este tipo de acciones de control se expresan mayormente subrepticias, encubiertas y veladas. Queda constatado que el Estado, en las diversas dependencias nacionales, provinciales y municipales, hizo uso de las regresiones ocasionadas por las *contrareformas* para acompañar, mucho más que la pérdida de ciertos derechos conquistados y una mayor vulnerabilidad de las y los trabajadores, los dispositivos cada vez más especializados de regulación de “las conductas más cotidianas” en pos de la reproducción de las relaciones sociales del sistema social imperante (Montes Cató: 2005: 51).

A modo de cierre, dadas las bases sobre las cuales se esculpen los procesos de trabajo de TS, se considera que el escenario recobra dimensiones de largo alcance en tanto el “producto final” de este ejercicio profesional involucra mayoritariamente las condiciones de vida de seres humanos que, no pudiendo reproducir por si mismos la materialidad de su existencia y las de su familia, recurren al Estado a través de sus servicios públicos y las políticas de éstos derivadas. El cercenamiento de la relativa autonomía de las TS, no solo refiere a lo potencial y lo limitante en el ejercicio profesional, sino que también manifiesta que sucede cotidianamente con las propias condiciones de vida de las trabajadoras involucradas.

El estudio de una de las tantas estrategias implementadas por el Estado (inherentes a sus funciones en el sistema social actual y a las características asumidas en esta coyuntura), resulta condición imperante, aunque no suficiente, para la reversión de escenarios como los descriptos. Vale sugerir como futuros interrogantes el papel que juega la organización colectiva, así como los posicionamientos éticos políticos y teóricos – metodológicos de las y los trabajadores sociales en la posibilidad de torcer, al menos con experiencias puntuales, las tendencias de los procesos de trabajos aquí descriptos.

6. Referencias bibliográficas

- Arceo, N., Monsalvo, A. P., Schorr, M., Wainer, A. (2008). Empleo y salarios en la Argentina: una visión de largo plazo (1ª ed.). Buenos Aires: Capital Intelectual.
- Bill, D. (2007). Descalificados: Proceso de trabajo y clase obrera en la rama gráfica (1890 – 1940). Buenos Aires: Ediciones RyR.
- Bonofiglio, N., Fernández, A. L. (2003). Sí, Señor. Precarización y flexibilización laboral en la década del noventa. Comunicación presentada en 6to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires.
- Bozzo, C., López, B., Zapata, A. (1999). Crónica de un fracaso anunciado: La Segunda Reforma del Estado. Buenos Aires.
- Braverman, H. (1974). Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX. México D.F.: Editorial Nuestro Tiempo.
- Cademartori, F. (2011). Trabajadores sociales y mercado laboral en Argentina: apuntes para problematizar el desarrollo de los actuales procesos de trabajo en Revista Cátedra Paralela N. 8 de la Escuela de Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Políticas Internacionales de la Universidad Nacional de Rosario. ISSN: 1669 - 8843. Págs. 70 a 94.

- Cademartori, F., Campos, J., Seiffer, T. (2007): Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales: Hacia un proyecto profesional crítico. Buenos Aires: Editorial Espacio.
- Calvante G. y Prédés, R. (2010). A precarização do trabalho e das políticas sociais na sociedade capitalista: fundamentos da precarização do trabalho do assistente social en Revista Libertas N. 10, v.10, n.1. Juiz de Fora.
- Cifarelli, V. y Martínez, O. (2009). Clase obrera y movimiento obrero en Argentina, situación y desafíos en Revista THEOMAI: estudios sobre sociedad y desarrollo, N. 19, 1er semestre de 2009. Buenos Aires: Universidad Nacional de Quilmes.
- Danani, C. (2004). Política social y economía social. Debates fundamentales. Buenos Aires: Altamira.
- (2012). La otra década de reformas de las políticas sociales y laborales. Argentina 2002-2010 en Revista de Ciencias Sociales, N° 135-136. Universidad de Costa Rica.
- Diana Menéndez, N., Míguez, P (2009). El trabajo precario en el Estado. El caso argentino en los años noventa. En Battistini, O., Bialakowsky, A., Busso, M., Costa, M. I. Los trabajadores en la nueva época capitalista: entre el ser y el saber (1ª ed.). Buenos Aires: Teseo.
- Giniger, N. (2011). “El ojo del amo engorda el ganado”. Estrategias de control y disciplinamiento de la fuerza laboral en Revista Trabajo y Sociedad N. 16, vol. XV, Santiago del Estero.
- Grassi, E. (1989). La mujer y la profesión de asistente social. El control de la vida cotidiana. Buenos Aires: Editorial Humanitas.
- (2006). Políticas y problemas sociales en la sociedad neoliberal: la otra década infame (I). Buenos Aires: Espacio editorial.
- Guerra, Y. (2003). Instrumentalidad del proceso de trabajo y Servicio Social. En Borgianni, Guerra, Montañó (orgs.) Servicio Social Crítico: Hacia la construcción del nuevo proyecto ético – político profesional. San Pablo: Cortez editora.
- Harvey, D. (1998). La condición de la posmodernidad: investigación sobre los orígenes del cambio cultural. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Iamamoto, M. (2003). Servicio social en la contemporaneidad: Trabajo y formación profesional (3ª ed.). San Pablo: Cortez editora.
- (2008): Serviço Social em tempo de capital fetiche (2da ed.). São Paulo: Cortez editora.
- (2009). Os espaços sócio – ocupacionais do assistente social en Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais. Brasília: Ed. CFESS – ABEPPS.
- Iñigo Carrera, J. (1998). La acumulación de capital en la Argentina. Buenos Aires: Ediciones del CICP.
- Iñigo Carrera, N. (2002). De la revuelta del hambre a la insurrección espontánea en América Libre N. 19 (disponible en www.nodo50.org/americalibre)
- Katz, C. (2000). La Teoría del Control Patronal: Balance de una discusión en Revista Estudios del Trabajo N. 19, 2do semestre. Buenos Aires.
- Kohan, N. (2007). Pensar a contramano. Las armas de la crítica y la crítica de las armas (1era ed.). Buenos Aires: Nuestra América.
- (2011). Nuestro Marx. Caracas.
- Marx, K. (2004). El Capital. Crítica de la Economía Política. Tomo I, Vol. 1, 2 y 3. Buenos Aires: Siglo XXI editores.
- Montes Cató, J. (2005). Subordinación y dominación en los espacios de trabajo. Estudio sobre la disciplina y sus formas de expresión en Revista Athenea Digital N. 8.

