



**Universidad Nacional de Mar del Plata**  
**Facultad de Humanidades**  
**Departamento de Ciencias de la Información**

*La situación laboral de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP (2015-2020)*

**Tesina de grado**

**Licenciatura en Bibliotecología y Documentación (LICAD)**

**Tesista:** Gabriela Soledad Garcés

**Tutora:** María Graciela Chueque

**DNI:** 32639912

**Matrícula:** u4532

**Correo:** [gabriela.s.garces@gmail.com](mailto:gabriela.s.garces@gmail.com)

Mar del Plata, 2022

## Agradecimientos

En primer término, quisiera agradecer a la Universidad Nacional de Mar del Plata, institución que me dio la posibilidad de formarme, y a mi tutora Geny quien fue mi paciente lectora y correctora; sin su dedicación y apoyo constante este trabajo no hubiese sido posible.

En el transcurso de esta etapa conocí a muchas personas que de manera desinteresada me ayudaron en la realización de este trabajo colaborando con información, datos, contactos, sugerencias, consejos, críticas y compañía; a ellos pertenece también una parte de este logro. En último término, y no por ello menos importante, agradezco a quienes, sabiéndolo o no, me dieron ánimo en los momentos difíciles.

## Índice

Fundamentación del tema .....	6
Introducción .....	7
Resumen .....	12
Análisis de situación o estado del arte de la cuestión .....	15
Planteo de problemas .....	24
Objetivos.....	24
Objetivo general.....	24
Objetivos particulares .....	24
Marco conceptual. Mapa conceptual.....	26
Capítulo 1 .....	26
Desarrollo del marco teórico .....	26
Parte 1: Bibliotecas Populares .....	26
1.1.Las Biblioteca Populares.....	26
1.2.Historia de las Bibliotecas Populares de la República Argentina.....	30
1.3.La Comisión Nacional de Bibliotecas Populares (CONABIP) .....	32
1.4.Características y modalidades de trabajo en Bibliotecas Populares. Política de voluntariado social y trabajo <i>ad honorem</i> .....	41
Parte 2: Profesionales de la información/bibliotecarios .....	46
2.1.Los profesionales de la información/bibliotecarios. Definición.....	46
Parte 3: Organizaciones de profesionales de la información/bibliotecarios .....	51
3.1.Federación de Bibliotecas Populares .....	53
3.2.Red Nacional de Asociaciones de Bibliotecarios de la República Argentina (RENABI.AR) .....	54
3.3.La lucha por mejoras laborales en bibliotecas.....	56

Parte 4: La precariedad laboral .....	65
4.1.El trabajo precario .....	65
4.2.El trabajo precario y los trabajadores .....	66
4.3.Condiciones de contratación de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires .....	68
5.Resumen del marco teórico .....	72
1.Investigación aplicada. Estudio empírico exploratorio .....	74
2.1.Unidad de análisis .....	75
2.2.Formulación de problemas.....	76
2.3.Hipótesis.....	77
2.4.Técnicas - recolección de la información .....	79
2.4.1.Pretest encuesta .....	79
2.4.2.Resultados del pretest .....	80
2.4.3.Modificación de la encuesta .....	81
2.4.4.Análisis de los datos .....	84
2.4.5.Análisis de resultados .....	100
2.5.Conclusiones .....	125
2.6.Recomendaciones .....	135
Bibliografía general .....	137
Bibliografía metodológica.....	140
Bibliografía normativa .....	140
Webgrafía .....	142
Anexos .....	144
Anexo 1: Pretest o primera encuesta .....	144

Anexo 2: Encuesta definitiva.....	148
Glosario .....	152

## Fundamentación del tema

Este trabajo surgió con el objetivo de realizar un estudio sobre las condiciones laborales de los profesionales de la información/bibliotecarios que se desempeñan en Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP<sup>1</sup>. Trabajé durante más de un año *ad honorem* en una Biblioteca Popular de estas características mientras estudiaba la carrera de Bibliotecología<sup>2</sup>, y luego durante dos años y medio como personal contratado. El trabajo fue tan enriquecedor como caótico y me dejó con una fuerte sensación de impotencia y desasosiego frente a la situación precaria que ocupa el profesional de la información/bibliotecario en estas instituciones.

Si bien la función social de las Bibliotecas Populares es de gran relevancia, poco se habla sobre los profesionales que las llevan adelante y aún en menor grado de las condiciones en las que estos se desempeñan, muchas veces en condiciones precarias<sup>3</sup> o poco satisfactorias a nivel personal o laboral.

En Argentina se han realizado pocos estudios sobre el mercado de trabajo bibliotecológico en general y en particular de la inserción laboral en Bibliotecas Populares, debido a que el bibliotecario no es visto como un profesional ([Roggau, 2006](#)) y a que la Bibliotecología es una profesión poco normada por ello muchas veces no se exige el título para poder ejercer ([Sullivan y de la Puente, 2011](#)).

Dentro de los trabajos que abordaron la inserción de los bibliotecarios en el mercado laboral de manera general, se pueden mencionar los de [Battauz](#) (2014), [Pineda](#) (2002) y [Gibaja](#) (2013); desde la perspectiva de su importancia social los de [Naveiras](#) (2014) y [Castillo Atienza](#) (2012), y desde el punto de vista histórico los de [Planas](#) (2014, 2017). [Cancino y Carsen](#) (2006) abordaron problemas laborales del mundo bibliotecológico tales como la fragmentación y precarización de los puestos, la falta de legislación básica sobre bibliotecas y políticas públicas de información, la carencia de identidad laboral y de organizaciones que defiendan al trabajador bibliotecario como tal, y propusieron la creación de un sindicato específico para los bibliotecarios. Sin embargo, desde la presentación de su trabajo en el 2006 hasta el

---

<sup>1</sup> Siglas de la Comisión Nacional de Bibliotecas Populares. Sitio: <https://www.conabip.gob.ar/>

<sup>2</sup> En referencia a la Tecnicatura Superior en Bibliotecología, dictada en el Instituto Municipal Superior de Educación y Tecnología "Emilio Fermín Mignone", cito en Luján, Provincia de Buenos Aires. Título obtenido: Bibliotecario. Sitio: <https://institutoemignone-bue.infed.edu.ar/sitio/bibliotecologia/>

<sup>3</sup> El trabajo precario es el proceso de deterioro progresivo de aspectos asociados a la calidad del empleo, tales como la desregulación y pérdida de los derechos sociales; la fragilización de las organizaciones sindicales; la subcontratación con rebajas salariales e incumplimiento de los reglamentos de protección a la salud y seguridad; el aumento de la jornada de trabajo; la mayor exposición a los riesgos; la legalización de los trabajos temporarios y el aumento del número de trabajadores autónomos, entre otros factores ([Rodríguez, Brunstein y Digón, 2012](#)).

momento no se han producido cambios en la situación laboral de los profesionales de las Bibliotecas Populares.

Existen iniciativas de organización social cuyo objetivo es modificar la situación laboral de los profesionales en estas instituciones de manera comprometida y militante, tales como Sindicalizándonos y el Colectivo de Bibliotecas Populares en Lucha<sup>4</sup>, esta tesina continúa esa línea en cierta medida y podría ser un aporte que motive a reflexionar sobre el rol profesional del bibliotecario en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP.

La categoría de “reconocidas” implica el registro e incorporación de estas instituciones en diversos planes además de ser acreedoras de distintos subsidios, entre ellos el que compone el sueldo del bibliotecario. No todas las Bibliotecas Populares son reconocidas por la CONABIP<sup>5</sup>, me enfocaré en las que sí lo son debido a las posibilidades de acceso a datos de contacto mediante el “Buscador Bepé”, perteneciente a la CONABIP, de libre acceso y regular actualización. Finalmente, teniendo en cuenta que Argentina presenta condiciones muy variables a nivel socioeconómico y político, opté por delimitar la investigación aplicada a un lapso de cinco años, concretamente el periodo 2015-2020.

## Introducción

La Biblioteca Popular es un tipo particular de biblioteca que existe en distintos lugares del mundo y en Argentina forma parte de las denominadas Asociaciones Civiles; en definitiva, es “una asociación civil autónoma creada por la iniciativa de un grupo de vecinos de una comunidad” (CONABIP, 2020).

La Ley 23351 promulgada en 1986 establece en su artículo n.º2 la misión para las Bibliotecas Populares manifestada de manera amplia, pues cada biblioteca elaborará su misión en función a las metas que se plantee:

---

<sup>4</sup> El colectivo de Bibliotecas Populares en lucha surgió en 2016 como grupo de marcado activismo político a favor de las Bibliotecas Populares. Sitio: <https://www.facebook.com/ColectivoDeBibliotecasPopularesEnLuchaDeBuenosAires>, consultado el 23 de julio de 2020.

<sup>5</sup> Para ser reconocida, una Biblioteca Popular debe establecerse por iniciativa de la comunidad y constituirse formalmente como asociación civil, brindar acceso libre y gratuito a todo público, exponer en su fachada su carácter de Biblioteca Popular junto con su horario de atención (no menor a veinte horas semanales), contar entre sus asociados con un número determinado de personas de la comunidad y con una sala de uso adecuada, y poseer un fondo bibliográfico de amplia temática, para todas las edades (CONABIP, 2020, *ibidem*).

Artículo N.º2 - Las Bibliotecas Populares se constituirán en instituciones activas con amplitud y pluralismo ideológico y tendrán como misión canalizar los esfuerzos de la comunidad tendientes a garantizar el ejercicio del derecho a la información, fomentar la lectura y demás técnicas aptas para la investigación, la consulta y la recreación y promover la creación y difusión de la cultura y la educación permanente del pueblo ([Ley 23351](#), 1986).

En Argentina fueron creadas en 1870 por Domingo Faustino Sarmiento, quien impulsó un proyecto de creación de Bibliotecas Populares en todo el país y de apoyo permanente a través de la Ley 419 que a su vez dio origen a la Comisión Nacional Protectora de Bibliotecas Populares (en adelante la CONABIP). A lo largo de la historia estas instituciones tuvieron una vida difícil y muchas veces efímera. El motivo según [Ríos](#) (1995) se debió a que "(...) se incurrió a un error fundamental: su dirección fue entregada a las sociedades exclusivamente populares sin una acción constante de los poderes públicos" (p.15). En 1911 se establecieron los recursos de las Bibliotecas Populares otorgándose el 5 % del total de los subsidios y el importe de los premios de la Lotería Nacional no pagados ([Ríos](#), 1995, *ibidem*). En 2006, la CONABIP fue incluida en el Presupuesto Nacional, debido a ello su presupuesto se compone de dos fuentes, el Fondo Especial y el Tesoro Nacional, de este modo puede garantizar la continuidad de los subsidios, planes y programas orientados a las Bibliotecas Populares ya que sus recursos son más estables puesto que "no depende únicamente de la imprevisibilidad de la recaudación del impuesto a los premios de los juegos de azar, que puede ser variable" ([CONABIP](#), 2017a, p.37, *ibidem*).

La Ley 419 no refiere a la figura del bibliotecario debido a que desde sus comienzos el proyecto consistió en sostener estas instituciones mediante donaciones, el ingreso económico de cuotas societarias y el trabajo de voluntarios con un cierto nivel cultural. El bibliotecario no fue una figura relevante ni en la cual insistiera la Comisión Protectora. [Planas](#) (2017) en *Libros, lectores y sociabilidades de lectura: una historia de los orígenes de las bibliotecas populares en la Argentina* señala que, si bien los documentos de las asociaciones brindan muy pocos indicios sobre la selección del personal, sí se sabe que la decisión recayó en la comisión directiva de cada biblioteca que fijaba también las obligaciones del cargo, las cuales consistían principalmente en el cuidado de los libros y su distribución. Se buscó que quién cumpliera las funciones del bibliotecario fuese un "preceptor de escuela o una persona que reuniera características similares, a saber: que tuviera cierto capital cultural para aplicar criterios de organización, realizar recomendaciones a los lectores y mantener un trato cordial con ellos" ([Planas](#), 2017, p.110, *ibidem*).

En Argentina se han realizado pocos estudios sobre el mercado de trabajo bibliotecológico en general y con respecto a la inserción en Bibliotecas Populares en particular, si bien se ha estudiado extensamente el rol de este tipo de bibliotecas como agentes de transformación social. Para [Sullivan y de la Puente](#) (2011) el motivo reside en que la Bibliotecología es una profesión poco normada, muchas veces no se exige el título para poder ejercer y no existe una obligatoriedad para que el empleador no pueda recurrir a otro tipo de profesional para cubrir estos puestos de trabajo. Sumado a ello, la confiabilidad de las estadísticas es muy baja debido a la poca homogeneidad con que se levantan los datos y además no existen estudios previos que permitan guiar la hipótesis de un estudio de mercado ([Sullivan y de la Puente](#), 2011, p.6, *ibidem*). El bibliotecario no es considerado como un profesional, de allí que su identidad sea difusa ([Roggau](#), 2006, *ibidem*).

En 2005 el Observatorio Cultural del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires realizó un informe sobre la situación de las Bibliotecas Públicas y Populares de CABA que dio cuenta desde su título la ausencia de datos sobre estas instituciones: *¿Buenos Aires lee? Aportes para interpretar la realidad de nuestras bibliotecas públicas y populares* relevó diversos aspectos tales como el horario de atención, ubicación, condiciones edilicias, territorio social de desarrollo e influencia, cantidad, circulación, vigencia y diversidad del material, cantidad de personal, cantidad de usuarios diarios, relaciones con las escuelas y otras instituciones de la zona, actividades realizadas y financiamiento de la biblioteca, entre otros. Con respecto a los trabajadores, solo el 24 % contaba con formación en el área bibliotecológica, el 76 % restante cumplía las funciones sin formación acorde. La presencia de trabajadores voluntarios es llamativa, el 61 % de las Bibliotecas Populares declaró tener trabajadores *ad honorem* lo cual señala la magnitud del trabajo no remunerado y devela los problemas presupuestarios pues la mayor cantidad de trabajo voluntario se concentraba en las bibliotecas con menor cantidad de empleados efectivos.

El 41 % de los trabajadores se encontraba en relación de dependencia con la asociación civil que legitimaba a la institución, el 22 % se desempeñaba en condiciones informales de contratación y el 37 % restante se componía por trabajadores *ad honorem*. Al indagar sobre la necesidad de otro empleo por motivos socioeconómicos, el 74 % manifestó no contar con un trabajo adicional, mientras que el 26 % restante sí lo desarrollaba ([Observatorio Cultural](#), 2005). Si bien el relevamiento se realizó una sola vez, representó un aporte para conocer la situación de los trabajadores en Bibliotecas Públicas y Populares reconocidas por la CONABIP en el territorio de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

[Battaúz](#) (2014), [Pineda](#) (2002) y [Gibaja](#) (2013) abordaron la inserción laboral y el desempeño de los profesionales de la información/bibliotecarios con resultados optimistas, si bien los puestos estaban fuertemente ligados al espacio biblioteca siendo pocos explorados otros escenarios como el trabajo *freelance*<sup>6</sup>, las consultorías independientes o la gestión del conocimiento en empresas del sector privado. Por otro lado, [Naveiras](#) (2014) analizó las Bibliotecas Populares desde su papel en la lectura y su promoción, focalizándose en las bibliotecas pertenecientes a la Zona Sudeste del Gran Buenos Aires reconocidas por la CONABIP y por lo tanto, también por la Dirección de Bibliotecas de la Provincia de Buenos Aires debido a que ambas entidades representan (tanto a nivel nacional como provincial) los organismos mediante los cuales el Estado de ambas jurisdicciones eroga recursos hacia este tipo de bibliotecas. Se indagó sobre la presencia del Estado en la gestión de las Bibliotecas Populares durante el año 2010 especificando los recursos asignados, tanto a nivel nacional, provincial y municipal para la realización de actividades de promoción de la lectura estableciendo la relación entre estas, los recursos aportados por el Estado y la importancia que representa para una comunidad la labor de los profesionales de la información/bibliotecarios ([Naveiras](#), 2014, *ibidem*).

Uno de los trabajos más completos con respecto a la situación laboral en el campo bibliotecológico es el de [Cancino y Carsen](#) (2006, *ibidem*) quienes abordaron la fragmentación y precarización de los puestos laborales, además de cuestionar la carencia de identidad laboral y de organizaciones que defiendan al trabajador bibliotecario como tal, y la falta de legislación básica sobre bibliotecas y políticas públicas de información. Posteriormente a este trabajo, [Cancino y Franco](#) (2012) propusieron la creación de un sindicato específico para los bibliotecarios, propuesta retomada en un trabajo subsiguiente realizado por [Cancino, Carsen y Kuschevatzky](#) (2015). Sin embargo, desde la presentación de su trabajo en el año 2015 hasta el momento no se han producido cambios en la situación laboral de los profesionales de las Bibliotecas Populares, razón por el cual el tema investigado mantiene su vigencia.

El marco conceptual se divide en cuatro unidades principales. En la primera, se aborda la historia de las Bibliotecas Populares, su marco normativo y contexto socio histórico de formación junto al surgimiento de la CONABIP, entidad de importancia capital que brinda apoyo permanente, asesoramiento, recursos económicos y establece lineamientos estratégicos. A su vez, se aborda la política de voluntariado social en estas instituciones como factor relevante y se considera dentro del recorte

---

<sup>6</sup> Término que, en referencia a una persona, significa que esta trabaja independientemente en cualquier actividad. RAE, <https://dle.rae.es/free%20lance>, consultado el 18 de octubre de 2021

conceptual a las Bibliotecas Populares reconocidas por la CONABIP, no así a las Bibliotecas Populares autónomas o independientes.

En la segunda parte, se caracteriza a los profesionales de la información/bibliotecarios, sus competencias y formación académica en general y para las Bibliotecas Populares en particular, la legislación laboral pertinente en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP, y se ahonda en las condiciones de contratación y el marco legal de dichas instituciones.

En la tercera parte, se analizan las organizaciones profesionales relacionadas con la lucha por mejoras laborales y/o el acompañamiento a nivel profesional, tales como la Asociación de Bibliotecarios Graduados de la República Argentina, la Federación de Bibliotecas de la Provincia de Buenos Aires, la Red Nacional de Asociaciones de Bibliotecarios de la República Argentina, el Proyecto “Sindicalizándonos” y el Colectivo de Bibliotecas Populares en Lucha.

En la cuarta parte, se realiza una aproximación al concepto de situación laboral distinguiendo el trabajo precario del trabajo decente, y se analiza la precariedad laboral entendida como un concepto complejo que, si bien no posee una definición única, se caracteriza como aquel empleo que no ofrece seguridad de continuidad y/o no está protegido por la legislación laboral ([OIT](#), 2012). Finalmente, se abordarán las condiciones de contratación en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP.

La investigación se enfocó como exploratoria, se utilizaron métodos de recolección de tipo cuali-cuantitativo. Se encuestó a los profesionales de la información/bibliotecarios que trabajan o han trabajado en Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP que fuera posible contactar, con el fin de analizar sus condiciones laborales, el interés por la implementación de políticas laborales y determinar su grado de satisfacción a nivel personal y laboral. Para finalizar, se realizaron las reflexiones pertinentes junto con las recomendaciones que considero relevantes para modificar la situación actual de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares.

## Resumen

El trabajo en condiciones de precariedad es un fenómeno presente en las relaciones laborales del siglo veintiuno que afecta distintos aspectos de la vida del individuo y se observa en diversos ámbitos, tales como las Bibliotecas Populares.

Se investigaron las condiciones laborales en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP y se analizó el marco socio histórico y legislativo de estas instituciones, junto a los distintos tipos de contratación laboral existentes con el fin de determinar las condiciones laborales ofrecidas, los beneficios sociales, el grado de conocimiento de los trabajadores con respecto a sus derechos laborales y el marco legal de las asociaciones civiles sin fines de lucro.

La metodología consistió en una encuesta general auto administrada a profesionales de la información/bibliotecarios que se desempeñaron o se desempeñan en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP durante los años 2015-2020 que fue posible contactar.

El total de participantes fue de 60 y la muestra se compuso casi en su totalidad por mujeres (57 de 60). Se detectaron altos niveles de precarización, el 78,3 % manifestó no haber firmado ningún tipo de contrato laboral, ya sea como personal remunerado o voluntario. El 60 % posee dos empleos además del puesto en la Biblioteca Popular y el 3,3 %, tres, situación que atribuyó a la necesidad económica (65,4 %). A su vez, el desconocimiento sobre los beneficios laborales acreditados fue notorio: el 48,3 % manifestó que el salario percibido no era acorde a las tareas realizadas, solo un 40 % consideró estar conforme, la mitad de ellos empleados en relación de dependencia. Finalmente, el 61,7 % consideró ser acreedor de menores beneficios con respecto a colegas que trabajan en bibliotecas escolares o universitarias y un 23,3 % (14) admitió desconocer sobre el tema.

El tipo de contratación influye en el apercibimiento de beneficios sociales, son los empleados en relación de dependencia quienes cuentan con más prestaciones y, dentro de los más beneficiados, los egresados del Terciario en Bibliotecología, mayormente de la franja de entre 35 y 45 años. El grupo de los monotributistas declaró poseer menores beneficios, independientemente de la edad y la formación. Se observó que a medida que aumenta la edad hay mayor participación, fueron mínimas las respuestas de los más jóvenes en todas las categorías.

Las hipótesis de trabajo, tanto general como auxiliar, fueron verificadas, al igual que los objetivos de investigación generales y específicos, si bien estos implican cierto

grado de subjetividad y requieren la progresiva toma de conciencia y la unidad de trabajadores para su total cumplimiento.

La muestra utilizada confirmó mis líneas de trabajo, no obstante, debe tenerse presente que no involucra a la totalidad del colectivo bibliotecario perteneciente a las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia, sino que comprende una primera aproximación al tema investigado. Quedan como deudas pendientes dentro del área realizar relevamientos más extensivos sobre la situación de los trabajadores de Bibliotecas Populares, tanto a nivel provincial como nacional.

Se recomienda difundir la comunicación de novedades, debates e información a nivel de legislación laboral y la construcción de redes interpersonales entre los trabajadores de Bibliotecas Populares, dentro y fuera del circuito profesional. A su vez, se deben difundir los reclamos y reivindicaciones, y promover la toma de conciencia en cuanto a los derechos laborales, ya que es de vital importancia sostener las acciones llevadas a delante para visibilizar las luchas del colectivo, a fin de lograr un mayor reconocimiento social y laboral.

### Probable aporte de los resultados

Este trabajo puede significar un aporte que motive a realizar una autoevaluación crítica sobre el rol profesional y laboral del profesional de la información/bibliotecario en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP y promover la realización de planes de acción con el objetivo de cambiar su situación laboral actual. A su vez, puede representar un aporte en la bibliografía sobre el tema, hasta el momento poco explorado, y servir de marco para futuras investigaciones.

El estudio fue de carácter exploratorio basado en observaciones preliminares, en busca una primera aproximación al tema.

<b>Denominación</b>	Los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP (2015-2020)
<b>Tipo de investigación</b>	Estudio exploratorio
<b>Tema</b>	Condiciones laborales de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires, reconocidas por la CONABIP
<b>Área/s desarrollada/s</b>	Bibliotecas Populares Profesionales de la información/bibliotecarios Situación laboral de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares Precariedad laboral en las Bibliotecas Populares
<b>Metodología</b>	Cuali-cuantitativa
<b>Unidad de análisis</b>	Unidad de análisis colectiva: Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP Unidad de análisis específica: profesionales de la información/bibliotecarios que hayan trabajado o trabajen actualmente en Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP durante los años 2015-2020
<b>Instrumentos de recolección de datos</b>	Encuesta y observación no participante <sup>7</sup>
<b>Lugar de realización</b>	Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires
<b>Periodo de realización de la investigación</b>	2015-2020
<b>Palabras claves</b>	Bibliotecas Populares - CONABIP - Situación laboral del profesional de la información/bibliotecario en Bibliotecas Populares - Precariedad laboral - Profesional de la información/bibliotecario

<sup>7</sup>La observación no participante tiene como fin lograr una mayor objetividad por parte del investigador y se caracteriza por llevar a cabo el estudio de una materia sin participar en él.

### **Análisis de situación o estado del arte de la cuestión**

Las Bibliotecas Populares argentinas son el resultado de condiciones históricas y sociales específicas del contexto en el que surgen, pues han ido adaptándose respecto a las necesidades de la sociedad en cada momento histórico ([Castillo Atienza](#), 2012, *ibidem*). Las medidas que los distintos gobiernos siguieron en materia de bibliotecas, políticas de lectura, asignación de recursos y selección de personal bibliotecario a lo largo del tiempo conservan una estructura particular que comprende “una conjunción entre la fuerza estructurante del Estado y las cristalizaciones asociativas de la sociedad civil” ([Planas](#), 2014, p.69, *ibidem*).

En 1870, las Bibliotecas Populares comenzaron a recibir apoyo permanente a través de la Ley 419, materializado especialmente en recursos bibliográficos, pero es en 1911 cuando efectivamente se establecieron los recursos de estas instituciones al otorgarse el 5 % del total de los subsidios y el importe de los premios de la Lotería Nacional no pagados ([Ríos](#), 1995, *ibidem*). La Ley 419 no hizo referencia a la figura del bibliotecario debido a que el proyecto se gestó en un clima de gran agitación política y económica por el cual el sostenimiento de estas instituciones se cimentó en el ingreso económico por medio de cuotas societarias, el trabajo de voluntarios y las donaciones recibidas por parte de la comunidad, recayendo en los miembros de cada una de ellas la responsabilidad de organizar y sostener a las Bibliotecas Populares.

En un contexto socioeconómico sumamente conflictivo de conformación de estados nacionales se disponía de un escaso presupuesto incluso para mantener las escuelas en funcionamiento, por ello Sarmiento optó por implementar un mecanismo de subvención que recaía en las asociaciones de la sociedad civil, permitiendo que el gasto público quedara reducido a una cuota subsidiaria y a los costos que generara el seguimiento y administración de los fondos destinados a las Bibliotecas Populares ([Planas](#), 2017, *ibidem*).

En 1986 se promulgó la Ley 23351 que creó el Fondo Especial para Bibliotecas Populares para el otorgamiento de beneficios directos a estas y permitió poner en marcha una política gubernamental a través de proyectos concretos y sostenidos. [Castillo Atienza](#) (2012) explica el relevante papel social de estas bibliotecas como instituciones “privadas” de la sociedad civil que prestan un servicio público y en las cuales es constante que haya muchas personas trabajando *ad honorem*, hecho que pone de manifiesto la solidaridad y la responsabilidad asumida por el bien de la comunidad; sin estas personas sería prácticamente imposible que se diera un fenómeno como el de las Bibliotecas Populares (p.31).

En la legislación de este tipo de Bibliotecas no hay mención explícita a los trabajadores ni a las condiciones laborales propuestas. En 2002, [Bar, Castro y Curletti](#)

presentaron ante el Senado de la Nación el Proyecto de Ley sobre Reglamentación del Ejercicio del Profesional en Bibliotecología y Documentación, fundamentado en la necesidad de contar con una legislación que norme el ejercicio profesional tanto en los derechos y beneficios como en lo relativo a las responsabilidades éticas que debe asumir cualquier profesional de la información/bibliotecario, y que propuso el registro y la matriculación correspondiente para ejercer. Sin embargo, el proyecto no prosperó y fue archivado en el 2007.

En su informe *¿Buenos Aires lee? Aportes para interpretar la realidad de nuestras bibliotecas públicas y populares*<sup>8</sup> realizado en 2005, el Observatorio Cultural del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires relevó distintos aspectos referidos a la situación de las Bibliotecas Públicas y Populares de CABA, dando cuenta desde su título sobre la ausencia de datos sobre estas instituciones.

Durante la década de los noventa el modelo neoliberal junto al retroceso del Estado en materia de políticas culturales favoreció el surgimiento de las organizaciones del tercer sector<sup>9</sup>, parte de las cuales se ocupó de la creación y el fomento de las Bibliotecas Populares. Esta fuerte participación de la sociedad civil dio como resultado un gran aumento del número de Bibliotecas Populares entre 1990 y 2000, pasando de 971 a 1921 instituciones a nivel nacional.

La combinación de falta de recursos humanos y financieros, y políticas de desarrollo específicas para las Bibliotecas Públicas y Populares produjo la ausencia de información actualizada referida al estado de las Bibliotecas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. El informe conformó de esta manera un primer abordaje investigativo que posibilitase información para generar posteriormente políticas públicas adecuadas, y comprendió el relevamiento de un total de 67 Bibliotecas<sup>10</sup>, 21 Públicas y 46 Populares, reconocidas por la CONABIP ([Observatorio Cultural](#), 2005, *ibidem*).

Luego de un pormenorizado desarrollo histórico sobre las Bibliotecas en Argentina en términos generales y en CABA más específicamente, el informe releva aspectos edilicios, de funcionamiento interno, señalética, cantidad y circulación de material, cantidad de personal y modos de contratación de las Bibliotecas Públicas y Populares, entre otros. Con respecto a los datos referidos a los trabajadores de las

---

<sup>8</sup> Estudio realizado en 2005 por el Observatorio Cultural del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires. Link de acceso: <http://estatico.buenosaires.gov.ar/areas/cultura/bibliotecas/dglibro/observatorio/imagenes/censo2005.pdf>

<sup>9</sup> Según la teoría de la economía social, la sociedad la divide en tres sectores: el público o estatal, el productivo y aquel que se caracteriza por el voluntariado de sus miembros y la carencia de fines lucrativos ([Naveiras](#), 2014, *ibidem*).

<sup>10</sup> En el estudio se tomó como criterio analizar las Bibliotecas Enciclopédicas Públicas que dependen de la Dirección General del Libro y las Bibliotecas Populares reconocidas por la CONABIP, ubicadas dentro de los límites de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, desestimando a las Bibliotecas Públicas Especializadas (cinco en total) y a las Bibliotecas Populares no reconocidas por la CONABIP (de número indeterminado).

Bibliotecas Populares, 54,6 % de ellas contaba con un solo empleado, es decir, un solo trabajador multitarea, mientras que el 30,6 % contaba con dos empleados. Solo el 24 % contaba con algún empleado con formación bibliotecológica, mientras que el 76 % restante funcionaba con personal carente de formación en el área. Se recurrió al trabajo voluntario para el cumplimiento de las funciones de atención, manifestado en un 61 % de personal *ad honorem* en las Bibliotecas Populares relevadas, porcentaje significativo que señaló la magnitud de trabajo no remunerado al interior de las unidades de registro y los problemas presupuestarios existentes. En definitiva, estos datos evidencian “una personificación social que es aquella que ofrece su trabajo voluntario, estrechando de esta manera los lazos solidarios que se tienden entre las Bibliotecas Populares y la constitución de su territorio social” ([Observatorio Cultural](#), 2005, p.37, *ibidem*).

Con respecto al personal sin formación bibliotecológica, es necesario mencionar a los trabajadores pertenecientes al “Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados”<sup>11</sup> quienes representaban el 9 % del personal en Bibliotecas Populares y el 43 % en las Bibliotecas Públicas de la Ciudad de Buenos Aires<sup>12</sup>. Este programa estableció la acreditación de un monto dinerario a cambio de una contraprestación laboral que a su vez canalizó una necesidad manifiesta de mano de obra en el quehacer de las bibliotecas de la Ciudad escasas de personal, si bien los trabajadores solo podían cumplir las tareas más sencillas ([Observatorio Cultural](#), 2005, *ibidem*). Sin embargo, el informe advertía al respecto que para poder acceder a este tipo de prestación laboral las Bibliotecas Populares debían realizar múltiples requerimientos burocrático-administrativos con el Estado, situación que no siempre podían resolver.

El plan dependía del Ministerio de Trabajo de la Nación, pero se gestionó de manera descentralizada mediante municipios y consejos consultivos, por ello permitió que diferentes organizaciones sociales tales como las organizaciones de trabajadores desocupados y las ONG administraran parte de los planes. Los espacios donde se realizaron las contraprestaciones se conformaron por comedores comunitarios, roperos, Bibliotecas Populares, comités, Unidades Básicas, huertas, trabajos de

---

<sup>11</sup> Programa creado en 2002 por el Decreto n.º565/02, destinado a jefes o jefas de hogar con hijos de hasta dieciocho años o discapacitados de cualquier edad, quienes se encontrasen todos desocupados y residieran en forma permanente en el país. Establece la asignación y supervisión del cumplimiento de actividades como contraprestación del beneficio dinerario recibido. Fuente: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/75000-79999/75049/texact.htm>, consultado el 18 de octubre de 2021.

<sup>12</sup> Datos pertenecientes al estudio realizado en 2005 por el Observatorio Cultural del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires sobre la situación de las Bibliotecas Populares y las Bibliotecas Públicas. Por motivos de recorte temático, hago foco solo en los datos referidos a las primeras. Fuente: <http://estatico.buenosaires.gov.ar/areas/cultura/bibliotecas/dglibro/observatorio/imagenes/censo2005.pdf>

infraestructura básica en asentamientos, villas de emergencia y barrios carenciados, así como también involucraron tareas de mantenimiento en organismos públicos como salitas de atención primaria de la salud, escuelas, centros culturales, tareas sociales en escuelas e instituciones educativas, entre otras ([Hopp y Gradin](#), 2007). La bibliografía referida al plan no hace referencia al desarrollo de tareas en Bibliotecas Populares por parte de los beneficiarios y rara vez las menciona como espacio.

Al indagar sobre las tareas del personal, en el censo se menciona la figura del [referencista](#), presente en el 74 % de las Bibliotecas Populares, mientras que el 26 % de las restantes no contaba con personal de referencia ante las posibles consultas de los usuarios. En el 50 % de las Bibliotecas en las que sí se cubría esta función se contaba a su vez con un solo empleado. Del 67 % que no contaban con referencista y que al mismo tiempo tenían un solo empleado, este aun siendo un trabajador multitarea no desempeñaba tareas de referencia, tal vez por estar sobrecargado de trabajo ([Observatorio Cultural](#), 2005, *ibidem*).

De los trabajadores, a los cuales se denominó jefes de bibliotecas, un 41 % se desempeñaba en relación de dependencia con la asociación civil que legitimaba a la institución, el 22 % en condiciones informales de contratación y el 37 % restante se desempeñaban de manera voluntaria. El 74 % de los jefes declaró no contar con un trabajo adicional, mientras que el 26 % restante sí lo desarrollaba. Del total de los trabajadores, un 49 % declararon ser jefes de familia, representando un 36 % de estos que trabajaban como voluntarios. Ante estos datos, el informe proponía como explicación probable que esa situación guardara relación con que dichos jefes tuviesen otro empleo. De esta manera, se formuló la hipótesis de que el 50 % de los jefes de las Bibliotecas Populares (y principal sostén del hogar) que tenían un trabajo complementario obtenían sus ingresos de ese otro trabajo, mientras que en la biblioteca se desempeñaban como voluntarios. El dato llamativo lo constituía el 31 % que no tenía trabajo complementario y trabajaba de manera voluntaria ([Observatorio Cultural](#), 2005, *ibidem*).

Se sugirió que el diagrama de las políticas de gobierno debería estar dirigido a una reestructuración de jerarquías y restablecimiento de prioridades presupuestarias con respecto al sector, asimismo se consideraba necesario implementar acciones destinadas al acercamiento entre la biblioteca y los vecinos. Se observó falta de personal suficiente en las Bibliotecas Populares sumado a que tanto en estas como en las Bibliotecas Públicas se registró un reducido número de personal con formación profesional bibliotecológica; a este respecto se recomendó implementar como política “la jerarquización de la labor bibliotecaria, contemplando como condiciones básicas la estabilidad laboral y la mejora en los ingresos” ([Observatorio Cultural](#), 2005, p.59

*ibidem*). Finalmente, el informe hace un llamado de atención con respecto a la situación de vacío legal sobre las áreas del libro y de las Bibliotecas en CABA, hecho que repercute significativamente en estas instituciones pues al carecer de una legislación clara que establezca roles, metas y planes de acción, las Bibliotecas se administraban de manera individual según criterios propios. Una ley de bibliotecas unificaría criterios y establecería un registro de instituciones, otorgaría presupuestos y sentaría las bases de un catálogo centralizado que permitiese un funcionamiento en red de todas las bibliotecas dentro del territorio ([Observatorio Cultural](#), 2005, *ibidem*). El informe fue de carácter único, realizado con el objetivo de obtener un panorama sobre la situación de las bibliotecas de CABA, no obstante, conforma un aporte a la bibliografía.

En el siglo veintiuno, el mercado de trabajo se ha ampliado con la incorporación de las nuevas tecnologías que permiten prestar servicios y productos de alto nivel de calidad. Es en este escenario donde se renuevan distintas actividades del bibliotecario tradicional y configuran una imagen del profesional de la información más acorde a estos tiempos ([Pineda](#), 2002, *ibidem*). Sin embargo, en Argentina se han realizado pocos estudios sobre el mercado de trabajo bibliotecológico y la inserción laboral de los profesionales de la información/bibliotecarios, específicamente en las Bibliotecas Populares.

[Roggau](#) (2006) afirma: “El bibliotecario no es visto como un profesional (no reúne todas las condiciones), no se lo considera un científico (...), tampoco se lo ve como un obrero (...). Su identidad es difusa y cambiante” (p.26). Para [Sullivan y de la Puente](#) (2011) el motivo reside en que la Bibliotecología es una profesión poco normada, muchas veces no se exige el título para poder ejercer y no existe una obligatoriedad para que el empleador no pueda recurrir a otro tipo de profesional para cubrir los puestos de trabajo. Sumado a esto, la confiabilidad de las estadísticas es muy baja debido a la poca homogeneidad con que se levantan los datos y a que no existen investigaciones previas que permitan guiar la hipótesis de un estudio de mercado ([Sullivan y de la Puente](#), 2011, p.6, *ibidem*). Los autores encuestaron a profesionales de distintos tipos de bibliotecas de Argentina, y de un total de 126 respuestas recibidas se observa en la mayoría de las sugerencias una inconformidad con el nivel salarial percibido (un 49 %) y el deseo de una mayor normalización de la profesión; se reclama la conformación de una colegiatura, reconocimiento social adecuado, antigüedad y formación profesional. Se sugirió con insistencia que para mejorar las condiciones laborales era necesario establecer un sindicato propio y regular la gran diversidad de títulos y grados de la profesión a nivel nacional. El informe expuso un panorama caracterizado por una elevada precariedad en cuando a

la informalidad de los puestos laborales y el bajo salario percibido por los profesionales ([Sullivan y de la Puente](#), 2011, *ibidem*).

Los trabajos de [Pineda](#) (2002), [Gibaja](#) (2013) y [Battauez](#) (2014) conforman primeras aproximaciones a la inserción laboral de los profesionales de la información/bibliotecarios. [Naveiras](#) (2014) abordó los planes de promoción de la lectura en las Bibliotecas Populares de la Zona Sudeste del Gran Buenos Aires reconocidas por la CONABIP durante el año 2010, y destacó el rol del bibliotecario en las políticas de lectura y el ejercicio de la ciudadanía.

[Pineda](#) (2002) analizó los aspectos demográficos, académicos y la inserción laboral, y evaluó la formación académica de los egresados de la Escuela de Bibliotecología de la Universidad Nacional de Córdoba. Los resultados obtenidos indican una gran mayoría que se encuentra ocupada en el campo de la Bibliotecología; la rápida inserción laboral se produjo mayoritariamente en el sector público (72 %) y en menor medida en el sector privado (27 %); sin embargo, se observan egresados que trabajan sin relación de dependencia y si bien es un número reducido el que se desempeña en esa modalidad de trabajo (3 %), esto podría indicar la apertura de un “nuevo espacio en el mercado de la información emergente, relacionado a las búsquedas, recuperación y gestión de la información de forma independiente” ([Pineda](#), 2002, p.7, *ibidem*). En contrapartida, los encuestados manifestaron recibir salarios muy bajos en su mayoría.

[Gibaja](#) (2013) analizó la inserción laboral de los egresados de la carrera de Bibliotecología y Ciencia de la Información de la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires, más allá del ámbito tradicional de la biblioteca. Los encuestados manifestaron una opinión favorable respecto de su potencial desempeño en roles no tradicionales, tales como consultorías independientes, gestión del conocimiento en el sector privado, [brokers](#), entre otros. El 94 % indicó trabajar en unidades de información tradicionales como bibliotecas, archivos, centros de documentación, universidades e instituciones terciarias y en su mayoría manifestaron encontrarse en relación de dependencia. Las tareas realizadas con mayor frecuencia implicaban habilidades y competencias profesionales vinculadas a la tradición bibliotecaria, como la atención directa a los usuarios y la búsqueda y el procesamiento de la información; mientras que las actividades que comprometían competencias y habilidades más tecnológicas y teóricas se señalaron con menor frecuencia. El estudio mostró la escasa incursión de los profesionales de la información/bibliotecarios en roles poco tradicionales como el diseño de herramientas y tecnologías de la información, la consultoría, la gestión de información en el sector privado, el diseño de campañas de *marketing* y la comunicación en redes sociales ([Gibaja](#), 2013, *ibidem*).

[Battauz](#) (2014) realizó un relevamiento con respecto a la inserción laboral y la formación profesional de los egresados en bibliotecología de la Universidad Autónoma de Entre Ríos (UADER), durante el periodo 2009-2012. Los datos laborales relevan la situación ocupacional de los egresados, el ámbito de dependencia laboral, lugar y situación de trabajo, antigüedad del empleo, cómo se obtuvo este y el grado de satisfacción, tipo de cargo y primer trabajo rentado en la especialidad. La mayoría pertenecía al sexo femenino, su estado civil era casado y sus edades medias promediadas se encontraban entre 40 y 45 años. Casi la totalidad se encontraba insertada laboralmente, en bibliotecas escolares del sector público, y había obtenido su empleo durante el primer año de egreso. El 50 % manifestó poseer trabajo permanente y el otro 50 % se dividió entre interinos y suplentes; el grado de satisfacción con el empleo fue calificado mayoritariamente como satisfactorio y muy satisfactorio, sin registrarse respuestas negativas. Manifestaron la coherencia entre los conocimientos adquiridos y la realidad laboral, factor que les permitió una rápida inserción; sin embargo, la autora detectó una deficiencia en el plan de estudio de la carrera en cuanto a la necesidad de un tramo de formación pedagógica debido a que la principal fuente laboral era en el ámbito de la educación ([Battauz](#), 2014, *ibidem*).

En su trabajo *Sindicato del Trabajador Bibliotecario: necesidad y urgencia* (2006) [Cancino y Carsen](#) abordaron el panorama de fragmentación y precarización laboral de los bibliotecarios argentinos: la carencia de identidad laboral, la falta de organizaciones que defiendan al trabajador bibliotecario y la falta de legislación básica sobre bibliotecas, políticas públicas de información y profesionales a cargo (p.1). Para las autoras la acción limitada de las asociaciones profesionales hace ver la necesidad de crear un sindicato específico para los bibliotecarios, con énfasis en crear unidad y conciencia como trabajadores, pues

Hasta que la comunidad de trabajadores de la información no entienda la importancia de su trabajo, seguirá soportando el avasallamiento de sus derechos, será cómplice del desconocimiento de su profesión y dejará entreabierto la puerta para que se le considere fácilmente reemplazable. ([Cancino y Carsen](#), 2006, p.15, *ibidem*)

En un trabajo posterior, [Cancino y Franco](#) (2012) expusieron la confusa categorización en el mercado laboral de los bibliotecarios y señalaron la necesidad de realizar un relevamiento laboral en respuesta a la ausencia de datos a nivel nacional, la invisibilización de los bibliotecarios como trabajadores y el desconocimiento de los derechos laborales por parte de estos. El informe reúne una serie de reclamos y percepciones de los profesionales encuestados; en lo que atañe a la Biblioteca

Popular se manifiesta el descontento de los trabajadores por el tipo de contratación que se tiene, concretamente bajo el régimen de monotributo ([Cancino y Franco](#), 2012, p.12, *ibidem*). De manera subsiguiente, [Cancino, Franco y Kuschevatzky](#) constituyeron el proyecto “Sindicalizándonos” conformado por la Asamblea Pro Sindicato que mantiene su actividad actualmente y cuyo objetivo es concretar una organización sindical exclusiva para los bibliotecarios.

En agosto del 2020 Sindicalizándonos lanzó una encuesta a través de redes sociales y la lista de correo de ABGRA con el objetivo de relevar de manera anónima información sobre la situación laboral de los bibliotecarios a nivel nacional. Se tomaron como puntos de interés el estado del mercado laboral en lo relativo a sueldos, categorías laborales, nivel académico, contrataciones, entre otras, según el tipo de biblioteca donde se trabajase. Finalmente, se explicitó que la información analizada se publicaría en el blog de la organización y en sus redes sociales.

En diciembre de 2015 se constituyó el Colectivo de Bibliotecas Populares en Lucha (CBPL), una agrupación conformada por trabajadores bibliotecarios, docentes, estudiantes y activistas que se autodefinió como un grupo de “carácter declaradamente político en tanto espacio público, que milita y trabaja por la reglamentación de la Ley 14777, pero también por temas que de una u otra manera pueden perjudicar el ejercicio de nuestro trabajo en los barrios” ([CBPL](#), 2016, *ibidem*). La actividad de este colectivo fue perdiendo fuerza en el transcurso del 2017 y actualmente se encuentra inactivo con respecto a la militancia en las calles, si bien significó un punto importante en la lucha por mejoras laborales de los trabajadores de las Bibliotecas Populares. Los miembros conforman un grupo privado de *Facebook* en el cual se comparte información sobre cobro de sueldos, inquietudes y debates relacionados al tema laboral ([CBPL](#), 2020, *ibidem*).

Con el objetivo de lograr una mayor visibilización para la profesión bibliotecaria y sus trabajadores, en julio de 2018 la Red Nacional de Asociaciones de Bibliotecarios de la República Argentina (RENABI.AR) circuló una encuesta online, invitando a los bibliotecarios argentinos a registrarse y difundir entre sus colegas. La campaña apuntó a confeccionar un registro de todos los profesionales bibliotecarios de la República Argentina, con el fin de promover el crecimiento y afianzamiento de la profesión. Se fundamentó en la inexistencia de “un registro profesional nacional por lo que la Red Nacional de Asociaciones de Bibliotecarios de la República Argentina ha considerado crear este registro. El objetivo es confeccionar un padrón nacional de bibliotecarios” ([RENABI.AR](#), 2019). Este padrón posibilitaría conocer la cantidad de bibliotecarios del país y su situación laboral, detectar las necesidades de trabajo, pensar en una adecuada actualización profesional y aportar al desarrollo de la profesión bibliotecaria,

además de fortalecer el trabajo conjunto y la concreción de una reglamentación que regule el trabajo profesional de los bibliotecarios.

En diciembre de 2015 se sancionó la Ley 14777 (actualmente vigente) que prevé la creación de un fondo exclusivo para las Bibliotecas Populares. En marzo de 2018 [Sacnun, Pilatti Vergara, González y Fuentes](#) presentaron ante el Senado de La Nación un proyecto de Ley sobre la modificación de la Ley 23351 sobre las Bibliotecas Populares en un intento de regularizar la situación de los bibliotecarios. Este propuso el “Reconocimiento del personal bibliotecario –profesional, auxiliar y de maestranza– como trabajadores en relación de dependencia y su perfeccionamiento para el cargo que estos ocuparen en el establecimiento” (p.1), y establece que la Comisión Nacional Protectora será empleadora del personal bibliotecario en los términos de la [Ley de Contratos de Trabajo 20744](#) y modificatorias. La fundamentación de este proyecto se debe a la dramática situación que viven hace años bibliotecarios, pues estos:

(...) se ven frente la imposibilidad de tener una estabilidad laboral que les permitan contar con un aguinaldo, vacaciones, cobertura contra riesgos del trabajo, asignaciones familiares, obra social y una futura jubilación, por ello un gran número de trabajadores para poder cobrar el sueldo como un subsidio debieron registrarse como monotributistas, viéndose privados de los beneficios de la seguridad social y de los derechos laborales. (pp.2-3)

Actualmente el Proyecto de Ley no está en tratamiento y se mantiene la compleja situación laboral que enfrentan en las Bibliotecas Populares los profesionales de la información/bibliotecarios.

Los trabajadores precarizados se encuentran en una situación que no les permite planificar a futuro y sus derechos sindicales son escasos o inexistentes ([OIT](#), 2012, *ibidem*), es por ello distintas organizaciones profesionales y colectivos sociales buscaron visibilizar la situación de los profesionales de la información/bibliotecarios utilizando distintos medios, al entender que determinadas situaciones indican una precarización del empleo en las unidades de información y que la imprevisibilidad de la vida profesional se traduce en imprevisibilidad para planificar la vida privada. En definitiva, “la naturaleza precaria de la relación laboral en sí puede hacer que los trabajadores en estas condiciones no gocen de buena salud mental y emocional” ([OIT](#), 2012, p.44, *ibidem*).

El presente trabajo plantea una primera aproximación a las condiciones laborales de los profesionales de la información/bibliotecarios, puntualmente en las

Bibliotecas Populares reconocidas por la CONABIP en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires.

### **Planteo de problemas**

*¿Cómo es la situación laboral de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP?*

*¿Cuál es la autopercepción de los profesionales de la información/bibliotecarios de esas Bibliotecas ante su situación laboral?*

*¿Se reconocen como trabajadores?*

*¿Se sienten valorados como profesionales?*

*¿Cuál es su nivel de satisfacción ante el sueldo percibido?*

*¿Hay representación gremial para los profesionales de la información/bibliotecarios en dichas instituciones?*

*¿El profesional de la información/bibliotecario se encuentra invisibilizado como trabajador?*

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Analizar las condiciones laborales de los profesionales de la información/bibliotecarios que se desempeñan o se han desempeñado en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP, que sea posible contactar.

#### **Objetivos particulares**

Conocer las condiciones laborales de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP.

Analizar la imagen que los profesionales de la información/bibliotecarios de Bibliotecas Populares tienen acerca de sí mismos en relación con su rol profesional.

Conocer el interés de los profesionales de la información/bibliotecarios por la implementación de políticas laborales que regulen las condiciones de trabajo en la Biblioteca Popular.

Determinar el grado de conocimiento de los profesionales de la información/bibliotecarios con respecto a sus derechos como trabajadores.

Revalorizar y destacar la figura del profesional de la información/bibliotecario como actor fundamental en el desempeño de las funciones de la Biblioteca Popular.

**Hipótesis de trabajo**

Hipótesis principal:

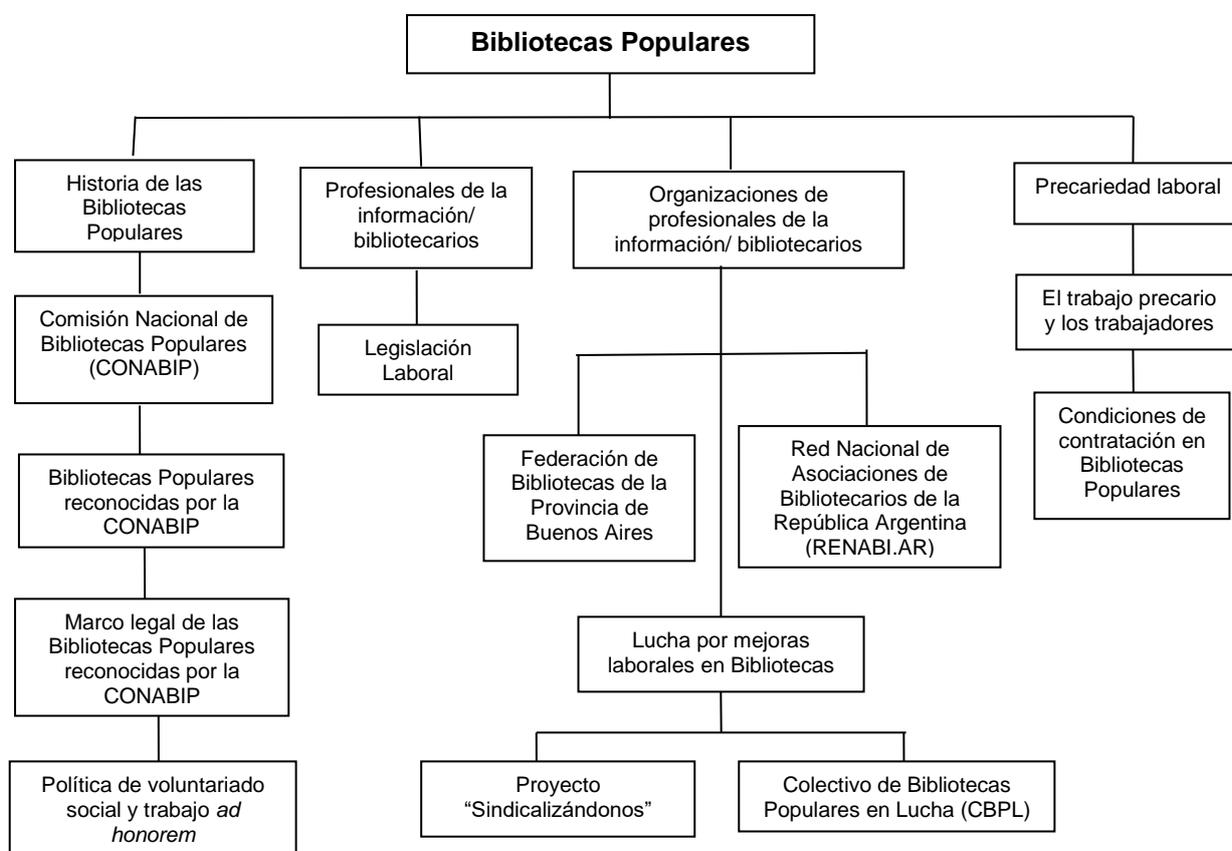
H1: Los profesionales de la información/bibliotecarios de las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP trabajan en condiciones de precariedad laboral.

**Hipótesis auxiliares:**

H1: La contratación laboral en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP está estrechamente vinculada al trabajo *ad honorem* y las condiciones laborales precarias históricas de estas instituciones.

H2: Los profesionales de la información/bibliotecarios de las Bibliotecas Populares no se reconocen como trabajadores.

## Marco conceptual. Mapa conceptual



### Desarrollo del marco teórico

#### Parte 1: Bibliotecas Populares

##### 1.1. Las Bibliotecas Populares

###### Concepto

La Biblioteca Popular es un tipo de biblioteca particular de Argentina, aunque también se da en menor medida en otros países de América Latina y por sus características es similar a lo que se conoce mundialmente como Biblioteca Pública, a pesar de que su misión y la forma en que se constituyen ambas son diferentes. La CONABIP define la Biblioteca Popular del siguiente modo:

Una biblioteca popular es una asociación civil autónoma creada por la iniciativa de un grupo de vecinos de una comunidad. Ofrece servicios y espacios de consulta, expresión y desarrollo de actividades culturales, de la lectura y de extensión bibliotecaria en forma amplia, libre y pluralista. ([CONABIP](#), 2020, *ibidem*)

Se constituyen como asociaciones civiles sin fines de lucro dentro de lo que se denomina el tercer sector de la economía, como organizaciones no gubernamentales (ONG) o empresas de la economía social debido a que cumplen con todas las características de dichas asociaciones, a saber: poseen personalidad jurídica, por ello pueden adquirir tanto derechos como obligaciones; surgen del trabajo conjunto de las personas que las integran; poseen un nombre colectivo que las identifica y su existencia es independiente del egreso o ingreso de sus miembros; poseen patrimonio propio y confeccionan un estatuto que reglamenta su organización y funcionamiento, y tienen como fin el bien común sin ánimo de lucro. Finalmente, “su patrimonio está desvinculado del Estado, más allá de que este les otorgue subvenciones, porque de esa manera conservan su carácter privado. No obstante, requieren la autorización del Estado para funcionar” ([Naveiras](#), 2014, p.15, *ibidem*).

Estas bibliotecas se distinguen principalmente por la entidad que las sostiene, siendo en el caso de las Bibliotecas Públicas los gobiernos de los países en los que están ubicadas y en el caso de las Bibliotecas Populares, estas reciben distintos aportes económicos por parte del Estado Nacional y de las comunidades en las que están insertas, pues son creadas por la iniciativa de un grupo de vecinos y, si bien cumplen funciones similares a las Bibliotecas Públicas, su legislación, características y esfera de dependencia difieren.

Para comprender las transformaciones que se han producido en las Bibliotecas Populares es indispensable ubicarlas en su contexto histórico de creación, ya que estas han ido adaptándose al desarrollo del Estado argentino, siendo beneficiarias de distintas políticas sociales en ocasiones y sufriendo recortes, persecución y censuras en otros periodos ([Planas](#), 2017, *ibidem*).

### **Características**

En primera instancia, las Bibliotecas Populares se constituyen bajo la iniciativa de un grupo de vecinos que reconocen en la localidad, barrio o comuna la necesidad de fundar y sostener una entidad de estas características. En esa etapa inicial suelen realizarse colectas de material, de recursos económicos, el acondicionamiento de un espacio físico mínimo y se llevan adelante acuerdos con otras instituciones oficiales y/o privadas que puedan aportar ayuda al proyecto, si bien no intervendrán en las decisiones que tome el colectivo fundador de la biblioteca ([CONABIP](#), 2020, *ibidem*). Para fundar la biblioteca oficialmente se conformará la asamblea constitutiva, se convocará a todos los vecinos de la comunidad mediante distintos medios de difusión y quienes quieran participar de la administración de la biblioteca deberán postularse, ser elegidos por los presentes y completar las actas correspondientes para dar inicio a

su periodo de actividad en los distintos cargos durante el periodo de un año, es decir, hasta la próxima asamblea en la cual podrán postularse nuevamente si así lo desean y recomenzar el proceso ([CONABIP](#), 2020, *ibidem*). Estas instituciones se caracterizan por ser dirigidas y sostenidas en parte por aportes de sus socios y del Estado Nacional (y en ocasiones municipal); ninguna se funda con espíritu de lucro ya que desde su origen poseen una personalidad particular como espacio social.

A partir del 2006 la CONABIP fue incluida en el presupuesto nacional, por lo cual su presupuesto pasó a conformarse por medio de dos fuentes: el Fondo Especial de Bibliotecas Populares creado por la Ley 23351/86 y el Tesoro Nacional. Ser reconocida por la CONABIP equivale a serlo también por la Dirección de Bibliotecas de la Provincia de Buenos Aires debido a que “estas entidades representan a nivel nacional y provincial, los organismos mediante los cuales el Estado de ambas jurisdicciones eroga recursos hacia las Bibliotecas Populares” ([Naveiras](#), 2014, p.10, *ibidem*).

Para que una Biblioteca Popular sea reconocida por la CONABIP deben cumplirse determinadas condiciones. Primeramente, la biblioteca debe establecerse por iniciativa de la comunidad en general, en localidades, zonas o barrios que carezcan de una Biblioteca Popular próxima, constituirse formalmente como asociación civil con personería jurídica y cumplimentar todos los requisitos legales solicitados. Su horario de atención al público no debe ser inferior a veinte horas semanales, con atención y acceso libre y gratuito a todo público sin establecer discriminación ni distinción alguna. En su fachada debe exponer un cartel que la identifique como Biblioteca Popular junto a su horario de atención al público y debe contar entre los asociados con un número determinado de personas de la comunidad. Su instalación debe ofrecer una sala adecuada destinada al uso específico de la biblioteca y con acceso directo desde la calle, posteriormente ese espacio puede dividirse en sala infantil, ludoteca, espacio para taller o lo que sea adecuado para los usuarios de la biblioteca según sus necesidades específicas. Por último, debe poseer un fondo bibliográfico básico y heterogéneo, de amplia temática y dirigido a todas las edades, el cual mayormente provendrá de donaciones por parte de la comunidad en su instancia formadora ([CONABIP](#), 2020, *ibidem*).

### **Funciones**

Dentro de las funciones de las Bibliotecas Populares se encuentran el ofrecimiento de servicios y espacios de consulta, lectura, expresión y desarrollo de actividades culturales, en forma amplia, libre y pluralista. Al ser dirigidas y sostenidas principalmente por sus socios, la colección que estas bibliotecas desarrollan debe ser

general y abierta al público, constituida por una variedad de materiales impresos y multimediales, y su finalidad debe ser el poder brindar información, educación, recreación y animación sociocultural ([CONABIP](#), 2020, *ibidem*).

Desde sus inicios las Bibliotecas Populares se constituyeron como una política de la lectura cuyo fundamento cumplió la función de reforzar los procesos de construcción y consolidación del Estado y de expansión de la sociedad civil y, con el paso de los años, cumplirían la función de continuadoras del proceso formativo y socializador que iniciarán las escuelas ([Planas](#), 2014, *ibidem*).

Desde el punto de vista social, estas instituciones poseen una función relevante en las comunidades en las que están inmersas, ya que trabajan para transformar una sociedad que muchas veces puede ser excluyente en una sociedad inclusiva, promoviendo el desarrollo social y cultural de toda la comunidad, y de esta manera contribuyen a la construcción de la ciudadanía y a la mejora de la calidad de vida de las personas. Este trabajo “no se hace, en muchas ocasiones, desde la colección y los servicios propios de una Biblioteca, sino desde el compromiso y la solidaridad con la comunidad y sus problemas, adaptándose siempre a sus necesidades y al contexto” ([Castillo Atienza](#), 2012, p.17, *ibidem*).

Las herramientas más importantes para organizar la estructura y el reparto de tareas son el reglamento interno y el estatuto; este último establece los instrumentos con que se alcanzarán los objetivos de cada Biblioteca Popular pues determina los derechos y obligaciones de los asociados, sus categorías y de qué manera se conforman las autoridades y sus funciones y responsabilidades, junto con las normas que regirán su vida interna de la institución. El estatuto especifica las competencias y funciones del presidente, secretario y tesorero, mientras que el resto de los miembros de la comisión directiva poseen carácter de vocales. Las personas que decidan participar del proyecto deben reunirse en asamblea y labrar un acta acompañada de la firma de todos los presentes ante escribano público ([CONABIP](#), 2017a, *ibidem*).

Es importante que cada miembro conozca los roles que debe cumplir, así como los de los demás; la división de tareas y funciones permite mantener la unión del grupo, mejorando la organización, evitando discusiones y ahorrando esfuerzos. Algunas Bibliotecas funcionan de manera verticalista, es decir que una persona o un grupo reducido se encarga de tomar las decisiones, mientras que otras funcionan de un modo más horizontal, haciendo foco en la participación y organización democrática que caracteriza a las asociaciones civiles ([CONABIP](#), 2017a, *ibidem*).

Los asociados de cada Biblioteca Popular eligen en asamblea su comisión directiva compuesta por miembros de la institución. Esta es el órgano de administración y representación encargado de manejar sus recursos, invertir los

fondos y tomar decisiones. A su vez, es su responsabilidad vincular a todas las personas que se relacionan con la institución, ya sean organismos gubernamentales como la CONABIP, personal rentado o en relación de dependencia, voluntarios, talleristas y asesores. Estas autoridades, “a pesar de su gran responsabilidad, no pueden cobrar un sueldo por esta actividad. Es decir que todos los miembros de la comisión directiva son voluntarios” ([CONABIP](#), 2017a, p.20, *ibidem*).

La comisión directiva debe prever como mínimo los cargos de presidente, secretario y tesorero debido a las especificaciones del artículo n.º141 del Código Civil y Comercial de La Nación: “Son personas jurídicas todos los entes a los cuales el ordenamiento jurídico les confiere aptitud para adquirir derechos y contraer obligaciones para el cumplimiento de su objeto y los fines de su creación” (2014). Por último, la duración del mandato de los miembros de la comisión directiva junto con las responsabilidades que cada cargo implica se establece en los estatutos sociales y puede finalizar cuando estos se cumplen, debido a la renuncia al cargo o por decisión en asamblea ordinaria ([CONABIP](#), 2017a, *ibidem*).

## **1.2.Historia de las Bibliotecas Populares de la República Argentina**

En Argentina, las Bibliotecas Populares nacieron a finales del siglo diecinueve, la primera fue fundada el 15 de abril de 1866 en la provincia de San Juan: la “Sociedad Franklin” inició la creación de un tipo de instituciones inspirado en el modelo estadounidense de las Sociedades de Lectura, cuyo fin fue difundir el libro y la lectura en amplios sectores de la población. Sarmiento propuso que la escuela y la Biblioteca Popular trabajaran en conjunto para difundir la cultura y el conocimiento en el pueblo y con esa finalidad el 23 de septiembre de 1870 impulsó un proyecto de creación de Bibliotecas Populares y de apoyo permanente a través del dictado de la Ley 419 que dio origen a lo que actualmente conforma la Comisión Nacional Protectora de Bibliotecas Populares (en adelante la CONABIP). Esta se rige desde 1986 por la Ley 23351 de Bibliotecas Populares reglamentada en 1989, y se trata de un organismo nacional que presenta la estructura de una comisión y actualmente depende de la Secretaría de Cultura de la Presidencia de la Nación ([Naveiras](#), 2014, *ibidem*).

A lo largo de la historia las Bibliotecas Populares tuvieron una vida difícil y muchas veces efímera. El motivo según [Ríos](#) (1995) se debió a que “(...) se incurrió a un error fundamental: su dirección fue entregada a las sociedades exclusivamente populares sin una acción constante de los poderes públicos” (p.15). El proyecto consistió en sostener estas instituciones mediante donaciones, el ingreso económico de cuotas societarias y el trabajo de voluntarios con un cierto nivel cultural.

Con la Ley de Bibliotecas Populares el Estado fomentaba un modelo de organización sustentado en el poder creativo de la sociedad civil, otorgando el control administrativo de las bibliotecas a las asociaciones vecinales quienes lo orientarían hacia el pueblo, hacia el concepto de “lo popular” ([Planas](#), 2014, *ibidem*).

Si bien una de las características de las Bibliotecas Populares es el sostenerse fundamentalmente con recursos propios, la mayoría de ellas recibe algún tipo de apoyo de sus municipios y/o de los gobiernos provinciales y principalmente de la Nación, la cual brinda asistencia y aportes previstos por Ley 23351. Esta establece en su artículo n.º14 un Fondo Especial de recursos específicos que aplica y ejecuta la CONABIP y que consiste en el 5 % del total de los subsidios y el importe de los premios de la Lotería Nacional no pagados (Ríos, 1995) incluido desde 2006 en el Presupuesto Nacional, lo cual significa que el presupuesto de la CONABIP se compone de dos fuentes: el Fondo Especial y el Tesoro Nacional ([CONABIP](#), 2017b, *ibidem*).

Fundar una biblioteca implicaba planificar, gestionar, salir a la búsqueda de socios y colaboradores, asignar cargos y responsabilidades, elegir el lugar físico, redactar estatutos y reglamentos y confeccionar el listado de los libros que se habrían de adquirir. Implicaba por parte de la sociedad civil asumir la responsabilidad y el compromiso directo de hacer progresar a las bibliotecas, estimulando a los lectores quienes “no sólo decidirían sobre el rumbo de la biblioteca, sino que además podrían manejar íntegramente el destino de los subsidios, o lo que es lo mismo decir, escoger con libertad las obras” ([Planas](#), 2014, p.72, *ibidem*).

El desarrollo de estas instituciones fue desigual a lo largo de la historia debido a la disparidad de recursos de cada una y a los avatares políticos de cada periodo. Tal como señala [Planas](#) (2014), la cuestión reside en que aquella estructura inaugural que le brindó sentido a las Bibliotecas Populares inició una tradición en materia bibliotecaria en nuestro país y si bien estimuló la iniciativa cultural y el asociacionismo de diversos segmentos sociales e ideológicos, “dejó ostensiblemente fuera de las prioridades presupuestarias del Estado el financiamiento integral de las bibliotecas y, con ello, libró a estas instituciones al devenir dispar y zigzagueante del asociacionismo” ([Planas](#), 2014, p.84, *ibidem*).

Un mecanismo de subvención como el que proponía la figura de la sociedad civil aliviaría la carga del Estado en cuanto a inversiones financieras y estructurales se refiere, ya que el gasto público quedaba reducido a una modesta cuota subsidiaria y a los costos generados por la administración y el seguimiento de los fondos. De otra forma hubiese sido necesario habilitar una oficina que atendiera la planificación, la

coordinación estratégica y el control de la red de bibliotecas, y sumar un presupuesto para la compra y distribución de los libros y el pago de sueldos ([Planas](#), 2017, *ibidem*).

Finalmente, con el propósito de generar la libre circulación de los libros y fomentar el hábito de la lectura, Sarmiento elaboró una legislación muy concisa que promulgó en Buenos Aires el 23 de septiembre de 1870, y que copiaba el modelo norteamericano. Surgidas al calor del movimiento asociacionista que se estaba gestando, las Bibliotecas Populares fueron un símbolo del trabajo conjunto entre el Estado y la sociedad civil en un proyecto de índole cultural nacional y popular ([Planas](#), 2014, *ibidem*).

### **1.3.La Comisión Nacional de Bibliotecas Populares (CONABIP)**

#### **Definición**

La Comisión Nacional de Bibliotecas Populares (en adelante la CONABIP) fue creada en 1870 por Sarmiento mediante la promulgación de la Ley 419 e inició su actividad con un fuerte impulso, pero debido a la inestabilidad política y a la profunda crisis económica de la época desapareció en 1876 con la sanción de la Ley 800 del 23 de septiembre, estableciendo que sus funciones fuesen asumidas por la Comisión Nacional de Escuelas. No obstante, luego de distintos cambios en su esfera de dependencia y a pesar de estar fuertemente condicionada por su contexto político y social, la CONABIP se constituyó a lo largo de la historia como una fuente de apoyo de gran relevancia para las Bibliotecas Populares de todo el país ([Planas](#), 2017, *ibidem*). Actualmente conforma un organismo dependiente de la Secretaría de Cultura de la Nación cuya función es fomentar el fortalecimiento de las Bibliotecas Populares e impulsar su valoración como espacios públicos relevantes para el desarrollo comunitario y la construcción de ciudadanía. Su misión es “Orientar y ejecutar la política gubernamental, a través de un modelo de gestión asociado que favorezca la consolidación del carácter autónomo de este movimiento social único conformado por casi 2.000 bibliotecas y 30.000 voluntarios que, a lo largo y a lo ancho del país, despliegan sus acciones desde hace más de 141 años” ([CONABIP](#), 2020, *ibidem*).

#### **Funciones**

La función de la CONABIP consiste en fortalecer el intercambio entre la red de Bibliotecas Populares argentinas, así como de otras redes de bibliotecas y centros de información y apoyar las experiencias similares nacionales e internacionales ([CONABIP](#), 2020, *ibidem*). Para ello lleva adelante propuestas y líneas de articulación con instituciones, gobiernos y organismos internacionales, con el fin de ampliar las bases de cooperación respecto de la creación y fortalecimiento de un sistema de

bibliotecas y de las políticas necesarias para su coordinación y funcionamiento en materia de políticas públicas del libro y la lectura. En definitiva, la función de la CONABIP es orientar y ejecutar la política gubernamental en materia de Bibliotecas Populares, lo cual no significa que tenga responsabilidad sobre la creación, gestión y mantenimiento de las Bibliotecas ya que estas son autónomas; no crea Bibliotecas, solo apoya las ya existentes ([Castillo Atienza](#), 2012, *ibidem*).

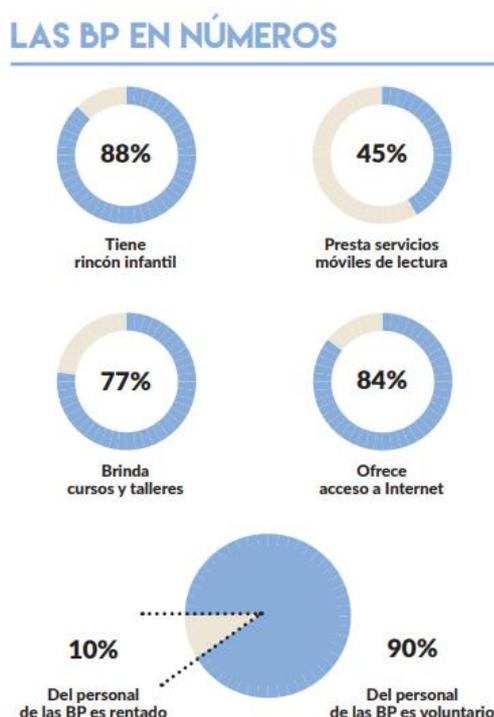
Entre sus principales acciones se cuentan el desarrollo de programas y planes que abarcan los siguientes puntos: la entrega de subsidios para los gastos de funcionamiento según criterios establecidos, distribución de libros y de fondos económicos para la adquisición de materiales en la Feria anual del libro, cursos de capacitación para bibliotecarios y voluntarios, concesión de bibliomóviles y participación en la confección de sus circuitos y promoción de las Bibliotecas Populares a través de publicaciones tales como la revista “BePé” o la Radio “BePé”, programa de Radio ([Castillo Atienza](#), 2012, *ibidem*).

Luego de 1954 se produjeron una serie de vaivenes hasta 1958, cuando se restituyó la Comisión Protectora mediante el Decreto 1032/58 y se reestableció la Ley 419 para luego ser suspendida en reiteradas oportunidades, como lo fue durante el Proceso de Reorganización Nacional junto con la censura en estas instituciones y la persecución de sus bibliotecarios. Una vez reestablecida la democracia, los dirigentes de las Bibliotecas Populares se reunieron para discutir una nueva propuesta de ley que enmarcara, fomentara y apoyara la apertura y el sostenimiento estas instituciones. De esta iniciativa surgió la Ley 23351, que otorgó la nueva denominación de Comisión Nacional Protectora de Bibliotecas Populares en jurisdicción de la Secretaría de Cultura del Ministerio de Justicia y Educación ([Ríos](#), 1995, p.24, *ibidem*). A partir de 1986, la Ley 419 fue reemplazada por la nueva Ley de Bibliotecas Populares y su decreto reglamentario del año 1989; esta establece los objetivos y el funcionamiento de la Comisión Nacional Protectora de Bibliotecas Populares y crea mediante el artículo n.º14 el Fondo Especial para Bibliotecas Populares con destino exclusivo de otorgamiento de beneficios directos que expresa en el artículo n.º15:

Auméntese al treinta por ciento (30 %) la tasa de veinticinco por ciento (25 %) fijada en el artículo N.º4 de la Ley 20.630, prorrogada por las Leyes 22.896, 23.124 y 23.286. Del producido del gravamen por ellas establecido, se destinará la proporción correspondiente al presente aumento para la integración del Fondo Especial para Bibliotecas Populares. ([Ley 23351](#), 1986)

Estos recursos permitieron desde 1989 que la Comisión pusiera en marcha una política gubernamental a través de proyectos concretos y sostenidos con un presupuesto menos azaroso.

Según los datos de *Las Bibliotecas Populares y la CONABIP* referidos al Relevamiento Anual de Datos 2015, sobre una muestra de 954 Bibliotecas Populares a nivel nacional, el 88 % poseía rincón infantil, el 45 % prestaba servicios móviles de lectura, el 77 % brindaba cursos y talleres de lectura, y el 84 % ofrecía acceso a internet. El 10 % del personal de las Bibliotecas Populares era rentado y el 90 % restante se componía de voluntarios ([CONABIP](#), 2017b, *ibidem*).



Fuente: Relevamiento Anual de Datos 2015 sobre una muestra de 954 bibliotecas populares, en *Herramientas de gestión social para Bibliotecas Populares: las Bibliotecas Populares y la CONABIP* ([CONABIP](#), 2017, p.20, *ibidem*).

La entrega de subsidios por parte de la CONABIP es “una de las acciones que “despierta más interés en la mayor parte de las Bibliotecas Populares, principalmente porque muchas de ellas dependen del subsidio para poder pagar el sueldo de algún Bibliotecario” ([Castillo Atienza](#), 2012, p.85, *ibidem*). Estas cifras ponen de manifiesto la solidaridad y el compromiso de las comunidades y hablan de la situación laboral en estas bibliotecas, compuestas por una gran mayoría de trabajadores *ad honorem* y solo pequeño porcentaje de personal rentado, si bien no se disponen de datos más actualizados a este respecto.

Cabe destacar que es deber del tesorero de cada Biblioteca Popular velar por la administración de los fondos, llevar los libros de contabilidad y efectuar a nombre de la asociación y junto al presidente, los depósitos del dinero ingresado a la caja social para afrontar los gastos de urgencias o los pagos comunes ([CONABIP](#), 2017a, *ibidem*). A dicha cuenta solo tiene acceso el tesorero de la comisión directiva de la biblioteca en cuestión, y debe contar con la firma del presidente en cada ocasión de retiro de fondos.

### **Características**

La CONABIP está integrada por una Comisión Ejecutiva compuesta por un presidente, un secretario designado por el Poder Ejecutivo y cinco vocales, y una Junta Representativa que cumple la función de ser el órgano técnico, asesor y consultivo, cuya totalidad se reúne anualmente.

En su funcionamiento interno la estructura organizativa está conformada por Unidades y Áreas Técnicas por medio de las cuales se gestiona la asistencia técnica y el apoyo a las Bibliotecas Populares, pero a pesar de su efectivo funcionamiento, el desarrollo o el estancamiento de las Bibliotecas Populares y de la CONABIP están sujetos a los avatares de las políticas adoptadas por los distintos gobiernos. En ocasiones se da el fortalecimiento de estos actores sociales y en otras se padecen la desidia, la falta de acompañamiento y el abandono ([Planas](#), 2017, *ibidem*).

Las Bibliotecas Populares deben poseer personería jurídica propia, compuesta de un número de registro que cumple la función de documento de identidad de esa asociación civil y es la forma de registrar al grupo de personas que conforman la Comisión directiva con el fin de poseer los derechos y obligaciones asimilables a los de una persona física pero contraídos en forma colectiva. En definitiva, “la personería jurídica es el reconocimiento y la autorización que le da el Estado a las organizaciones sociales para funcionar legalmente” ([CONABIP](#), 2017b, p.14, *ibidem*). La adquisición de la personería jurídica es un requisito que establecen la Ley 23351 de Bibliotecas Populares y su Reglamento, y otorga a la Biblioteca Popular la obtención del Reconocimiento de la CONABIP y el Alta de Beneficiario del Estado Nacional.

Los requisitos necesarios para mantener la regularidad institucional como Biblioteca Popular ante la CONABIP (o en otras palabras, mantener la condición de biblioteca activa) se componen del envío anual de una copia certificada del acta de asamblea de asociados correspondiente al último ejercicio, la constancia de vigencia de la personería jurídica o constancia de haber presentado ante la Dirección de Personas Jurídicas de la provincia, memoria, balance y acta de asamblea de cada ejercicio, no adeudar rendiciones de cuentas de subsidios recibidos anteriormente, ni

informes de evaluación de proyectos subsidiados y tener alta de beneficiario y la cuenta bancaria activa ([CONABIP](#), 2017b, *ibidem*). El alta de beneficiario es un requisito para poder recibir financiamiento del Estado Nacional, para el cual primeramente se debe tramitar la personería jurídica. Este trámite se realiza ante el Ministerio de Hacienda y se ofrece la posibilidad de que la CONABIP realice la gestión; el alta de beneficiario constituye la apertura y declaración de una cuenta bancaria a nombre de la Biblioteca Popular en la cual se recibirán las transferencias de fondos correspondientes. Es una función del tesorero efectuar en una institución bancaria a nombre de la Biblioteca Popular y en conjunto con el presidente, “los depósitos del dinero ingresado a la caja social, pudiendo retener en efectivo la suma autorizada por la Comisión directiva, para afrontar los gastos de urgencias o los pagos comunes” ([CONABIP](#), 2017a, *ibidem*).

### **1.3.1.Las Bibliotecas Populares reconocidas por la Comisión Nacional de Bibliotecas Populares (CONABIP)**

#### **Definición**

El concepto de bibliotecas reconocidas por la CONABIP refiere a las Bibliotecas Populares que poseen personería jurídica y cumplen todos los requisitos exigidos por la ley, lo cual las hace acreedoras de subsidios y financiamiento de diferentes iniciativas ([Dobra](#), 1995). Esta denominación abarca las bibliotecas activas, activas provisorias, suspendidas y suspendidas provisorias; categorías en uso cuyos motivos son diversos debido a que existe una amplia variedad de razones por las cuales una Biblioteca Popular puede pasar de una categoría a otra (en general, refiere a rendiciones incompletas de subsidios o balances).

No existe un criterio único que determine el cambio de estatus debido a que la condición de provisoriedad otorga prolongados lapsos para su regularización y a su vez las suspensiones son precautorias, no punitivas. Finalmente, no es posible conocer el número de Bibliotecas Populares que no están bajo la protección de la CONABIP debido a que, al ser gestionadas puramente desde la iniciativa privada, no se asienta registro de su actividad ([Dobra](#), 1995, *ibidem*).

La decisión de ser independientes o autogestionadas se debe a distintos factores, tales como el deseo de ser totalmente autónomas, la dificultad que representan los trámites para constituirse en Asociación Civil, obtener el reconocimiento de la CONABIP y cumplir con las obligaciones legales que ello representa ([Castillo Atienza](#), 2012, *ibidem*).

Con el fin de proporcionar apoyo económico para la gestión de las Bibliotecas Populares, el Estado Nacional a través de la CONABIP otorga subsidios de índole corriente o especial. Los primeros se utilizan para solventar los gastos de funcionamiento y los últimos permiten realizar proyectos que las propias Bibliotecas generan, enmarcados en los planes y programas de la CONABIP. Para poder acceder a estos beneficios es necesario cumplir con una serie de requisitos, entre ellos tener aprobadas las rendiciones hasta el año inmediato anterior.

La Ley 23351 establece una clasificación de Bibliotecas Populares en tres categorías, tomando determinados indicadores relacionados al funcionamiento de la institución. El trámite de categorización se realiza a través de la página web de la CONABIP completando un formulario que arroja el puntaje de la categoría en cuestión y posee el carácter de declaración jurada ([CONABIP](#), 2020, *ibidem*).

En su Artículo n.º3 la Ley establece que los criterios por los cuales serán clasificadas las Bibliotecas, a saber: la cantidad de títulos de obras; el movimiento diario de estas; la cantidad de personal capacitado en funciones; la calidad de las instalaciones y equipamiento técnico; el método de procesamiento de materiales; y las actividades culturales que desarrollen.

A su vez, el Artículo n.º5 establece que las Bibliotecas reconocidas gozarán de los siguientes beneficios: franquicia postal; liberación de todo gravamen establecido en la ley de impuesto de sellos y de todo gravamen fiscal que recaiga sobre la propiedad privada; tarifas reducidas en los servicios prestados por empresas del Estado, que resulten imprescindibles; el otorgamiento de subvenciones para el mantenimiento de las instalaciones, aumento del caudal bibliográfico, remuneración y perfeccionamiento del personal bibliotecario (ya sea profesional, auxiliar y/o de maestranza), modernización del equipamiento y los materiales; concesión de préstamos de fomento; y el beneficio de contratación de Seguros de la Caja Nacional de Ahorro y Seguro, sin costo alguno ([Ley 23351](#), 1986, *ibidem*).

Finalmente, aquellas Bibliotecas que consideren que su categoría actual debe ser revisada, ya sea por haber crecido en términos institucionales o por haber aumentado su prestación de servicios, tienen la posibilidad de solicitar su recategorización, con el único requisito de que haya transcurrido al menos un año desde su incorporación al registro de la CONABIP o desde la última vez que realizaron este proceso ([CONABIP](#), 2020, *ibidem*).

### **1.3.2.Marco legal de las Bibliotecas Populares reconocidas por la CONABIP**

Las Bibliotecas Populares son Asociaciones civiles sin fines de lucro, por lo cual se encuentran dentro del denominado tercer sector de la economía, como organizaciones no gubernamentales (ONG). La teoría de la economía social agrupa a la sociedad en tres sectores; el público o estatal, el productivo y aquel que posee dos características específicas: el voluntariado de sus miembros, factor que no impide la participación de profesionales remunerados, y la ausencia de fines lucrativos, lo cual significa que, si sus miembros obtuvieran ganancias producto de su actividad, estas no se repartirían entre ellos ([Naveiras](#), 2014, *ibidem*). El patrimonio de estas instituciones está desvinculado del Estado a pesar de que este les otorgue subvenciones porque de esa manera conservan su carácter privado, sin embargo, están sujetas a distintas legislaciones y requieren de la autorización del Estado para funcionar.

#### **Marco Nacional de la República Argentina**

El proyecto cultural que permitió la creación de las Bibliotecas Populares se gestó en medio de un clima de tensión política, económica y social. Sarmiento elaboró la Ley 419 que establece el punto de partida para gestionar estas instituciones y fue promulgada en Buenos Aires el 23 de septiembre de 1870. Cito el texto completo:

Artículo 1º- Las Bibliotecas populares establecidas o que se establezcan en adelante por asociaciones de particulares en las ciudades, villas y demás centros de población de la República, serán auxiliadas por el Tesoro Nacional en forma que determina la presente ley.

Artículo 2º- El Poder Ejecutivo constituirá una Comisión Protectora de las Bibliotecas Populares, compuesta por lo menos de cinco miembros anuales.

Artículo 3º- La Comisión de que habla el artículo anterior, tendrá a su cargo el fomento e inspección de las Bibliotecas Populares, así como la inversión de los fondos a que luego como la inversión de los fondos a que se refieren los artículos siguientes.

Artículo 4º- Tan luego como se haya planteado una asociación con el objeto de establecer y sostener por medio de suscripciones una Biblioteca popular, la Comisión Protectora, remitiendo un ejemplar o copia de los Estatutos, y la cantidad de dinero que haya reunido e indicándose los libros que desea adquirir con ella y con la parte que dará el Tesoro Nacional, en virtud de esta ley.

Artículo 5º- La subvención que el Poder Ejecutivo asigne a cada Biblioteca Popular, será igual a la suma que ésta remitiese a la Comisión Protectora, empleándose el total en la compra de libros, cuyo envío de hará por cuenta de la Nación.

Artículo 6º- El Poder Ejecutivo pedirá anualmente el Congreso las cantidades necesarias para el cumplimiento de esta ley, en el presente año, la parte del inciso 15 del Departamento de Instrucción Pública, que no se emplee en su objeto, y pudiendo además invertir la cantidad de tres mil pesos fuertes, si fuese necesario.

Artículo 7º- Comuníquese al Poder Ejecutivo ([Ley 419](#), 1870).

La subvención otorgada por la ley estipulaba en ese momento que el Estado entregaba a las Bibliotecas Populares una cuota igual al dinero que estas pudieran recolectar con distintas metodologías (cuotas societarias, cobro de multas, realización de eventos) y el importe de ambas contribuciones se invertía en libros. De esta manera y para evitar el uso indebido del dinero, el Estado no otorgaba efectivo a las bibliotecas sino libros, cuya selección era exclusiva decisión de los asociados de cada biblioteca ([Planas](#), 2017, *ibidem*). Se detalla a continuación la legislación respectiva a las Bibliotecas Populares reconocidas por la CONABIP.

- Ley 419, Ley Sarmiento, promulgada en 1870. Da origen a las Bibliotecas Populares establecidas en el ámbito nacional, explicita su subvención por parte el Tesoro Nacional y especifica la creación de la Comisión protectora de bibliotecas populares ([Ley 419](#), 1870).
- Ley 1420, Ley de Educación Común, promulgada en 1884. Estableció la instrucción primaria universal, obligatoria, gratuita y gradual. A pesar de no ser totalmente laica era optativa en materia religiosa. Reguló aspectos relativos a las Bibliotecas Escolares, Populares y de Maestros, asignó pequeños presupuestos y promovió el desarrollo de distintas iniciativas. Ante la necesidad de una revisión de sus contenidos durante el gobierno de Yrigoyen en 1918, se presentó un proyecto de Ley Orgánica de Educación que finalmente no prosperó, al igual que otras iniciativas posteriores. En 1993 se sancionó la Ley Federal de Educación que luego fue sustituida por La Ley de Educación Nacional sancionada en 2006 y actualmente en vigencia ([Castillo Atienza](#), 2012, *ibidem*). ([Ley 1.420](#), 1884).
- Ley 800, sancionada y promulgada en 1876, sancionada nuevamente en 1871, derogada en 1910. Suprimió la Comisión Protectora y trasladó sus deberes y funciones a la Comisión Nacional de Escuelas, lo cual provocó grandes trastornos para las Bibliotecas Populares. Su sanción respondió a la crisis económica que se atravesaba a nivel mundial. La medida no apuntaba concretamente en contra de las Bibliotecas Populares, sino que fue una de las tantas estrategias adoptadas para reducir los gastos estatales, evitar la multiplicación de empleos ([Ley 800](#), 1876).

- Ley 23351, Ley de Bibliotecas Populares, sancionada el 7 de agosto de 1986, promulgada el 28 de agosto de 1986. Otorgó reconocimiento, fomento y apoyo a las Bibliotecas Populares que se establecieran en el territorio nacional. La CONABIP fue establecida como autoridad de aplicación de esta ley funcionando en la jurisdicción del Ministerio de Educación y Justicia, a través de la Secretaría de Cultura ([Ley 23351](#), 1986).
- Decreto Reglamentario 1078/1989, sancionado en 1989. Reglamentó la Comisión Nacional Protectora de Bibliotecas Populares creada por la Ley 23351 ([Decreto Reglamentario 1078/1989](#), 1989).

### **Marco Provincial (Provincia de Buenos Aires)**

- Decreto-Ley 9319/1979, Sistema Provincial de Bibliotecas, sancionado en 1979, derogado en agosto de 2015. Establece la creación del Sistema Provincial de Bibliotecas integrado por los servicios bibliotecarios existentes en jurisdicción de la Provincia de Buenos Aires que voluntariamente se incorporen, conformado por Bibliotecas Públicas, Municipales, Públicas de escuela, Bibliotecas Piloto y Públicas de instituciones privadas, en referencia a las Bibliotecas Populares nombradas de esa manera en el artículo n.º3. Explicita que el Ministerio de Educación tendrá a su cargo la planificación, organización, conducción y control de los servicios bibliotecarios que se presten ([Decreto-Ley 9319/1979](#), 1979).
- Ley 14777, Sistema Provincial de Bibliotecas, sancionada en diciembre de 2015, promulgada en 2016, sin reglamentar. Crea el Sistema Provincial de Bibliotecas y prevé la protección y subsistencia de todas las bibliotecas en la Provincia de Buenos Aires ([Ley 14.777](#), 2016).
- Proyecto de Ley n.ºS-41/16, 2018. Intentó regularizar la situación de los profesionales de la información/bibliotecarios de las Bibliotecas Populares mediante la modificación del Artículo n.º5 en el cual se establece el reconocimiento del personal bibliotecario, profesional, auxiliar y de maestranza, como **trabajadores en relación de dependencia** y promueve su perfeccionamiento para el cargo que estos ocuparen en el establecimiento. A su vez, extiende las responsabilidades de la Comisión Nacional Protectora, que será **empleadora**<sup>13</sup> del personal bibliotecario en los términos de la Ley de Contratos de Trabajo 20744 y modificatorias. Actualmente se encuentra sin tratamiento ([Sacnun, M. A., Pilatti Vergara, M. I., González, N. S. y Fuentes, M. J.](#), 2018, *ibidem*).

---

<sup>13</sup> Ambos resaltados son de mi autoría.

## **1.4. Características y modalidades de trabajo en Bibliotecas Populares. Política de voluntariado social y trabajo *ad honorem***

### **Definición**

La Real Academia Española define el concepto *ad honorem* como “para honor”, y al trabajo *ad honorem* como un término que “se emplea, como locución adjetiva, con el sentido de ‘[carga u ocupación] meramente honorífico’ (...); y como locución adverbial, con el sentido de ‘sin retribución alguna, por solo la honra’” ([RAE](#), 2021). El trabajo *ad honorem* es entonces un equivalente al trabajo voluntario, es decir, el trabajo al que no se le asigna retribución económica alguna.

Se define al voluntario como a “una persona que dedica parte de su tiempo a una acción solidaria sin recibir contraprestación económica” ([CONABIP](#), 2017a, p.26, *ibidem*). La CONABIP adoptó desde sus inicios una política de voluntariado o trabajo *ad honorem* en cuanto a la atención de las Bibliotecas Populares, debido a su contexto de fundación y a las características particulares que acompañaron su nacimiento al calor del movimiento asociacionista. Dicha política tomó forma definitiva con la Ley 25855 de Voluntariado Social, la cual fue sancionada el 4 de diciembre de 2003 y promulgada parcialmente el 7 de enero de 2004, especificando su objeto, disposiciones generales, los derechos y obligaciones de los voluntarios, los términos de adhesión del Acuerdo Básico Común y las medidas de fomento del voluntariado. Su objeto es promover el voluntariado social, la participación solidaria de los ciudadanos dentro de la comunidad, en Asociaciones Civiles o Fundaciones y regular las relaciones entre estos y las organizaciones donde desarrollan sus actividades.