- Neffa, J. C., Olivieri, M. L., Persia, J., (2010). Transformaciones del mercado de trabajo en la Argentina: 1974 – 2009. En Neffa, J. C., Panigo, D., Pérez, P. Transformaciones del empleo en la Argentina: estructura, dinámica e instituciones (1ª ed.). Buenos Aires: CEIL – PIETTE / CICCUS.
- Neffa, J. C. (2005). Las principales reformas de la relación salarial operadas durante el período 1989 – 2001 con impactos directos o indirectos sobre el empleo. Buenos Aires: CEIL – PIETTE.
- Netto, J. P. (2003). Cinco notas a propósito de la “cuestión social”. En Borgianni, Guerra, Montañó (orgs.) Servicio Social Crítico: Hacia la construcción del nuevo proyecto ético – político profesional. San Pablo: Cortez editora.
- Netto, J. P., Braz, M. (2011): Economía Política: uma introdução crítica (7ma ed.). São Paulo: Cortez editora.
- Oliva, A. (2007). Trabajo Social y Lucha de Clases (1era ed.), Buenos Aires: Imago mundi.
- Orlansky, D. (1989). Empleo público y condiciones de trabajo en Argentina 1960 – 1986. En revista Desarrollo Económico N. 29.
- (1994). Crisis y transformación del estado en la Argentina 1960 - 1993. En revista Ciclos N. 4.
- Oszlak, O. (2006). El mito del Estado mínimo: una década de reforma estatal en la Argentina. En revista Desarrollo Económico N. 42.
- Ouviña, H. (2002). ¿Minimización o metamorfosis del Estado? Las transformaciones de la última década en el aparato estatal argentino. En Galafassi, G., Bonnet, A., Zarrilli, A. Modernización y crisis: transformaciones sociales y reestructuración capitalista en la Argentina del siglo XX. Buenos Aires: Red Theomai – UNQuilmes.
- Pierbattisti, D. (2007). Mecanismos disciplinarios, dispositivos de poder y neoliberalismo: formas de intervención sobre la fuerza de trabajo en Revista Herramienta, Buenos Aires.
- Prédes Trindade, Amaral, Tenório y Moraes Machado (2007). O perfil profissional do assistente social no Brasil presentado en XIII Congresso Brasileiro de Sociologia, 29 de maio a 1 de junho de 2007, UFPE, Recife.
- Raichelis, R. (2009). O trabalho do assistente social na esfera estatal. En Serviço Social: Direitos Sociais e Competências Profissionais. Brasília: Ed. CFESS - ABEPPS.
- Siede, M. V. (2005). La autonomía relativa en la práctica profesional del trabajo social en relación a las condiciones de trabajo del capitalismo tardío. En Oliva, A. y Gardey, V. (comp.): La tematización de las condiciones del ejercicio del Trabajo Social, Tandil: Cuadernos del GIyAS.
- Siede, M. V., López, X., Manteiga, M., Simonotto, E., Fuentes, P., y Rivero, L. (2006). Condiciones de trabajo y construcción/ ejercicio de la autonomía relativa en la intervención profesional de los trabajadores sociales presentada en VI Jornadas de Investigación en Trabajo Social, Facultad de Trabajo Social, Universidad Nacional de La Plata.
- (comp.) (2012). Trabajo social y mundo del trabajo: Reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención. La Plata: ProductoradelBoulevard.
- Souza Araujo, N. M. (2008). O serviço social como trabalho: alguns apontamentos sobre o debate em Revista Serviço Social & Sociedade, Año XXIX, N. 93. São Paulo: Cortez editora.
- Thwaites Rey, M., López, A. (2005). Entre tecnócratas globalizados y políticas clientelistas. Derrotero del ajuste neoliberal en el Estado Argentino (1a ed.). Buenos Aires: Prometeo.
- Virno, P. (2003). Gramática de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas. Ed. Colihue: Buenos Aires.

- Zeller, N. (2005). El empleo público nacional: estudio de sus principales transformaciones. En Thwaites Rey, M., López, A. Entre tecnócratas globalizados y políticas clientelistas. Derrotero del ajuste neoliberal en el Estado Argentino (1ª ed.). Buenos Aires: Prometeo.
- Zeller, N., Rivkin, A. (2005). La burocracia argentina: nuevos procesos de trabajo y flexibilidad en las relaciones laborales. En Thwaites Rey, M., López, A. Entre tecnócratas globalizados y políticas clientelistas. Derrotero del ajuste neoliberal en el Estado Argentino (1ª ed.). Buenos Aires: Prometeo.