En el artículo n.º3 se define a los voluntarios sociales como “las personas físicas que desarrollan, por su libre determinación, de un modo gratuito, altruista y solidario tareas de interés general en dichas organizaciones, sin recibir por ello remuneración, salario, ni contraprestación económica alguna” ([Ley 25855](#), 2010, *ibidem*). No se contemplan las actuaciones voluntarias esporádicas o las interacciones realizadas por personas que poseen lazos filiales con miembros de la Comisión directiva, cuya realización no se genere por la libre elección o cuyo origen en una obligación legal o deber jurídico.

El artículo n.º4 explicita que el trabajo del voluntario no podrá reemplazar al trabajo remunerado y su actuación se presume ajena al ámbito de la relación laboral y de la previsión social. Los voluntarios deben ser registrados en la organización tanto de alta como de baja y es su derecho el obtener reembolsos por los gastos ocasionados en el desempeño de la actividad (los cuales no serán considerados como remuneración en ningún caso) cuando la organización lo establezca de manera previa y en forma expresa.

### **Características**

En el año 2010 se aprobó la Ley 25855 de Promoción del Voluntariado Social que establece en el artículo n.º3 que la Secretaría de Acompañamiento y Protección Social del Ministerio de Desarrollo Social podrá, a través de las siguientes acciones, ejercer las políticas y acciones de fomento del voluntariado social: impulsar o realizar campañas de información dirigidas a la opinión pública con el fin de estimular la participación ciudadana y captar voluntarios sociales, promover y realizar cursos de formación, congresos y seminarios para el voluntariado social, difundiendo su valor, propiciando la participación del sector empresario en el financiamiento de la actividad de los voluntarios sociales mediante becas, subsidios y premios en concursos ([Ley 25855](#), 2010, *ibidem*).

Las organizaciones podrán decidir la exclusión del voluntario, siempre mediante una decisión fundada y circunstanciada, cuyas razones estén vinculadas al incumplimiento de los deberes previstos y, por su parte, es derecho del voluntario efectuar un descargo si lo desea. Para finalizar la relación social, se deberá dejar constancia en el libro de altas y bajas de la fecha y motivo de la baja del voluntario.

A su vez, las Bibliotecas Populares pueden utilizar como recurso el Sistema de Pasantías Educativas ([Ley 26427](#), 2008) para incorporar estudiantes de la Educación Superior, de la Educación Permanente de Jóvenes y Adultos y de la Formación Profesional, a condición de que sean siempre personas mayores de dieciocho años, cuya función se desempeñe en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica, con excepción de las empresas de servicios eventuales aun cuando adopten la forma de cooperativas ([Ley 26427](#), 2008, *ibidem*).

La Ley 26427 que crea el Sistema de Pasantías Educativas en el marco del sistema educativo nacional define en el artículo n.º2 a la pasantía educativa como el conjunto de actividades formativas que realicen los estudiantes en empresas y organismos públicos o empresas privadas con personería jurídica, relacionado con los estudios cursados en unidades educativas, que se reconoce como experiencia de alto valor pedagógico, sin carácter obligatorio ([Ley 26427](#), 2008, *ibidem*). Su objetivo es que los pasantes realicen prácticas complementarias a su formación académica e incorporen saberes, habilidades y actitudes vinculados a situaciones del mundo del trabajo que contribuyan a mejorar sus posibilidades de inserción en el ámbito laboral, aumenten el conocimiento y manejo de tecnologías vigentes, y cuenten con herramientas que contribuyan a una correcta elección u orientación profesional futura respecto de los posibles campos específicos de desempeño laboral a los que podrían dedicarse a partir del vínculo entre las instituciones educativas y los organismos y empresas.

Las pasantías educativas no originan ningún tipo de relación laboral entre el pasante y la empresa u organización en la que éstas se desarrollan. La Ley detalla que la figura del pasante “no podrá ser utilizada para cubrir vacantes o creación de empleo nuevo ni para reemplazar al personal de las empresas y organismos públicos o privados” (artículo n.º12). Su duración y carga horaria se definen en el convenio que ambas partes deben firmar, en función de las características y complejidad de las actividades a desarrollar. Su duración es de dos meses como mínimo y de doce meses como máximo, con una carga horaria de hasta veinte horas semanales. Cumplido el plazo máximo establecido la vacante puede renovarse a favor del mismo pasante, por hasta seis meses adicionales, firmando un nuevo acuerdo.

El artículo n.º15 establece los honorarios de los pasantes, quienes deben recibir “una suma de dinero en carácter no remunerativo en calidad de asignación estímulo, que se calculará sobre el salario básico del convenio colectivo aplicable a la empresa, y que será proporcional a la carga horaria de la pasantía” ([Ley 26427](#), 2008, *ibidem*). En caso de existir más de un convenio aplicable, se tomará en cuenta el más favorable para el pasante y en cuanto a las actividades que no cuenten con convenio colectivo, se aplicará para el cálculo de la asignación estímulo, el salario mínimo, vital y móvil, en forma proporcional a la carga horaria de la pasantía. Asimismo, se debe otorgar al pasante una cobertura de salud cuyas prestaciones serán las previstas en la Ley 23660 de Obras Sociales, y los beneficios regulares y licencias que se acuerden al personal según se especifique en la reglamentación.

Para finalizar, el artículo n.º19 estipula que, en caso de incumplimiento por parte de la empresa de alguno de los requisitos o características de esta relación, la pasantía educativa dejará de ser considerada como tal y se la tomará como contrato laboral por tiempo indeterminado, rigiendo todas las sanciones e indemnizaciones que correspondan para la relación laboral no registrada. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social controlará el cumplimiento de ley con relación a las empresas y organismos para que no se alteren sus objetivos ([Ley 26427](#), 2008, *ibidem*).

La gestión del voluntariado en una Biblioteca Popular es un tema complejo, a punto tal que la [CONABIP](#) ha elaborado capacitaciones *online*<sup>14</sup> y materiales para su mejor administración pues constituye una “dimensión central para el funcionamiento y el trabajo de la entidad” (2017a, p.31, *ibidem*). Sin embargo, cabe destacar con respecto al personal rentado lo escueto de la información brindada, la figura del bibliotecario y sus condiciones de trabajo son nombradas muy brevemente.

---

<sup>14</sup>En referencia a los cursos *Estrategias de Comunicación para bibliotecas Populares* (2012), presencial, y “Estrategias de Gestión para Bibliotecas Populares II”, *online* a través del Campus Virtual de la CONABIP.

### **Funciones del voluntariado**

Tanto la Ley 25855 de Promoción del Voluntariado Social como la Ley 26427 que crea el Sistema de Pasantías Educativas apuntan a la acción voluntaria con espíritu de aprendizaje, en el compromiso por un espacio y un proyecto común. Se apela a la voluntad, al compromiso con un espacio, al interés en mantener en funcionamiento un lugar que cumple una función social relevante. De ello se desprende que el desarrollo de las Bibliotecas Populares se sostenga mediante el trabajo tanto remunerado y voluntario de distintos actores sociales, creando límites difusos entre el trabajo y el voluntarismo. Una de las políticas históricas de la Biblioteca Popular como institución consiste en apelar al trabajo voluntario de miembros de la comunidad, siempre dispuesta a la entrega altruista de tiempo, esfuerzo y recursos ([Planas](#), 2017), pero esto posee su contrapartida; refuerza el mecanismo por el cual se naturaliza que la biblioteca debe funcionar con el trabajo de voluntarios.

En 2016 la diputada nacional por Entre Ríos Carolina Gaillard presentó un Proyecto de Ley que proponía la creación de un régimen previsional para los trabajadores voluntarios de las Bibliotecas Populares reconocidas por la CONABIP, el expediente fue presentado en mayo de 2018 en el Senado y Cámara de Diputados. Como manifiesta su autora, el documento retomaba la iniciativa de los Proyectos de Ley registrados bajo Expediente 887-D-2014 de la Diputada Nacional María del Carmen Bianchi y 3153-D-2016 de la Diputada Nacional Ana Carolina Gaillard, y tenía por objeto establecer un beneficio previsional para todas aquellas personas que se desempeñaban como voluntarios en las Bibliotecas Populares del país reconocidas por la CONABIP ([Gaillard](#), 2018).

A su vez, el beneficio alcanzaba a quienes no percibían retribución o salario por el desarrollo de tareas laborales y a quienes realizaran tareas de modo gratuito en un mínimo de diez horas semanales. Se planteó que por cada tres años de servicio que se prestase como voluntario, se sumara un año al cómputo de años de servicio con aportes en cualquier régimen jubilatorio, estipulando que dicho beneficio podría implementarse únicamente en tres oportunidades, por periodos continuos o interrumpidos de servicio efectivo en carácter de voluntario, al cabo de los cuales regirá el sistema de cómputo de años de servicios con aportes conforme lo establecido en la Ley 24241 ([Gaillard](#), 2018, *ibidem*). Entre los motivos para su fundamentación destacaron el hecho de que, en general, los voluntarios de estas instituciones

(...) desempeñan su actividad laboral en otros ámbitos. Y luego de una jornada de trabajo, concurren a las bibliotecas para colaborar en diversas tareas, dictar talleres,

realizar gestiones administrativas, atender pedidos de material bibliográfico, organizar actividades culturales, entre muchas otras funciones que realizan ad honorem. ([Gaillard](#), 2018, *ibidem*).

Si bien el Proyecto de Ley no prosperó, expuso la importancia del aporte de los voluntarios en las Bibliotecas Populares que incentivan la renovación generacional de ciudadanos comprometidos con su comunidad ([Gaillard](#), 2018, *ibidem*).

Los voluntarios deben conocer la misión, la visión y los valores de la organización en la cual desarrollan su labor y cumplir con los compromisos asumidos, así como también respetar su espíritu solidario y denunciar cualquier situación que consideren irregular. La Ley 25855 establece los derechos y las obligaciones de los voluntarios y estipula en su reglamentación que el organismo encargado de ejercer políticas y acciones de fomento para la misma es el Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales ([CONABIP](#), 2017a, *ibidem*).

Entre los derechos del voluntario se cuentan recibir información sobre los objetivos y actividades de la organización; capacitación para el cumplimiento de su actividad, ser registrado tanto en el ingreso como en el egreso la organización, disponer de una identificación que acredite de su condición de voluntario, obtener reembolsos de los gastos ocasionados en el desempeño de la actividad si la organización lo establece de manera previa y expresa, pero que en ningún caso serán considerados remuneración; obtener certificado de las actividades realizadas y la capacitación adquirida, y ser asegurado contra los riesgos de accidentes y enfermedades derivados del ejercicio de la actividad voluntaria. Entre las obligaciones del voluntario se cuentan obrar con diligencia en el desarrollo de sus actividades aceptando los fines y objetivos de la organización, respetar los derechos de los beneficiarios de los programas en que desarrollan sus actividades, mantener la confidencialidad de la información recibida en caso de que su difusión lesione derechos personales, participar en las capacitaciones que realice la organización para mejorar el desempeño de las actividades, abstenerse de recibir contraprestación económica por parte de los beneficiarios de sus actividades y utilizar correctamente la acreditación y distintivos de la organización ([CONABIP](#), 2017a, *ibidem*).

La institución debe llevar un registro escrito de los voluntarios que ingresan y los que se desvinculan (registro de altas y bajas): allí se estipula que es obligatorio que ambas partes realicen por escrito un acuerdo básico común de voluntariado social, en el cual se asentarán los datos de identificación de la Biblioteca Popular, los derechos y deberes que corresponden a ambas partes, las actividades que realizará el voluntario y el plazo temporal al que se compromete junto a las fechas de inicio y finalización de

las actividades, y causas y formas de desvinculación por ambas partes debidamente notificados. Finalmente, la firma del voluntario y del responsable de la organización expresando de esta manera su mutua conformidad al acuerdo, del cual se confeccionarán dos ejemplares, uno de los cuales se le otorgará al voluntario ([CONABIP](#), 2017a, *ibidem*).

## **Parte 2: Profesionales de la información/bibliotecarios**

### **2.1. Los profesionales de la información/bibliotecarios-Definición**

El término *profesional de la información* abarca un grupo heterogéneo de profesionales, debido a que tanto las funciones que ejercen como sus habilidades hacen difícil la categorización. [Vieira da Cunha y Tarchi Crivellari](#) plantean que la denominación *profesional de la información* abarca un campo de actividades extenso con denominaciones muy variadas cuya especificidad depende de los actores que participan de estas actividades, es “una rúbrica vaga, conveniente, que presupone un conjunto de categorías profesionales e ignora las diferencias de orientación, de formación básica y de las actividades ejercidas” (2006, p.20, *ibidem*).

El profesional de la información no se limita a recopilar y procesar datos, gestiona recursos y elabora servicios de gran importancia para el desarrollo de la organización donde se desempeña y sus posibilidades de inserción laboral exceden los muros de la biblioteca; según [Gibaja](#), su perfil profesional “va más allá de la profesión de bibliotecario e incluye puestos laborales como gerente de gestión del conocimiento, jefe ejecutivo de información, desarrollador web, *bróker* de información y consultor, entre otros” (2013, p.52). Sin embargo, la autora comprobó que el campo de acción de los profesionales de la información/bibliotecarios sigue estando fuertemente arraigado a estas instituciones, incursionando poco en otros sectores.

Los términos profesión y ocupación se refieren a actividades especializadas, las cuales son condicionadas al tipo de estratificación social y al grado de división del trabajo predominante en una determinada sociedad, siendo la existencia de un cuerpo de saberes científicos el punto que distingue los dos términos ([Vieira da Cunha y Tarchi Crivellari](#), 2006, *ibidem*). La RAE define profesión como “Empleo, facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución” ([RAE](#), 2021, *ibidem*). La profesión está ligada a saberes específicos accesibles y manejados por el grupo profesional que los posee, ligados a su vez a la formación profesional debido a que el título constituye el principal fundamento del derecho a la autoridad. De esta manera, la profesión posee una dimensión normativa y valorativa que define su papel en el conjunto de la sociedad y en relación con otras profesiones, siendo las asociaciones

profesionales, los sindicatos y el Estado los que desempeñan dicho papel normativo ([Vieira da Cunha y Tarchi Crivellari](#), 2006, *ibidem*).

Por otro lado, la ocupación se define como “Trabajo, empleo, oficio. Actividad, entretenimiento” ([RAE](#), 2021, *ibidem*), y está ligada a un conjunto de funciones, tareas y operaciones que conforman las obligaciones atribuidas a un trabajador, destinadas a la obtención de productos o servicios. A diferencia de la ocupación, la profesión en su entrada está casi siempre subordinada a la posesión de un título ya sea terciario o universitario, y el conocimiento común es indispensable para mantener la unión de un grupo profesional. Otra característica de las profesiones es que estas deben estar legitimadas por la sociedad, ser reconocidas como tales. El lugar que ocupa cada profesión se determina en un campo de actividad bastante delimitado sobre el que el grupo profesional ejerce un control completo y legal, a través del cual cada profesión intentará excluir a otros trabajadores de su campo de actuación. De esta manera, “la habilidad de una profesión para garantizar su jurisdicción está fundamentada en el poder y el prestigio de su conocimiento académico, el cual legitima el trabajo profesional, aclarando sus orígenes y relacionándolo con valores culturales” ([Vieira da Cunha y Tarchi Crivellari](#), 2006, p.17, *ibidem*). Las autoras sostienen que cuando los límites de una profesión no están claramente definidos, profesionales de otras áreas “invaden” su campo con la consiguiente disputa por el espacio. La evolución de las profesiones fundamenta este tipo de relaciones y la competencia por los espacios y el reconocimiento.

En el 2002 Graciela Bar, María E. Castro y Mirian B. Curletti presentaron ante el Senado de la Nación un Proyecto de Ley sobre Reglamentación del Ejercicio del Profesional en Bibliotecología y Documentación, fundamentado en la necesidad de contar con una legislación que norme el ejercicio profesional tanto en los beneficios como en lo relativo a las responsabilidades éticas que debe asumir cualquier profesional. No obstante, el Proyecto no prosperó y fue archivado en el 2007. Su finalidad fue regular la práctica, conferir derechos y beneficios, avalar y enmarcar al profesional en una ética compartida por sus miembros y otorgar garantías con respecto a que determinado servicio sea efectuado por personal idóneo ([Bar, Castro y Curletti](#), 2002, *ibidem*). En el artículo n.º2 se define como ejercicio profesional en bibliotecología y documentación al que se lleva a cabo en forma

(...) individual, colectiva o integrando grupos interdisciplinarios, con o sin relación de dependencia, en instituciones públicas o privadas. Asimismo, será considerado ejercicio profesional la docencia, investigación, planificación, dirección, administración, evaluación, asesoramiento y auditoría sobre temas de su

incumbencia, así como la ejecución de cualquier otro tipo de tareas que se relacionen con los conocimientos y aptitudes (...). ([Bar, Castro y Curletti](#), 2002, *ibidem*)

A su vez, proponía como requisito para ejercer profesionalmente el hallarse inscripto en el Registro Nacional que llevaría el organismo que el Poder Ejecutivo determinase, acreditar matriculación provincial<sup>15</sup> y no hallarse afectado por inhabilidad alguna para el desempeño de la profesión. Establecía además determinados criterios de inhabilitación para ejercer la profesión tales como no acreditar título habilitante o poseerlo, pero no haberse matriculado, poseer matrícula pero que esta se hubiese cancelado o suspendido por una sanción disciplinaria, o encontrarse impedido del ejercicio profesional debido a una sentencia judicial firme o condena ([Bar, Castro y Curletti](#), 2002, *ibidem*).

Para el registro y la matriculación para el ejercicio profesional se requeriría la inscripción previa del título correspondiente en el Registro Nacional que brindaría la autorización otorgando la correspondiente credencial; el uso de esta sería obligatorio y exigido por las autoridades del Estado para ejercer. Si bien finamente no prosperó, el Proyecto de Ley conformó una importante iniciativa con respecto a la normalización de la profesión bibliotecaria.

### **Funciones**

En la actualidad estamos inmersos en lo que se ha denominado Sociedad del Conocimiento donde la información es un bien invaluable, indispensable y necesario en todas las esferas de la vida y es con el surgimiento y posterior auge de las TIC que nace el concepto de profesional de la información, en el cual se encuentra la figura del bibliotecario.

A pesar de que el concepto de profesional de la información ha estado ligado tradicionalmente a grupos con actividades bien definidas como los bibliotecarios, los documentalistas, los museólogos y los archiveros, el desarrollo de estas profesiones “clásicas” del sector no impidió que profesionales procedentes de diversas actividades ocuparan este espacio. Sin embargo, es esta falta de especificidad la que ha contribuido a que el campo laboral de estos profesionales se haya ampliado con los años: además de los espacios tradicionales (universidades, instituciones, escuelas, entre otros), estos ejercen su trabajo en unidades de información como bibliotecas, centros de documentación e información, archivos y espacios donde existen unidades de información, tales como filmotecas, librerías, editoriales y sitios de Internet,

---

<sup>15</sup> En cuyas jurisdicciones existiese una legislación que contemplase la formación profesional.

mediante la gestión de archivos electrónicos a través de lo que se ha denominado gestión del conocimiento ([Vieira da Cunha y Tarchi Crivellari](#), 2006, *ibidem*).

El desarrollo de tecnologías de información amigables al usuario, así como la implementación de políticas de información que protejan el desarrollo económico, social y las diferencias culturales a nivel nacional son aspectos de gran importancia. Para poder establecer políticas viables deben tenerse en cuenta múltiples aspectos que incluyen el flujo de información entre fronteras, la privacidad y protección de información, la propiedad intelectual, el acceso a bases de datos y los estándares internacionales de telecomunicaciones, educación y capacitación ([Barber](#), 2004).

Entre las funciones del profesional de la información/bibliotecario se cuentan: planificar, organizar, administrar y dirigir y evaluar unidades de información, tanto generales como especializadas; relevar, seleccionar, procesar, almacenar, recuperar y difundir la información utilizando métodos manuales y sistemas automatizados; capacitar y asesorar a los usuarios para el mejor uso de la información en cualquier soporte, organizar, dirigir y ejecutar programas dirigidos a la promoción o prestación de servicios de difusión del libro y de las unidades de información; organizar y dirigir campañas de extensión cultural referidas al área; preservar y conservar el acervo documental; asesorar en la formulación de políticas de servicios de bibliotecas e información; organizar servicios y recursos de información para facilitar la toma de decisiones y el apoyo de la docencia e investigación; ejercer la docencia en las disciplinas de la especialidad y desempeñar cualquier otra actividad individualmente o en equipos interdisciplinarios en los que se requieran conocimientos y aptitudes inherentes a la bibliotecología y documentación ([Bar, Castro y Curletti](#), 2002, *ibidem*).

Dentro de los derechos del profesional se cuentan ejercer su profesión asumiendo las responsabilidades acordes con la formación y actualización profesional recibida, colaborar y cooperar con la ejecución de prácticas profesionales y realizar la actualización permanente de sus saberes. Sus obligaciones constan de comportarse con lealtad, probidad y buena fe en el desempeño profesional, promoviendo y asegurando el libre acceso a la información sin realizar distinciones de ninguna índole, guardar secreto profesional sobre aquellas informaciones de carácter reservado que le sean confiadas, oponerse a todo intento de censura, no comercializar la información, mantener la idoneidad mediante la actualización y el perfeccionamiento profesional permanente y notificar a la autoridad de aplicación las transgresiones al ejercicio profesional de que tuviere conocimiento ([Bar, Castro y Curletti](#), 2002, *ibidem*).

En Argentina puede cursarse la carrera de Bibliotecología en universidades públicas, privadas e institutos superiores no universitarios en distintos puntos del país, que otorgan títulos habilitantes de validez nacional. No obstante, a pesar de existir

formalmente desde 1922<sup>16</sup>, la profesión de bibliotecario ha sido reglamentada solo en la provincia de San Juan. Antiguamente, se tendió a considerar a las bibliotecas como depósitos de libros que pueden ser atendidas por personal sin formación profesional adecuada, pero en épocas recientes existe una mayor predisposición para formar personal especializado o que ofrezca respuestas adecuadas a las solicitudes de información ([Bar, Castro y Curletti](#), 2002, *ibidem*).

### **Competencias**

Desde sus inicios la actividad del bibliotecario se delineó en base a la necesidad social de organizar toda la producción escrita, de este modo, el aspecto manual cobró prioridad sobre el aspecto teórico situando a la actividad bibliotecaria en un marco no científico. Primeramente, se necesitó preservar los manuscritos, en la Edad Media rescatar y custodiar el legado de la iglesia y la antigüedad clásica, en el Renacimiento administrar la creciente producción de libros y a partir de la Revolución Industrial fue necesario registrar masivamente los documentos y facilitar el acceso a la información, además de ser este periodo el momento en que las mujeres de las clases medias o altas comenzaron a realizar tareas en las bibliotecas durante su tiempo libre de manera no remunerada o a cambio de los salarios más bajos, incorporando la mano de obra femenina al mercado. Ese origen empírico y la continuidad a través del tiempo sin bases teóricas sólidas las que “conformaron la base de una imagen sin prestigio académico: la de un aplicado repetidor de prácticas, es decir, una actividad rotulada como oficio en el mejor de los casos” ([Roggau](#), 2006, p.19, *ibidem*).

Finalmente, el siglo veinte impuso el procesamiento de la información, la transmisión y la comunicación mediante las TIC, y generó espacios de trabajo más visibles para los profesionales de la información. Alejándose cada vez más de estas construcciones sociales estereotipadas, el profesional de la información/bibliotecario reúne una serie de características que lo posicionan como un actor dinámico cuyas competencias y conocimientos se sintonizan con el uso de nuevas herramientas tecnológicas y técnicas. Los avances tecnológicos, las nuevas exigencias de los usuarios y los cambios sociales y culturales obligan a los profesionales a recolocarse continuamente en un contexto ágil y cambiante, orientados al trabajo en equipo de manera multidisciplinar.

El profesional de la información/bibliotecario es el responsable de la dirección y administración de unidades de información de distintos tipos, que forman parte

---

<sup>16</sup> Ricardo Rojas fue quien en 1922 creó la primera carrera de formación profesional del bibliotecario en Argentina, en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad de Buenos Aires ([Bar, Castro y Curletti](#), 2002, *ibidem*).

fundamental en el desarrollo económico, social y cultural del país en el cual están insertas y garantizan el acceso democrático a la información ([Bar, Castro y Curletti, 2002](#), *ibidem*). El desafío consiste en desarrollar un alto nivel de conocimiento de las nuevas tecnologías, facilitando el acceso y uso de la información y a su vez demostrar habilidades de gestión ([Barber, 2004](#), *ibidem*).

Ante los desafíos de la Sociedad de la Información, los institutos de Bibliotecología deben brindar formación acorde a las demandas de un mercado laboral emergente. El manejo de habilidades relativas al uso de las TIC y de la información revisten importancia capital. A su vez, el futuro profesional necesita desarrollar habilidades políticas y esto conlleva “no solo un cambio en la filosofía sino, también, el manejo de técnicas de negociación y destrezas empresariales que no siempre caracterizan a los bibliotecarios” ([Barber, 2004](#), p.14, *ibidem*).

Las escuelas de Bibliotecología se han esforzado por mantener un proceso de revisión y desarrollo, con el fin de que los estudiantes adquieran el conocimiento y las habilidades necesarias para adaptarse a un mercado laboral cada vez más vertiginoso. Tanto en los estudiantes como en los profesionales se debe inculcar un compromiso de autoaprendizaje durante toda la vida, pues es prioritario estar preparado para contribuir afirmando el rol de liderazgo en la institución y fuera de ella.

### **Parte 3: Organizaciones de profesionales de la información/bibliotecarios**

#### **Concepto**

Las organizaciones se definen como “Asociación de personas regulada por un conjunto de normas en función de determinados fines” ([RAE, 2021](#), *ibidem*). Las organizaciones profesionales se componen de personas que comparten la misma profesión, es decir, que comparten saberes específicos accesibles solo para el grupo profesional que los posee, constituyendo el título como principal credencial del derecho a la autoridad. De esta manera, la formación asume “una dimensión normativa y valorativa que define su papel social y jerárquico en el conjunto de la sociedad y en relación con otras profesiones” ([Vieira da Cunha y Tarchi Crivellari, 2006](#), p.14, *ibidem*). En este sistema, son las asociaciones profesionales, los sindicatos y el Estado quienes desempeñan ese papel normativo.

Las organizaciones profesionales agrupan a personas que comparten el mismo grupo de saberes legitimados y reconocidos social e institucionalmente, donde el título suele ser el principal documento de acreditación. La evolución de las profesiones es, en definitiva, el resultado de las interrelaciones que establecen unas con otras, determinadas a su vez por la manera en que los grupos profesionales controlan sus conocimientos y habilidades ([Vieira da Cunha y Tarchi Crivellari, 2006](#), *ibidem*).

En Argentina, las asociaciones que agrupan profesionales de la información/bibliotecarios surgen a partir de 1940 y son de carácter tanto nacional como provincial, sus principales representantes la Asociación de Bibliotecarios Graduados de la República Argentina (en adelante ABGRA) y la Red Nacional de Asociaciones de Bibliotecarios de la República Argentina (en adelante RENABI.AR), la Asociación de Bibliotecarios de Córdoba (ABC) y la Asociación Chaqueña de Bibliotecarios (ACHABI), por nombrar solo algunas.

### **Funciones**

El rol de las asociaciones profesionales con respecto a la Bibliotecología aborda distintos aspectos, tales como el acompañamiento a nivel laboral, apoyo a la formación y el perfeccionamiento, la socialización entre colegas y la inserción laboral, entre otros. Una de las asociaciones más representativas es ABGRA, la cual surgió con el objetivo de integrar el movimiento bibliotecario nacional logrando una mayor inserción y reconocimiento social. Posteriormente, realizó su adhesión como miembro a la Federación Internacional de Asociaciones de Bibliotecarios y Bibliotecas (IFLA), que agrupa a los profesionales de la información/bibliotecarios a escala mundial.

Entre las funciones de ABGRA se encuentran la representación gremial de sus afiliados y la defensa de los intereses profesionales de los bibliotecarios graduados de todo el país. Sus propósitos consisten en auspiciar y realizar reuniones, congresos, jornadas y actos que promuevan la actualización profesional y se relacionen con los intereses y las problemáticas del colectivo bibliotecario, así como la promoción y actualización de la actividad profesional, motivo por el que desde 1962 llevan a cabo de manera anual las Reuniones Nacionales de Bibliotecarios. En 1965 la asociación gestionó la institución del "Día del Bibliotecario" celebrado el 13 de diciembre de cada año con carácter de asueto obligatorio para todo el personal de las bibliotecas públicas dependientes del Gobierno de la Nación ([ABGRA](#), 2021, *ibidem*).

A fin de crear un marco que permita regularizar las condiciones laborales de los profesionales de la información/bibliotecarios, distintas organizaciones comenzaron la tarea de investigar y relevar información, ya sea como organizaciones profesionales o como colectivos organizados de trabajadores. Dentro de estas organizaciones se encuentran la Federación de Bibliotecas de la Provincia de Buenos Aires, RENABI.AR, el Proyecto "Sindicalizándonos" y el Colectivo de Bibliotecas Populares en Lucha (en adelante CBPL).

### **Características**

Las asociaciones profesionales bibliotecológicas cubren distintas necesidades relacionadas a la profesión, y si bien pueden diferir ligeramente en los puntos en los cuales se enfocan en mayor medida, todas cumplen la función de representar al profesional. Algunas asociaciones se enfocan más en el aspecto laboral y configuran distintos modos de resistencia frente al avasallamiento que sufre el colectivo profesional en su totalidad con respecto a sus derechos laborales, su representación social y sus perspectivas de desarrollo. Tal como afirman [Cancino y Carsen](#) (2006), la representación es un paso fundamental para obtener mejoras como colectivo profesional.

En este grupo se encuentra ACHABI, una asociación profesional preocupada por el desarrollo y la defensa laboral de sus afiliados, y que ha conseguido un lugar importante dentro del Sistema Educativo de la Provincia del Chaco. Posee referentes gremiales en las localidades más importantes de la Provincia, quienes reciben y gestionan las inquietudes laborales, realizan trámites y asesoran legalmente a los afiliados si la situación lo amerita, y mantiene su conexión por distintos medios con los bibliotecarios de la Provincia y del país y participa de RENABI.AR ([ACHABI](#), 2021).

### **3.1.Federación de Bibliotecas Populares**

#### **Definición**

La Federación de Bibliotecas Populares es una asociación de segundo grado cuyo funcionamiento posee alcance a nivel nacional, que representa los intereses y atiende las inquietudes de las Bibliotecas Populares reconocidas por la CONABIP. Las asociaciones se pueden clasificar en tres grados: las de primer grado están conformadas por un grupo de personas, el clásico ejemplo son las asociaciones civiles y, dentro de ellas, las Bibliotecas Populares. Al constituirse como grupo conforman las asociaciones de segundo grado, dentro de las cuales se encuentran las federaciones de Bibliotecas Populares. Finalmente, las asociaciones de tercer grado están conformadas por un grupo de federaciones, como por ejemplo la Confederación Argentina de Bibliotecas Populares, en adelante CABIP ([CONABIP](#), 2017a, *ibidem*).

En este tipo de asociaciones de segundo grado también se debe tramitar la personería jurídica para poder realizar determinadas gestiones y realizar asambleas donde se elijan representantes. Las Bibliotecas Populares pueden participar de las asambleas si lo desean, dado que las federaciones provinciales reciben sus requerimientos e inquietudes y las representan ante la CONABIP como parte de la Junta Representativa de Biblioteca Populares, que funciona como un órgano técnico asesor y consultivo de la Comisión Nacional ([CONABIP](#), 2017a, *ibidem*).

### **Características**

La CABIP se compone de una comisión que rota cada cuatro años y cuenta con un espacio propio en la Capital Federal-Gran Buenos Aires, donde recibe y atiende las demandas de las federaciones y de las Bibliotecas Populares adheridas. Realiza gestiones para el sostenimiento y el crecimiento de las Bibliotecas Populares, así como el intercambio de información actualizada y relevante, considerando dos temas de gran relevancia, la “inscripción de todas las entidades a la base y las federaciones provinciales como beneficiarias del aporte del Tesoro Nacional y la adjudicación de becas bibliotecarias para perfeccionar la calidad de la prestación del servicio que brindan las bibliotecas populares” ([Dobra](#), 1995, p.45, *ibidem*).

### **Funciones**

En cada provincia existe una federación, cuya función es proteger, asesorar y llevar adelante acciones que promuevan el bienestar de las Bibliotecas Populares asociadas y desempeñar el rol de mediadora ante los conflictos e inquietudes de cada institución. La participación en la Federación es un derecho que tienen todas las Bibliotecas Populares, al igual que ser representadas en nombre de su provincia ante la CONABIP, ya que una de las principales acciones de estas es la de impulsar la sanción de normativas de apoyo locales que favorezcan a las Bibliotecas Populares de sus respectivas provincias ([CONABIP](#), 2017a, *ibidem*).

Fundada el 11 de septiembre de 1977 en Tucumán, la CABIP es la organización que nuclea y representa a las federaciones provinciales de Bibliotecas Populares a nivel nacional. Cada federación de las provincias y la Capital Federal envía un delegado a la CABIP, manifestando de manera directa los intereses de las Bibliotecas Populares ante la CONABIP. Ambos entes colaboran en la elaboración, determinación y ejecución de estrategias de estímulo y desarrollo de políticas que favorezcan a estas instituciones ([Dobra](#), 1995, p.45, *ibidem*).

### **3.2.Red Nacional de Asociaciones de Bibliotecarios de la República Argentina (RENABI.AR)**

La Red Nacional de Asociaciones de Bibliotecarios de la República Argentina (en adelante RENABI.AR) es una asociación argentina de carácter federal, conformada en mayo de 2011, la cual integra trece asociaciones del país. Su función principal es fortalecer las relaciones entre las distintas asociaciones de bibliotecarios con el fin de obtener la mutua cooperación en beneficio del colectivo bibliotecario nacional y contribuir en la elaboración de proyectos para la capacitación profesional Su misión como entidad es ([RENABI.AR](#), 2021).

En julio de 2018 la Asociación lanzó una campaña de registro dirigida a todos los profesionales bibliotecarios de la República Argentina, con la meta de promover el crecimiento y afianzamiento de la profesión. Se circuló mediante distintas listas de correo profesionales del sector bibliotecario y comprende una serie de ítems referidos a datos laborales, formación académica, participación asociativa, entre otros.

La finalidad es crear un Registro de los Bibliotecarios Profesionales del país para el desarrollo de proyectos a nivel nacional y la gestión de recursos internacionales, y se debe a que “no existe un registro profesional nacional por lo que la Red Nacional de Asociaciones de Bibliotecarios de la República Argentina ha considerado crear este registro. El objetivo es confeccionar un padrón nacional de bibliotecarios” ([RENABI.AR](#), 2019, *ibidem*). En agosto de 2019 se informó a través de la página web que ya eran más de 1600 los profesionales inscriptos en el registro, y según la Asociación esta herramienta posibilitará conocer la cantidad de bibliotecarios del país y su situación laboral, detectar las necesidades de trabajo, pensar en una adecuada actualización profesional y aportar al desarrollo de la profesión bibliotecaria, hacer visible la profesión y dar a conocer el rol que compete a los bibliotecarios. De esta manera, los datos no solo constituyen un registro, sino que persiguen fortalecer el trabajo conjunto y la concreción de una reglamentación que regule el trabajo profesional de los bibliotecarios ([RENABI.AR](#), 2019, *ibidem*).

En diciembre de 2018 fue puesto a disposición el primer informe sobre los bibliotecarios argentinos registrados con los datos obtenidos hasta ese momento y se invitó una vez más a participar y a compartir la encuesta entre colegas. La Red manifestó como objetivos de trabajo sentar las bases para que los bibliotecarios y las bibliotecas logren mayor reconocimiento a nivel gobierno nacional y provincial, que se distinga el área de acción de los bibliotecarios, que el trabajo no sea invadido por otras profesiones y que se provean las medidas necesarias para el acceso democrático a la información ([RENABI.AR](#), 2019, p.8, *ibidem*). La información procesada corresponde a los primeros mil bibliotecarios inscriptos en las encuestas.

En referencia a los datos laborales, solo el 7 % declaró trabajar en Biblioteca Popular, haciendo un total de 70 personas sobre las mil participantes, mientras que la mayoría declaró trabajar en bibliotecas escolares de gestión pública, el 32 % (327 personas). Con respecto a las bibliotecas donde se prefiere trabajar, el 6 % optó por la Biblioteca Popular (68 personas), mientras que la mayoría, el 17 %, seleccionó la biblioteca escolar (184 personas). Estos datos dan cuenta de que la gran mayoría de los profesionales que se encuentran trabajando en Bibliotecas Populares en condición de elegir decidirían mantenerse en sus puestos.

Se observa una gran variedad en las titulaciones y funciones dentro del puesto laboral, y con respecto a la participación asociativa, es decir, si se pertenece a alguna asociación, colegio o red, los resultados muestran un 43 % afirmativo, un 42 % negativo y un 15 % NS/NC. La mayor parte de los datos corresponden a la formación profesional y a las tareas realizadas y si bien no es posible determinar el porcentaje de profesionales pertenecientes a Bibliotecas Populares, plantean un primer acercamiento a la situación del colectivo bibliotecario.

### **3.3.La lucha por mejoras laborales en Bibliotecas**

En Argentina, distintas Asociaciones Profesionales y organizaciones de carácter civil abordaron la figura del profesional de la información/bibliotecario desde la perspectiva del trabajador que lucha por la mejora de sus condiciones laborales. A lo largo de la historia se construyó una idealización del bibliotecario como promotor cultural y de los más altos valores; un agente de sólida instrucción capaz de administrar la cultura oficial que se impartía por medio de los libros y preparado para acompañar la formación del lector, siempre bajo la existencia de una doble faceta de bibliotecario-maestro, no solo debido a su trabajo conjunto, sino además por sus labores estrechamente relacionadas ([Coria, 2016, \*ibidem\*](#)).

Durante la primera presidencia de Juan Domingo Perón (1946-1952) la figura del profesional de la información/bibliotecario cobró gran relevancia dentro de las políticas educativas implementadas, en consonancia con la creación en 1938 de la Dirección General de Bibliotecas bonaerense, cuyos objetivos principales fueron fomentar la fundación de Bibliotecas en todo el territorio bonaerense, impulsar la formación de bibliotecarios idóneos, desarrollar el acervo bibliográfico e intensificar el intercambio y el acercamiento entre las instituciones bibliotecarias. A su vez, impulsó un conjunto de estrategias e intervenciones concretas que impactaron de manera sumamente positiva al desarrollo de la Bibliotecología en el país, tales como la instalación de mecanismos institucionales que permitieran a los bibliotecarios bonaerenses implementar técnicas profesionales modernas, compartir experiencias entre instituciones y reglamentar políticas de protección y fomento por parte del Estado<sup>17</sup> ([Coria, 2016, \*ibidem\*](#)).

El bibliotecario no era un simple ejecutor de labores técnicas, sino un verdadero “obrero de la cultura” con la capacidad de transmitir a los ciudadanos los

---

<sup>17</sup> Durante sus primeros años dependieron de la Dirección General la Biblioteca Pública Central “General José de San Martín” la Escuela de Bibliotecología, el Instituto Bibliotecológico, el Departamento de Bibliotecas Populares (que incorporó a las bibliotecas sindicales y gremiales) y el Departamento de Bibliotecas Públicas de Escuelas ([Coria, 2016, \*ibidem\*](#)).

fundamentos nacionalistas impulsados desde el Gobierno. A pesar de que los bibliotecarios no formaron parte del movimiento obrero organizado como tal, representaron un apoyo social clave durante el desarrollo de los gobiernos peronistas ya que su aprendizaje técnico se consideraba una garantía de progreso para las instituciones de las que formaran parte. Asimismo, esto no podía llevarse a cabo sin una “preparación especial, saturada de exquisita cordialidad, sin escatimar sacrificios en los muchos detalles que le ofrece su trabajo” (Coria, 2016, p.56, *ibidem*).

Si bien en los años 1946-1952 se trató a nivel político la importancia de la función del profesional de la información/bibliotecario en el marco de las políticas culturales que estaba llevando a cabo el peronismo, fueron escasas las oportunidades en que se trató el tema de los sueldos de los trabajadores de las Bibliotecas. Este tema merece un breve apartado dentro del trabajo *Las políticas culturales de la Dirección General de Bibliotecas bonaerense (1946-1952)* realizado por Coria, en el cual señala que solo en el proyecto de ley presentado por Díaz Peña, Scotti y Quiroga se mencionó la retribución monetaria que la Dirección General de Bibliotecas bonaerense debía asignar a los bibliotecarios. Los otros dos proyectos presentados propusieron la prestación de la tarea bibliotecaria solo a cambio de la gratificación honorífica<sup>18</sup>. En definitiva, el monto total sumaba \$300 m./n. para cada bibliotecario y \$200 m./n. para cada trabajador idóneo, siendo estas cifras insuficientes si se comparan con los sueldos de los trabajadores metalúrgicos o textiles que podían alcanzar los \$1.000 m./n. durante la misma época, dando cuenta de la precaria posición de los profesionales de la información/bibliotecarios (Coria, 2016, *ibidem*).

Desde la implementación en Argentina de la enseñanza en Bibliotecología en 1922 y con el correr de los años, se produjo una importante evolución en los contenidos impartidos, sin embargo, el ideal del bibliotecario como “administrador de la cultura” y pieza fundamental en el desarrollo del país “no se vio reflejado en los escasos sueldos percibidos como retribución por su tarea” (Coria, 2016, p.68, *ibidem*).

La retribución salarial de los trabajadores de las Bibliotecas, junto con el estudio de sus condiciones de empleo en general, es un aspecto escasamente abordado en la bibliografía, no obstante, algunas asociaciones profesionales y agrupaciones civiles han realizado distintos planes de acción para cubrir esta área.

---

<sup>18</sup> Los proyectos fueron presentados en el marco del Primer Congreso Provincial de Bibliotecas Populares de 1949, que tuvo como antecedente el Primer Congreso Nacional de Bibliotecas Populares, realizado en 1948.

### 3.3.1. Proyecto “Sindicalizándonos”

Históricamente, las Bibliotecas Populares argentinas suelen contar con personal idóneo o no titulado, el cual cumple las funciones más generales del bibliotecario, tales como la ordenación y clasificación rudimentaria del material o la atención al público. La RAE define al idóneo como “Adecuado y apropiado para algo” (2020) y fue con esta definición en mente que [Cancino y Carsen](#) (2006) plantearon modificar el concepto de idóneo que usualmente se emplea para hacer referencia a aquellas personas que no están tituladas y ejercen sus tareas en una biblioteca, pues consideraron que representaba una rectificación necesaria a los efectos de crear unidad entre los trabajadores y no una lucha entre titulados y no-titulados en pos de legitimidad profesional. Con respecto al personal no titulado, afirman que no es posible ignorar la realidad político social en la cual está inmersa la profesión, es decir, la existencia de bibliotecas “en las que apenas se puede sostener una mínima estructura y que muchas veces las tareas son realizadas ad-honorem y con el sólo interés de favorecer y sostener una educación a todas vistas pauperizada” (p.12).

Dejando de lado el debate de si los idóneos o no titulados deben trabajar en bibliotecas por considerarlo un tema secundario a los efectos de esta investigación, las autoras señalan acertadamente que, al hablar de profesionalización, se hace referencia también a una remuneración acorde al título alcanzado, sin embargo, existen prácticas muy difundidas tales como la “contratación de pasantes (estudiantes de bibliotecología) y de no titulados, con fines puramente económicos, ya que los honorarios a pagarles son infinitamente menores a los que se deberían pagar a un profesional graduado” ([Cancino y Carsen](#), 2006, p.12, *ibidem*).

Los trabajadores de las Bibliotecas Populares se encuentran enmarcados bajo el Convenio Colectivo de la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles (en adelante UTEDYC), una asociación sindical de primer grado fundada en 1946 y con personería gremial n.º309 desde 1956 que representa a trabajadores de clubes, colegios y cajas profesionales; empleados de sindicatos, hoteles sindicales y colonias de vacaciones, fundaciones, cooperativas, bibliotecas, asociaciones civiles, instituciones dedicadas a la actividad deportiva (con o sin fines de lucro) y organismos no gubernamentales de carácter civil, entre otras.

Como organización sindical, sus principales objetivos son representar y defender los derechos laborales y los intereses individuales y colectivos de sus afiliados, concertar convenios colectivos de trabajo y propiciar la ampliación y el progreso de la legislación social y el régimen de derecho de los fueros sindicales. Destacan como objetivos fundamentales la protección del afiliado a través de servicios sociales, asistenciales, planes de ahorro, vivienda propia y la promoción del bienestar

de los trabajadores y sus familias. Con respecto a los bibliotecarios, en su Convenio Colectivo de Trabajo 2015-2018 UTEDYC los incorpora en la categoría segunda, la cual engloba al personal administrativo que recibe directivas del responsable de área y se maneja con criterio propio en su implementación ([UTEDYC](#), 2015, p.37).

En el trabajo *Sindicato del Trabajador Bibliotecario: necesidad y urgencia* (2006) se abordó el panorama de fragmentación y precarización laboral de los bibliotecarios argentinos, tomando como punto central la carencia de identidad laboral, la falta de organizaciones que defiendan al trabajador bibliotecario como tal y la falta de legislación básica sobre bibliotecas, políticas públicas de información y profesionales a cargo ([Cancino y Carsen](#), 2006, p.1, *ibidem*). A raíz de esta iniciativa surgió el Proyecto "Sindicalizándonos" conformado por la Asamblea Pro Sindicato que actualmente se encuentra en actividad y cuyo objetivo es concretar una organización sindical exclusiva para los bibliotecarios que convoque a paritarias, realice convenios colectivos de trabajo, fije sueldos, realice convenios de cooperación e interceda para lograr políticas de información.

En ese trabajo, Cancino y Franco (2012) expusieron la confusa categorización en el mercado laboral de los bibliotecarios, la falta de escala salarial, los puestos de trabajo y el nivel de conocimiento sobre los contratos laborales e instancias contractuales existentes a nivel nacional. La conformación de una Asamblea Pro Sindicato promovida por las autoras hizo hincapié en la necesidad de realizar dicho relevamiento, el cual responde a la ausencia de datos a nivel nacional, la invisibilización de los bibliotecarios como trabajadores y el desconocimiento de los derechos laborales por parte de estos. El informe reúne una serie de reclamos y percepciones de los profesionales encuestados; en lo que atañe a la Biblioteca Popular se manifiesta el descontento por el tipo de contratación monotributista que acreditan muchos trabajadores. A su vez, la acción limitada de las asociaciones profesionales deja en evidencia la necesidad de crear un sindicato específico para los bibliotecarios, cuyos ejes sean la unidad y la conciencia como trabajadores, a fin de evitar el avasallamiento de los derechos laborales ([Cancino y Franco](#), 2012, *ibidem*).

El objetivo principal de Sindicalizándonos consiste en concretar una organización sindical exclusiva para los bibliotecarios, sin embargo, la iniciativa se encontró con resistencias. Las autoras plantearon que para los bibliotecarios la idea de organizar un sindicato les resulta ajena y extraña y es por este motivo que prefieren agruparse en asociaciones profesionales como afiliados, pero que en contrapartida estas resultan inoperantes al momento de defender cuestiones propias del bibliotecario como trabajador, desde su salario, escalafón, condiciones de trabajo, entre otras cuestiones relevantes. Y prosiguen afirmando que una forma de explicar

esta inoperancia se encuentra en el conflicto entre el deseo del bibliotecario de ser un profesional liberal y la realidad de ser, en la mayoría de los casos, un trabajador asalariado, lo cual provoca “una imposibilidad o ninguna intención de expresar reivindicaciones propias de los sindicatos que reúnen a trabajadores asalariados. Porque esto implicaría un reconocimiento de la propia condición de trabajadores” ([Cancino y Carsen](#), 2006, p.8, *ibidem*).

En definitiva, el rol de las asociaciones profesionales resulta insuficiente pues estas se organizan hacia un perfil limitadamente profesional que apunta a abarcar a los graduados, dejando fuera a los profesionales de otras áreas que trabajan en bibliotecas e idóneos, estudiantes y pasantes, estos últimos principales víctimas de malas condiciones de contratación, y a su vez, se orientan hacia un perfil de bibliotecas donde no se incluyen las Bibliotecas Populares ni las escolares:

Pero de esto, desgraciadamente, sólo se dan cuenta cuando piden asesoramiento laboral legal, defensa de sus derechos como trabajadores y no saben, no pueden o no quieren dárselos. Y es justo allí, cuando el profesional se reconoce trabajador. Cuando está a punto de dejar de serlo ([Cancino y Carsen](#), 2006, p.9, *ibidem*).

En el informe *Situación laboral de las bibliotecarias y bibliotecarios en la República Argentina, 2010-2015*, Cancino y Franco realizaron un estudio comparativo entre los resultados arrojados por los relevamientos 2010 (Relevamiento SiLaBA) y 2015, analizando cambios y continuidades con respecto a los puntos investigados, realizando nuevas observaciones sobre los cargos y su relación con el género, los años de experiencia profesional y la edad, y añadiendo un nuevo apartado que aborda la cuestión de un sindicato de bibliotecarios (2015).

El primer relevamiento contó con 450 respuestas mientras que el segundo sumó un total de 814 de las cuales 797 resultaron válidas. El análisis de estos datos y su actualización constituye un importante aporte dentro de los estudios referidos al mercado laboral en Bibliotecología y, según las autoras, pone de manifiesto la necesidad de un sindicato propio para los profesionales de la información/bibliotecarios que actúe como tal, “frente a un colectivo maltratado por la terciarización, el monotributo y la desvalorización de su especificidad en el mejor de los casos, siempre que se cuente con un trabajo” ([Cancino y Franco](#), 2015, p.1). Ambos relevamientos fueron de carácter descriptivo, utilizando el método un muestreo no probabilístico “bola de nieve”, por lo que el tamaño de la muestra se determinó por el mayor número de respuestas obtenidas durante el periodo de implementación del cuestionario. Los resultados permiten establecer un panorama concreto sobre la

realidad de los trabajadores, si bien la mayor cantidad de respuestas se agrupó en CABA y la Provincia de Buenos Aires con el 25,2 % y el 35,5 % respectivamente, al ser estas las zonas más pobladas.

El nivel de respuesta por rango etario y sexo refleja una mayor participación de mujeres en todos ellos, característica que reflejan otros estudios sobre la incidencia de mujeres en Bibliotecología a nivel nacional. La distribución de profesionales y estudiantes se mantuvo muy similar a la registrada en el relevamiento del 2010, donde los estudiantes presentes en el mercado laboral representaban el 7,38 %, mientras que en 2015 representaron el 8 %.

La formación terciaria se representó como mayoritaria (21 %), en contraste al relevamiento del 2010 donde los niveles de formación terciaria y universitaria fueron parejos, presentando una diferencia de 9,6 %. Se observa que los egresados de institutos terciarios conforman la mayoría del colectivo, siendo los egresados universitarios un porcentaje minoritario, es decir, en 2015 más del 90 % del colectivo bibliotecario estaba conformado por profesionales con títulos de pregrado ([Cancino y Franco](#), 2015, *ibidem*).

Ambos relevamientos indicaron que el principal empleador del colectivo es el Estado y dentro del sector estatal continúa destacándose la biblioteca escolar como empleadora, en franco aumento con respecto al relevamiento del 2010, donde el 63,21 % estaba contratado por instituciones del Estado y el 7,45 % lo estaba en Bibliotecas Populares. En el informe del 2015 el sector público empleaba al 64 % del total (62 % del sector público y 2 % de bibliotecas públicas) y las Bibliotecas Populares representaban el 14 % de las contrataciones.

En referencia al máximo nivel educativo alcanzado y a las instituciones empleadoras, se detectó que las bibliotecas universitarias y las bibliotecas especializadas, ambas públicas, empleaban en el siguiente orden de preferencia a profesionales universitarios, terciarios y estudiantes universitarios. Por otro lado, las Bibliotecas Populares representaban la principal institución empleadora para los estudiantes de terciarios, quienes suelen ser personal único, es decir, personal exclusivo a cargo de todas las tareas, sin personal a cargo y sin ningún personal jerárquico del área bibliotecológica de quien dependan dentro de la biblioteca. A este respecto, las autoras afirman que “lamentablemente, suelen ser un espacio de paso profesional, dadas las malas condiciones de trabajo, la inestabilidad en el pago y el tipo de contratación monotributista que se reflejan en los reclamos de colegas” ([Cancino y Franco](#), 2015, p.7, *ibidem*).

Otros puntos del relevamiento abordaron la evolución del salario de los trabajadores y la brecha de género con respecto al acceso a cargos y beneficios

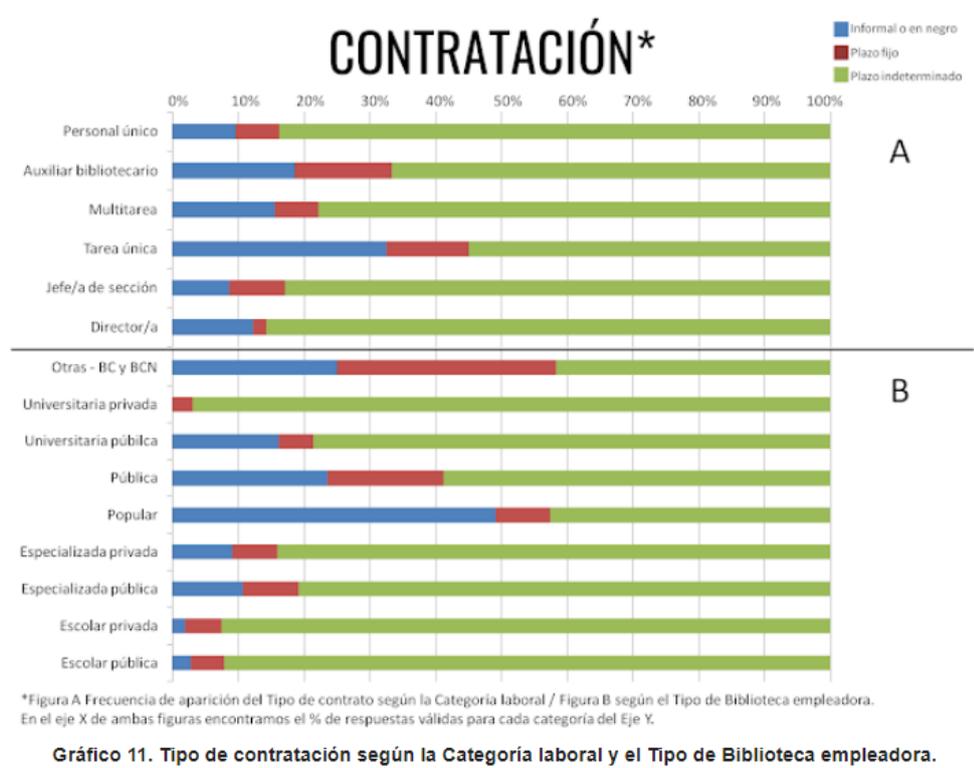
salariales, concluyendo que las mujeres cobraban 12,58 % menos que los hombres por el mismo trabajo ([Cancino y Franco, 2015, ibidem](#)).

En referencia a la idea de un sindicato de bibliotecarios específico, se consultó a los participantes sobre los aspectos que consideraban más relevantes, siendo la legislación específica el principal (143 respuestas), seguida por las condiciones laborales (137) y finalmente el aspecto salarial (128).

La variedad de las formas de contratación que presenta nuestro país hace que las condiciones laborales también lo sean, dando como resultado un panorama mayormente injusto para los trabajadores, donde

(...) estas injustas formas de contrato laboral se ejercen en ámbitos privados pero también estatales, mientras es el mismo estado quien dice desalentar el trabajo en negro. Lejos de lo que podríamos suponer, no son únicamente los bibliotecarios/as populares quienes se llevan la peor parte, sino todo tipo de biblioteca. ([Cancino y Franco, 2015, p.15, ibidem](#))

Las autoras incluyen al monotributo en la categoría informal o en negro, y destacan que la tributan trabajadores de nivel universitario y terciario que ocupan desde cargos bases hasta jerárquicos. Como puede observarse en el gráfico, las condiciones de contratación presentan grandes variaciones.



Fuente: *Relevamiento Situación laboral de las bibliotecarias y bibliotecarios en la República Argentina 2010-2020*, Sindicalizándonos. Recuperado de <http://sindicalizandonos.blogspot.com/p/relevamiento-silaba-2010-2020.html>

En agosto de 2020, Sindicalizándonos lanzó mediante sus redes sociales y listas de correo profesionales el *Relevamiento sobre la Situación laboral de bibliotecarias y bibliotecarios de la Argentina, 2020* a nivel nacional. El objetivo fue recopilar y mantener información actualizada, según el tipo de biblioteca donde se trabaje, sobre el mercado laboral en lo relativo a sueldos, categorías laborales, contrataciones, nivel académico, igualdad de oportunidades y trato y situaciones de acoso o maltrato dentro del ámbito laboral.

El relevamiento fue de carácter anónimo, planteando un plazo de treinta días para participar. Para la confección de la encuesta se declaró haber tomado como base los relevamientos realizados durante 2010 y 2015, siendo el presente un relevamiento de información quinquenal en el cual, por primera vez, se agregó un apartado para desocupados y para trabajadores autónomos.

### **3.3.2. Colectivo de Bibliotecas Populares en Lucha (CBPL)**

El Colectivo de Bibliotecas Populares en Lucha (en adelante CBPL) se conformó en diciembre de 2015 como una agrupación conformada por trabajadores bibliotecarios, docentes, estudiantes y activistas que compartían su preocupación por la situación que estaban atravesando las Bibliotecas Populares a nivel nacional, y en particular en la Provincia de Buenos Aires. En un marco de adeudamiento de subsidios, falta de reglamentación de la Ley 14777 la cual pondría en funcionamiento el Sistema Provincial de Bibliotecas de la Provincia, y la falta de respuesta de las autoridades de la Dirección Provincial, los integrantes de este colectivo comenzaron a organizarse y se definieron como un grupo de “carácter declaradamente político en tanto espacio público, que milita y trabaja por la reglamentación de la Ley 14.777, pero también por temas que de una u otra manera pueden perjudicar el ejercicio de nuestro trabajo en los barrios” (CBPL, 2016). Por este motivo, acompañaron los reclamos del Colectivo Ni una Menos y la Lucha Docente entendiendo que estos eran inseparables de la constitución de un sistema bibliotecario público, gratuito y fortalecido. A su vez, se pronunciaron en contra de la flexibilización laboral, el gatillo fácil, la baja de edad de imputabilidad, la criminalización de la protesta, la Reforma educativa, la Reforma Laboral, las medidas de ajuste y aumento de tarifas, la aplicación CADRA<sup>19</sup> en la reforma de la Ley 11723 que cobra canon a las Bibliotecas Populares, entre otras. La actividad de este colectivo fue perdiendo fuerza en el transcurso del 2017 (la última publicación está fechada el 17 de noviembre de 2017), pero significó un punto

---

<sup>19</sup> Siglas correspondientes al Centro de Administración de Derechos Reprográficos de Argentina. Sitio: <http://www.cadra.org.ar/>, consultado el 5 de agosto de 2020.

importante en la lucha de los trabajadores de las Bibliotecas Populares por mejoras en su precaria situación laboral ([CBPL](#), 2017, *ibidem*).

El Colectivo se movilizó en distintas oportunidades, solicitó y participó de audiencias con las autoridades y se manifestó en medios radiales y redes sociales con el fin de visibilizar la situación que estaban atravesando las Bibliotecas Populares. A su vez, declararon que, pese a los reclamos y la solicitud de regularización inmediata de los subsidios y la implementación de la nueva Ley de Bibliotecas, no se observaban cambios tanto con la situación de la Ley como la de los pagos ([Agepeba](#), 2016).

Remarcaron que el incumplimiento del depósito de los subsidios y el incumplimiento de la Ley de bibliotecas no era más que otra evidencia de la falta de voluntad política del Estado Provincial para con la cultura y alertaron sobre el posible cierre de muchas Bibliotecas Populares, pues “(...) se hace insostenible el funcionamiento de las Bibliotecas, que debemos afrontar el pago de salarios y el mantenimiento de los servicios básicos, en el marco del tarifazo que el mismo gobierno ha impulsado” ([Agepeba](#), 2016, *ibidem*).

En 2016, si bien se encontraba vigente la Ley 14777 que preveía la creación de un fondo para las Bibliotecas Populares sancionada en diciembre de 2015, estas estaban recibiendo solamente el subsidio estipulado bajo el Decreto de Ley 9319, ya derogado, y afectado por enormes irregularidades y retrasos a lo largo de todo el año ([Martínez Coz y Martínez Naya](#), 2016). Ante esa situación, el 5 de diciembre de 2016 los miembros del CBPL cortaron la esquina de 5 y 47 en La Plata donde se ubica el Ministerio de Cultura para visibilizar y hacer oír sus reclamos. Los voceros del Colectivo declararon que las respuestas recibidas por las autoridades eran siempre dilatorias y algunas veces absurdas, tales como: “En la época de Sarmiento las bibliotecas funcionaban con voluntarios’, no sé para qué las bibliotecas necesitan bibliotecarios’ (...), subestimando su laburo cotidiano y haciendo referencia a una época bastante atrasada”. ([Martínez Coz y Martínez Naya](#), 2016, *ibidem*).

El CBPL visibilizó la situación crítica que atravesaban las Bibliotecas Populares a través de distintos medios, tales como las entrevistas radiales, videos compartidos en redes sociales y el impulso de una petición en la plataforma Change.org<sup>20</sup> en el 2016 titulada “Defendamos las Bibliotecas Populares: Reglamenten la Ley 14777”,

---

<sup>20</sup> Change.org es una plataforma en la cual personas de todo el mundo inician campañas, movilizan a otros ciudadanos que a su vez pueden firmar y difundirlas en distintos medios, o brindar apoyo monetario. El objetivo es poder comunicarse con tomadores de decisiones para promover soluciones (Change.org, consultado el 4 de junio de 2020, <https://www.change.org/about>).

encabezada por uno de sus miembros más representativos y dirigida a la entonces Gobernadora de la Provincia de Buenos Aires, María Eugenia Vidal.

La petición surgió como una forma de reclamo ante la falta de pago de los subsidios por parte de la CONABIP y de la subvención mensual otorgada por la Provincia de Buenos Aires, y persiguió como objetivo lograr que el Poder Ejecutivo de la Provincia de Buenos Aires reglamente la Ley 14777, sancionada el 26 de agosto de 2015. Dicha Ley prevé la creación del Sistema Provincial de Bibliotecas derogando el decreto-ley de la dictadura cívico militar 9319/1979.

La petición alcanzó 3.165 firmas y fue reabierta el 19 de junio de 2019 bajo el lema “Seguimos impulsando la ley 14777”, sin embargo, no alcanzó su objetivo de 5.000 firmas. Consistió en la iniciativa más apoyada con respecto a las Bibliotecas Populares, pues previamente se impulsaron otras peticiones tales como “Bibliotecas Populares-Modificación de la ley 23351 para el fortalecimiento y desarrollo de las mismas” (2014) y “Para que María Eugenia Vidal cumpla con la Ley 14.777 y pague la subvención a Bibliotecas” (2016), que obtuvieron muy escasa repercusión, no obstante, dan cuenta del uso de distintos medios de difusión para visibilizar la situación económica de las Bibliotecas Populares.

Actualmente el Colectivo se comunica utilizando como medio un grupo privado de *Facebook* al cual se puede acceder previa aprobación de una solicitud que requiere responder a tres cuestiones: razón por la cual el solicitante está interesado en ingresar al grupo, si este se desempeña en el ámbito bibliotecológico actualmente y si apoya los reclamos del pueblo ([CBPL](#), 2020, *ibidem*). En este espacio se difunde información sobre el cobro de sueldos, el depósito de subsidios y se debate sobre la situación laboral de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Provincia de Buenos Aires.

#### **Parte 4: La Precariedad laboral**

##### **4.1.El trabajo precario**

El trabajo precario se define como “un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores” ([OIT](#), 2012, p.32). Su definición resulta muy compleja ya que existen varios factores que conducen a que un trabajo sea precario, no obstante, se pueden enumerar una serie de características distintivas. Se entiende al trabajo precario o a la precarización del empleo como el

Proceso de deterioro progresivo de uno o más aspectos asociados a la calidad del empleo, como: la desregulación y pérdida de los derechos sociales y de trabajo; la fragilización de las organizaciones sindicales; la subcontratación de la fuerza de

trabajo –tercerización- con rebaja de los niveles salariales e incumplimiento de los reglamentos de protección a la salud y seguridad; la intensificación del trabajo; el aumento de la jornada de trabajo; la acumulación de funciones; la mayor exposición a los riesgos; la legalización de los trabajos temporarios; la informatización del trabajo y el aumento del número de trabajadores autónomos, con reducción de los rendimientos. Tal contexto está asociado con la exclusión social y con la precarización de las condiciones de salud. ([Rodríguez, Brunstein y Digón](#), 2012, p.57)

El trabajo precario se contrapone al trabajo decente, definido como el trabajo productivo con remuneración justa que se desarrolla en el lugar de trabajo con seguridad y provee protección social para la familia. A esta situación de empleo se le añade la mejora en las perspectivas de desarrollo personal, la integración en la sociedad y la “libertad para que los individuos se manifiesten, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres” ([Rodríguez, Brunstein y Digón](#), 2012, p.57, *ibidem*).

Como características de la precariedad laboral se cuentan la incertidumbre sobre la continuidad en el puesto, el control sobre el trabajo en cuanto a la determinación de salarios y condiciones laborales, la protección legal que incluye la defensa ante despidos injustos, prácticas laborales no aceptables, seguridad social y finalmente los ingresos laborales, siendo una clásica característica del trabajo precario los bajos ingresos, la inseguridad y la vulnerabilidad económica ([Bertranou, Casanova, Jiménez y Jiménez](#), 2013, p.5). Esta modalidad de empleo forma parte tanto de la economía formal como de la informal; se suele definir al trabajo como precario por su incertidumbre en cuanto a la duración, la presencia de varios empleadores, la relación de trabajo encubierta o ambigua, la falta de claridad en cuanto a la identidad del empleador (subcontratistas, franquicias y agencias), la falta de protección social, un bajo salario y los obstáculos para afiliarse a un sindicato. Básicamente, el fin que persigue la precarización del empleo es socavar el acceso de los trabajadores a sus derechos y erosionar el poder colectivo de los sindicatos ([OIT](#), 2012, *ibidem*).

#### **4.2.El trabajo precario y los trabajadores**

La definición de trabajador/trabajador formal se aplica a todas las personas que trabajan durante tiempo completo, parcial o mediante un contrato temporal para un empleador, incluye a toda persona que preste servicios personales intelectuales o materiales bajo una relación de dependencia y en virtud de un contrato de trabajo; el trabajador es quien “realiza un trabajo remunerado bajo la condición de empleado,

autónomo o servidor público, sometido a las obligaciones y gozando de los derechos de la legislación laboral y de la seguridad social vigente en ese país ([Rodríguez, Brunstein y Digón](#), 2012, p.57, *ibidem*).

La flexibilidad en el lugar de trabajo es otra cara de la precarización laboral y significa comúnmente que las horas de trabajo son menos regulares y suelen determinarse con muy poca anticipación. La precariedad laboral afecta a los trabajadores debido a que la imprevisibilidad de la vida profesional se traduce en imprevisibilidad para planificar la vida privada, por lo cual “la naturaleza precaria de la relación laboral en sí puede hacer que los trabajadores en estas condiciones no gocen de buena salud mental y emocional” ([OIT](#), 2012, p.44, *ibidem*).

Los trabajadores precarizados se encuentran en una situación que no les permite planificar a futuro y sus derechos sindicales son escasos o inexistentes. Por ello, el acceso a los derechos de negociación colectiva y los marcos legislativos débiles se transforman en grandes desafíos tanto para los trabajadores en condiciones precarias como para los sindicatos ([OIT](#), 2012, *ibidem*).

La OIT en su informe *Del trabajo precario al trabajo decente* (2012) abordó la situación de los trabajadores con respecto a las políticas y reglamentación en la lucha contra el empleo precario. El término “trabajo decente” fue definido por la OIT para diferenciar el empleo estándar del empleo atípico; el empleo atípico se define por oposición al empleo estándar o denominado “decente”, cuyas características distintivas son el hecho de ser reconocido, estar protegido, ser seguro y formal.

El documento se centró en dos categorías de arreglos contractuales caracterizadas por cuatro condiciones laborales precarias. Con respecto a los arreglos contractuales destacan la limitada duración del contrato laboral, la naturaleza de la relación de trabajo (relaciones triangulares y encubiertas, falso autónomo, contratos de agencias o subcontratistas), el salario bajo, la escasa protección ante al despido, la falta de acceso a beneficios, protección social y al ejercicio de derechos por parte de los trabajadores en su lugar de trabajo. Dentro de las manifestaciones de empleo precario se encuentran el trabajo en negro, ciertas formas de trabajo a domicilio o eventuales, contratos de duración determinada a través de agencias de trabajo temporario, subcontratación, trabajo a tiempo parcial o bajo la figura de aprendiz.

El proceso de precarización se manifiesta a través de aspectos económicos, sociales y jurídicos integrados en un proceso complejo y cambiante. Con el transcurso de los años el trabajo precario se ha arraigado en las debilidades, omisiones y lagunas de la legislación laboral nacional de diversos países. En otros casos las prácticas de empleo eluden las definiciones de “empleado” y “empleador” provistas en la legislación laboral, lo que posibilita relaciones de trabajo triangulares y encubiertas que permiten

a los empleadores evitar brindar los beneficios generalmente conferidos en una relación de trabajo ([OIT](#), 2012, *ibidem*). En general la legislación laboral contiene una definición legal de los términos “empleado” y “empleador” y, si bien estas definiciones pueden variar entre países según el contexto y el marco legal, todas comparten una característica que puede servir para excluir a determinados grupos de trabajadores de manera implícita: si los trabajadores no se ajustan a la definición de “empleado” muy probablemente estarán privados de los derechos previstos en la legislación laboral, conformando relaciones de trabajo ambiguas. De esta manera, con frecuencia hay una gran dificultad para acceder a los derechos laborales si no existe una relación de trabajo definida debido ya que muchos ellos se otorgan en base a la existencia de una relación de trabajo ([OIT](#), 2012, *ibidem*).

Las modalidades de trabajo precario erosionan el poder colectivo de los sindicatos debido a que el acceso del trabajador a los derechos sindicales se ve restringido por la práctica de contratación temporal o contratación y/o subcontratación, y por la limitación legal de los trabajadores para ser parte de una unidad de negociación específica, de esta manera, el acceso a la negociación colectiva es uno de los mayores desafíos para los trabajadores precarios ([OIT](#), 2012, *ibidem*).

#### **4.3. Condiciones de contratación de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires**

En *Las Bibliotecas Populares son las personas que las personas que las sostienen* la CONABIP aborda las características y funciones de las personas que las conforman; la comisión directiva, los voluntarios y finalmente el personal rentado que puede estar compuesto por un bibliotecario profesional, un promotor de lectura o personal de mantenimiento a cambio de un salario. No obstante, la mención al bibliotecario es muy escueta; según el documento, la relación laboral entre la biblioteca y la persona contratada en **relación de dependencia**<sup>21</sup> deberá regirse por la Ley de Contrato de Trabajo 20744, por tanto la parte empleadora, es decir, la asociación civil Biblioteca Popular que no registre a sus trabajadores o no lo haga correctamente, “está sujeta a las sanciones que establece la ley, las que podrán extenderse a los miembros de la comisión directiva que hayan consentido la falta de registro o el registro incompleto” ([CONABIP](#), 2017a, p.33, *ibidem*). Las condiciones de contratación laboral y el pago del salario deberán adecuarse a las disposiciones que estipulen las normas correspondientes, asimismo se recomienda consultar con alguna

---

<sup>21</sup> El resaltado es de mi autoría.

persona que tenga conocimientos en materia laboral para obtener mayores seguridades sobre cómo se debe proceder ([CONABIP](#), 2017a, *ibidem*).

Históricamente, las Bibliotecas Populares se han constituido mediante el trabajo voluntario, generalmente por parte de personal no idóneo o perteneciente a otras disciplinas ([Cancino y Carsen](#), 2006, *ibidem*). A su vez, el desarrollo de las tecnologías de información y la comunicación ha hecho que el acceso de los usuarios a la información y a las bases de datos sea cada vez más sencillo, disminuyendo la dependencia del bibliotecario para la solución de sus necesidades de información. La CONABIP apunta a obtener servicios e instituciones de excelencia, por lo cual exige que cada Biblioteca Popular cuente con un bibliotecario recibido o estudiante avanzado de la carrera de Bibliotecología; de no poder cumplirse este requisito y justificando su imposibilidad, la Ley 14777 en su artículo n.º2 punto e establece que podrá desempeñarse en el puesto personal idóneo, el cual tendrá un plazo de tres años para realizar sus estudios de capacitación ([Ley 14777](#), 1989, *ibidem*).

La necesidad de adaptarse a los avances de la sociedad y las nuevas tecnologías han ido modificando la imagen tradicional más pasiva y conservadora de la mayoría de las Bibliotecas Populares de antaño dando lugar a bibliotecas modernas y dinámicas con un interés cada vez mayor en la capacitación de sus bibliotecarios.

No obstante, en 1999 solo el 40 % de las Bibliotecas Populares contaba con uno o más bibliotecarios profesionales, las restantes ofrecían sus servicios disponiendo de personal idóneo. Este “personal idóneo” se componía de voluntarios y/o de becados por la CONABIP: estudiantes de Bibliotecología que se desempeñaban en las Bibliotecas Populares cumpliendo la práctica laboral exigida por la beca, brindando así un importante apoyo en recursos humanos ([Dobra y Ríos](#), 1999). Solo era profesional el 13 % del personal de entre las más de 5.000 personas que trabajaban en las Bibliotecas Populares de Argentina. Sin embargo, esa falta de profesionales bibliotecarios comenzaba a revertirse, lo cual podía atribuirse a la apertura de más instituciones de estudios superiores en Bibliotecología distribuidas en doce provincias, entre escuelas terciarias y carreras universitarias específicas, a las que asistían en ese momento 570 becados prestando sus servicios. A pesar de esta mejora en ciernes, debe tenerse en cuenta que los fondos (subsídios) otorgados por la CONABIP son eventuales y que solo puede destinarse a gastos en personal un 40 %, por lo cual el problema más acuciante de las Bibliotecas Populares de todo el país lo constituye la remuneración del personal bibliotecario, tanto idóneo como profesional ([Dobra y Ríos](#), 1999, *ibidem*). Castillo Atienza (2012) señala que, a pesar de estar estipulado en las leyes provinciales, el apoyo de los gobiernos municipales y provinciales hacia las Bibliotecas Populares es inconstante y “muchas de ellas tienen

problemas a la hora de recibir las partidas presupuestarias correspondientes. Este tema está presente en las listas de correo de Bibliotecas y Bibliotecarios y las secciones de noticias de las páginas Web de las bibliotecas” (p.96).

El Decreto-Ley 9319/79 derogado por la Ley 14777 estableció la acreditación de recursos como el pago del monto equivalente a dos sueldos básicos iniciales correspondientes a un docente de primaria de la Provincia de Buenos Aires, subsidios que permitan el crecimiento de la colección de la biblioteca, asesoramiento para la organización y becas para estudios o perfeccionamiento de personal, entre otros. En contra partida, en caso de producirse el incumplimiento de las obligaciones correspondientes se efectuará la suspensión total o parcial de los beneficios ([Ley 14777](#), 1979, *ibidem*). Por otra parte, existen diversas ordenanzas de carácter municipal que imparten recursos a las Bibliotecas Populares tales como las de los municipios de Quilmes, Avellaneda o La Plata, cada una con distintos requisitos para su acreditación, que brindan un claro panorama de la heterogeneidad de estas instituciones las cuales, a pesar de ser autogestionadas y no depender de organismos oficiales, no invalida la responsabilidad del Estado de brindarles apoyo ([Naveiras](#), 2014, *ibidem*).

Muchas instituciones sufren grandes retrasos en los pagos aun siendo beneficiarias de los subsidios de los gobiernos provinciales, hecho que dificulta su gestión y puede comprobarse por los mensajes enviados a las listas de correo ([Castillo Atienza](#), 2012, *ibidem*). Poniendo el acento en los trabajadores, Cancino y Franco (2017) señalan un elemento que puede pasar desapercibido a simple vista, pero que resulta muy significativo en estas instituciones donde suele haber un solo bibliotecario por cada una de ellas, y es lo disperso de los puestos laborales que suele determinar un trabajo solitario o sin intercambio con otros colegas, fuera de los ámbitos académicos. Esto no propicia posibilidades de agrupación o de organización en tanto trabajadores que pretenden mejorar sus condiciones como tales. Las autoras afirman que no es un dato menor que la formación bibliotecológica se focaliza en la idea de un profesional liberal

(...) con cierto reconocimiento social e intelectual que choca con la realidad, lo que complica al colectivo, para reconocerse como trabajador sin que esto implique descalificarse como profesional pero que en el imaginario lo lleva a relacionar palabras como “trabajador”, “sindicato” a estratos sociales donde no se reconoce o no cree pertenecer por su condición de profesional. ([Cancino y Franco](#), 2012, p.17, *ibidem*).

Debido a su contexto histórico de creación al calor del movimiento asociacionista, en la Ley 419 de 1870 no hubo mención a la figura del bibliotecario ni del sueldo de quien atendiera la biblioteca, pues las Bibliotecas Populares fueron pensadas como asociaciones civiles desde un comienzo; se sobreentendía que la persona que las atendiese lo haría voluntariamente sin recibir ninguna retribución económica. La ley no contempló al bibliotecario como tal, sino que apuntó a construir el sustento funcional de una política de la lectura, extendiendo su vigencia a todos los ciudadanos del Estado ([Planas](#), 2017, *ibidem*).

En su carácter de instituciones privadas de la sociedad civil, las Bibliotecas Populares han adoptado la modalidad de contratación de su personal bajo el régimen de monotributo en muchos casos y podría pensarse en el bibliotecario popular como un “trabajador autónomo” (más allá del hecho de pertenecer a una institución) cuyas rendiciones son de su exclusiva responsabilidad. En el artículo n.º12 de la Ley 26565 se explicita que no se computarán como ingresos brutos, entre otros, “los provenientes de trabajos ejecutados en relación de dependencia”, dando cuenta de esta relación laboral autónoma. El sueldo del profesional es responsabilidad de la Secretaría de la Provincia a la cual pertenece la biblioteca y se deposita en una cuenta de la cual el bibliotecario no tiene acceso.

La Ley 26565 de Régimen simplificado para Pequeños Contribuyentes establece un régimen tributario integrado y simplificado relativo a los impuestos a las ganancias, al valor agregado y al sistema previsional, cuyos destinatarios son los pequeños contribuyentes a quienes define como las personas físicas que realicen venta de cosas muebles, locaciones y/o prestaciones de servicios, incluida la actividad primaria, las integrantes de cooperativas de trabajo y las sucesiones indivisas en su carácter de continuadoras de las mismas. Se consideran pequeños contribuyentes las sociedades de hecho y comerciales irregulares en la medida que tengan un máximo de hasta tres socios ([Ley 26565](#), 2009, *ibidem*). Desde la adhesión al régimen se deberá ingresar mensualmente el impuesto integrado que resultará de la categoría de encuadre, en función al tipo de actividad, los ingresos brutos, las magnitudes físicas y a los alquileres devengados, asignados a esta. Dicho impuesto deberá ser abonado mensualmente hasta que el contribuyente renuncie al régimen o hasta el cese definitivo de actividades en los plazos, términos y condiciones que a tal fin determine la Administración Federal de Ingresos Públicos (en adelante la AFIP). El bibliotecario adherido a este régimen deberá emitir y entregar las facturas correspondientes al tesorero de la comisión directiva cuando se efectúe el apercibimiento de su sueldo y presentar mensualmente una declaración jurada sobre sus ingresos a través del sitio web de la AFIP y una declaración jurada de carácter anual. El beneficio jubilatorio que

le corresponde al monotributista se encuentra alcanzado por la movilidad jubilatoria y la adhesión al régimen no impide el desempeño de actividades en relación de dependencia ni la percepción de prestaciones en concepto de jubilación, pensión o retiro, correspondiente a alguno de los regímenes nacionales o provinciales ([Ley 26565](#), 2009, *ibidem*).

En diciembre de 2015 se sancionó la Ley 4777, actualmente vigente, que prevé la creación de un fondo específico para las Bibliotecas Populares y en marzo de 2018 Sacnun, Pilatti Vergara, González y Fuentes presentaron ante el Senado de La Nación un proyecto de ley para la modificación de la Ley 23351 sobre las Bibliotecas Populares, en un intento de regularizar la situación laboral de quienes trabajan en ellas. La fundamentación de este proyecto se debe a la dramática situación que viven hace años bibliotecarios, pues estos se enfrentan a la

(...) imposibilidad de tener una estabilidad laboral que les permita contar con un aguinaldo, vacaciones, cobertura contra riesgos del trabajo, asignaciones familiares, obra social y una futura jubilación, por ello un gran número de trabajadores para poder cobrar el sueldo como un subsidio debieron registrarse como monotributistas, viéndose privados de los beneficios de la seguridad social y de los derechos laborales. ([Sacnun, Pilatti Vergara, González y Fuentes](#), 2018, pp.2-3, *ibidem*).

El proyecto propuso el “reconocimiento del personal bibliotecario-profesional, auxiliar y de maestranza- como trabajadores en relación de dependencia y su perfeccionamiento para el cargo que estos ocuparen en el establecimiento” ([Sacnun, Pilatti Vergara, González y Fuentes](#), 2018, p.1, *ibidem*), y estableció que la Comisión Nacional Protectora sería empleadora del personal bibliotecario en los términos de la Ley de Contratos de Trabajo 20744 y modificatorias, sin embargo, actualmente se encuentra fuera de tratamiento.

## **5. Resumen del marco teórico**

Los estudios sobre el mercado de trabajo bibliotecológico en general son muy escasos, y en particular los referidos a la inserción laboral en Bibliotecas Populares, si bien se ha estudiado extensamente su rol como agentes de transformación social. Para Sullivan y de la Puente (2011) el motivo reside en que la Bibliotecología es una profesión poco normada, los puestos laborales se cubren sin presentar el título, y existe una ausencia de estudios de mercado y estadísticas confiables. Sumado a esto, el bibliotecario no es considerado como un profesional (Roggau, 2006).

Los trabajos que tratan la inserción laboral de los bibliotecarios de manera general son los de Battauz (2014), Pineda (2002) y Gibaja (2013). Cancino y Carsen (2006) abordaron la precarización de los puestos laborales, la falta de legislación básica sobre bibliotecas y políticas públicas de información, y propusieron la creación de un sindicato específico para los bibliotecarios. A nivel gubernamental, un censo del Observatorio Cultural del Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (2005) permitió conocer la situación de los trabajadores en Bibliotecas Públicas y Populares reconocidas por la CONABIP en CABA. La presencia de un 61 % de trabajadores *ad honorem* en las primeras señaló la magnitud del trabajo no remunerado y los problemas presupuestarios existentes; un 41 % de trabajadores estaba en relación de dependencia, un 22 % en condiciones informales de contratación y un 37 % restante *ad honorem*.

Por otro lado, organizaciones como Sindicalizándonos y el Colectivo de Bibliotecas Populares en Lucha pusieron en discusión la precariedad laboral del colectivo bibliotecario, ya que la legislación laboral es poco específica en las Bibliotecas Populares y da lugar a modalidades de contratación precarizadas. En 2018 RENABI.AR lanzó un relevamiento con el objetivo de conocer la situación laboral y socioeconómica del colectivo profesional, no obstante, la cantidad de respuestas referidas a Bibliotecas Populares fue escasa.

Teniendo en cuenta que Argentina presenta condiciones muy variables a nivel socioeconómico y político, se optó por delimitar la investigación aplicada al periodo 2015-2020. Luego de la realización del marco teórico, se reconoce que se mantienen las condiciones de precariedad laboral en las Bibliotecas Populares de CABA y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP. Se mantuvieron los objetivos planteados inicialmente, no obstante, se optó por modificar las hipótesis y algunos de los problemas que guían la investigación.

La hipótesis general planteaba: “Los profesionales de la información/bibliotecarios de las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP trabajan en condiciones de precariedad laboral”, y se formuló junto a dos hipótesis auxiliares, H1: “La contratación laboral en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP está estrechamente vinculada al trabajo *ad honorem* y las condiciones laborales precarias históricas de estas instituciones”, y H2: “Los profesionales de la información/bibliotecarios de las Bibliotecas Populares no se reconocen como trabajadores”. Luego de la realización del pretest con una muestra reducida de participantes, la hipótesis auxiliar n.º2 fue refutada mientras que se mantuvieron la

hipótesis general y la hipótesis auxiliar n.º1 en la realización del cuestionario definitivo. A su vez, algunos de los problemas que guían la investigación no resultaron pertinentes y fueron reformulados, eliminando los siguientes: ¿Se reconocen como trabajadores? ¿Hay representación gremial para los profesionales de la información/bibliotecarios en dichas instituciones? Los problemas que se mantienen son: ¿Cómo es la situación laboral de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP? ¿Cuál es la autopercepción de los profesionales de la información/bibliotecarios de esas Bibliotecas, ante su situación laboral? ¿Se sienten valorados como profesionales? ¿Cuál es su nivel de satisfacción ante el sueldo percibido? ¿El profesional de la información/bibliotecario se encuentra invisibilizado como trabajador?

## Capítulo 2

### 1. Investigación aplicada. Estudio empírico exploratorio

La investigación realizada fue de carácter exploratorio y se utilizó una metodología cuali-cuantitativa. Abordé las condiciones laborales de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP. Las áreas desarrolladas están conformadas por las Bibliotecas Populares, los profesionales de la información/bibliotecarios, la situación laboral de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares y la precariedad laboral en las Bibliotecas Populares.

El relevamiento de información empírica se compuso de una encuesta auto administrada difundida mediante distintas listas de correo profesionales, el grupo privado de *Facebook* “Bibliotecas Populares en lucha” y de la realización de una observación no participante. Al ser de carácter exploratorio no se consideró determinante la definición de la muestra, no obstante, el número de respuestas obtenidas fue relevante, por ello evalué la consistencia de las respuestas que, al exponer una tendencia manifiesta, se consideraron representativas. El siguiente cuadro sintetiza la información:

<b>Tipo de investigación</b>	Estudio exploratorio
<b>Tema</b>	Condiciones laborales de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP
<b>Área/s desarrollada/s</b>	Bibliotecas Populares Profesionales de la información/bibliotecarios

	Situación laboral de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares Precariedad laboral en las Bibliotecas Populares
<b>Metodología</b>	Cuali-cuantitativa
<b>Unidad de análisis</b>	Unidad de Análisis colectiva: Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP Unidad de Análisis específica: Profesionales de la información/bibliotecarios que hayan trabajado o trabajen actualmente en Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP, durante los años 2015-2020
<b>Instrumentos de recolección de datos</b>	Encuesta y observación no participante
<b>Lugar de realización</b>	Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires
<b>Periodo de realización de la investigación</b>	2015-2020

### 2.1.Unidad de análisis

La población o unidad de estudio se conformó por profesionales de la información/bibliotecarios que trabajen o hayan trabajado en Bibliotecas Populares reconocidas por la CONABIP en el periodo señalado. Se decidió delimitar como muestra a los bibliotecarios de la Provincia de Buenos Aires incluyendo la Ciudad Autónoma de Buenos Aires al ser esta la provincia que concentra la mayor cantidad de Bibliotecas Populares del país en su superficie: según datos obtenidos en la página web de la CONABIP en junio de 2020, de un total de 1942 Bibliotecas Populares, 46 se encuentran en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y 504 en la Provincia de Buenos Aires<sup>22</sup>, conformando un total de 550 Bibliotecas Populares que se encuentran en el rango geográfico seleccionado. De esta manera, las unidades de análisis son las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP, por un lado, y los profesionales de la información/bibliotecarios de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires que hayan trabajado en estas durante el periodo 2015-2020, por otro. Siguiendo este criterio, se definen las unidades de análisis de la siguiente manera:

**Unidad de análisis colectiva:** Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP.

<sup>22</sup> Fuente: Buscador Bepé de la CONABIP, en su página oficial, [http://www.conabip.gob.ar/buscador\\_bp](http://www.conabip.gob.ar/buscador_bp), consultado el 23 de julio de 2020.

**Unidad de análisis específica:** profesionales de la información/bibliotecarios que se han desempeñado en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires, que sea posible contactar, y profesionales de la información/bibliotecarios que no se hayan desempeñado en estas. Finalmente, el 30 de noviembre de 2020 muchas Bibliotecas Populares comenzaron a abrir sus puertas luego de un extenso periodo de cierre<sup>23</sup> lo cual generó una breve recolección de respuestas. En enero la mayor parte de las bibliotecas se encuentra en periodo de vacaciones, por ello se estipuló que la cantidad definitiva de recolección fue de 60 respuestas que permitieron realizar una primera aproximación al tema investigado.

## 2.2. Formulación de problemas

Tal como se indica en el [Resumen del marco teórico](#) se mantienen casi en su totalidad los mismos problemas de investigación con los cuales se inició el trabajo, indicados en el planteo de problemas de la [página](#) 24. Estos son:

*¿Cómo es la situación laboral de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP?*

*¿Cuál es la autopercepción de los profesionales de la información/bibliotecarios de esas Bibliotecas ante su situación laboral?*

*¿Se reconocen como trabajadores?*

*¿Se sienten valorados como profesionales?*

*¿Cuál es su nivel de satisfacción ante el sueldo percibido?*

*¿Hay representación gremial para los profesionales de la información/bibliotecarios en dichas instituciones?*

*¿El profesional de la información/bibliotecario se encuentra invisibilizado como trabajador?*

Luego de la realización del marco teórico no se detectó la necesidad de cambiar la formulación de problemas, por ello se procedió a lanzar el pretest. No obstante, los resultados de ese primer relevamiento de información expusieron fallas de formulación, por lo cual determiné cambiar algunas de las preguntas de investigación y eliminar otras. De la enunciación de preguntas se exceptuaron las siguientes debido a su poca pertinencia y su innecesaria formulación en la encuesta definitiva ya que estas fueron refutadas:

*¿Se reconocen como trabajadores?*

---

<sup>23</sup> Desde el 20 de marzo y hasta el 30 de noviembre de 2020, las Bibliotecas Populares se vieron obligadas a cerrar sus puertas debido a las medidas del ASPO dictadas por el Gobierno Nacional.

*¿Hay representación gremial para los profesionales de la información/bibliotecarios en dichas instituciones?*

### **2.3.Hipótesis**

Luego del desarrollo del marco teórico y el análisis de los problemas que guían la investigación, se mantienen las [hipótesis](#) de trabajo de la página 25. La prueba del pretest permitió refutar la hipótesis auxiliar número dos, tal como se explica en el punto [2.4.1.1. Resultados del pretest](#); no obstante, se la definirá operacionalmente con el objeto de especificarla.

**Hipótesis general:** Los profesionales de la información/bibliotecarios de las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP trabajan en condiciones de precariedad laboral.

### **Variables**

#### **Variable 1: Trabajo precario**

Definición conceptual: se define al trabajo precario o a la precarización del empleo como el

Proceso de deterioro progresivo de uno o más aspectos asociados a la calidad del empleo, como: la desregulación y pérdida de los derechos sociales y de trabajo; la fragilización de las organizaciones sindicales; la subcontratación de la fuerza de trabajo –tercerización- con rebaja de los niveles salariales e incumplimiento de los reglamentos de protección a la salud y seguridad; la intensificación del trabajo; el aumento de la jornada de trabajo; la acumulación de funciones; la mayor exposición a los riesgos; la legalización de los trabajos temporarios; la informatización del trabajo y el aumento del número de trabajadores autónomos, con reducción de los rendimientos. Tal contexto está asociado con la exclusión social y con la precarización de las condiciones de salud. ([Rodríguez, Brunstein y Digón](#), 2012, p.57, *ibidem*).

**Definición operacional:** relevado por un cuestionario auto administrado donde el participante responde de manera afirmativa o negativa poseer determinados beneficios sociales y condiciones de empleo. Para determinar la presencia del trabajo en condiciones de precariedad se establecieron los siguientes indicadores:

- Apercibimiento de salario en tiempo y forma
- Existencia de un contrato laboral por tiempo indeterminado

- Existencia de otro empleo además del puesto en la Biblioteca Popular
- Protección social: ser acreedor del beneficio de licencia por enfermedad, indemnización en caso de despido injustificado, cobro de aguinaldo, cobro por antigüedad y cobertura contra riesgos en el trabajo (ART)

### **Hipótesis auxiliares:**

**H1:** La contratación laboral en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP está estrechamente vinculada al trabajo *ad honorem* y las condiciones laborales precarias históricas de estas instituciones.

### **Variable 2: Trabajo *ad honorem***

**Definición conceptual:** término que “se emplea, como locución adjetiva, con el sentido de ‘[cargo u ocupación] meramente honorífico’ (...); y como locución adverbial, con el sentido de ‘sin retribución alguna, por solo la honra’” ([RAE](#), 2021, *ibidem*). Equivale al trabajo voluntario por el cual no se percibe retribución.

**Definición operacional:** cuestionario auto administrado donde se consulta expresamente si el participante ha trabajado o estaría dispuesto a trabajar de manera *ad honorem* en una Biblioteca Popular.

**H2:** Los profesionales de la información/bibliotecarios de las Bibliotecas Populares no se reconocen como trabajadores (hipótesis refutada).

La definición de trabajador/trabajador formal se aplica a todas las personas que trabajan durante tiempo completo, parcial o mediante un contrato temporal para un empleador. El término incluye a toda persona que preste servicios personales intelectuales o materiales bajo una relación de dependencia y en virtud de un contrato de trabajo; el trabajador es quien “realiza un trabajo remunerado bajo la condición de empleado, autónomo o servidor público, sometido a las obligaciones y gozando de los derechos de la legislación laboral y de la seguridad social vigente en ese país ([Rodríguez, Brunstein y Digón](#), 2012, p.57, *ibidem*).

### **Variable 3: Reconocimiento laboral**

**Definición conceptual:** el reconocimiento puede definirse, entre otras acepciones, como examinar algo o a alguien para conocer su identidad, naturaleza y circunstancias, establecer la identidad de algo o de alguien, registrar, admitir o aceptar

algo como legítimo y admitir o aceptar que alguien o algo tiene determinada cualidad o condición ([RAE](#), 2021, *ibidem*). Con respecto a la dimensión laboral, tomo como concepto la capacidad de los profesionales de la información/bibliotecarios de reconocerse a sí mismos como trabajadores, con todos los derechos que ello implica.

**Definición operacional:** cuestionario auto administrado donde se indaga de manera directa sobre el reconocimiento como trabajador del participante, investigando a) satisfacción y adecuación con respecto al salario percibido, b) autopercepción con respecto a otros profesionales de la información/bibliotecarios, c) autopercepción sobre las condiciones laborales, d) interés por la implementación de modificaciones en las condiciones laborales, y e) continuidad en el puesto laboral.

## 2.4.Técnicas - Recolección de la información

Tipo de estudio (o Investigación exploratoria)

Técnicas - Recolección de la información (evidencia empírica) - encuesta auto administrada.

Encuesta auto administrada y observación no participante. Las técnicas utilizadas para la recolección de información consistieron, por un lado, en una encuesta auto administrada difundida mediante listas de correo electrónico, específicamente la lista ABGRA y mediante la red social *Facebook* en el grupo privado “Bibliotecas Populares en lucha”, y por otro lado en la observación no participante.

### 2.4.1.Pretest encuesta

El pretest o primera prueba de la encuesta (ver Modelo de encuesta en el [Anexo](#)) se realizó con siete participantes relacionados a las Bibliotecas Populares, contactados mediante correo electrónico y/o *Facebook*<sup>24</sup>, con los cuales mantengo relaciones de cordialidad (muestra intencionada). Tres de ellos trabajan actualmente en Bibliotecas Populares, dos son miembros de comisiones directivas y dos no trabajan actualmente en este tipo de bibliotecas, pero lo hicieron en otro momento; estos últimos no respondieron la encuesta y luego de quince días se desistió de seguir esperando respuestas, interpretando esto como una negativa (encuestas “caídas”). La selección de estas personas para la realización del pretest respondió a varias razones: por un lado, seleccioné a personas con las que tuviera un cierto grado de familiaridad por el hecho de ser colegas que conocí en el periodo durante el cual trabajé en una Biblioteca Popular o compañeras de carrera durante mi paso por el terciario. Por otro

---

<sup>24</sup> Cinco personas fueron contactadas mediante *Facebook* y dos mediante correo electrónico.

lado, seleccioné a personas con las que mantuve una breve relación y que son miembros de comisiones directivas. Finalmente, contacté a personas recomendadas por colegas debido a que actualmente trabajan en Bibliotecas Populares y sus respuestas me resultaban de sumo interés.

La variedad de las situaciones laborales de los participantes en las Bibliotecas Populares permitió clarificar cuestiones referidas a la autopercepción como trabajadores, de modo que se resolvió dar por refutada la hipótesis auxiliar número dos y repensar las cuestiones referidas a la asociación gremial debido a su complejidad y a su poca pertinencia con respecto a los profesionales de la información/bibliotecarios, al ser estos trabajadores de asociaciones civiles.

Inicialmente, la unidad de análisis colectiva se constituyó por las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP, y la unidad de análisis específica fue definida por los profesionales de la información/bibliotecarios en general, se focalizó en aquellos que hayan trabajado o trabajen actualmente en Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP, tal como se explicita en el [punto 2.1](#) (p.14). No se iba a desestimar a quienes no hubiesen trabajado en Bibliotecas Populares con la intención de recolectar sus percepciones sobre estas bibliotecas y analizarlas posteriormente. Luego de la prueba se detectó que algunas de las preguntas no estaban correctamente formuladas para ser respondidas por una persona que se desempeñase de manera *ad honorem* y a su vez se llegó a la conclusión de que personas que nunca hubiesen trabajado en una Biblioteca Popular, tanto de manera remunerada o no, no poseerían suficientes conocimientos para responder la encuesta, por lo tanto, las percepciones de este último grupo serían objeto de futuras investigaciones, no así de la presente tesina. Se mantuvo la unidad de análisis colectiva y se realizaron distintas modificaciones para reducir la subjetividad y eliminar la ambigüedad de algunas preguntas.

#### **2.4.2.Resultados del pretest**

Los resultados obtenidos en el pretest exigieron la modificación de las preguntas, eliminando algunas de ellas por considerarlas innecesarias o ambiguas. Las preguntas eliminadas por estos motivos fueron 2, 3, 4, 7, 9, 13, 14, 15, 17, 20, 22 y 23. Las preguntas que se mantienen, algunas de ellas con modificaciones, son: 1, 5, 6, 8, 10, 11, 12, 18, 19, 21, 24, 25, 26, 27 y 28.

Del total de 28 preguntas, se optó por dejar 19 para realizar la prueba definitiva. Se mantuvieron las preguntas demográficas, a saber, 1, 18 y 19.

La encuesta del pretest era muy extensa, permitió inexactitudes y resultó difícil de tabular y sistematizar. Se optó por utilizar la modalidad de respuestas de opción múltiple efectuando cambios a este respecto en la versión definitiva; esta primera organización del cuestionario respondió al escaso conocimiento previo con el que se contaba acerca de determinadas cuestiones y en la importancia otorgada a obtener respuestas extensas por parte de los encuestados. Estas inexactitudes fueron corregidas y explicitadas con el fin de recibir respuestas más efectivas, además de añadir posibilidades de respuesta que permitieran obtener datos precisos.

### **2.4.3. Modificación de la encuesta**

El pretest permitió detectar una serie de errores e inconsistencias que fueron subsanados en la versión definitiva de la encuesta (ver Modelo de Encuesta en el [Anexo](#)), la cual se compone de 19 preguntas, en su mayoría de respuestas cerradas.

Se decidió modificar la configuración del documento de Google añadiendo el requerimiento de respuesta obligatoria a casi todas las preguntas. Las excepciones fueron las preguntas n.º13 (“En caso de desear modificaciones laborales, ¿cuáles serían?”), debido a que la pregunta presupone que el encuestado en efecto desea modificaciones laborales, y si bien permite responder negativamente, se optó por dejarla como no obligatoria, y en caso de no ser respondida, interpretar esto como una negativa; la pregunta n.º15 (“En caso de poseer o haber poseído más de un empleo, ¿a qué se debe o debió?”), ya que de haber respondido negativamente en la pregunta antecesora (“¿Tiene o ha tenido mientras trabaja/ba en la Biblioteca Popular otro trabajo remunerado?”), no tendría sentido responder esta. Con respecto a la pregunta n.º17 (“Si actualmente no trabaja en una Biblioteca Popular, ¿a qué se debió su desvinculación?”), se delimitó como optativa debido a que atañe solo a las personas que ya no trabajen en Bibliotecas Populares, y se consideró relevante conocer los motivos por lo cual el modo de respuesta es a desarrollar.

En los casos en los cuales las respuestas eran de opción múltiple, se relevaron las palabras o conceptos claves provistos por los participantes, agrupados en grandes grupos. De esa manera, se analizaron algunas respuestas del pretest que permitieron sistematizar esta segunda versión de la encuesta.

Se agregó la opción “prefiero no contestar” o “desconozco sobre el tema” para contemplar la respuesta en cuestiones de las cuales el sujeto tuviese poca información para formular una opinión pues, al permitir que la mayoría de las preguntas no fuesen obligatorias, estas quedaron sin responder. A su vez, para abarcar un nivel más amplio y certero de respuestas se añadió la categoría de trabajo *ad honorem*, que no había sido debidamente consignada en el pretest.

La elección de palabras fue puesta a revisión analizando las preguntas que pudiesen tener un tono agresivo o intimidante y se hubiesen pasado por alto previamente. Esto se debió a que uno de los sujetos de la prueba manifestó su desconformidad por la manera en que se indagaba sobre las condiciones laborales de los bibliotecarios. Si los encuestados se sienten intimidados por el tono de las preguntas, optarán por no responderlas o desestimarán la encuesta y esto no es un dato menor.

Se procedió a cambiar el modo de respuesta de algunas preguntas de abiertas a cerradas contemplando una serie de opciones de respuesta, con el fin de sistematizar más fácilmente las respuestas obtenidas. Las preguntas modificadas por este motivo fueron 2, 6, 7, 8, 12, 13 y 16.

Ejemplo de ello son las preguntas n.º8 y 9 del pretest, las cuales fueron categorizadas y fusionadas en la pregunta n.º5 de la versión definitiva. Las preguntas abordan el tipo de contratación y al fusionarse y expresarse de manera más categórica, reducen la confusión. Con respecto a la pregunta n.º5 (en la versión definitiva n.º3), “El personal de la Biblioteca está/ba compuesto por:” se decidió modificar el enunciado pues el participante no se contabilizaba en la respuesta, es decir, en cada caso se tildó la casilla de “voluntarios” pero no de “bibliotecario/a”, siendo que la mitad de los participantes eran bibliotecarios. Para subsanar esto, el enunciado definitivo fue el siguiente: “Incluyéndose usted, ¿cómo está/ba compuesto el personal de la Biblioteca?”. Del listado de opciones, se definieron distintas categorías modificando algunas posibilidades de respuesta para que no generasen confusión; por ejemplo, con respecto a la composición del personal de la biblioteca, algunos encuestados marcaron la opción “voluntarios” y a su vez en la opción “otros”, y especificaron la cantidad de miembros de la comisión directiva. En un primer momento se consideró englobar tanto a ambos en la categoría de *voluntarios* debido a que el personal *ad honorem* engloba voluntarios y miembros de comisión directiva por igual en el sentido de que de no reciben remuneración por su trabajo. No obstante, se optó por separar ambas categorías debido a que según el Código Civil y Comercial los miembros de las comisiones directivas son considerados un órgano de gobierno y no voluntarios, por lo cual no se los contabiliza en el último grupo. Además, se sumó la categoría de personal idóneo ya que aún tiene presencia en las Bibliotecas Populares argentinas. Estas categorías fueron debidamente explicitadas para evitar posibles confusiones.

La pregunta n.º7 “¿Ha trabajado más tiempo del estipulado en su acuerdo laboral en actividades de la Biblioteca? En caso afirmativo, ¿lo hizo de manera voluntaria?”, se eliminó debido a que las respuestas fueron categóricas al respecto de

que ninguna persona trabaja durante más tiempo del estipulado en contra de su voluntad en una Biblioteca Popular. La intención o deseo de trabajar de manera *ad honorem* queda relevada con la pregunta n.º2.

Con respecto a la pregunta n.º15 “¿Se encuentra/ba afiliado a algún sindicato? En caso afirmativo, indique el/los sindicatos. En caso negativo indique el motivo”, se optó por eliminarla debido a que se consideró que era engorroso a los efectos del presente trabajo ahondar en la posibilidad de que los sindicatos tuviesen injerencia en la situación laboral de los bibliotecarios en las Bibliotecas Populares, al ser estas organizaciones civiles y poseer su propia reglamentación.

Tanto el objetivo general como los objetivos particulares se mantuvieron, exceptuando el interés por la implementación de políticas laborales que regulen las condiciones de trabajo en la Biblioteca Popular, pues se consideró innecesario a los efectos del presente trabajo, no así de indagar en las modificaciones laborales deseadas por los profesionales. Se optó por eliminar la hipótesis auxiliar n.º2 “Los profesionales de la información/bibliotecarios de las Bibliotecas Populares no se reconocen como trabajadores”, debido a que las respuestas recolectadas dan cuenta de su falta de pertinencia y lo errado de su puesta en cuestión. El auto reconocimiento como trabajador queda de manifiesto, teniendo en consideración que algunos de los encuestados trabajan o han trabajado en otro momento de manera *ad honorem* y han respondido que sí se reconocen como trabajadores, ya sean remunerados o no.

Del inicial planteo de problemas se retiró la cuestión del reconocimiento como trabajadores por los motivos anteriormente explicados, manteniendo el resto de las preguntas que guían la investigación. Los problemas que se mantienen son:

*¿Cómo es la situación laboral de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP?*

*¿Cuál es la autopercepción de los profesionales de la información/bibliotecarios de esas Bibliotecas ante su situación laboral?*

*¿Cuál es su nivel de satisfacción ante el sueldo percibido?*

*¿El profesional de la información/bibliotecario se encuentra invisibilizado como trabajador?*

Los objetivos también fueron objeto de modificaciones. Se optó por desestimar uno de los objetivos particulares debido a que se consideró que se apartaba del núcleo de la investigación, el mismo reza: “Conocer el interés de los profesionales de la información/bibliotecarios por la implementación de políticas laborales que regulen las condiciones de trabajo en la Biblioteca Popular”. En definitiva, se mantienen los siguientes objetivos, con la especificación del periodo de tiempo a relevar:

**Objetivo general:** Analizar las condiciones laborales de los profesionales de la información/bibliotecarios que se desempeñan o se han desempeñado en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP que sea posible contactar.

**Objetivos particulares:**

- Conocer las condiciones laborales de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP, durante los años 2015-2020.
- Analizar la imagen que los profesionales de la información/bibliotecarios de Bibliotecas Populares tienen acerca de sí mismos, en relación con su rol profesional.
- Determinar el grado de conocimiento de los profesionales de la información/bibliotecarios con respecto a sus derechos como trabajadores.
- Revalorizar y destacar la figura del profesional de la información/bibliotecario como actor fundamental en el desempeño de las funciones de la Biblioteca Popular.

**2.4.4. Análisis de los datos**

Para la tabulación de los datos se emplearon las fórmulas que ofrece el programa Excel y se utilizaron los gráficos del formulario de encuestas de Google. Los resultados del análisis brindaron una aproximación sobre la situación laboral de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares, herramienta que puede ser de utilidad para conocer algunas características de contratación y del mercado de trabajo en este tipo de bibliotecas.

Si bien la cantidad de respuestas obtenidas fue relativamente pequeña (sesenta), resultó suficiente para elaborar conclusiones y generar un primer acercamiento al tema. Una vez realizado el pretest, se optó por efectuar una serie de modificaciones que serán detalladas más adelante, por ello la encuesta definitiva presenta variantes y la reformulación de muchas preguntas.

Durante el proceso de recolección de datos se presentaron una serie de problemas. Luego de obtener una cantidad muy pequeña de respuestas mediante listas de correo profesionales, redes sociales y otras difusiones, se tomó la decisión de contactar a las Bibliotecas Populares una por una mediante los datos oficiales alojados en la página oficial de la CONABIP, ya sea por correo electrónico o por redes sociales (o ambos medios). La recolección mayoritaria de respuestas se dio por este procedimiento y algunas bibliotecas se comunicaron con mensajes de ánimo.

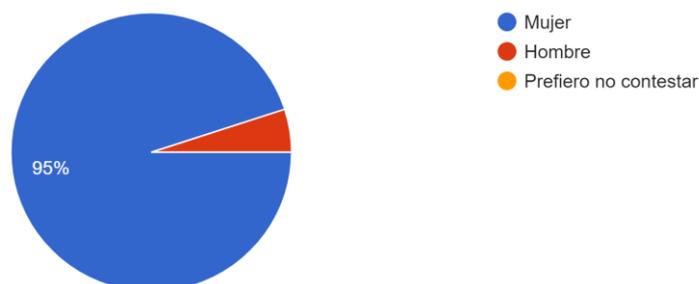
Mediante el Buscador BePé de CONABIP se pueden localizar los datos de registro, nombre de la institución, dirección y servicios que ofrece, no así otros datos de contacto como por ejemplo la dirección de correo electrónico. Tomando el nombre de cada Biblioteca Popular, procedí a buscar por medio del nombre completo de la institución o por variaciones, no obstante, en una gran cantidad de ocasiones no se obtuvieron resultados satisfactorios. Por otro lado, los datos de la página oficial de la CONABIP se encontraban desactualizados, es decir que muchas bibliotecas figuraban en registro, pero llevaban años sin actividad (en algunos casos más de cinco), no se las encontraba en redes o los correos no estaban vigentes. En muchas oportunidades encontré varias cuentas para una misma institución, por lo cual decidí intentar establecer comunicación con las más actuales o que mostraban actividad relativamente reciente.

En un caso particular, una bibliotecaria comunicó mediante correo electrónico que su biblioteca no correspondía a la categoría de popular a pesar de figurar en el registro oficial y haber hecho los reclamos respectivos ante la CONABIP.

El número de encuestas recolectadas fue, como ya se indicó, de 60 (sesenta), transcurrido un lapso de tres meses de relevamiento. Consideré que, una vez agotados los recursos y medios disponibles y transcurrido un tiempo de recolección de considerable amplitud para una investigación exploratoria, era momento de comenzar a procesar los datos.

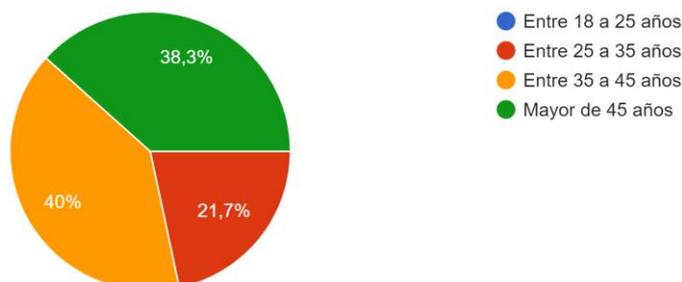
Con respecto a los indicadores demográficos, se releva un claro predominio de personal de sexo femenino, representado el 95 % del total (57 de 60). Este predominio de mujeres en la profesión es un dato que ha sido ampliamente documentado en otros estudios de la rama (Cancino y Carsen, 2006; Roggau, 2006; Sullivan y de la Puente, 2011), por lo cual no representó una novedad sino la confirmación de información conocida.

Indique su sexo  
60 respuestas



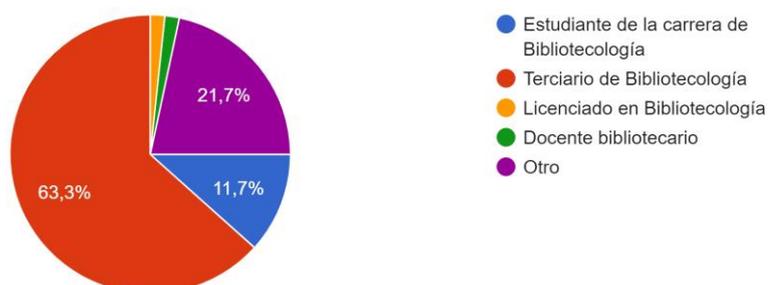
El rango etario está conformado por un 21,7 % de entre 25 y 35 años (13), un 40 % de entre 35 y 45 años (rango mayoritario, con 24 personas), y un 38,3 % mayor de 45 años (23). La edad promedio de los participantes corresponde a adultos jóvenes, seguida en promedio por una edad adulta más cercana a la edad jubilatoria.

Indique su edad  
60 respuestas



La formación de los encuestados da cuenta de un marcado predominio de formación a nivel de Terciario en Bibliotecología con 38 respuestas, representando el 63,3 %, seguido de Otra formación, con 13 respuestas (21,7 %). Siete participantes declararon ser estudiantes de la carrera de Bibliotecología (11,7 %), uno licenciado en Bibliotecología (1,7 %) y finalmente se consigna un docente bibliotecario (1,7 %).

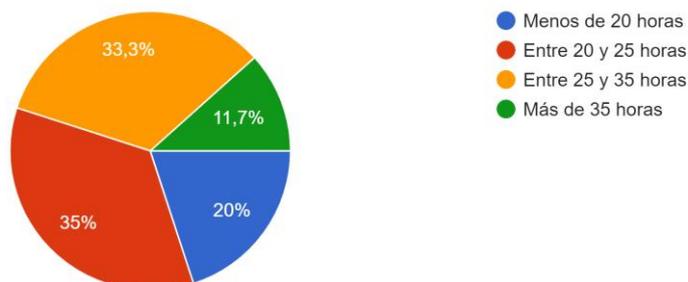
Señale su nivel formativo  
60 respuestas



La cantidad de horas trabajadas semanales es variable, la franja mayoritaria es de 20 y 25 horas con un 35 % (21), seguida muy de cerca por la franja de entre 25 y 35 horas, con un 33,3 % (20). A estos rangos le siguen un 20 % (12) que declararon trabajar menos de 20 horas semanales, y un 11,7 % (siete) que trabajan más de 35 horas.

¿Cuántas horas trabaja o trabajaba semanalmente?

60 respuestas



Luego de exponer los datos demográficos de los encuestados gráficamente, se procederá a abordar las hipótesis de investigación analizando cada variable junto a sus indicadores específicos. La hipótesis general planteaba: “Los profesionales de la información/bibliotecarios de las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP trabajan en condiciones de precariedad laboral”.

### **Variable 1: Trabajo precario**

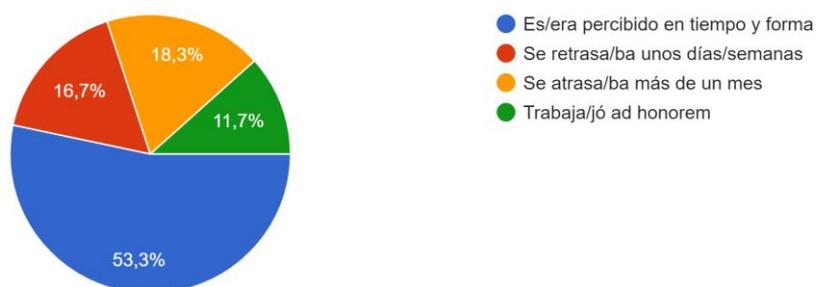
Bajo esta categoría se buscó determinar la presencia e incidencia de condiciones laborales precarias en las Bibliotecas Populares analizadas. El concepto de precariedad se asocia normalmente a la inestabilidad en el puesto laboral y los bajos salarios, no obstante, comprende otros factores. Entre las características de la precariedad laboral se encuentran también el control sobre la determinación de salarios y condiciones laborales, la protección legal que incluye la defensa ante despidos injustos, seguridad social y finalmente los ingresos laborales, siendo una clásica característica del trabajo precario la inseguridad y la vulnerabilidad económica ([Bertranou, Casanova, Jiménez y Jiménez, 2013, p.5, \*ibidem\*](#)).

Para analizar este concepto se tomaron **cuatro indicadores**: apercibimiento de salario en tiempo y forma, existencia de un contrato laboral por tiempo indeterminado, existencia de otro empleo realizado además del puesto en la Biblioteca Popular, y ser acreedor de determinados beneficios sociales (licencia por enfermedad, indemnización en caso de despido injustificado, cobro de aguinaldo, cobro por antigüedad y cobertura contra riesgos de trabajo). Estos indicadores son representativos del trabajo decente/formal o registrado, en condiciones óptimas ([Argentina.gob.ar, 2021, \*ibidem\*](#)).

### a) Apercibimiento de salario en tiempo y forma

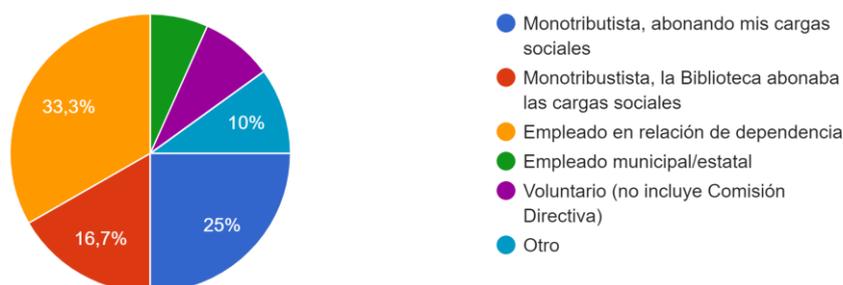
Los resultados mayoritarios son positivos: el 53,3 % (32) manifestó cobrar en tiempo y forma. En contraposición, el 18,3 % (11) declaró sufrir retrasos de más de un mes, mientras que el 16,7 % (diez) experimentaba un retraso de días/semanas. Finalmente, un 11,7 % (siete) declaró trabajar de manera *ad honorem*, por lo tanto, no recibe remuneración por su trabajo.

El pago de su salario en la Biblioteca Popular:  
60 respuestas



Los tipos de contratación manifestados se componen de manera muy heterogénea, si bien el predominio pertenece al Régimen de Monotributo, que conforma un 41,7 % total que a su vez se desglosa en un 25 % (15) que abona sus cargas sociales de manera personal y un 16,7 % (diez) a quienes un representante de la Biblioteca Popular se encarga de abonar las cargas sociales correspondientes (cuotas mensuales de ARBA y AFIP). El 33,3 % (20) declaró trabajar en relación de dependencia, un 10 % (diez) estar bajo otra forma de contratación u organización de trabajo (comisión directiva, personal eventual u otro) y un 6,7 % (cuatro) declaró ser personal municipal/estatal. Los voluntarios comprenden un 8,3 % (cinco). Vale aclarar que esta categoría no incluye a miembros de comisión directiva.

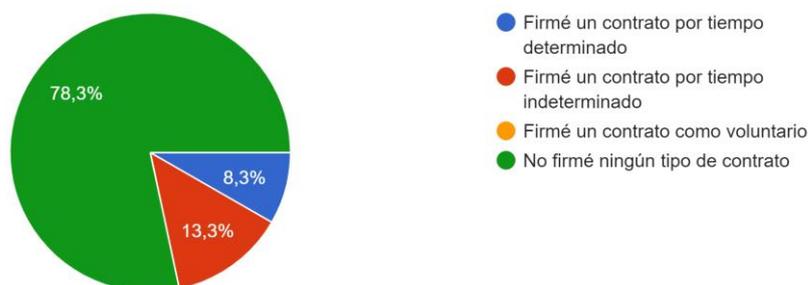
Trabaja o trabajó en calidad de:  
60 respuestas



### b) Existencia de un contrato laboral por tiempo indeterminado

El apartado referido a la existencia de un contrato laboral que regule la relación laboral de las partes arrojó resultados contundentes, indicando un 78,3 % (47) que no firmó ninguna clase de contrato, seguido de un 13,8 % (ocho) que firmó un contrato por tiempo indeterminado, situación que sería deseable a los fines de otorgar estabilidad laboral. Un 8,3 % (cinco) firmó un contrato por tiempo determinado, situación que indica un estado de precariedad e inestabilidad del empleo; mientras que no se registró ninguna respuesta positiva por parte del contrato que deben firmar los voluntarios, a pesar de que la Ley 25855 de Voluntariado Social lo solicita expresamente.

Con respecto a su contrato laboral:  
60 respuestas



La informalidad del vínculo laboral entre los trabajadores y las Bibliotecas Populares es manifiesta, así sean estos personal remunerado o voluntario.

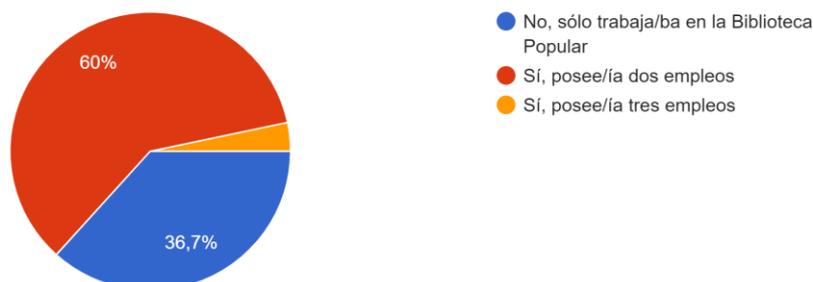
### c) Existencia de otro empleo realizado además del puesto en la Biblioteca Popular

Bajo este apartado se analizó la ocupación laboral de los respondientes, y se indagó sobre la existencia de un segundo o tercer empleo remunerado además del puesto en la Biblioteca Popular, y en el caso de las respuestas afirmativas, el motivo de esta situación. Consideré de interés esta cuestión debido a que la existencia de un segundo empleo a menudo es un indicador de precariedad laboral o bajos ingresos, si bien una persona puede tener otras razones, como por ejemplo interés personal trabajar de manera *ad honorem* en el otro puesto, entre otras.

El 60 % de los respondientes (36) manifestó poseer dos empleos además del realizado en la Biblioteca Popular, mientras que solo el 3,3 % (dos) manifestó tener tres. El 36,7 % restante (22) manifestó trabajar solamente en la Biblioteca Popular.

¿Tiene o ha tenido mientras trabaja/ba en la Biblioteca Popular otro trabajo remunerado?

60 respuestas

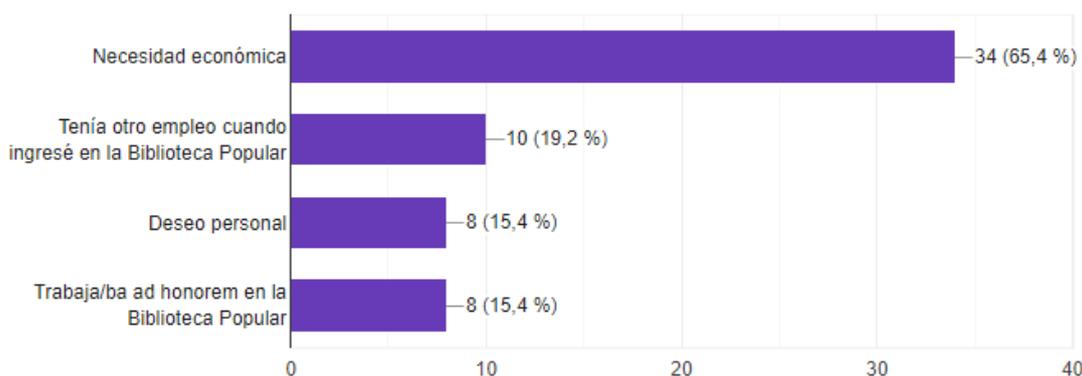


Se recolectaron 52 respuestas (la pregunta no era de carácter obligatorio) y, si bien la cantidad de respuestas no coincide con la pregunta anterior y por ello algunas respuestas parecieran haberse marcado por error, resulta de interés observar los motivos más elegidos dentro del listado ofrecido, pudiendo elegir más de uno.

Dentro de los motivos seleccionados el mayoritario fue “Necesidad económica” con un 65,4 % (34), seguido de “Tenía otro empleo cuando ingresé en la Biblioteca Popular” con un 19,2 % (diez), “Deseo personal” con un 15,4 % (ocho), y finalmente “Trabaja/ba *ad honorem* en la Biblioteca Popular” con los mismos valores de la opción anterior. El primer gráfico representa las respuestas sin el cruce con las respuestas de la pregunta previa.

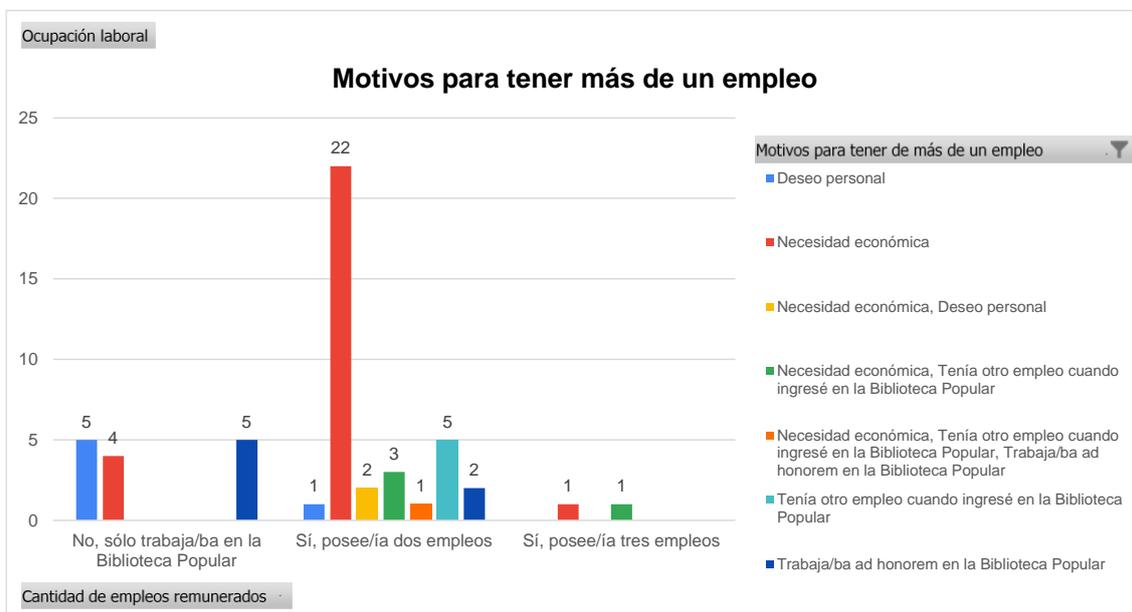
En caso de poseer o haber poseído más de un empleo, ¿a qué se debe o debió?

52 respuestas



La no coincidencia con el número de respuestas me llevó a combinar las respuestas de ambas preguntas a fin de detectar errores. De este nuevo análisis se detecta que la necesidad económica fue el motivo más elegido por los respondientes (30) como único motivo en 22 ocasiones y combinada con otros en las demás respuestas. Le siguen “Tenía otro empleo cuando ingresé en la Biblioteca Popular” (10), cinco como único motivo, y la restante cantidad unida a la necesidad económica

(cuatro). Una persona manifestó que trabaja/ba *ad honorem* en la Biblioteca Popular como motivo adicional. Por los motivos expuestos, esta categoría no será objeto de mayores investigaciones debido a sus inconsistencias intrínsecas que darían como consecuencia resultados sesgados e inexactos.



La opción “Deseo personal” fue elegida por ocho personas, pero es de notar que cinco de ellas manifestaron no tener un segundo empleo. Si bien estos fallos restan confiabilidad a las respuestas, consideré de interés incluir el análisis. A su vez, la opción “Trabaja/ba *ad honorem* en la Biblioteca Popular” reunió ocho respuestas, pero se observa que dos fueron marcadas por error. Es decir, cinco personas manifestaron no poseer otro empleo adicional a la Biblioteca Popular, pero a su vez marcaron motivos de un segundo empleo. Al momento de diseñar la encuesta definitiva incluí la opción “Trabaja/ba *ad honorem* en la Biblioteca Popular” a fin de dar cuenta el motivo de tener un segundo empleo, ese sí remunerado, pero al parecer la pregunta generó confusión en los respondientes.

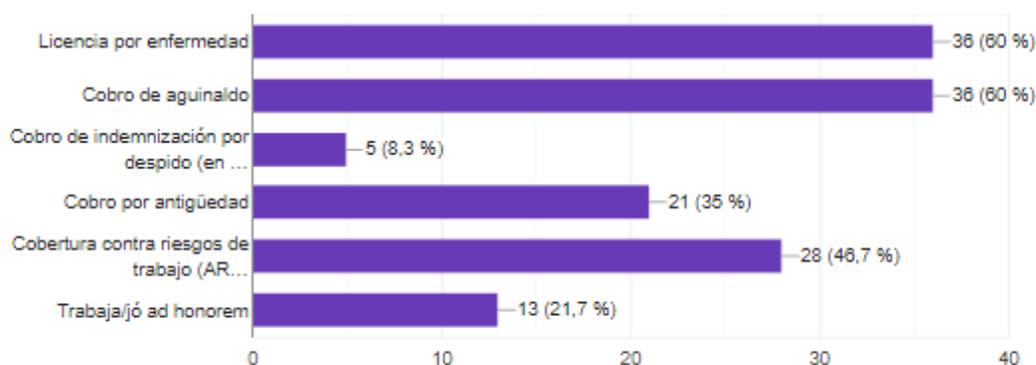


#### d) Acreditación de beneficios sociales

Los beneficios seleccionados para su análisis fueron la acreditación de licencia por enfermedad, indemnización en caso de despido injustificado (en caso de corresponder), cobro de aguinaldo, cobro por antigüedad y cobertura contra riesgos de trabajo (ART). Bajo una misma pregunta se solicitó a los participantes que marcaran los beneficios sociales de los cuales son o fueron acreedores.

De los siguientes beneficios, seleccione aquellos que posee/ha poseído:

60 respuestas



La licencia por enfermedad y el cobro de aguinaldo fueron los beneficios más seleccionados, un 60 % (36) cada uno, seguidos de la cobertura contra riesgos del trabajo (ART) con un 46,7 % (28), el cobro por antigüedad con un 35 % (21), el trabajo *ad honorem* conformó un 21,7 % (13), y finalmente el cobro de indemnización por despido injustificado que representó un 8,3 % (cinco).

### a) Licencia por enfermedad

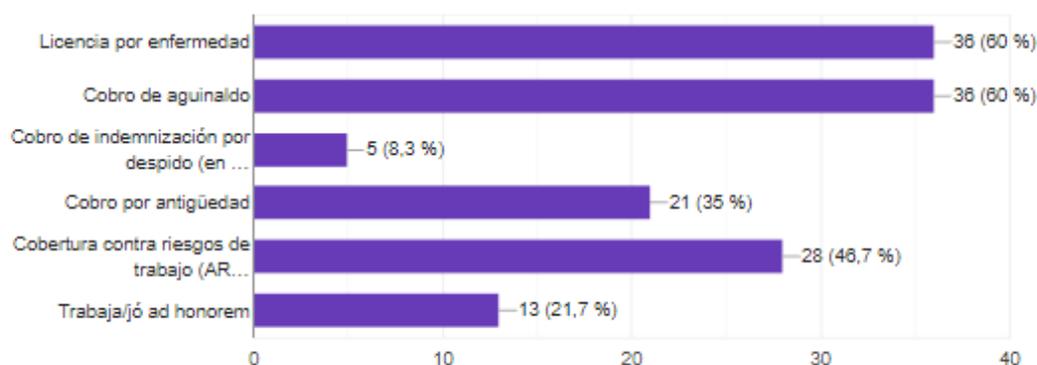
La licencia por enfermedad<sup>25</sup> es un beneficio que refiere al derecho del trabajador a ausentarse de su puesto de trabajo debido a una enfermedad o accidente, y fue seleccionado de manera mayoritaria junto al cobro de aguinaldo por un 60 % (36). Para contemplar a los trabajadores voluntarios se incluyó la opción de trabajo *ad honorem*, entendiéndose que la propia naturaleza de la relación laboral no contempla distintos beneficios, tales como el cobro de aguinaldo. Un 21,7 % (13) manifestó trabajar o haber trabajado de manera *ad honorem* en este apartado.

### b) Indemnización en caso de despido injustificado

Esta opción debía marcarse solo en caso de corresponder, conforma un 8,3 % (cinco). El cobro de indemnización<sup>26</sup> ya sea por despido injustificado o no, es un indicador de protección social y de reconocimiento de la relación laboral, y si bien el porcentaje declarado por los participantes es pequeño, indica la existencia de esta protección.

De los siguientes beneficios, seleccione aquellos que posee/ha poseído:

60 respuestas



<sup>25</sup> Durante la licencia se debe abonar la misma remuneración percibida hasta el momento, y aumento de sueldo si correspondiere. A su vez, el empleador tiene derecho a contratar un reemplazo mientras el trabajador está de licencia, y registrarlo como trabajador eventual, con una fecha predeterminada de finalización de la relación laboral ([Argentina.gob.ar](http://Argentina.gob.ar), 2021, *ibidem*).

<sup>26</sup> La Ley 20744 establece que, en caso de efectuarse el despido, este debe hacerse por escrito aclarando el motivo. En caso contrario el despido se considera sin causa y corresponde una indemnización para el trabajador, pero en caso de que este no haya cumplido alguno de sus deberes, el empleador tiene derecho a despedirlo con causa sin pagar indemnización, comunicándolo por escrito y detallando el motivo ([Argentina.gob.ar](http://Argentina.gob.ar), 2021, *ibidem*).

### b) Cobro de aguinaldo

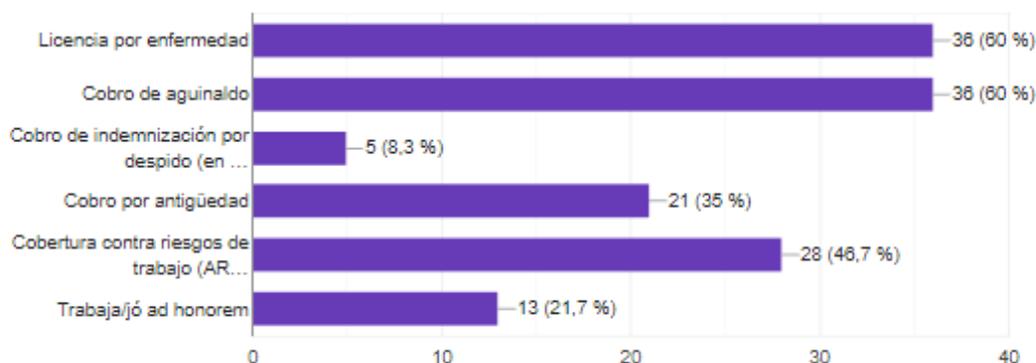
El 60 % (36) declaró ser acreedor del cobro del Sueldo Anual Complementario o aguinaldo<sup>27</sup>, constituyendo un porcentaje alto. Cabe mencionar que no todas las formas de contratación reconocen este beneficio laboral, si bien algunos encuestados manifestaron trabajar como monotributistas y a su vez cobrar aguinaldo.

### c) Cobro por antigüedad

El 35 % (21) de los encuestados manifestó ser acreedor del beneficio de cobro de antigüedad<sup>28</sup>, siendo un porcentaje bastante bajo dentro de la totalidad, si bien existe un 8,3 % de encuestados (cinco) que manifestó trabajar *ad honorem*, dejando un 91,7 % de trabajadores remunerados (55).

De los siguientes beneficios, seleccione aquellos que posee/ha poseído:

60 respuestas



### d) Cobertura contra riesgos de trabajo (ART)

Esta categoría fue problemática para su análisis pues en múltiples comentarios los encuestados manifestaron haber marcado algunos beneficios sin estar seguros de ser acreedores de ellos, mayoritariamente la Aseguradora Contra Riesgos de Trabajo<sup>29</sup> ([ART](#)) y la licencia por enfermedad. El desconocimiento al respecto es

<sup>27</sup> Este beneficio se divide en dos pagos, conformando un medio aguinaldo en junio y otro en diciembre. Cada medio aguinaldo corresponde al 50 % de la mayor remuneración mensual percibida por el trabajador dentro de cada uno de los semestres correspondientes ([Argentina.gob.ar](#), 2021, *ibidem*).

<sup>28</sup> Se denomina antigüedad al tiempo de permanencia de un trabajador en su lugar de trabajo, y conforma un porcentaje por cada año transcurrido variando según el convenio laboral. Oscila entre el 1 % y el 3 %, calculado sobre el básico. En algunas actividades laborales puede ser una suma fija por año ([Argentina.gob.ar](#), 2021, *ibidem*).

<sup>29</sup> La ART es una prestación social que cubre las contingencias derivadas de un accidente de trabajo y/o una enfermedad profesional, abonando una prestación dineraria equivalente a la remuneración del trabajador afectado, durante su incapacidad laboral temporaria, o una indemnización en caso de tratarse de una incapacidad permanente. La falta de afiliación a la ART por parte del empleador debe denunciarse, pues esta tiene la obligación de recibir toda notificación referida a accidentes o enfermedades profesionales ([Gobierno de la Provincia de Buenos Aires](#), 2021).

notorio e invita a reflexionar sobre lo poco informados que están los trabajadores sobre sus prestaciones al momento de ingresar en un empleo y el escaso interés de los empleadores de informar claramente las condiciones de contratación. Ante el desconocimiento por parte de algunos encuestados sobre los beneficios sociales que poseen, algunos marcaron distintas respuestas y en muchas ocasiones tildaron la casilla “trabaja/jó *ad honorem*”, y aclararon en comentarios el motivo de su elección. De esta manera, un 21,7 % (13) marcó esta categoría, a pesar de haber declarado al inicio de la encuesta oólo un 8,3 % (cinco) el trabajar de manera *ad honorem*. Un 46,7 % (28) declaró ser acreedor del beneficio social de la ART, si bien debe tenerse en consideración lo anteriormente mencionado.

### Variable 2: Trabajo *ad honorem*

Para responder a esta cuestión, se indagó de manera directa sobre la intención del participante ante la posibilidad de trabajar de manera *ad honorem* en una Biblioteca Popular. Considerando que la encuesta se dirigió a personas que trabajen actualmente o hayan trabajado en este tipo de instituciones en el periodo 2015-2020, se incluye el cuadro sobre tipo de contratación. En este se observa un porcentaje pequeño de voluntarios que han respondido la encuesta (8,3 %), cinco en total; y una gran variación en los tipos de contratación. Se repite aquí el gráfico utilizado en otro apartado aquí por considerarlo relevante.

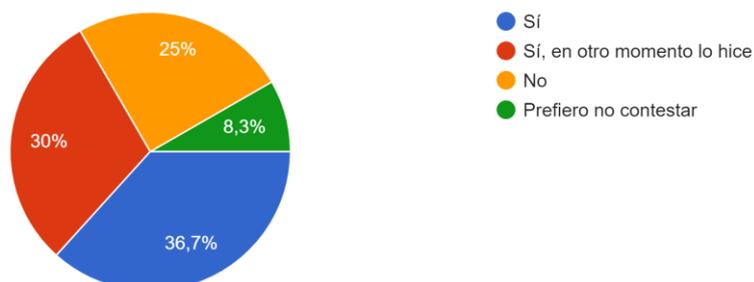
Trabaja o trabajó en calidad de:  
60 respuestas



No obstante, en la siguiente pregunta se detecta un alto porcentaje de intención de trabajar de manera *ad honorem*, un 66,7 % si se suman las respuestas afirmativas en sí (36,7 %, 22) y las positivas por experiencia previa (30 %, 18). Si bien el margen de respuesta negativa es elevado en un principio (25 %, 15), no resulta ser representativo si se tiene en cuenta la suma de los otros dos valores. Finalmente, un pequeño porcentaje corresponde a quienes prefirieron no responder la pregunta (8,3 %, cinco). Esta variable es la más transparente en cuanto a su formulación y análisis, y

su resultado es afirmativo en cuanto a la intención de los trabajadores de Bibliotecas Populares a realizar trabajo de manera no remunerada.

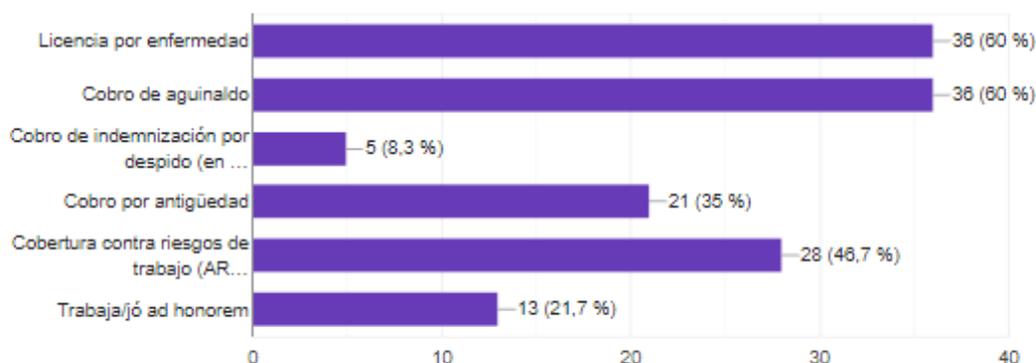
En caso de no ser personal contratado, ¿trabajaría ad honorem en una Biblioteca Popular?  
60 respuestas



Para interpretar este indicador debe tenerse presente que cada persona que respondió el cuestionario abarcó distintas categorías pues se pidió expresamente que se considerase a todos los trabajadores de la Biblioteca Popular, no solo a los remunerados.

De los siguientes beneficios, seleccione aquellos que posee/ha poseído:

60 respuestas



Se observa un panorama heterogéneo donde los bibliotecarios titulados conforman el porcentaje más significativo con un 73,3 % (44), dato que refleja el creciente aumento de personal con formación bibliotecológica; un cambio positivo en este tipo de instituciones que por muchos años se gestionaron sin personal acorde al área. El siguiente porcentaje corresponde a los voluntarios, en un 33,3 % (20), actores de gran importancia en las Bibliotecas Populares a los cuales se distingue de los miembros de las comisiones directivas ya que estos, si bien trabajan de manera *ad honorem*, forman parte de la estructura de la asociación civil en cuestión. Un 23,3 % (14) corresponde a la categoría "otros", que incluye participantes que pueden ser de la

comisión directiva, personal de maestranza, personas con una formación que no sea Bibliotecológica u otros actores.

El personal idóneo representa un 20 % (12), considerablemente debajo del personal titulado, lo cual representa un aumento de profesionalización en el sector. Finalmente, los estudiantes de Bibliotecología comprenden un 10 % (seis), representando el porcentaje más pequeño pero que a su vez es significativo en el sentido de ser personal en proceso de formación acorde al empleo.

### Variable 3: Reconocimiento laboral

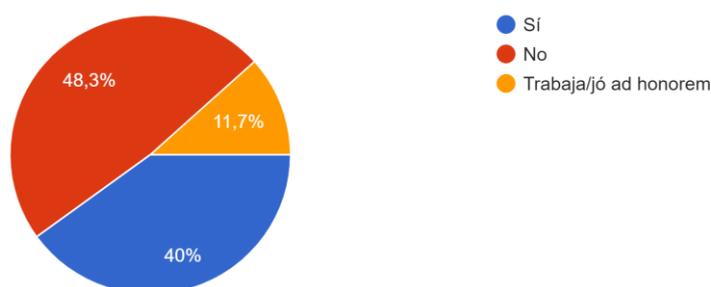
En esta categoría se indagó de manera directa sobre la satisfacción y adecuación con respecto al salario percibido, la autopercepción en comparación con otros profesionales de la información/bibliotecarios, la autopercepción sobre las condiciones laborales, el interés por la implementación de modificaciones en las condiciones laborales y la continuidad en el puesto laboral.

#### a) Satisfacción y adecuación con respecto al salario percibido

El 48,3 % consideró que el salario percibido no era acorde a las tareas realizadas (29); representa casi la mitad de los encuestados. Solo un 40 % (24) manifestó estar conforme con el binomio salario-tareas. La diferencia entre insatisfacción y satisfacción no es muy marcada (29 contra 24), si bien permite determinar que la mayoría no está conforme con el salario percibido. Finalmente, un 11,7 % manifestó trabajar de manera *ad honorem*, por lo cual no percibe remuneración (siete en total).

¿Considera que el salario percibido es o era acorde a las tareas realizadas?

60 respuestas



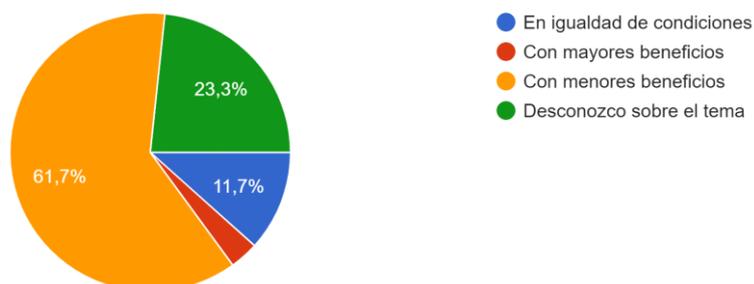
#### b) Auto percepción con respecto a otros profesionales de la información/bibliotecarios

En esta categoría los resultados se distancian de manera mucho más consistente que en el apartado anterior, pues un 61,7 % (37) manifestó ser acreedor

de menores beneficios con respecto a colegas que trabajan en bibliotecas escolares o universitarias. Un 23,3 % (14) declaró desconocer sobre el tema, por lo tanto, no podía omitir una opinión informada al respecto. Un 11,7 % (siete) se consideró en igualdad de condiciones respecto a sus colegas, y un 3,3 % (dos) con mayores beneficios.

¿Cómo considera al bibliotecario popular en relación a los bibliotecarios escolares o universitarios?

60 respuestas



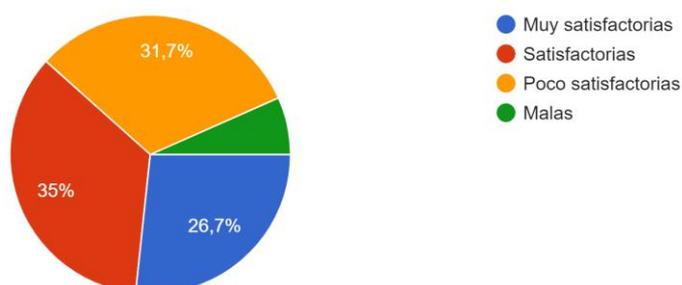
En definitiva, la mayoría de los encuestados considera poseer menores beneficios que sus colegas que se desempeñan en bibliotecas escolares o universitarias.

### c) Autopercepción sobre las condiciones laborales

El porcentaje mayoritario, un 35 % (21) considera satisfactorias las condiciones laborales en la Biblioteca Popular, seguido por un 31,7 % (19) que afirma considerar estas como poco satisfactorias. Ambos indicadores se encuentran muy cercanos a pesar de representar percepciones distintas. Finalmente, un 26,7 % (16) consideró que las condiciones son muy satisfactorias y un 6,7 % (cuatro) las calificó como malas.

¿Cómo considera las condiciones laborales en la Biblioteca Popular?

60 respuestas



La satisfacción en el ambiente de trabajo y la percepción de las condiciones que este presenta no son categorizaciones inequívocas o que admitan una sola

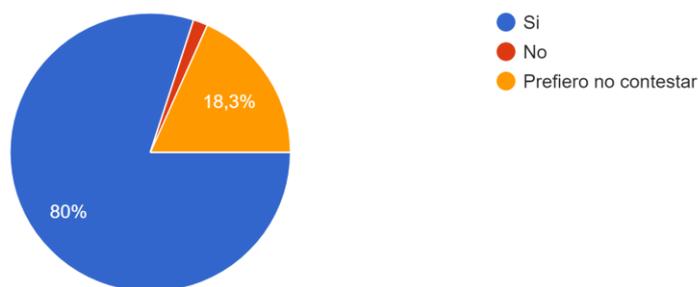
interpretación. Un empleo óptimo o muy satisfactorio no es precisamente el que ofrece un mayor salario sino aquel que satisface distintas necesidades en un trabajador (contención, reconocimiento, salario satisfactorio, posibilidades de crecimiento, entre otros). Por ende, esta es una categoría que presenta una gran subjetividad.

#### **d) Interés por la implementación de modificaciones en las condiciones laborales**

Se procedió a analizar las respuestas y confeccionar un listado de palabras claves que representaran las ideas más importantes. Esta pregunta no era de carácter obligatorio y fue respondida por 44 personas; al eliminar las respuestas del tipo “ninguna” o “no deseo modificaciones”, quedaron 36 respuestas finales. A fin de representar gráficamente de la manera más clara posible, se han agrupado las propuestas por mayor número de coincidencias en varios gráficos separados que se incluyen en el [Análisis de resultados](#).

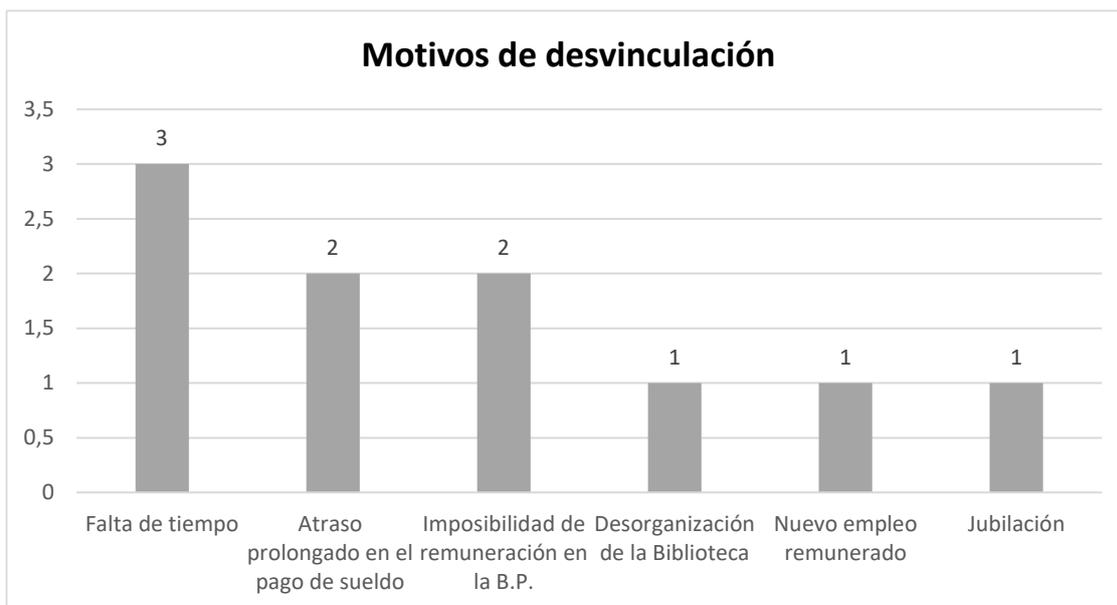
Con respecto al interés por la representación sindical específica para la profesión bibliotecaria, se denota un gran interés en los participantes, un 80 % (48) de respuestas positivas, frente a un 18,3 % (11) que se abstuvo de omitir una opinión al respecto, y un 1,7 % ínfimo que representa una negativa (una persona).

¿Considera que los bibliotecarios deberían poseer representación sindical específica?  
60 respuestas



#### **e) Continuidad en el puesto laboral**

Se utilizó el mismo criterio que en el punto anterior, en este caso con respecto a los motivos de desvinculación de la Biblioteca Popular, si correspondía responder. De un total de 12 respuestas se eliminó a aquellas que no eran pertinentes, del tipo “aún trabajo en la Biblioteca Popular”, dejando un total de ocho. Debe considerarse que quienes respondieran esta pregunta podían ser personal voluntario o remunerado. Los motivos de desvinculación son los siguientes:



La mayor parte de quienes respondieron manifestaron haber trabajado de manera *ad honorem*, si bien otras respuestas refieren al atraso en los pagos, factor que hizo insostenible el puesto. El motivo mayoritario fue la falta de tiempo para realizar el trabajo, puesto que el trabajo *ad honorem* es una actividad que se realiza en el tiempo libre, ya sea de compromisos laborales, familiares u otras actividades.

#### 2.4.5. Análisis de resultados

En este capítulo me propongo como objetivo explicar los resultados obtenidos mediante una evaluación crítica, a fin de correlacionarlos para corroborar o refutar las hipótesis establecidas y valorar el alcance de los objetivos propuestos.

Considerando que la mayoría de los respondientes pertenece al sexo femenino representado el 95 % del total (57 de 60), opté por no tomar en consideración esta variable. Las condiciones que se tomarán para el análisis de las variables son el nivel formativo y la edad para analizar de manera específica las respuestas que dan cuenta de la precariedad laboral, el trabajo *ad honorem* y la sindicalización, a fin de obtener un perfil de los participantes. No puede analizarse la antigüedad en el puesto ya que ese dato no fue objeto de relevamiento, al momento de realizar la recolección de datos juzgué más enriquecedor indagar sobre la antigüedad a los efectos de determinar si se consideraba como beneficio laboral reconocido al trabajador/a.

#### Variable 1: Trabajo precario

Bajo este apartado se investigaron las siguientes cuestiones: a) Apercibimiento del salario en tiempo y forma, b) Existencia de un contrato laboral por tiempo

indeterminado, c) Beneficios laborales acreditados, todas estas categorías relacionadas con el tipo de contratación.

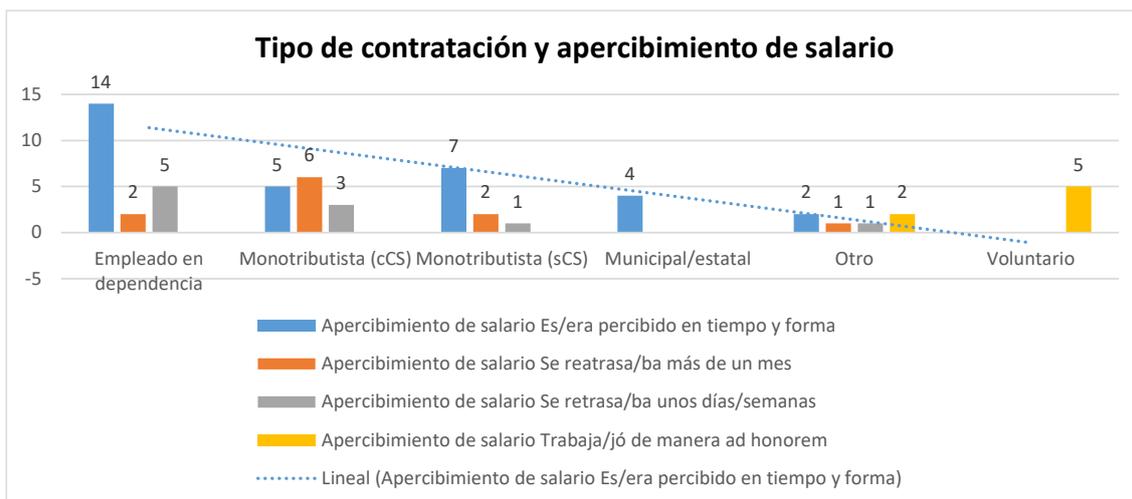
El trabajo precario se produce bajo determinadas condiciones de los participantes. Las variables que se han tomado en cuenta son el nivel formativo y la edad, desestimando el sexo como se explicó anteriormente.

#### **a) Apercibimiento del salario en tiempo y forma**

Una de las características del trabajo formal o decente es el apercibimiento del salario en tiempo y forma. A fin de diferenciar al personal remunerado del no remunerado o *ad honorem*, se incluyó la opción "Trabaja/jó *ad honorem*".

Teniendo en cuenta el tipo de contratación, se observa que la mayoría de los respondientes percibe su salario en tiempo y forma, 32 frente a 21 personas que cobraban con algún tipo de retraso. Siete manifestaron trabajar de manera *ad honorem*., dos trabajadores bajo otro tipo de contratación y cinco voluntarios. La mayoría de los respondientes que cobraban su salario en tiempo y forma eran empleados en relación de dependencia (14), a su vez, pertenecen al perfil de encuestados con menos retraso en el pago. Los monotributistas se encuentran en segundo lugar, con una totalidad de 12 (cinco con cargas sociales y siete sin cargas sociales). Los empleados municipales/estatales sumaron cuatro respuestas, y los trabajadores bajo otras formas de contratación, dos.

Quienes cobraban su salario con un retraso, ya sea de más de un mes o de días/semanas, totalizaron 21 respuestas (11 y 10 respectivamente), la mayoría pertenecen al grupo de los monotributistas. Los monotributistas con cargas sociales manifestaron cobrar con más de un mes de retraso en total seis y con días/semanas, tres personas. Quienes no abonaban cargas sociales totalizaron dos y uno en esas categorías. Los empleados en relación de dependencia contaron siete respuestas (dos y cinco) y los trabajadores bajo otras formas de contratación sumaron dos respuestas, una de cada tipo. No se registraron respuestas de los empleados municipales/estatales en esta categoría. En definitiva, este indicador arrojó un resultado positivo si bien las personas que cobran con retraso conforman un número elevado.

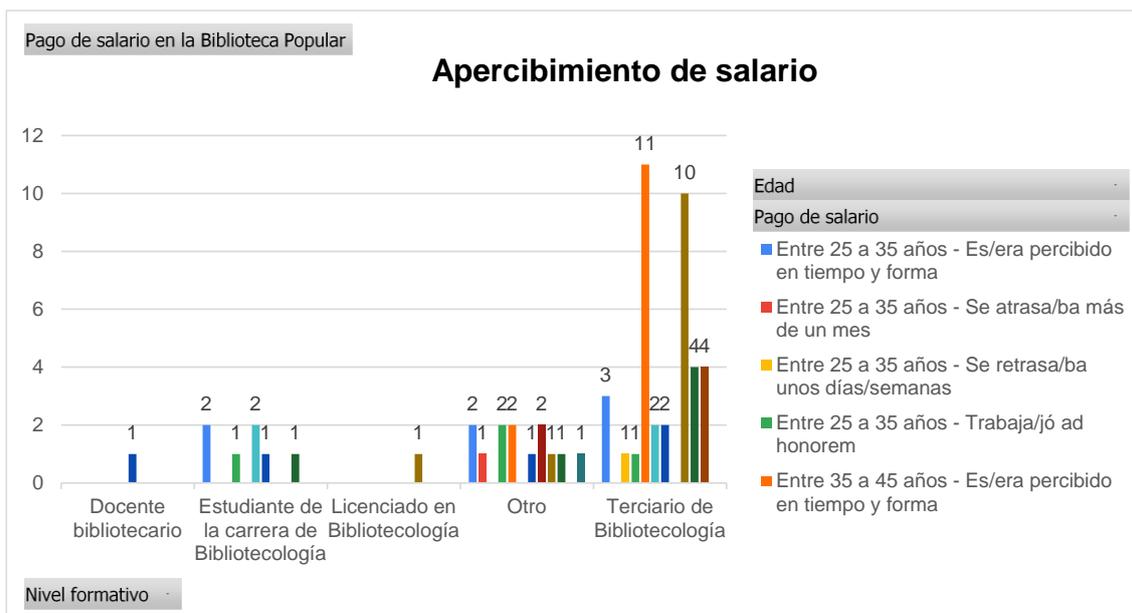


Teniendo en cuenta las variables de formación y edad, fueron los participantes acreedores del Terciario de Bibliotecología quienes optaron mayoritariamente por la opción “Es/era percibido en tiempo y forma” (23), dos de personas de entre 25 y 35, once de entre 35 y 45, y diez mayores de 45 años. La opción “Se atrasa/ba unos días/semanas” reunió siete, una de 25 a 35, dos de entre 35 y 45, y cuatro de mayores de 45 años. Bajo “Se atrasa/ba más de un mes” se agrupan seis respuestas, dos de la franja 35 a 45 y cuatro mayores de 45 años. Finalmente, la opción “Trabajó *ad honorem*” se conformó de una respuesta, perteneciente a la franja etaria de entre 25 y 35 años.

De los estudiantes de Bibliotecología, siete en total, la mayoría cobraba con retraso; dos declararon cobrar en tiempo y forma, de la franja de 25 a 35 años, uno declaró un atraso de días/semanas en el pago, de la franja de 35 a 45, y tres manifestaron que se atrasaba más de un mes, dos de la franja de 35 a 45 y uno mayor de 45 años. Un participante manifestó trabajar *ad honorem*.

Dentro del grupo de los participantes con otra formación, quienes percibían su salario en tiempo y forma sumaron cinco, dos de entre 25 y 35, dos de entre 35 y 45 y uno mayor de 45 años. Quienes cobraban con un atraso de días/semanas fueron dos en total, uno de 35 a 45 y uno mayor de 45 años. El cobro con más de un mes de atraso comprendió dos personas, una de 25 a 35, y una mayor de 45 años. Finalmente, cinco personas declararon trabajar de manera *ad honorem*, dos de 25 a 35, dos de 35 a 45 y una mayor de 45 años. Restando a estas personas del total, la mayoría de los participantes con otra formación cobran su salario a tiempo y forma (cinco), pero seguidos de cerca por quienes lo hacen con algún retraso (cuatro).

El docente bibliotecario, perteneciente a la franja de 35 a 45 años, manifestó que el pago de su salario se atrasaba unos días/semanas, mientras que el Licenciado en Bibliotecología, de la franja mayor de 45 años, cobraba en tiempo y forma.

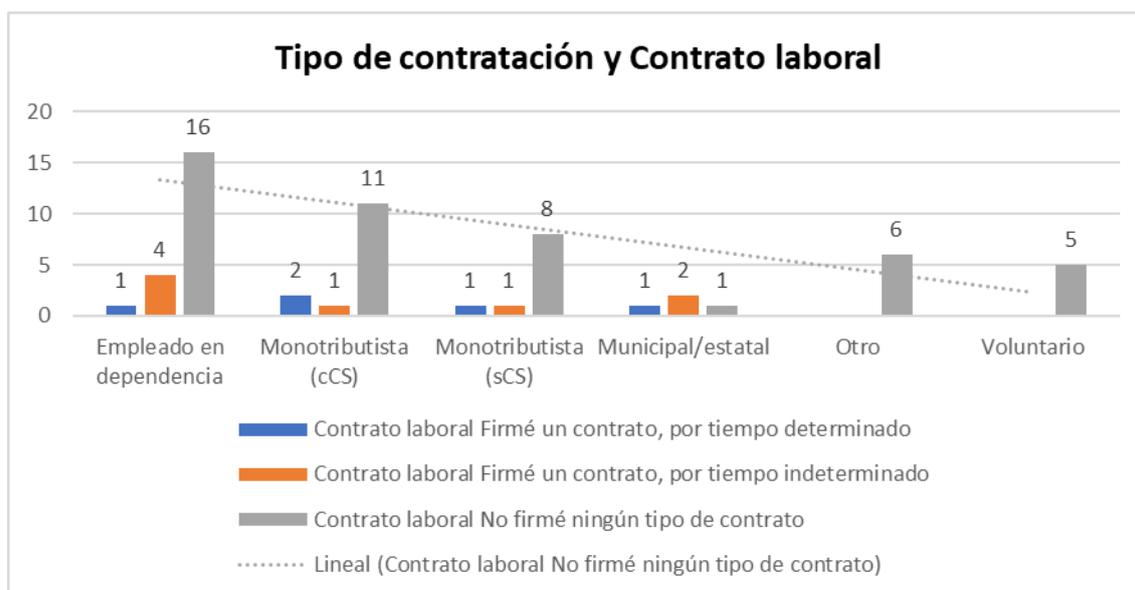


#### b) Existencia de un contrato laboral por tiempo indeterminado

En una primera aproximación, se detecta una porción mayoritaria de respondientes que manifestaron no haber firmado ningún tipo de contrato laboral, independientemente de su tipo de contratación (47 de 60).

Los monotributistas concentraron la mayoría de las respuestas negativas, con 21 respuestas (once con cargas sociales, ocho sin cargas sociales), seguidos de los empleados en relación de dependencia, con 16 votos. Tanto los trabajadores bajo otro tipo de contratación (seis) como los voluntarios (cinco) manifestaron una totalidad de negativas. Una respuesta correspondió a los trabajadores municipales/estatales.

La opción “Firmé un contrato, por tiempo determinado” si bien no es la más deseable, representa un menor grado de precariedad laboral. Se compuso de cinco respuestas, tres de monotributistas (dos con cargas sociales, uno sin cargas sociales), una de un empleado en relación de dependencia, y una de un trabajador municipal/estatal. La opción “Firmé un contrato, como voluntario” no registró respuestas, si bien se propuso como opción para englobar las respuestas de los trabajadores *ad honorem*, ya fuesen voluntarios o miembros de comisión directiva, quienes firman diversas actas o contratos al momento de asumir sus roles.



Tomando en cuenta la formación y la edad, se analizó la existencia de un contrato laboral firmado por las partes dando cuenta de su relación laboral, en este caso el profesional de la información/bibliotecario y un representante de la Biblioteca Popular. Cabe destacar que las formas de contratación son muy variadas en este tipo de Unidades de Información.

Los participantes que acreditaron el Terciario en Bibliotecología manifestaron en su mayoría no haber firmado ningún tipo de contrato, totalizando 28 respuestas: cuatro de la franja de 25 a 35, doce de la franja 35 a 45 y doce de la franja mayor a 45 años. Es de notar que de los 35 años en adelante la precarización en la registración laboral es un común denominador. La opción "Firmé un contrato por tiempo determinado", si bien no representa el acuerdo laboral más deseable, cuenta con mayor seguridad social que la categoría anterior. El total de respuestas fue de cinco, compuestas por una persona de entre 35 y 45, y cuatro mayores de 45 años. La categoría más deseable, que da cuenta de una efectiva registración laboral, "Firmé un contrato laboral por tiempo indeterminado", se compuso de un total de cinco, una persona de entre 25 y 35, dos de entre 35 y 45, y dos mayores de 45 años. La cantidad es muy pequeña, dando cuenta de un porcentaje escaso de trabajadores que cuentan con un modo de contratación decente/formal o correctamente registral.

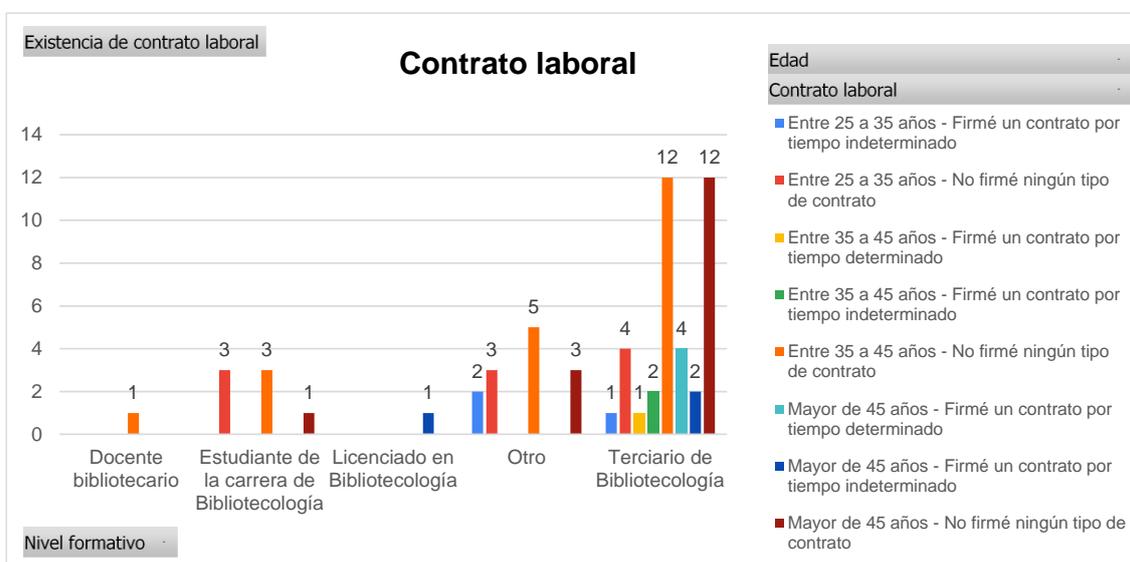
Los estudiantes de Bibliotecología manifestaron de forma unánime no haber firmado ningún tipo de contrato, con un total de siete respuestas, tres de la franja de 25 a 35 años, tres de la franja de 35 a 45 años y uno mayor de 45 años.

Los respondientes que acreditaron otra formación, 13 en total, manifestaron en su mayoría no haber firmado ningún tipo de contrato, con once respuestas, tres de entre 25 a 35 años, cinco de entre 35 a 45 y tres mayores de 45 años. Solo dos

personas, de entre 25 y 35 años, manifestaron haber firmado un contrato por un tiempo determinado.

El docente bibliotecario, perteneciente a la franja de 35 a 45 años, manifestó no haber firmado ningún tipo de contrato. En cambio, el Licenciado en Bibliotecología, de la franja mayor a 45 años, firmó un contrato por tiempo indeterminado.

Este indicador muestra de manera mayoritaria la ausencia de contratos laborales en las Bibliotecas Populares relevadas, siendo el contrato un elemento fundamental de protección del trabajador ante despidos y tratos injustos por parte de sus empleadores, los cuales evitan comprometerse legalmente mediante este tipo de convenios informales. No se registraron respuestas en la opción “Firmé un contrato, como voluntario”, a pesar de ser un requisito deseable en términos legales.



### c) Beneficios laborales acreditados

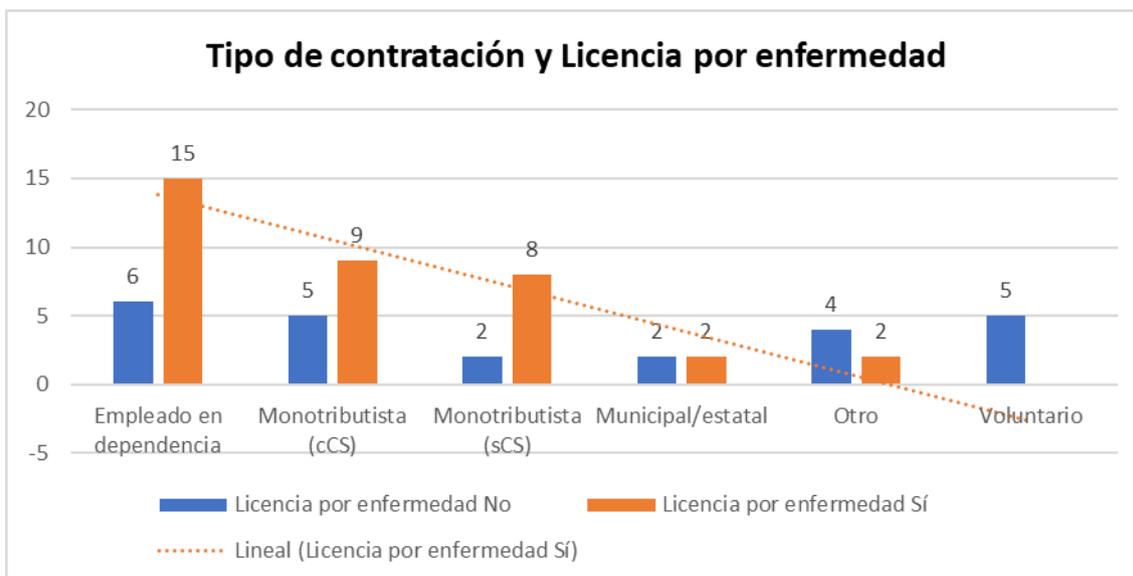
En este apartado analicé los beneficios laborales acreditados por los respondientes, primeramente, tuve en cuenta su modalidad de contratación y discriminé cada beneficio de manera individualizada. Seguidamente, desglosé las respuestas según la formación y la edad con una modalidad distinta a fin de sintetizar el análisis, es por ello que grafiqué los beneficios laborales en su totalidad, teniendo en cuenta la formación y edad por categorías, es decir, agrupando a los respondientes según su [formación](#).

### Licencia por enfermedad

Se observa que la acreditación varía según el tipo de contratación, ya que la licencia por enfermedad es un beneficio que no siempre está relacionado al trabajo registrado en pleno derecho, ello se observa en los porcentajes de los empleados en

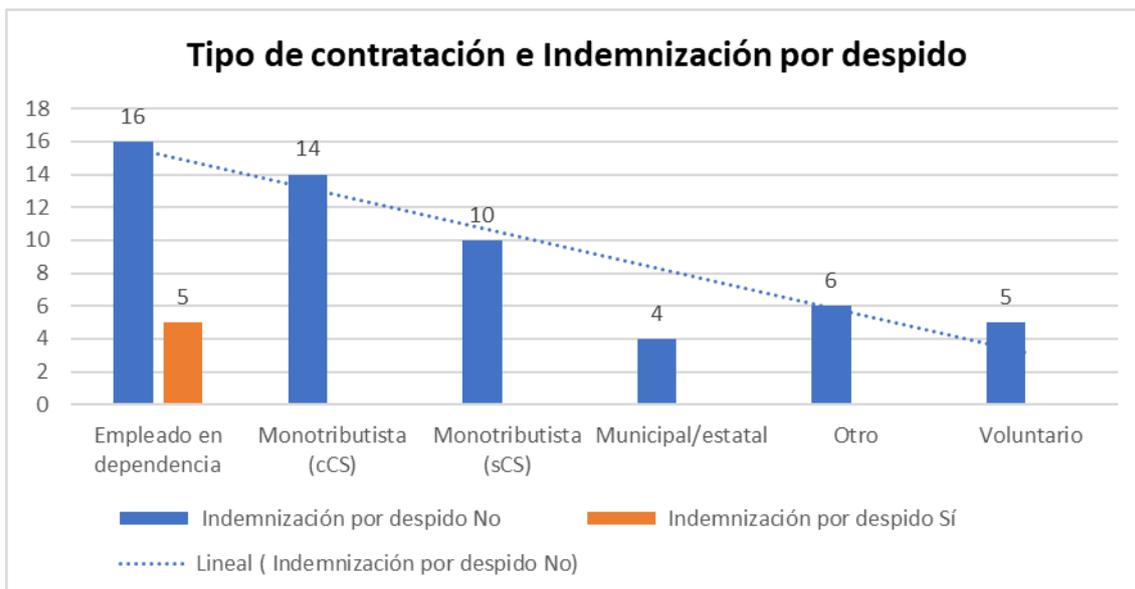
relación de dependencia (seis no, 15 sí), si bien estos son mayoritarios en acreditar el beneficio, y los empleados municipales/estatales (dos sí, dos no). Los monotributistas en su mayoría sí lo poseen: sin cargas sociales, dos negativos frente a ocho positivos, y con cargas sociales, cinco negativos frente a nueve positivos.

Los trabajadores *ad honorem* o de otras formas de contratación son los más desfavorecidos: los primeros en su totalidad no poseen el beneficio (cinco), mientras que los segundos (cuatro) no lo poseen frente a dos que sí. De 60 respuestas, 36 fueron positivas y 24 negativas.



### Indemnización por despido

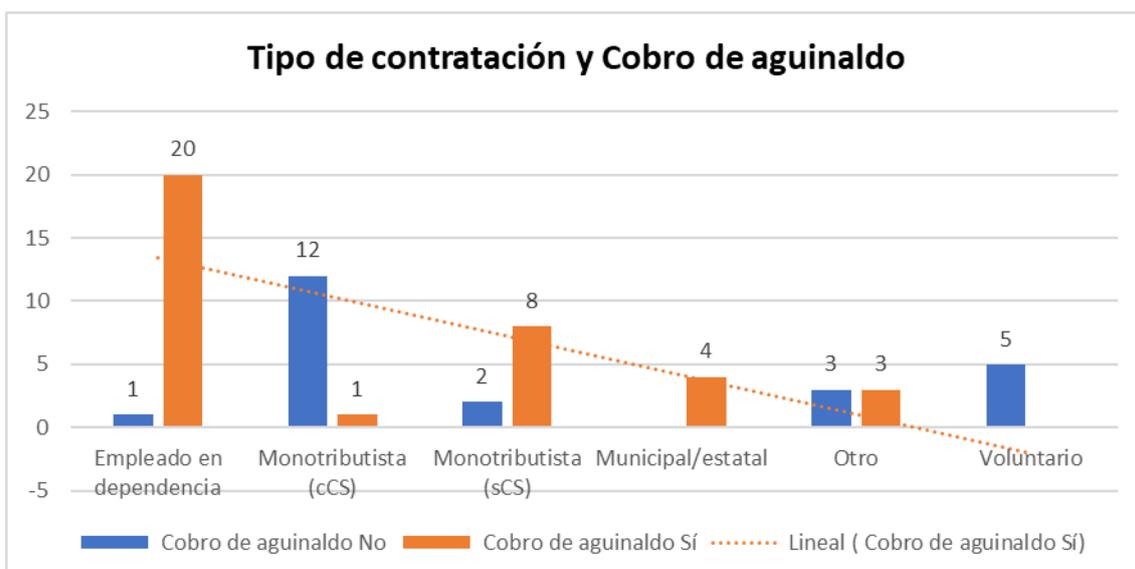
Este beneficio posee la particularidad de que debía ser marcado solo en caso de corresponder, por ello el nivel de respuestas positivas es bajo. Los resultados muestran que los empleados en relación de dependencia muestran 16 positivos frente a cinco negativos, mientras que los empleados municipales/estatales muestran un total de cuatro respuestas negativas. Tanto los monotributistas sin cargas sociales como aquellos que abonan cargas sociales presentaron resultados negativos en su totalidad (10 y 14, respectivamente), al igual que el personal contratado bajo otro régimen (seis negativas). Los voluntarios presentaron cinco respuestas negativas, la totalidad, comprendiendo que no reciben ninguna prestación económica por su trabajo. De 60 respuestas, 55 fueron negativas y cinco positivas.



### Cobro de aguinaldo

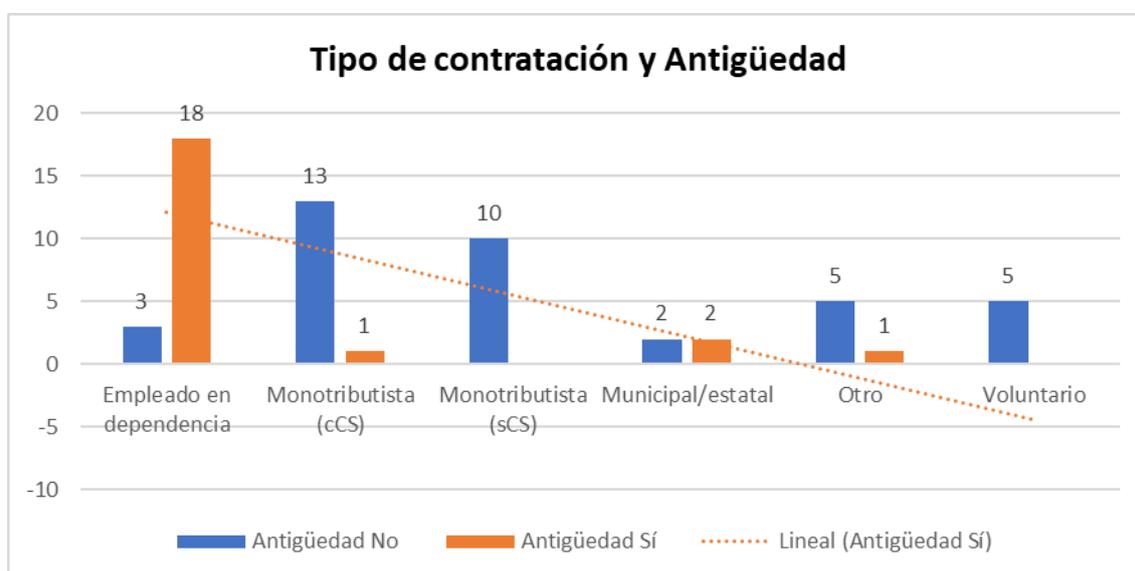
Este beneficio es acreditado mayoritariamente por empleados en relación de dependencia (20 sí, uno no), seguidos por los empleados municipales/estatales, de los cuales la totalidad manifestó acreditarlo (cuatro), al igual que los trabajadores bajo otro régimen (tres).

Los monotributistas con cargas sociales manifestaron no cobrarlo en su mayoría (13 no, uno sí), y los monotributistas que no abonan sus cargas sociales reflejaron respuestas distintas, mayormente positivas (ocho sí, y dos no). Los voluntarios, por su propia condición de trabajadores *ad honorem*, no acreditan el beneficio (cinco negativas). De 60 respuestas, 36 fueron positivas y 24 negativas.



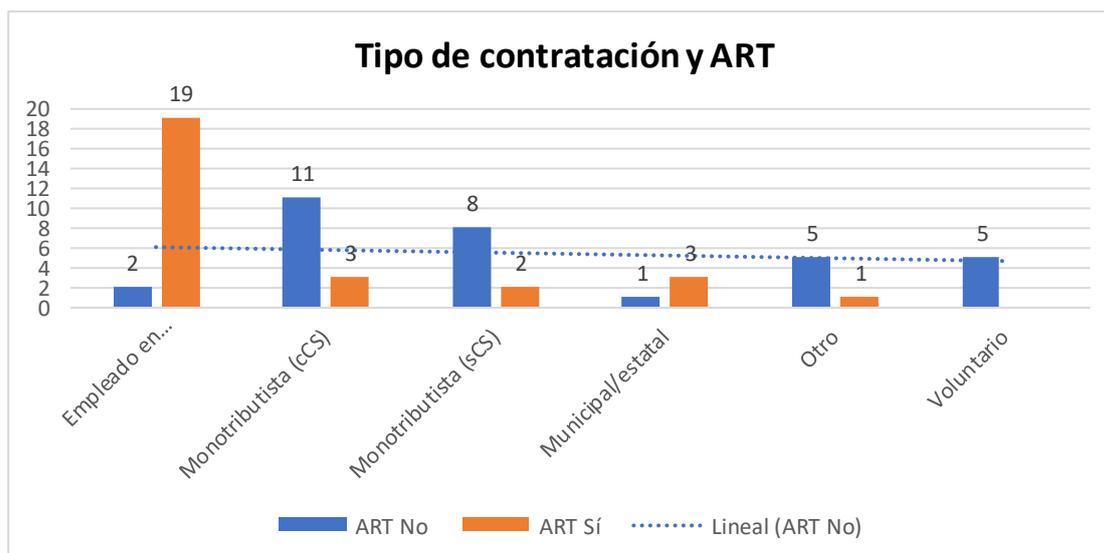
### Cobro por antigüedad

Es acreditado por una cantidad baja de encuestados, mayoritariamente por empleados en relación de dependencia (18 positivos, tres negativos), mientras que los empleados municipales/estatales representaron 50 % entre positivos y negativos (dos y dos). Los monotributistas cobran este beneficio de manera ínfima, un trabajador que abona sus cargas sociales frente a 13 negativas, y entre los monotributistas sin cargas sociales, la totalidad respondió negativamente (diez). De los trabajadores bajo otro régimen, cinco respondieron negativamente y uno positivo, y los voluntarios respondieron en su totalidad por el no (cinco respuestas). De 60 respuestas, 38 fueron negativas y 22 positivas.



### Cobertura Contra Riesgos del Trabajo (ART)

Este beneficio no fue mayoritariamente seleccionado a pesar de ser una prestación requerida por Ley para desarrollar una actividad laboral ya sea de manera remunerada o *ad honorem*. Nuevamente, las respuestas positivas pertenecieron a la categoría de empleados en relación de dependencia (19 positivos frente a dos negativos), mientras que los empleados municipales/estatales declararon acreditar el beneficio con tres respuestas, frente a una negativa. De manera mayoritaria los monotributistas declararon no poseer ART, ya si abonaran sus cargas sociales como si no (once y ocho respectivamente). De manera positiva respondieron tres y dos. Los trabajadores bajo otro régimen manifestaron cinco negativas frente a una positiva, mientras que los voluntarios contestaron negativamente en su totalidad (cinco). De 60 respuestas, 32 fueron negativas y 28 positivas, dando cuenta de una gran vulnerabilidad y desconocimiento por parte de los trabajadores.



Debido a que la pregunta sobre la acreditación de beneficios laborales fue de carácter obligatorio, se optó por agregar la categoría “*Trabaja/ó ad honorem*” a fin de que las personas que no acreditaran la mayoría de los beneficios pudiesen tildar esa opción, junto a otra que les correspondiera, como por ejemplo ART o licencia por enfermedad. Algunos encuestados tildaron la opción de trabajo *ad honorem* y aclararon en comentarios el hecho de desconocer si eran acreedores de alguno de los beneficios mencionados. Por ello el análisis de este punto es confuso y poco fiel a la realidad. Al cruzar los datos sobre el régimen laboral que los encuestados declararon al inicio de la encuesta y este punto, se observan inconsistencias, cuando los datos deberían coincidir con respecto al trabajo *ad honorem*.

Dentro de los empleados en relación de dependencia, uno afirmó esta categoría, mientras que dentro de los monotributistas que abonan sus cargas sociales, tres también declararon positivamente. Los empleados bajo otro régimen declararon en un 50 % pertenecer a la categoría de trabajadores *ad honorem* (tres y tres), si bien podrían referirse a ser miembros de comisión directiva de la Biblioteca en cuestión, por ejemplo. Los empleados municipales/estatales, los monotributistas sin cargas sociales y los voluntarios mantuvieron la coherencia coincidiendo con sus respuestas iniciales.

### **Beneficios laborales acreditados según formación y edad**

A fin de clarificar el análisis, en este apartado específico opté por dividir a los respondientes según su formación y edad, con la distinción de analizar todos los beneficios laborales acreditados según el grupo formativo en concreto.

### Terciario de Bibliotecología

Licencia por enfermedad: 26 respuestas en total, de las cuales se desprenden los siguientes valores de las franjas etarias, de 25 a 35 (cuatro), de 35 a 45 (13), y mayores de 45 años (nueve).

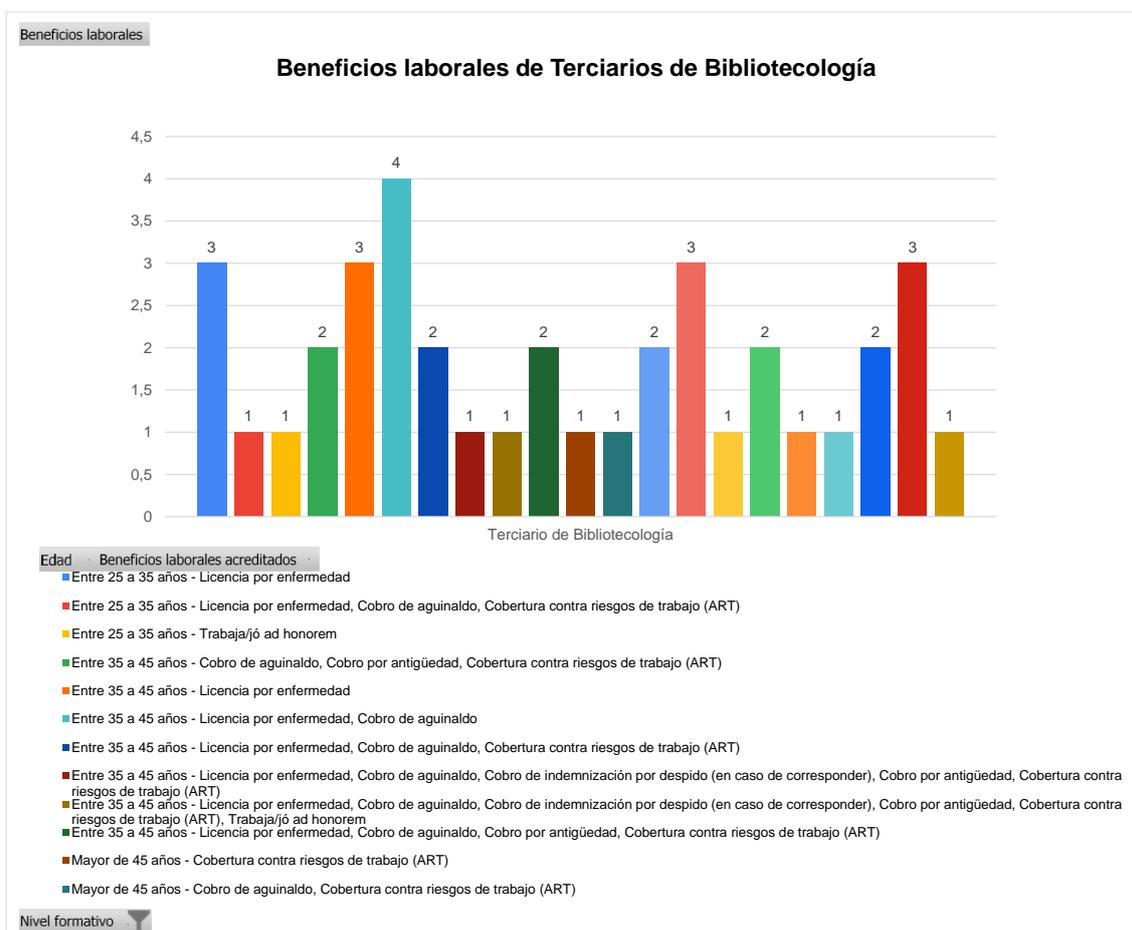
Cobro de aguinaldo: 26 respuestas, según la franja etaria se componen de 25 a 35 años (cuatro), de 35 a 45 (13) y mayores de 45 años (nueve).

Cobro de indemnización por despido: reunió muy pocas respuestas debido a que se pedía su marcación solo en caso de corresponder. Los respondientes se contabilizaron en cuatro, de entre 35 y 45 (dos), y mayores de 45 años (dos). No se registraron respuestas por parte de la franja de 25 a 35 años.

Cobro por antigüedad: sumó 17 respuestas, desglosadas entre 35 y 45 (seis) y mayores de 45 años (11). No se registraron respuestas en la franja de 25 a 35 años.

Cobertura contra riesgos de trabajo (ART): total de 21 respuestas, desglosadas entre 25 y 35 (uno), entre 35 y 45 (ocho), y mayores de 45 años (12).

Trabajo *ad honorem*: total de tres, correspondientes a una persona de entre 25 y 35, una de entre 35 y 45 y una mayor de 45 años. Se infiere que el respondiente de entre 35 y 45 años tildó esa opción por error ya que marcó otros beneficios laborales incompatibles con el trabajo *ad honorem*, como por ejemplo el cobro de aguinaldo.



### Estudiantes de Bibliotecología

Este grupo de participantes declaró poseer muy pocos beneficios laborales.

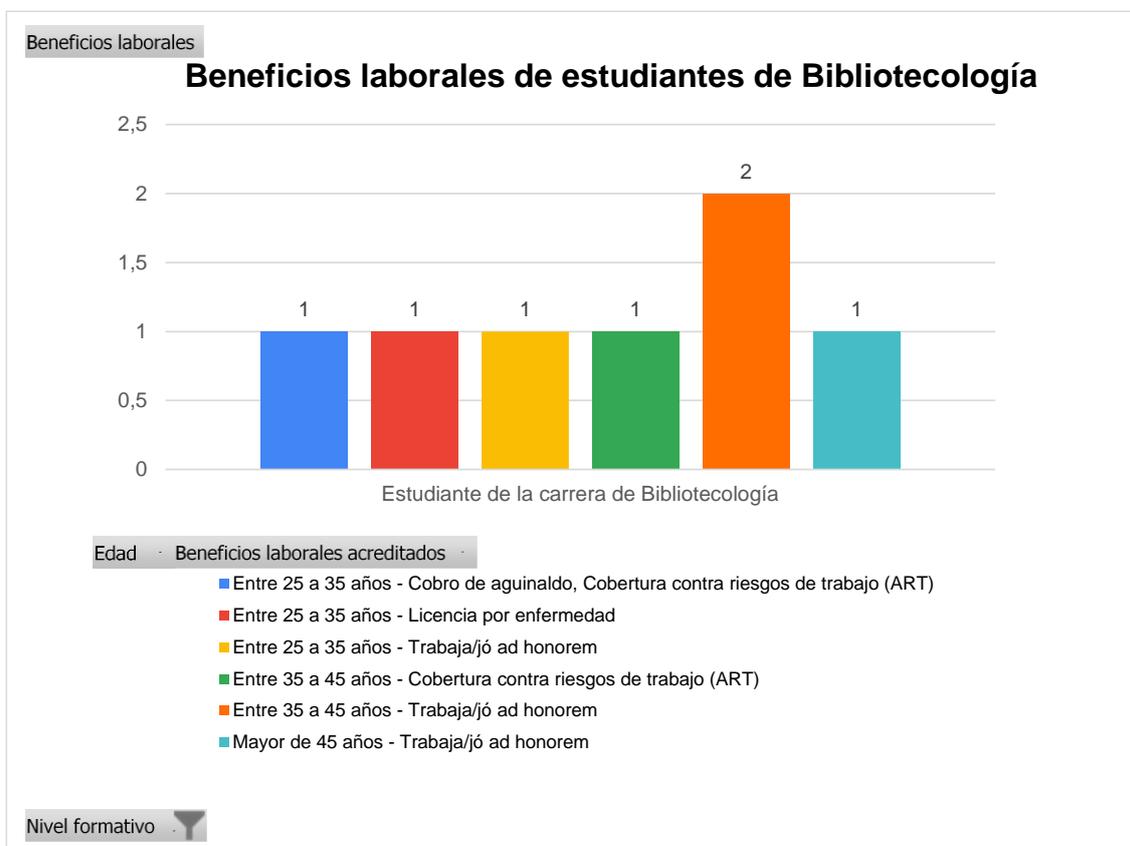
Licencia por enfermedad: una respuesta de la franja de entre 25 y 35 años.

Cobro de aguinaldo: una respuesta de una persona de entre 25 y 35 años.

Cobro de indemnización por despido y Cobro por antigüedad: sin respuestas.

Cobertura contra riesgos de trabajo (ART): dos respuestas, de las franjas de entre 25 y 35 (uno), entre 35 y 45 (uno). No se registraron respuestas de la franja mayor a 45 años.

Trabajo *ad honorem*: cuatro respuestas en total, pertenecientes a las franjas de entre 25 y 35 (uno), entre 35 y 45 (dos) y una de un mayor de 45 años.



### Otras formaciones

Licencia por enfermedad: total de siete respuestas, de las franjas de entre 25 y 35 (tres), entre 35 y 45 (tres), y mayor de 45 años (uno).

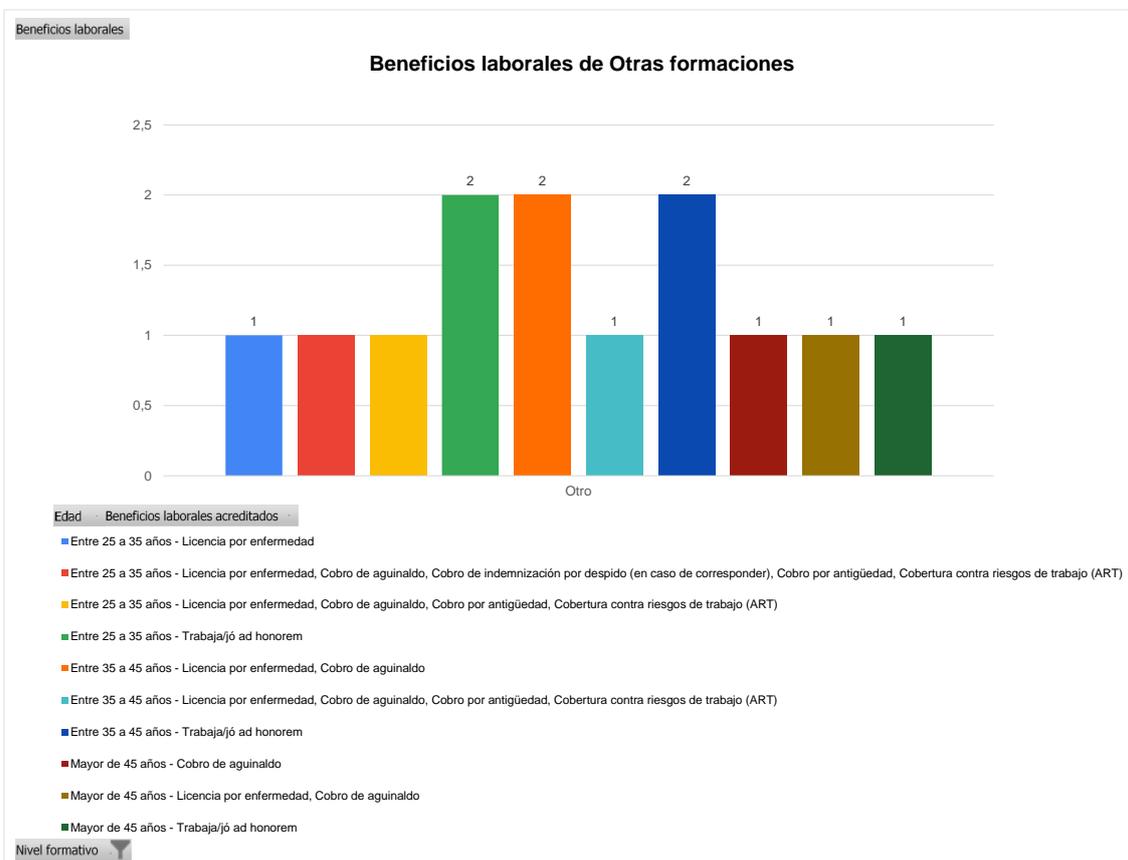
Cobro de aguinaldo: igual cantidad de respuestas que el apartado anterior, de entre 25 y 35 (dos), entre 35 y 45 (tres), y mayor de 45 años (dos).

Cobro de indemnización por despido: una sola respuesta de la franja de entre 25 y 35 años.

Cobro por antigüedad: dos respuestas de las franjas de entre 25 y 35 años.

Cobertura contra riesgos de trabajo (ART): total de cuatro respuestas pertenecientes a las franjas etarias de entre 25 y 35 (dos) y entre 35 y 45 (uno), sin respuestas de la franja de mayores de 45 años.

Trabajo *ad honorem*: totalizan cinco respuestas, de las franjas de entre 25 y 35 (dos), entre 35 y 45 (dos), mayor de 45 años (uno).



### Docente bibliotecario y licenciado en Bibliotecología

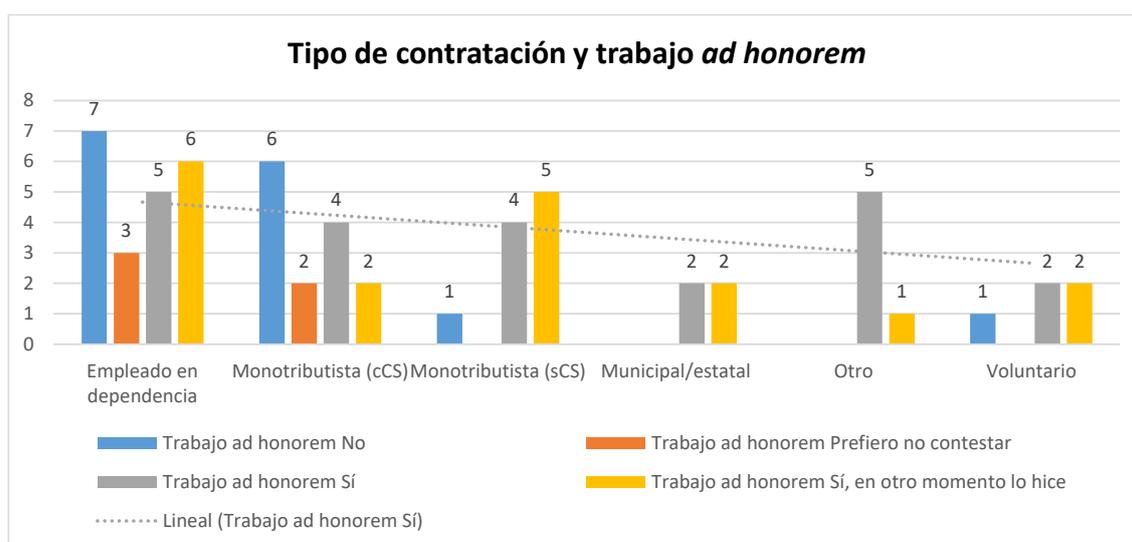
El docente bibliotecario (de 35 a 45 años) manifestó acreditar la licencia por enfermedad y la ART. Por su parte, el licenciado en Bibliotecología (mayor de 45 años) manifestó acreditar la licencia por enfermedad, ART, cobro de aguinaldo y cobro por antigüedad. Al haber solo un representante de cada una de estas categorías, consideré innecesario graficar los resultados.

### Variable 2: Trabajo *ad honorem*

Analizando el tipo de contratación y la intención o interés de trabajar de manera *ad honorem* en una Biblioteca Popular en el caso de no ser personal contratado, se observa una cantidad mayoritaria inclinada por las respuestas positivas (40 de 60), sumando los "Sí" (22) y los "Sí, en otro momento lo hice" (18). La mayoría de los respondientes que optaron por ambas respuestas fueron los monotributistas con 15

entre ambas respuestas (cuatro y dos con cargas sociales, y cuatro y cinco sin cargas sociales). En segundo lugar, los empleados en relación de dependencia totalizaron 11 (cinco y seis respectivamente). Los trabajadores municipales/estatales contaron cuatro respuestas (dos y dos), y los trabajadores bajo otras modalidades, seis (cinco y uno). Los voluntarios contaron cuatro respuestas, dos con “Sí” y dos con “Sí, en otro momento lo hice”. En efecto, estos respondientes ya trabajan de manera *ad honorem*, sólo confirmaron su situación.

Las respuestas negativas (15) se distribuyeron de la siguiente forma: siete de empleados en relación de dependencia, siete de monotributistas (seis con cargas sociales, uno sin cargas sociales), y una de un voluntario, quizás descontento de su situación en la Biblioteca Popular. Cinco participantes optaron por no responder, tres empleados en relación de dependencia y dos monotributistas con cargas sociales. Independientemente de las condiciones laborales, los respondientes manifestaron interés y buena predisposición a continuar su labor en Bibliotecas Populares, aun como personal no remunerado.



Analizando la intención de trabajar de manera *ad honorem* en caso de no ser personal contratado y al considerar el nivel formativo y la edad, se obtuvieron resultados más detallados. Los participantes que acreditan el Terciario en Bibliotecología fueron 38 en total, conformando la mayoría. La respuesta “Sí, en otro momento lo hice” reunió nueve respuestas: uno de la franja de 25 a 35, seis de la franja de 35 a 45 y dos de mayores de 45 años. El “Sí” fue manifestado por trece personas, siete de 35 a 45 y seis mayores de 45 años. El “No” se compuso de catorce respuestas, cuatro de entre 25 y 35 años, dos de entre 35 a 45, ocho de mayores de 45 años. Dos mayores de 45 años prefirieron no contestar. La mayor parte de los

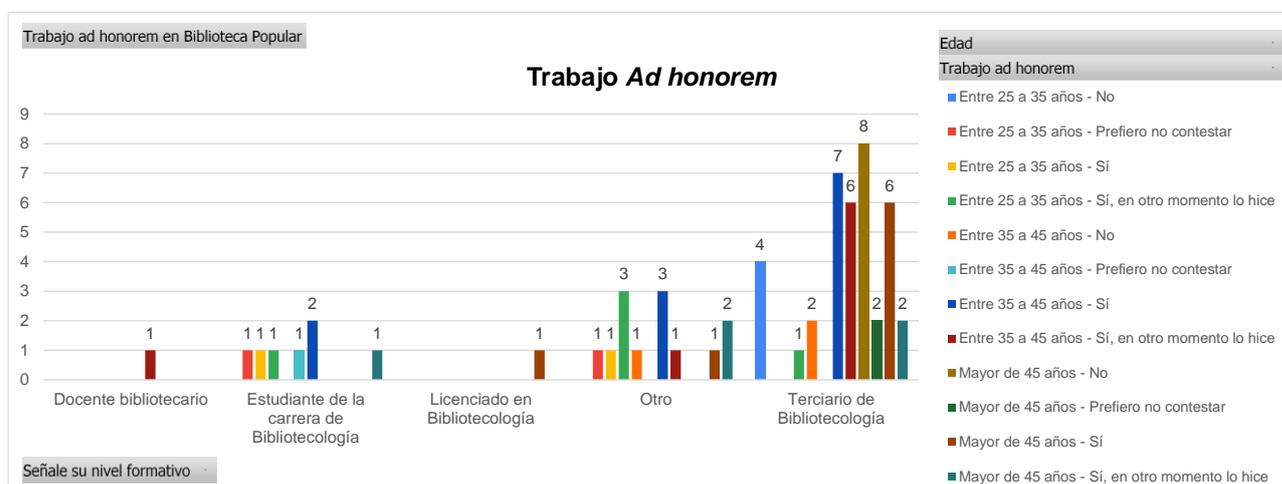
encuestados han trabajado o estarían dispuestos a trabajar de manera *ad honorem* en una Biblioteca Popular, casi el doble de quienes expresaron su negativa.

Los estudiantes de Bibliotecología (siete) no presentaron respuestas negativas. La opción “Sí, en otro momento lo hice” reunió una respuesta de la franja 25 a 35 años y otra de la franja mayor de 45 años. La opción “Si” obtuvo dos de la franja de entre 35 a 45 años y una de la franja de 25 a 35 años. Finalmente, dos personas optaron por no responder, de las franjas 25 a 35 y 35 a 45 años.

Los participantes acreedores de otra formación fueron 13 en total. La opción “Sí, en otro momento lo hice” obtuvo tres respuestas de la franja de entre 25 y 35 años, y una de la franja de entre 35 a 45, y dos de la franja mayor de 45 años. Quienes optaron por “Si” pertenecen a la franja de entre 35 y 45 años con tres respuestas, uno de la franja de entre 25 y 35 años, y uno de la franja mayor de 45 años. Un solo participante optó por no responder, perteneciente a la franja de 25 a 35 años. Hubo una sola respuesta negativa, de la franja de 35 a 45 años.

El docente bibliotecario manifestó haber trabajado *ad honorem* en otro momento. Por su parte, el licenciado en Bibliotecología optó por un “Si”.

Independientemente de la edad y la formación, se observa un manifiesto interés por realizar trabajo *ad honorem* en caso de no ser personal contratado o de haberlo realizado en otro momento.



### Variable 3: Reconocimiento laboral

Se investigaron las siguientes cuestiones: a) Satisfacción y adecuación con el salario percibido, b) Autopercepción frente a otros profesionales de la información/bibliotecarios, c) Autopercepción sobre las condiciones laborales, y d) Interés por la implementación de modificaciones en las condiciones laborales.

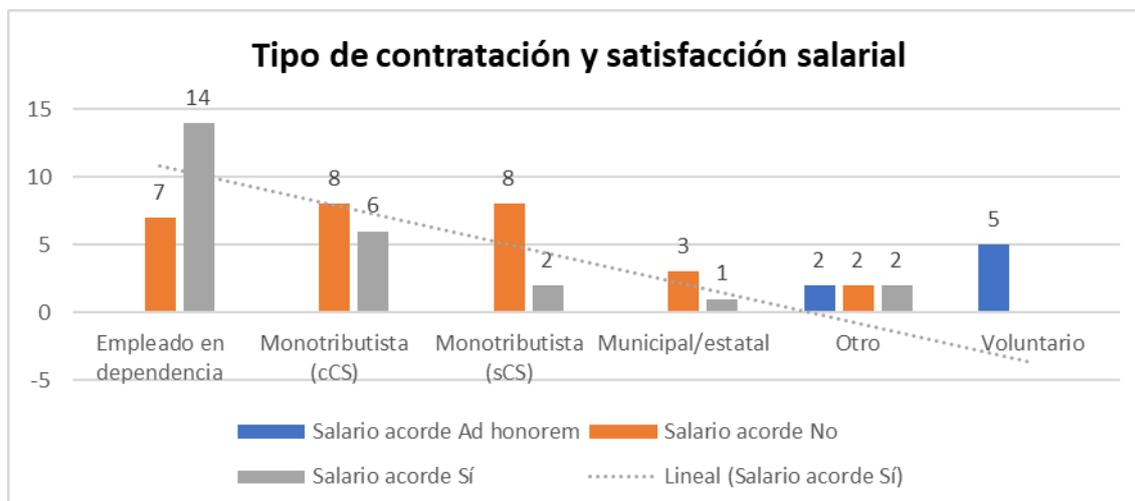
### a) Satisfacción y adecuación con el salario percibido

Teniendo en cuenta el tipo de contratación de los encuestados, se procedió a analizar su satisfacción con respecto al salario percibido. Tomando en cuenta al personal no remunerado, se ofreció la opción de respuesta “Trabajajó *ad honorem*”, ya que se trataba de una pregunta de carácter obligatorio.

La mayoría manifestó su disconformidad con el sueldo percibido de acuerdo a las tareas realizadas, 28 de las 60 respuestas totales (a las cuales se les restan siete de trabajadores *ad honorem*), que conforman 16 monotributistas (ocho de cada categoría). Los empleados en relación de dependencia cuentan siete respuestas, tres los municipales/estatales y dos con otro tipo de contratación.

Quienes están satisfechos con el salario percibido (25) son 14 empleados en relación de dependencia, ocho monotributistas (seis con cargas sociales, dos sin cargas sociales), un empleado municipal/estatal y dos personas bajo otra contratación.

Siete participantes optaron por la opción “Trabajajó *ad honorem*”, dos personas bajo otra modalidad de contratación y cinco voluntarios, por ello se desprende que, restándolos a la cantidad del personal remunerado, la mayoría se encuentra descontento con el salario percibido.

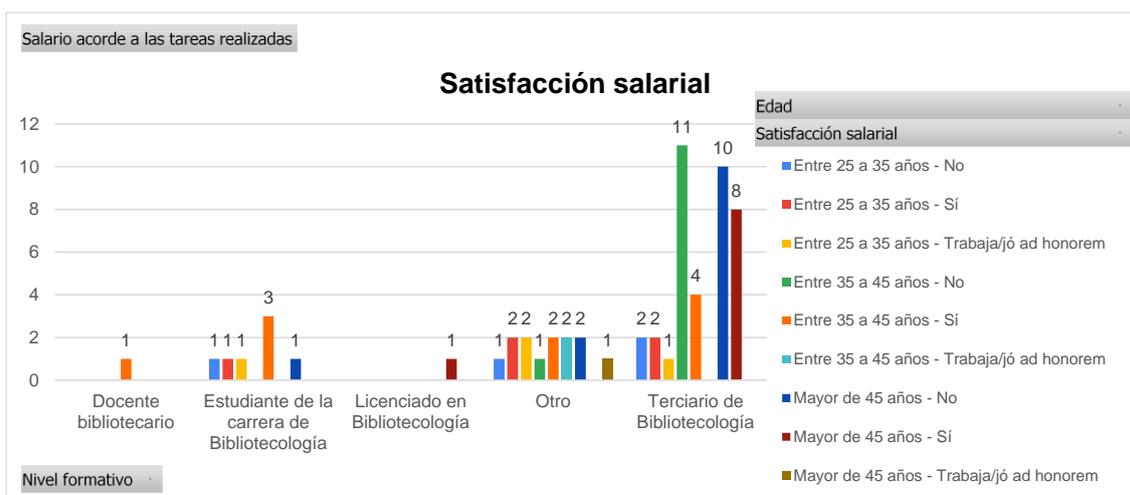


Posteriormente, procedí a dividir a los respondientes por formación y edad, a fin de obtener resultados más detallados. Dentro del grupo de quienes acreditan el Terciario en Bibliotecología, manifestaron su disconformidad 23, dos de entre 25 y 35, 11 de entre 35 y 45 y 10 de mayores de 45 años. Quienes sí están conformes, 14 en total, se dividen en dos de entre 25 y 35, cuatro de entre 35 y 45, y 8 mayores de 45 años. Una persona, de entre 25 a 35 años, declaró trabajar de manera *ad honorem*.

Los estudiantes de Bibliotecología (siete) respondieron de forma positiva en su mayoría, con cuatro respuestas: una de entre 25 y 35, y tres de entre 35 y 45 años.

Dos personas respondieron negativamente, una de entre 25 y 35 y una mayor de 45 años. Una persona, de entre 25 y 35 años, manifestó trabajar de manera *ad honorem*.

Los trabajadores bajo otras formas de contratación se dividieron en cantidades casi idénticas. Cuatro personas respondieron negativamente, una de entre 25 y 35, una de entre 35 y 45 y dos mayores de 45 años. Por otro lado, hubo cuatro respuestas positivas, dos de entre 25 y 35, y dos de entre 35 y 45 años. El trabajo *ad honorem* reunió cinco respuestas en esta categoría, dos de entre 25 y 35, dos entre 35 y 45 y una mayor de 45 años. Finalmente, el docente bibliotecario respondió afirmativamente al igual que el licenciado en Bibliotecología.



## b) Autopercepción frente a otros profesionales de la información/bibliotecarios

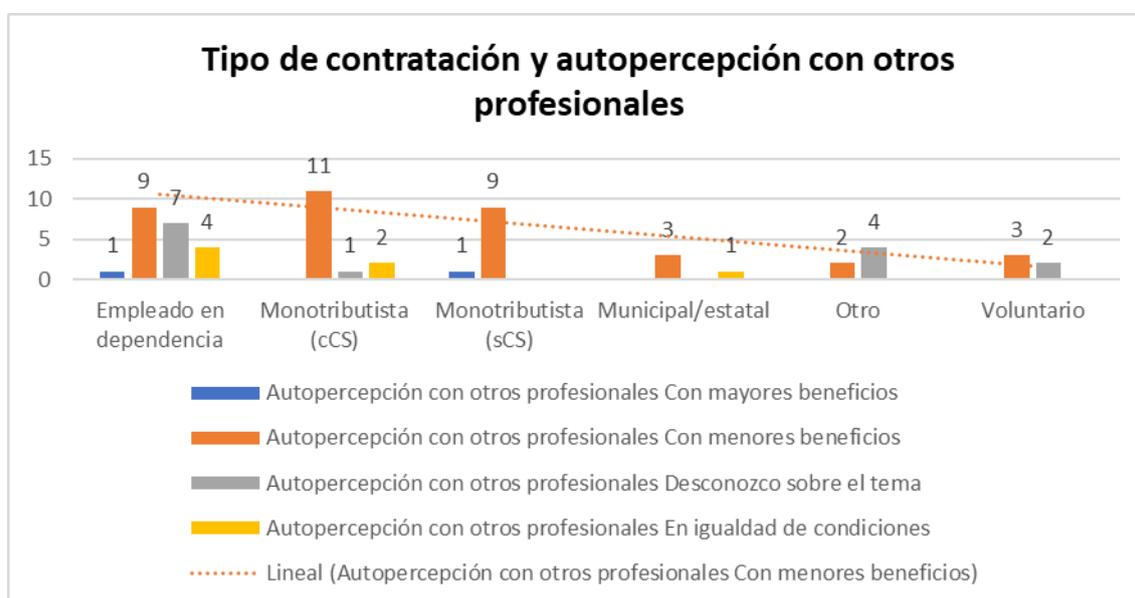
Los trabajadores de Bibliotecas Populares, independientemente de su tipo de contratación, manifestaron considerarse con menores beneficios frente a colegas de Bibliotecas escolares o Universitarias (37 de 60). Catorce manifestaron desconocer sobre el tema, 7 estar en igualdad de condiciones, y solo dos manifestaron contar con mayores beneficios.

Si se dividen las respuestas teniendo en cuenta el tipo de contratación, se observa que bajo la opción "Con menores beneficios", la mayoría corresponde nuevamente a los monotributistas totalizando 20 respuestas, desglosadas en 11 con cargas sociales y nueve sin cargas sociales. Los empleados en relación de dependencia comprenden el segundo puesto (nueve). Los municipales/estatales sumaron tres, los trabajadores bajo otra contratación dos y los voluntarios tres respuestas.

Siete personas manifestaron percibirse en igualdad de condiciones frente a sus colegas, cuatro en relación de dependencia, dos monotributistas con cargas sociales, y un empleado municipal/estatal. Por otro lado, quienes manifestaron desconocer

sobre el tema pertenecen en su mayoría a trabajo en relación de dependencia (siete), uno bajo monotributo con cargas sociales. Finalmente, bajo otras modalidades de contratación (seis) y voluntariado (dos), sumaron seis respuestas, y con respecto a ellos debe tenerse presente que quienes trabajan de manera voluntaria o como parte de comisiones directivas, personal de maestranza, entre otros, bien podrían no estar familiarizados con las condiciones laborales de otro tipo de bibliotecas; en efecto, los propios bibliotecarios muchas veces desconocen las condiciones de contratación de sus colegas y los beneficios laborales que les corresponden.

Dos personas manifestaron percibirse con mayores beneficios, una empleada en relación de dependencia y una bajo el régimen de monotributo sin cargas sociales, representando la minoría en esta etapa del relevamiento.



Analizando las variables de formación y la edad con respecto a la autopercepción con otros profesionales de la información/bibliotecarios, se observa que la mayoría de los respondientes manifestaron percibirse con menores beneficios con respecto a sus colegas.

Los participantes que acreditaron el Terciario en Bibliotecología y que manifestaron encontrarse con menores beneficios totalizaron 24 respuestas, dos entre 25 y 35, 11 de entre 35 y 45, y 11 mayores de 45 años. A medida que aumenta la franja etaria, mayor es la cantidad de respondientes descontentos, independientemente de la modalidad de contratación. Quienes manifestaron encontrarse en igualdad de condiciones fueron cinco personas, una de entre 25 y 35, y cuatro mayores de 45 años. Una persona manifestó contar con mayores beneficios, perteneciente a la franja etaria de mayor de 45 años. Finalmente, personas manifestaron desconocer sobre el tema, es decir, desconocer si sus condiciones

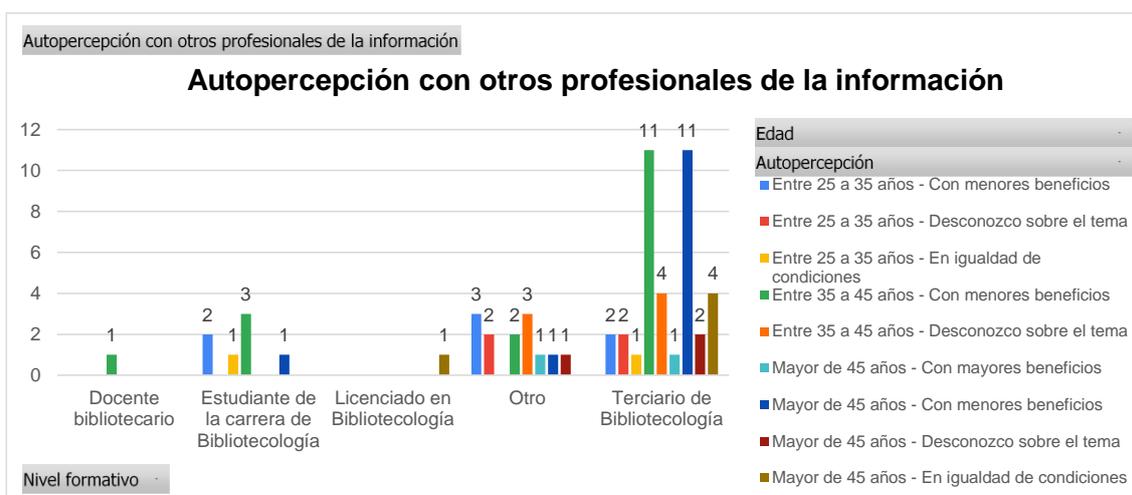
laborales son equiparables a las de otros profesionales de la información/bibliotecarios que trabajan bajo condiciones registrales más formalizadas (escolares y universitarios). Este grupo se dividió en dos personas de entre 25 y 35, cuatro de entre 35 y 45 y cuatro mayores de 45 años.

Los estudiantes de Bibliotecología coincidieron con el grupo anterior, dando cuenta de un panorama desalentador en lo referido a personas en proceso de formación en Bibliotecología. La opción “Con menores beneficios” contabilizó seis respuestas, dos de personas de entre 25 y 35, tres de entre 35 y 45, y una mayor de 45 años. Una persona de entre 25 y 35 años manifestó encontrarse en igualdad de condiciones que sus colegas de Bibliotecas escolares y Universitarias. Las opciones “Desconozco sobre el tema” y “Con mayores beneficios” no registraron respuestas.

Los trabajadores bajo otra contratación coincidieron con el grupo anterior, se percibieron con menores beneficios (seis), tres de entre 25 y 35, dos de entre 35 y 45 y uno mayor de 45 años. No se registraron respuestas en la opción “En igualdad de condiciones”. Una persona mayor de 45 años declaró contar con mayores beneficios.

En este grupo, seis personas manifestaron desconocer sobre el tema, dos de entre 25 y 35, tres de entre 35 y 45 y una mayor de 45 años. Esta categoría de respondientes igualó en cantidades la percepción de menores beneficios y el desconocimiento sobre el tema, quizás por no pertenecer al ámbito de la Bibliotecología propiamente.

Finalmente, el docente bibliotecario manifestó encontrarse con menores beneficios, mientras que el licenciado en Bibliotecología optó por la opción “En igualdad de condiciones”.



### c) Autopercepción sobre las condiciones laborales

La autopercepción por las condiciones laborales se compone de distintas consideraciones que el individuo efectúa en base a su situación, y cuya escala de

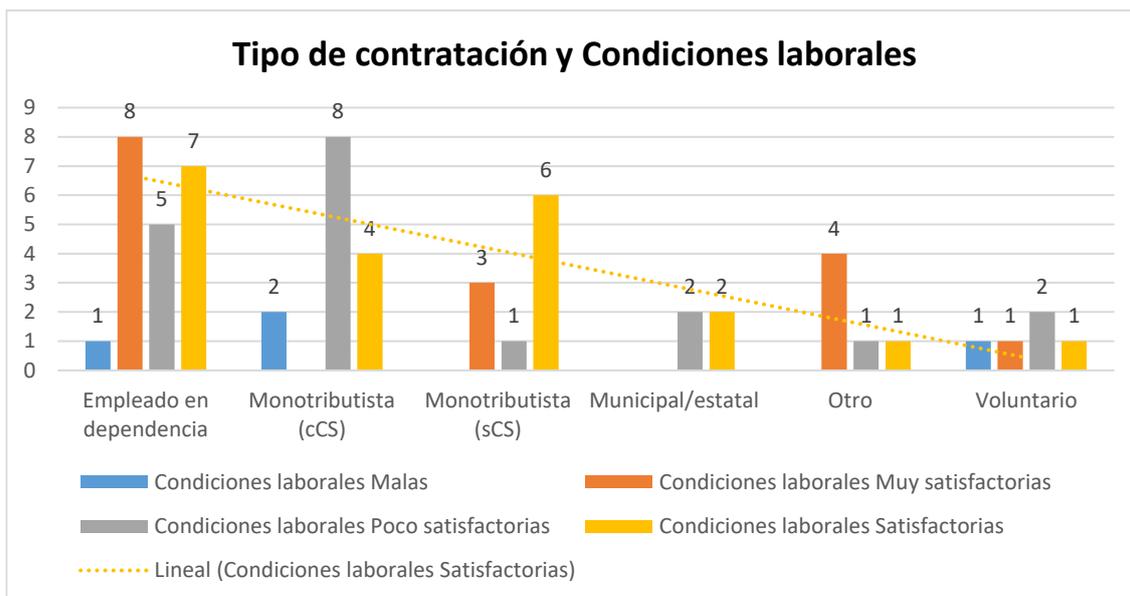
estimación depende de su trayectoria tanto personal como laboral. Por tanto, esta pregunta abarca aspectos simbólicos que engloban más que la retribución salarial, tales como la estima que el trabajador percibe en su puesto, el ambiente laboral, las relaciones interpersonales y la posibilidad de generar vínculos afectivos con el puesto, los compañeros y la actividad realizada. De esta forma, puede darse el caso de que un trabajador considere que su salario es bajo pero que sus condiciones laborales son muy satisfactorias, sin que esto sea contradictorio para el respondiente.

De un total de 60 respuestas, 16 clasificaron las condiciones laborales como muy satisfactorias, mayormente los empleados en relación de dependencia con un total de ocho, tres de monotributistas sin cargas sociales, cuatro de trabajadores con otra contratación y un voluntario. Es posible que en este caso el salario y el tipo de contratación sí haya influido en la respuesta de los participantes, ya que la mayoría se compone de empleados en relación de dependencia, quienes acreditan la mayoría de los beneficios laborales consultados.

Quienes clasificaron sus condiciones laborales como satisfactorias fueron mayoría, 21 en total, en su mayoría monotributistas, contando diez (cuatro con cargas sociales y seis sin cargas sociales), seguidos de empleados en relación de dependencia, con siete respuestas. Los municipales/estatales contaron dos votos, y los trabajadores bajo otro tipo de contratación y los voluntarios sumaron un voto cada uno.

Quienes clasificaron sus condiciones laborales en la Biblioteca Popular como poco satisfactorias, 19 en total, fueron en su mayoría monotributistas, ocho con cargas sociales y uno sin cargas sociales. Los empleados en relación de dependencia sumaron cinco respuestas, mientras que los municipales/estatales sumaron dos votos, los trabajadores con otra contratación uno y los voluntarios dos. Cuatro personas las calificaron como malas, dos monotributistas con cargas sociales, un empleado en relación de dependencia y un voluntario. Cuatro personas manifestaron desconocer sobre el tema, un empleado bajo relación de dependencia, dos monotributistas con cargas sociales y un voluntario.

Es de notar que, a pesar de las valoraciones negativas mayoritarias en otras categorías, la mayoría de los respondientes en este apartado clasificaron sus condiciones laborales como positivas (37), frente a 19 que las clasificaron como poco satisfactorias y cuatro como malas.

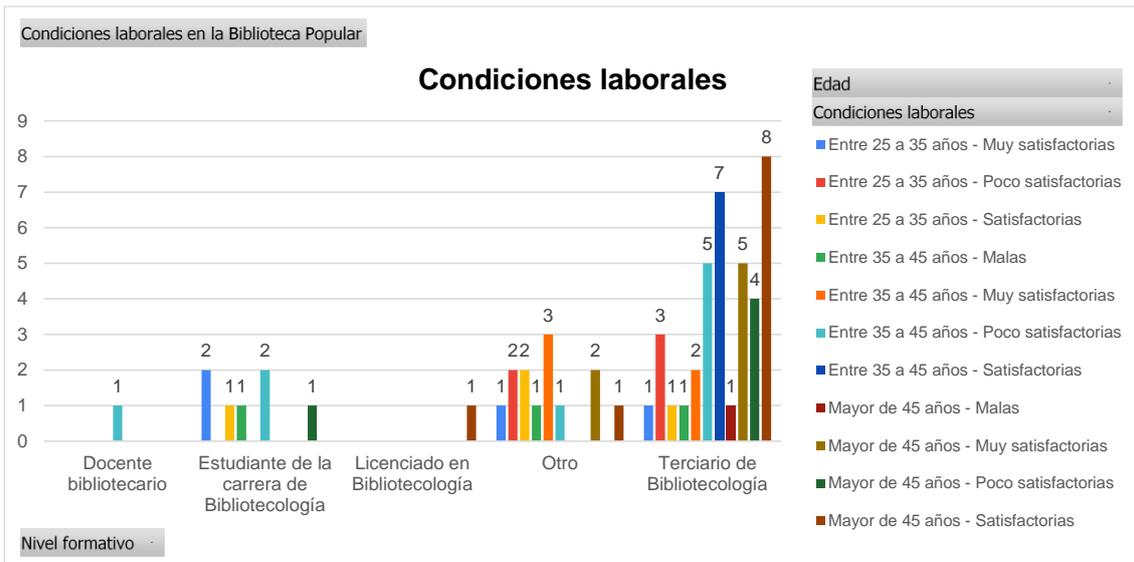


Si se considera la formación y la edad de los respondientes, los participantes que acreditan el Terciario en Bibliotecología y que calificaron las condiciones como “Muy satisfactorias” fueron ocho en total, uno de entre 25 y 35, dos de entre 35 y 45 y cinco de mayores de 45 años. La opción “Satisfactorias” fue elegida por 16 respondientes, uno de entre 25 y 35, siete de entre 35 y 45 y ocho de mayores de 45 años, correspondiendo a la opción más elegida. La opción “Poco satisfactorias” fue seleccionada por 11 respondientes, dos de entre 25 y 35, cinco de entre 35 y 45, y cuatro de mayores de 45 años. Finalmente, quienes optaron por calificarlas como “Malas” fueron dos personas, una de entre 35 y 45 y una mayor de 45 años.

Los estudiantes de Bibliotecología calificaron las condiciones como “Poco satisfactorias” en su mayoría, con tres respuestas, dos de entre 35 y 45 y uno mayor de 45 años. Le sigue la opción “Muy satisfactorias” elegida por dos personas de entre 25 y 35, “Satisfactorias” elegida por una persona de la misma franja etaria, y “Malas” elegida por una persona de entre 35 y 45 años.

Quienes acreditaron otro tipo de contratación (10 en total) calificaron las condiciones como muy satisfactorias: seis en total, uno de entre 25 a 35, tres de entre 35 a 45 años, y dos de mayores de 45 años. Las respuestas de la categoría “Satisfactorias” sumaron un total de tres, dos de la franja de 25 a 35, y una de un mayor de 45 años. La opción “Poco satisfactorias” fue elegida por tres respondientes, dos de entre 25 y 35, y una de entre 35 y 45 años. Una persona de entre 35 y 45 años las calificó como malas, siendo la única.

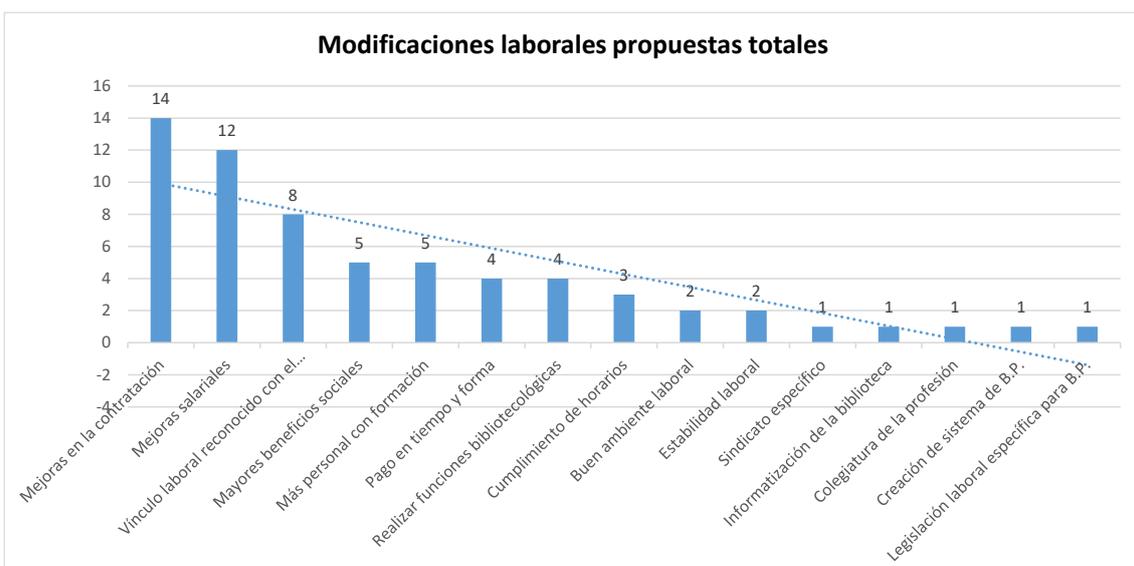
El docente bibliotecario calificó las condiciones como poco satisfactorias, mientras que el licenciado en Bibliotecología las consideró satisfactorias.



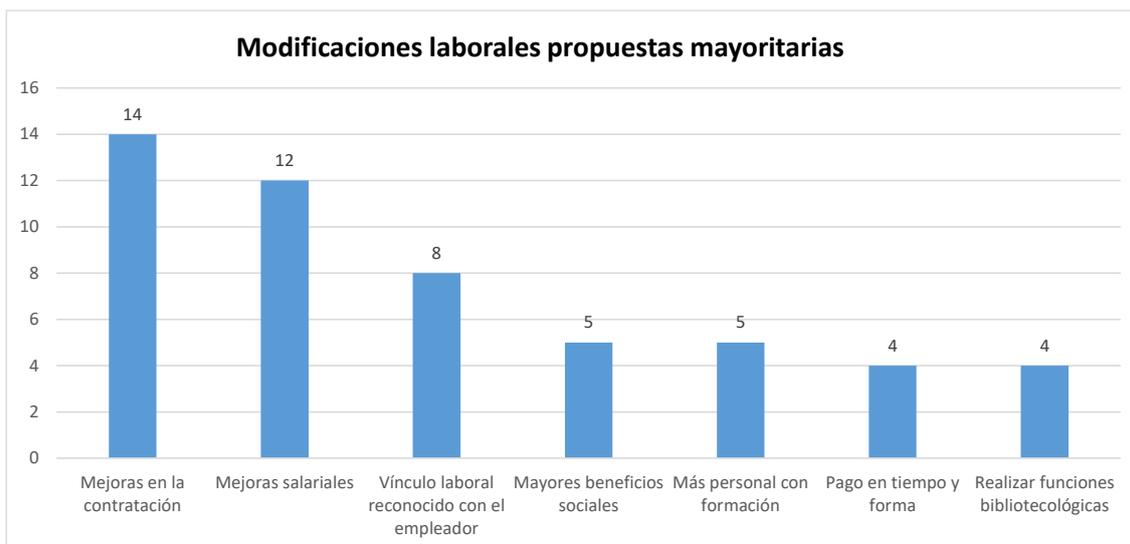
#### d) Interés por la implementación de modificaciones en las condiciones laborales

Esta pregunta no era de carácter obligatorio, y fue respondida por 44 personas; se procesaron 36 respuestas con propuestas de modificaciones laborales. Se presenta el gráfico con la totalidad de respuestas, y a su vez se las ha agrupado por mayor y menor número de coincidencias en dos gráficos separados.

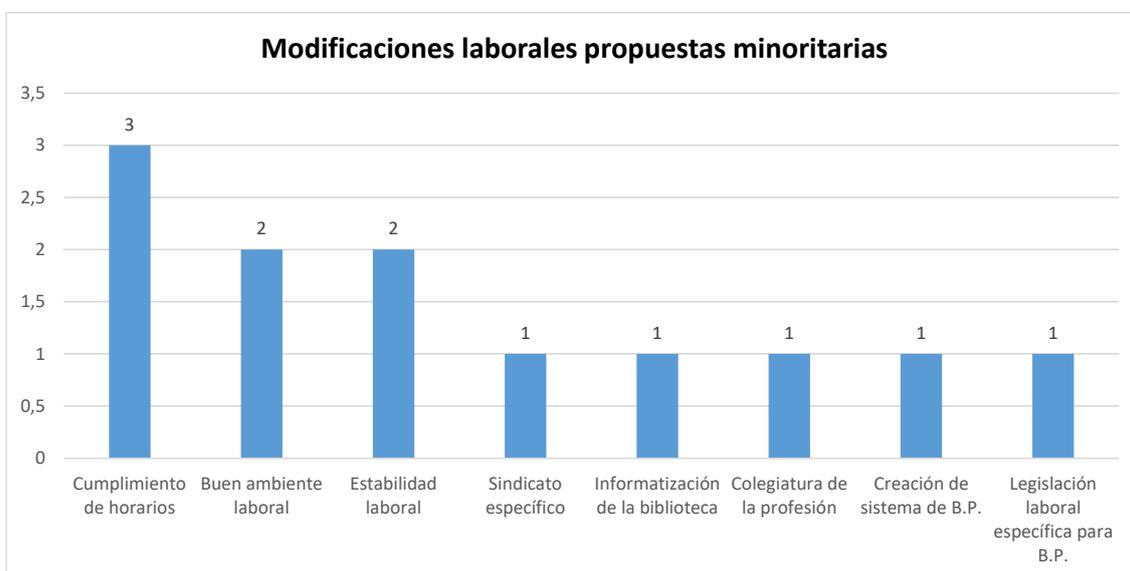
Si bien las propuestas de mejora tuvieron distintas extensiones manifestando muchas veces situaciones personales, la mayor parte de las respuestas involucraron mejoras en las condiciones de contratación y mejoras salariales, seguidas muy de cerca por la explicitación de un vínculo laboral reconocido con el empleador y la acreditación de mayores beneficios sociales.



El gráfico n.º1 muestra el detalle de la totalidad de las respuestas sugeridas por los participantes.

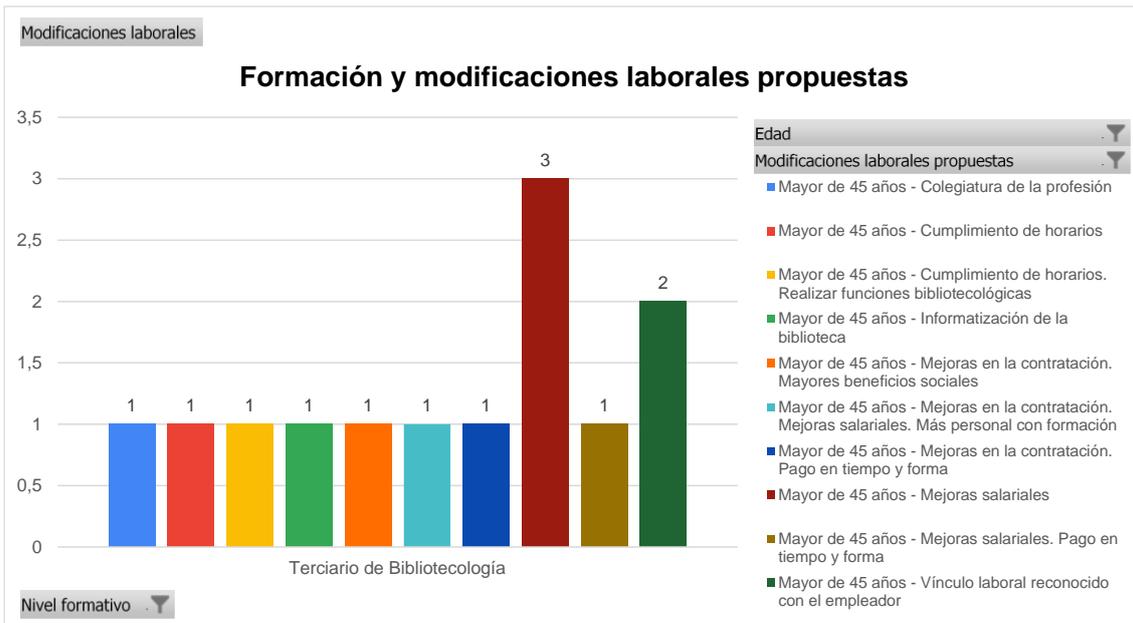


El gráfico n.º2 muestra el detalle de las respuestas más sugeridas por los participantes.



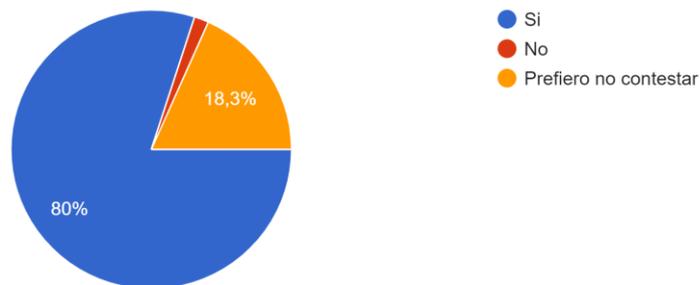
El gráfico n.º3 muestra el detalle de las respuestas menos sugeridas por los participantes.

Las opciones mayormente sugeridas fueron las mejoras en la contratación (14), mejoras salariales (12), vínculo laboral reconocido con el empleador (ocho), mayores beneficios sociales (cinco), más personal con formación (cinco), pago en tiempo y forma (cuatro) y realizar funciones bibliotecológicas (cuatro). Tomando en cuenta la formación y la edad, se observa que la mayor parte de las repuestas corresponden a los acreedores del Terciario en Bibliotecología (25), y específicamente a la franja etaria mayor de 45 años (13). A medida que aumenta la edad se observa mayor participación, siendo mínimas las respuestas de los respondientes más jóvenes en todas las categorías. Esta tendencia podría deberse a la experiencia laboral en Bibliotecas Populares o en bibliotecas en general, por ello las personas mayores en edad cuentan con más experiencia y con mayores inquietudes al respecto.



El interés por la representación sindical específica para la profesión bibliotecaria despertó un gran interés en los participantes; un 80% (48) de respuestas positivas, frente a un 18,3% (11) que se abstuvo de omitir una opinión al respecto, y un 1,7% que representa una negativa.

¿Considera que los bibliotecarios deberían poseer representación sindical específica?  
60 respuestas

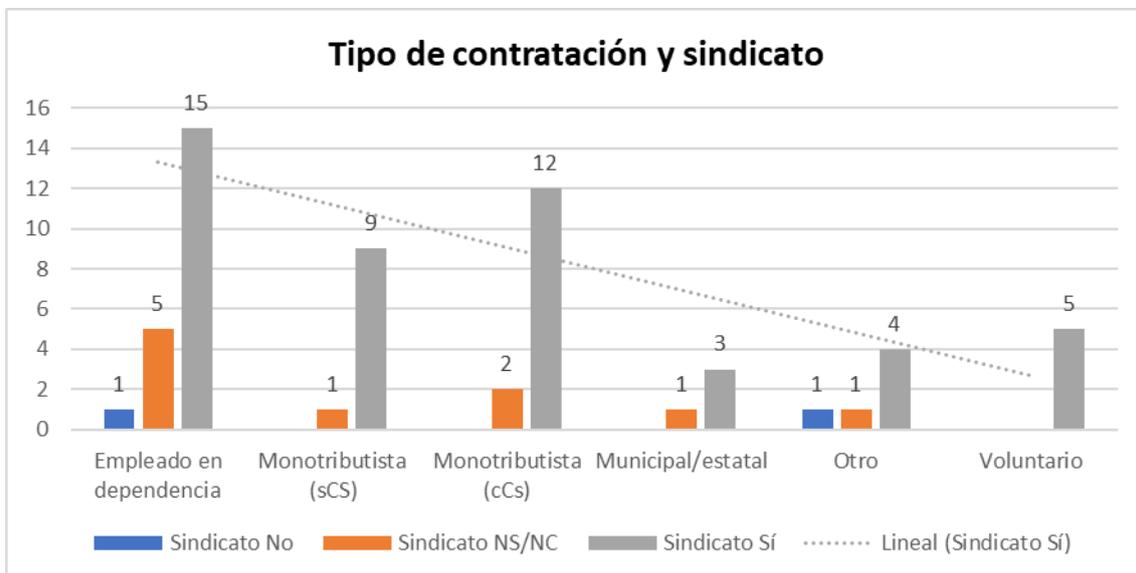


Si se cruzan estos datos del interés por un sindicato específico con el tipo de contratación se puede observar que entre los empleados en relación de dependencia y los monotributistas que abonan sus cargas sociales hay un interés mayoritario por la posibilidad del sindicato.

Entre los primeros, 15 respondieron sí, cinco NS/NC y solo uno respondió negativamente. En cuanto a los monotributistas, 12 respondieron afirmativamente y dos NS/NC. A su vez, los monotributistas que no abonan sus cargas sociales se manifestaron afirmativamente con nueve respuestas, y uno NS/NC.

Tanto los empleados municipales/estatales como quienes trabajan bajo la categoría “Otro” se manifestaron afirmativamente con tres y cuatro respuestas respectivamente, y uno de NS/NC en ambos casos. Los voluntarios se dividieron entre sí y NS/NC con cinco respuestas en cada categoría. Las respuestas negativas fueron minoritarias (dos) y correspondieron a empleados en relación de dependencia y “Otro”.

La mayoría de los participantes manifestó un interés positivo por la creación de un sindicato específico (48 de 60). En su mayoría pertenecen a la categoría de los monotributistas (12 con cargas sociales, seis sin cargas sociales), seguidos por los empleados en relación de dependencia (15). Solo dos personas expresaron su negativa, mientras que quienes manifestaron desconocimiento o desinterés por el tema representaron diez respuestas (cinco de empleados en relación de dependencia).

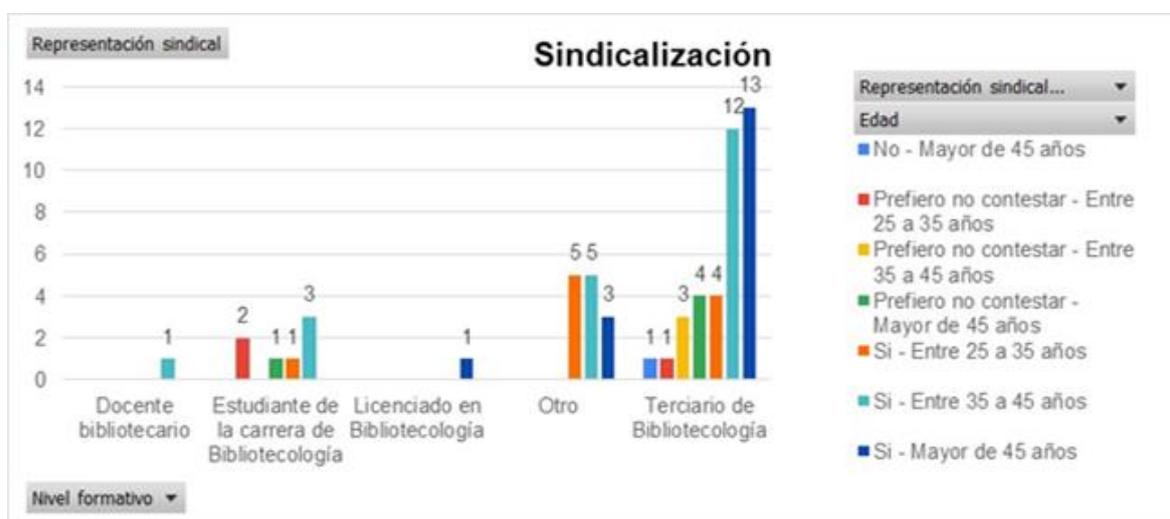


Considerando el nivel formativo y la edad como variables, se observa que la mayoría de los participantes cuya formación es el Terciario en Bibliotecología, 38 en total, ofrecieron respuestas diversas. La gran mayoría de los participantes de entre 25 y 35 años respondió afirmativamente (cuatro), se restó un solo participante que prefirió no contestar. Lo mismo se observa dentro del rango de entre 35 y 45 años, donde la mayoría respondió afirmativamente (12), y cuatro se abstuvieron de responder.

Una sola respuesta fue negativa, de un mayor de 45 años. En contrapartida, la mayoría de los participantes de ese rango (13) respondieron afirmativamente, mientras que cuatro prefirieron no contestar. En definitiva, la mayoría se expresa afirmativamente a la sindicalización y a su vez comprende la formación mayoritaria, el Terciario en Bibliotecología.

Los estudiantes de Bibliotecología (siete) ofrecieron respuestas dispares sobre su interés en la sindicalización, por un lado, optaron por no responder (tres) y por otro respondieron afirmativamente (tres), sin que la edad pueda considerarse un factor relacionado pues se ubican en su mayoría entre las franjas etarias 25-35 y 35-45. Estas respuestas bien podrían deberse al desconocimiento en cuanto a condiciones laborales, ya que se trata de estudiantes que quizás están dando sus primeros pasos en el mercado laboral bibliotecológico.

Tanto el docente bibliotecario como el licenciado en Bibliotecología respondieron afirmativamente. Los participantes que declararon otras formaciones (13) respondieron de forma unánime por la sindicalización específica, dato que da cuenta de otras trayectorias laborales que reconocen la importancia de un sindicato afín y lo perciben como un factor positivo para el colectivo bibliotecario, una mirada externa que percibe el trabajo como un espacio sujeto de derechos y para nada ajeno a los reclamos laborales. Otro dato interesante es que, a medida que aumenta la edad, aumenta el interés por la sindicalización, siendo la franja de entre 35 y 45 años de todas las categorías la más interesada al respecto con 21 respuestas, seguida por la franja de mayor de 45 años, con 17.



Luego del análisis de resultados procederé a realizar las conclusiones y las recomendaciones que considero pertinentes, en base a la información recolectada y procesada.

## 2.5. Conclusiones

Las hipótesis de trabajo, tanto general como auxiliar, comprenden distintos puntos de análisis, y se considera que ambas fueron verificadas. La hipótesis auxiliar n.º2 ("Los profesionales de la información/bibliotecarios de las Bibliotecas Populares

no se reconocen como trabajadores”) fue refutada durante la etapa del pretest, como se manifestó anteriormente.

Para el cruce de variables no tomé en consideración el sexo de los respondientes, debido a que casi la totalidad se compone de mujeres (57 de 60). Diversos estudios dan cuenta de la feminización de la profesión ([Cancino y Carsen, 2006](#); [Roggau, 2006](#); [Sullivan y de la Puente, 2011](#)), analizar el mismo factor no aportaría algo novedoso a la bibliografía.

El objetivo general se cumplió de manera exitosa, pude analizar minuciosamente las condiciones laborales de los profesionales de la información/bibliotecarios que se desempeñan o se han desempeñado en las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP. Luego de agotar mis recursos disponibles, logré contactar a sesenta personas que me permitieron una aproximación consistente al tema investigado al brindar respuestas detalladas.

Los objetivos particulares pudieron cumplimentarse de manera satisfactoria también. Mediante el pretest y la encuesta definitiva pude corregir mis preguntas de investigación, objetivos e hipótesis, y lograr una aproximación más acertada al tema. A su vez, pude analizar la imagen que los profesionales de la información/bibliotecarios de Bibliotecas Populares tienen acerca de sí mismos en relación con su rol profesional, aspecto complejo de abordar ya que presenta aspectos de carácter subjetivo que implican la autopercepción más allá de los datos concretos, tales como el sueldo percibido o la acreditación efectiva de determinados beneficios sociales.

El objetivo consistente en determinar el grado de conocimiento de los profesionales de la información/bibliotecarios con respecto a sus derechos como trabajadores resultó más complejo de abordar. Considero que, en líneas generales, existe un gran desconocimiento al respecto por parte de los trabajadores. No solo las respuestas dan cuenta de esta situación, sino los comentarios reunidos al final de la encuesta definitiva donde muchos respondientes manifestaron de manera expresa no estar seguros de poseer los beneficios laborales del listado.

Finalmente, el objetivo particular de revalorizar y destacar la figura del profesional de la información/bibliotecario como actor fundamental en el desempeño de las funciones de la Biblioteca Popular se encuentra parcialmente cumplimentado. Poner en discusión el rol como trabajador de los profesionales de la información/bibliotecarios es un primer paso para concientizar al colectivo profesional, no obstante, hay un largo camino por recorrer para conformar una unidad de trabajadores. La presente tesina no pretende resolver los problemas laborales

existentes, sino conformar un aporte a la escasa bibliografía desarrollada hasta el momento y quizás animar a otras personas a continuar indagando sobre el tema.

La hipótesis general expresaba: “Los profesionales de la información/bibliotecarios de las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP trabajan en condiciones de precariedad laboral”. Luego del análisis considero esta hipótesis como verificada en su totalidad. La hipótesis auxiliar n.º1 también se verifica de manera total, tomando en cuenta los resultados generales y especialmente la variable n.º2 sobre trabajo *ad honorem*.

Las variables se dividieron en tres, por un lado, el trabajo precario determinando su presencia o no según cuatro indicadores, el apercibimiento de salario en tiempo y forma, la existencia de un contrato laboral por tiempo indeterminado, la existencia de otro empleo además del puesto en la Biblioteca Popular y el ser acreedor de determinados beneficios de protección social (licencia por enfermedad, indemnización en caso de despido injustificado, cobro de aguinaldo, cobro por antigüedad y cobertura contra riesgos en el trabajo). Como segunda variable, se consideró el trabajo *ad honorem* y se consultó expresamente al participante si trabajó o estaría dispuesto a trabajar de manera *ad honorem* en una Biblioteca Popular. Por último, la variable número tres sobre el reconocimiento laboral tomó como indicadores la satisfacción y adecuación con respecto al salario percibido, la autopercepción con respecto a otros profesionales de la información/bibliotecarios, la autopercepción sobre las condiciones laborales, el interés por la implementación de modificaciones en las condiciones laborales, y la continuidad en el puesto laboral.

La variable n.º1 referida al trabajo precario aportó resultados de gran interés si bien no fueron sorprendentes. Los describiré punto por punto con el objeto de desplegar mis conclusiones con claridad.

Indicador n.º1: Apereamiento de salario en tiempo y forma. Se estableció un 53,3 % de los encuestados que manifestó cobrar su salario en esas condiciones, indistintamente de la formación y de los tipos de contratación compuestos de manera muy heterogénea, si bien el predominio pertenece al Régimen de Monotributo que conforma un 41,7 %. Por ello este indicador resultó refutado a los efectos de determinar precariedad laboral.

Indicador n.º2: Existencia de un contrato laboral por tiempo indeterminado. Casi la totalidad de los respondientes manifestó no haber firmado ningún tipo de contrato laboral, ya sea como personal remunerado o voluntario, un 78,3 % del total. Por ello se considera que este indicador fue verificado como indicador de precariedad laboral.

Indicador n.º3: Existencia de otro empleo además del puesto en la Biblioteca Popular. Un indicador de precariedad laboral es la coexistencia de dos o más empleos a fin de garantizar la reproducción de la vida. Se verificó e indicó altos niveles de precariedad entre los respondientes, el 60 % (36) tiene dos empleos además del puesto en la Biblioteca Popular y un pequeño porcentaje, tres (3,3 %, dos personas). Dentro de los motivos seleccionados el mayoritario fue “Necesidad económica” con un 65,4 % (34). Si bien hubo una no coincidencia en la cantidad de respuestas relacionando la cantidad de empleos y los motivos, pude analizar este indicador de manera integral, tal como se explica en el apartado [correspondiente](#).

La coexistencia de más de un empleo es un factor coincidente con los resultados obtenidos por Sullivan y de la Puente en su informe sobre el mercado laboral argentino en el área de Ciencias de la Información realizado en 2011, donde la mayoría de los profesionales encuestados manifestó tener entre uno o dos trabajos (60 % y 35 %, respectivamente). Esta información expresa la precariedad salarial de los puestos laborales, ya que detectaron que muchos de los encuestados trabajaban a medio tiempo o [part-time](#), hecho que les permitía poder tener más de un trabajo, pero que en contrapartida los obligaba a ausentarse de sus hogares durante diez horas, afectando así su calidad de vida ([Sullivan y de la Puente](#), 2011, p.15, *ibidem*).

Los trabajos a medio tiempo o *part-time* son aquellos que dedican menos de treinta horas semanales ([RAE](#), 2021, *ibidem*). Según los datos relevados por los autores, coincidentes con los datos que relevo, la mayoría declaró trabajar a medio tiempo, en mi caso, un 35 % trabaja entre 20 y 25 horas semanales, por ello puede combinar otro empleo remunerado con el puesto en la Biblioteca Popular. Esta fragilización de las relaciones laborales afecta la vida de los trabajadores ya que no pueden planificar a futuro y ven disminuidas sus posibilidades de ocio y formación. A su vez, la intensificación y aumento de la duración de la jornada laboral interfiere con su estructura familiar ([Rodríguez, Brunstein y Digón](#), 2012, *ibidem*).

Indicador n.º4: Acreditación de beneficios laborales. Este indicador implicó una gran complejidad en su evaluación ya que los respondientes declararon en el área de comentarios opcionales de la encuesta el haber marcado algunos beneficios sin estar seguros de poseerlos efectivamente. Consideré que esta variable se verifica, indicando altos niveles de precariedad laboral.

La licencia por enfermedad y el cobro de aguinaldo fueron los beneficios más seleccionados, con un 60 % (36) cada uno, seguidos de la cobertura contra riesgos del trabajo con un 46,7 % (28), el cobro por antigüedad con un 35 % (21). El trabajo *ad honorem* conformó un 21,7 % (13), y finalmente el cobro de indemnización por despido injustificado representó un 8,3 % (cinco). El desconocimiento sobre los beneficios

laborales acreditados es notorio, los trabajadores manifestaron estar poco informados sobre sus prestaciones al momento de ingresar en un empleo, y por ello algunos marcaron distintas respuestas y en muchas ocasiones tildaron la casilla “trabaja/jó *ad honorem*”, con la posterior aclaración sobre el motivo de su elección. De esta manera, un 21,7 % (13) marcó esta categoría a pesar de haber declarado al inicio de la encuesta solo un 8,3 % (cinco) que trabaja de manera *ad honorem*.

El tipo de contratación influye en el apercibimiento de beneficios sociales, y son los empleados en relación de dependencia quienes cuentan con más prestaciones. A su vez, los estudiantes de Bibliotecología y los trabajadores con otras formaciones fueron los más desfavorecidos al respecto, al igual que los voluntarios. Quienes acreditaron más beneficios fueron los acreedores del Terciario en Bibliotecología, y mayormente de la franja de entre 35 y 45 años.

Las acreditaciones declaradas son escasas ya que abarcan a porcentajes pequeños de los encuestados en cada categoría, y a su vez son poco fiables debido a los motivos mencionados. Dejando un poco de lado las opciones marcadas, considero que esta variable marca de manera general altos porcentajes de precariedad laboral por el desconocimiento de los respondientes, por ello puede considerarse verificada.

La variable n.º2 referida al trabajo *ad honorem* se respondió mayoritariamente de manera afirmativa, por ello considero que la hipótesis auxiliar n.º1 se verifica en forma total. Analizando el tipo de contratación y la intención o interés de trabajar de manera *ad honorem* en una Biblioteca Popular en el caso de no ser personal contratado, una cantidad elevada respondió positivamente inclinada (40 de 60), sumando los “Sí” (22) y los “Sí, en otro momento lo hice” (18), independientemente del tipo de contratación, la formación y la edad. Esta información permite desarrollar un perfil tentativo de personas que apuestan al voluntarismo y al compromiso con un espacio y un proyecto de enriquecimiento social.

La variable n.º3 referida al reconocimiento laboral se compuso de cinco indicadores que explicaré detalladamente.

Indicador n.º1: Satisfacción y adecuación con respecto al salario percibido. Este indicador fue verificado de manera negativa y da cuenta de la precarización de los niveles salariales. El 48,3 % manifestó que el salario percibido no era acorde a las tareas realizadas. Solo un 40 % consideró estar conforme con el binomio salario-tareas, y si bien la diferencia entre insatisfacción y satisfacción no es muy grande, permite determinar que la mayoría no está conforme con el salario percibido.

Esta insatisfacción con el sueldo puede unirse al hecho de poseer más de un empleo, señalando a su vez como motivo principal la necesidad económica. En esta misma línea, aunque sin haber consultado sobre las razones para mantener un

segundo empleo, [Sullivan y de la Puente](#) concluyeron que la combinación insatisfacción laboral y segundo empleo apoyaban su suposición inicial del “nivel reducido de los salarios de la profesión, lo que lleva a muchos profesionales a tener más de un trabajo para sobrevivir” (2011, p.20, *ibidem*).

Dentro del grupo de quienes sí están satisfechos con su nivel salarial, los empleados en relación de dependencia conforman la mitad dando cuenta una vez más del modo de contratación que representa mayores beneficios laborales.

Indicador n.º2: Autopercepción con respecto a otros profesionales de la información/bibliotecarios. Este indicador fue verificado de manera negativa ya que un 61,7 % (37) manifestó ser acreedor de menores beneficios con respecto a colegas que trabajan en bibliotecas escolares o universitarias. Un 23,3 % (14) desconoce sobre el tema, por lo cual no pudo omitir una opinión informada al respecto.

Los monotributistas manifestaron poseer menores beneficios (20 de las 37 respuestas). A su vez, quienes declararon percibirse en igualdad de condiciones (siete) fueron cuatro empleados en relación de dependencia y un empleado municipal/estatal, pertenecientes a los tipos de contratación con mayores beneficios laborales. Esta percepción negativa sobre las condiciones de la Biblioteca Popular en comparación a otros empleos en bibliotecas puede afectar la elección de los profesionales al momento de buscar un puesto, en detrimento de las populares, lo cual es no es un dato menor.

Indicador n.º3: Autopercepción sobre las condiciones laborales. A contrapelo del resto de los indicadores de esta categoría, este mostró respuestas positivas ya que un 35 % (21) consideró satisfactorias las condiciones laborales en la Biblioteca Popular, seguido por un 31,7 % (19) que las consideró como poco satisfactorias. Ambos indicadores se encuentran muy cercanos a pesar de representar percepciones distintas. Finalmente, un 26,7 % (16) consideró que las condiciones son muy satisfactorias y un 6,7 % (cuatro) las calificó como malas. Tomando en consideración las respuestas satisfactorias y muy satisfactorias, puede concluirse que, a pesar de recibir menores beneficios y estar en desventaja con respecto a las condiciones laborales de otros profesionales de la información, los respondientes consideran como aceptables sus condiciones laborales. La valoración de este ítem implica evaluaciones sobre el ambiente laboral, la estima en el puesto, el trato interpersonal, y otros factores subjetivos que hacen que la persona se sienta a gusto o valorada en su lugar de trabajo, no son categorizaciones inequívocas o que admitan una sola interpretación. Un empleo óptimo o muy satisfactorio no es necesariamente el que ofrece un mayor salario sino aquel que satisface distintas necesidades en un trabajador (contención,

reconocimiento, posibilidades de crecimiento, entre otros). A este respecto, una participante manifestó lo siguiente:

Trabajo en una Biblioteca Popular y en una Biblioteca escolar. La diferencia en responsabilidades, el trabajo y el salario entre ambas es realmente muy significativo. Por supuesto, la Biblioteca Popular sale perdiendo y por mucho, en esta comparación, (hacemos múltiples tareas, tenemos muchas más responsabilidades y salarios más bajos) y, sin embargo, personalmente es la que más quiero de las dos.<sup>30</sup>

Los respondientes muy satisfechos pertenecen en su mayoría al modo de contratación en relación de dependencia, y quienes calificaron las condiciones como satisfactorias en su mayoría pertenecen al Régimen de Monotributo, un modo de contratación que percibe pocos beneficios sociales.

Indicador n.º4: Interés por la implementación de modificaciones en las condiciones laborales. Este apartado recibió una gran cantidad de respuestas, dando cuenta del interés de los respondientes: 36 de 60 compartieron sus propuestas de mejora. Por lo tanto, se verificó de manera positiva.

La mayor parte de las repuestas corresponden a los acreedores del Terciario en Bibliotecología (25), específicamente a la franja etaria mayor de 45 años (13). A medida que aumenta la edad se observa mayor participación, fueron mínimas las respuestas de los respondientes más jóvenes en todas las categorías. Esta tendencia podría deberse a la experiencia laboral en Bibliotecas Populares o en Bibliotecas en general.

Las opciones mayormente sugeridas fueron las mejoras en la contratación (14), mejoras salariales (12), vínculo laboral reconocido con el empleador (ocho), mayores beneficios sociales (cinco), más personal con formación (cinco), pago en tiempo y forma (cuatro) y realizar funciones bibliotecológicas (cuatro). Para llegar a estos términos analicé las respuestas buscando palabras clave, y si bien algunas respuestas podrían sintetizarse aún más, tomé la decisión de mantenerlas diversificadas para dar cuenta de los reclamos. Tal es el caso del “vínculo laboral reconocido con el empleador”, que fue expresado de distintas maneras, algunas más explícitas que otras, y que opté por diferenciar de “mejoras en la contratación”. Consideré que respuestas tales como “trabajar en blanco”, “no ser monotributista”, “poder contar con un recibo de ´ sueldo”, “ser empleada (en blanco)”, “que el Estado nos quite el peso de las cargas sociales para poder ser empleados en blanco”, o “que la biblioteca cuente

---

<sup>30</sup> Reproducción textual de un comentario perteneciente a una encuestada de quien no se ofrecerán mayores datos de identificación a fin de mantener su anonimato.

con los recursos necesarios para poder yo como bibliotecaria trabajar en blanco”, solo por nombrar algunas, requerían de matices para su comprensión.

Los respondientes manifestaron no ser ajenos a las disparidades que presentan los puestos en bibliotecas según su esfera de dependencia, y expresaron sus percepciones al respecto dando cuenta de un malestar por su situación y a su vez la satisfacción a nivel personal que les representa el trabajar en Bibliotecas Populares. El malestar por la forma de contratación conformó el mayor reclamo, dato que coincide con el informe de [Cancino y Franco](#) en lo que atañe a la Biblioteca Popular, donde se manifiesta el descontento de los trabajadores por el tipo de contratación monotributista (2012, p.12, *ibidem*).

Las propuestas de mejora tienen distintos puntos en común con las recolectadas por [Sullivan y de la Puente](#) (2011), quienes encuestaron a profesionales de distintos tipos de bibliotecas de Argentina. De un total de 126 respuestas recibidas observaron en la mayoría de las sugerencias una inconformidad con el nivel salarial percibido (un 49 %) y el deseo de una mayor normalización de la profesión. En mi relevamiento los reclamos salariales se ubicaron en segundo lugar con doce votos, dando cuenta de la disconformidad al respecto. Otro reclamo concreto al respecto fue “Pago en tiempo y forma” ya que muchos de los trabajadores de Bibliotecas Populares cobran sus haberes con retrasos.

Como diferencias, es de notar que en el trabajo de estos autores se detectó una gran insistencia con respecto a la conformación de la colegiatura de la profesión bibliotecaria y un reconocimiento social adecuado, junto a la antigüedad y la formación profesional. Los encuestados sugirieron que para mejorar las condiciones laborales era necesario establecer un sindicato propio y regular la gran diversidad de títulos y grados de la profesión a nivel nacional. Se observó una notoria informalidad de los puestos laborales y el bajo salario percibido por los profesionales en distintos tipos de unidades de información, no obstante, los reclamos son muy similares en todas ellas ([Sullivan y de la Puente](#), 2011, *ibidem*).

El sindicato propio para la profesión y la legislación específica para bibliotecas recibieron una respuesta cada una, siendo minoritarias. Por el contrario, en su más reciente relevamiento sobre el colectivo bibliotecario, Cancino y Franco incluyeron una pregunta referida a los aspectos más importantes que un sindicato de la profesión debiera abordar, y la legislación específica fue la más importante contabilizando 143 respuestas, seguida por las condiciones laborales con 137, y en tercer lugar el aspecto salarial contabilizando 128. Estos reclamos conforman “tres aspectos relacionados, vitales para todo trabajador y trabajadora y de un evidente vacío en nuestro colectivo, que espera respuesta” ([Cancino y Franco](#), 2015, p.12, *ibidem*).

Con respecto al interés por la representación sindical específica para la profesión bibliotecaria, un 80 % manifestó su interés, frente a un 18,3 % que se abstuvo de omitir una opinión al respecto, y un 1,7 % ínfimo que representa una negativa, expresado por una sola persona. Entre los empleados en relación de dependencia y los monotributistas que abonan sus cargas sociales hay un interés mayoritario por la posibilidad del sindicato. A su vez, los participantes de entre 35 y 45 años fueron los más interesados al respecto en todas las categorías.

Se reiteran reclamos similares a los que [Cancino y Carsen](#) manifestaron en su trabajo *Sindicato del Trabajador Bibliotecario: necesidad y urgencia* (2006), en el cual describieron el panorama de fragmentación y precarización laboral de los bibliotecarios argentinos. La presente tesina se enfoca en la categoría de las Bibliotecas Populares reconocidas por la CONABIP, no obstante, se observa la falta de organizaciones que defiendan al trabajador bibliotecario como tal y la falta de legislación básica sobre bibliotecas, políticas públicas de información y profesionales a cargo en cada institución; estos son reclamos recurrentes en los respondientes.

A diferencia de los trabajos de [Cancino y Carsen](#) (2006) y de [Sullivan y de la Puente](#) (2011), solo he relevado dos respuestas que mencionaron la necesidad de un sindicato específico y la colegiatura de la profesión, a fin de contar con una mayor formalización. Para las primeras autoras, la acción limitada de las asociaciones profesionales hace ver la necesidad de crear un sindicato específico para los bibliotecarios, con énfasis en crear unidad y conciencia como trabajadores, pues

Hasta que la comunidad de trabajadores de la información no entienda la importancia de su trabajo, seguirá soportando el avasallamiento de sus derechos, será cómplice del desconocimiento de su profesión y dejará entreabierta la puerta para que se le considere fácilmente reemplazable. ([Cancino y Carsen](#), 2006, p.15, *ibidem*)

A pesar de que estas cuestiones son de gran relevancia para el colectivo profesional, se mencionan escasamente en la encuesta definitiva que realicé.

Indicador n.º5: Continuidad en el puesto laboral. Los motivos de desvinculación de la Biblioteca Popular totalizaron ocho respuestas. La mayor parte de quienes respondieron manifestaron haber trabajado de manera *ad honorem*, si bien para otros respondientes el atraso en los pagos hizo insostenible el puesto. El principal motivo de desvinculación elegido fue la falta de tiempo, puesto que el trabajo *ad honorem* es una actividad que se realiza en el tiempo libre, ya sea de compromisos laborales, familiares u otras actividades. Es decir, no es esencialmente el factor económico lo que definió la desvinculación de las personas como quizás podría suponerse en un primer término. A

raíz de la satisfacción general observada con respecto al trabajo en Bibliotecas Populares, es decir, la satisfacción de formar parte de un espacio social relevante puede inferirse que, si los respondientes dispusieran de más tiempo, volverían a trabajar en una Biblioteca Popular.

A modo de cierre, es posible afirmar que las hipótesis de trabajo, tanto general como auxiliar, fueron verificadas, al igual que los objetivos de la investigación, generales y específicos, si bien algunos de los objetivos específicos comprenden elementos que implican cierto grado de subjetividad. La muestra con la cual he realizado mi investigación confirmó mis líneas de trabajo, no obstante, debe tenerse presente que no involucra a la totalidad del colectivo bibliotecario perteneciente a las Bibliotecas Populares de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y la Provincia, sino que comprende una primera aproximación al tema investigado.

Quedan como deudas pendientes dentro del área realizar relevamientos más extensivos sobre la situación de los trabajadores de Bibliotecas Populares, tanto a nivel provincial como nacional. La tesina que presento abarcó una pequeña muestra de sesenta personas concentrada en la Provincia de Buenos Aires y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, ya que luego de tres meses de búsqueda de respondientes por distintos medios consideré agotados mis recursos. Las futuras investigaciones que aborden el tema del trabajo precario en Bibliotecas Populares necesitarán una mayor cantidad de respuestas para obtener una imagen más acabada de la situación.

Acciones como las de Sindicalizándonos y el Colectivo de Bibliotecas Populares en Lucha, si bien de pequeño alcance, lograron concientizar a los profesionales de la información/bibliotecarios sobre sus derechos como trabajadores, hecho que constituye un paso fundamental para la movilización como colectivo y la lucha y conquista de derechos, muchas veces vulnerados por la legislación poco específica, por un lado, y el desconocimiento de los trabajadores, por otro. Estos actores dieron el puntapié inicial para poner en discusión la precariedad laboral y sus iniciativas cobran mayor relevancia con el transcurso del tiempo, si bien los procesos de cambio en la situación laboral del colectivo profesional tienen por delante un largo camino por recorrer.

Es preocupante detectar el nivel de desconocimiento de los respondientes sobre sus beneficios laborales. Debe alentarse, a nivel de instituciones y por medio de otros canales, la información básica sobre derechos laborales, prácticas recomendadas en caso de sufrir atropellos en el ámbito laboral y cursos de acción para realizar reclamos. Como bien señalan [Cancino y Carsen](#) (2006), muchas veces el trabajador se da cuenta de que lo es cuando está a punto de dejar de serlo, y cuando

toma conciencia de la fragilidad de los mecanismos de defensa que tiene a su alcance a nivel de legislación laboral.

## **2.6.Recomendaciones**

La comunicación de novedades, la difusión de información a nivel de legislación laboral y la construcción de redes interpersonales entre los trabajadores de Bibliotecas Populares son mecanismos de vital importancia para el colectivo profesional y deben ser alimentados y alentados. Por otra parte, los reclamos laborales a las autoridades y la difusión y visibilización de la situación de quienes se desempeñan en las bibliotecas también deben darse a conocer fuera del circuito profesional, a fin de crear solidaridad y apoyo por parte de la sociedad.

Actualmente, los reclamos e inquietudes del colectivo profesional quedan relegados al interior de grupos en redes sociales o listas de difusión, y muchas veces quedan localizados, es decir que un bibliotecario escolar puede ser ajeno a las problemáticas de los bibliotecarios populares o universitarios, y viceversa. La figura silenciosa e invisible detrás del mostrador de la biblioteca debe cobrar protagonismo, primeramente, reconociéndose como trabajador y por tanto como sujeto de derechos, y seguidamente, como figura social relevante que efectúa una función que no puede reemplazarse con personas con buena voluntad o con otro tipo de formaciones, y finalmente, rompiendo el cerco de aislamiento del trabajador multitareas, en solitario, alejado de los debates laborales que lo interpelan y de los cuales debe participar.

Es de notar la progresiva toma de conciencia de los profesionales de la información/bibliotecarios en cuanto a sus derechos labores, esta cuestión es discutida más abiertamente en la actualidad precipitada quizás por las situaciones de precarización que obtuvieron difusión durante el ASPO, cuando los trabajadores se vieron particularmente desamparados ante la falta de respuesta de las autoridades.

Por nombrar un caso, en octubre de 2021 se anunció la oferta de capacitación virtual de Auxiliar de Biblioteca ofrecida por el sindicato UTEDYC en coordinación con el Ministerio de Trabajo, cuya duración comprendía tres meses y 60 horas de carga horaria, y exigía escasos requisitos de admisión, entre ellos ser mayor de 18 años y saber leer y escribir.

El curso se planteó como autogestionado mediante la plataforma Moodle<sup>31</sup>, y generó gran preocupación entre el colectivo profesional, en especial entre los

---

<sup>31</sup> Se adjunta el programa de la capacitación virtual de Auxiliar de Biblioteca propuesto por UTEDYC: <https://www.utedyc.org.ar/campusvirtual/programas/cuarta-convocatoria/PROGRAMAS-MTEYSS/PROGRAMA-AUXILIAR-DE-BIBLIOTECA.pdf>

docentes de formación terciaria en Bibliotecología, ya que la capacitación planteaba una aproximación sumamente reducida a la carrera e iba en desmedro del desarrollo de competencias requeridas para ejercer la profesión. Esta oferta de formación era aún más reducida que la Diplomatura en Auxiliar de Biblioteca dictada por la Universidad Tecnológica Nacional (UTN), de carácter arancelado y de una duración total de seis meses. Luego de una serie de reclamos por parte del colectivo bibliotecario, UTEDYC retiró la oferta de formación. Esta acción fue el resultado de la difusión mediante distintos canales de información, la circulación de petitorios y el reclamo conjunto de los profesionales.

Finalmente, cabe mencionar que el colectivo Sindicalizándonos anunció en su sitio oficial el 30 de diciembre de 2021 la puesta en marcha de los primeros pasos que conllevarán a la creación de un sindicato específico para la profesión, que cuenta con el apoyo de distintas provincias del país y aspira consolidar un radio de acción completamente federal. El “Sindicato de Trabajadorxs Bibliotecarixs” se propone reunir a profesionales pertenecientes a diversos niveles de formación y alentar la participación federal, democrática y apartidaria, bajo la normativa vigente y respaldado por la CTA Autónoma. En el blog se puede acceder a un formulario de preafiliación.<sup>32</sup>

Estas iniciativas dan cuenta de un cambio a nivel profesional para lograr un mayor reconocimiento social y laboral, y si bien representan el inicio del camino, son prometedoras.

---

<sup>32</sup> Luego de completar el formulario de pre afiliación, un representante del colectivo se contactará con el interesado. Link de acceso a la noticia: <http://sindicalizandonos.blogspot.com/2021/12/terminamos-el-ano-con-una-buena-noticia.html>, consultado el 29 de enero de 2022

## Bibliografía general

- Barber, E. E. (2004). La educación en Bibliotecología y Ciencia de la Información ante el desafío de la Sociedad de la Información. *Información, Cultura Y Sociedad*, (10), 9-25. <https://doi.org/10.34096/ics.i10.921>
- Battauz, L. P. (2014). *La inserción laboral y la formación profesional de los egresados en bibliotecología de la Facultad de Ciencias de la Gestión (UADER): Seguimiento correspondiente al período 2009-2012*. [tesis de final de grado, Universidad Nacional del Litoral]. Repositorio Institucional UNL. <https://bibliotecavirtual.unl.edu.ar:8443/handle/11185/697>
- Bertranou, F. M., Casanova, L., Jiménez, M., y Jiménez, M. (2013). *Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina*. Oficina de País de la OIT para la Argentina. <https://core.ac.uk/download/pdf/52478624.pdf>
- Cancino, N. y Carsen, T. M. (7-8 de septiembre, 2006). *Sindicato del Trabajador Bibliotecario: necesidad y urgencia* [ponencia]. 2do Foro Social de Información, Documentación y Bibliotecas, D.F., México. <http://eprints.rclis.org/9585/>
- Cancino, N. y Franco, M. (2015). *Relevamiento SiLABA 2015: Situación laboral de las bibliotecarias y bibliotecarios en la República Argentina, 2010-2015*. <http://sindicalizandonos.blogspot.com/p/relevamiento-silaba-2010-2020.html>
- Cancino, N. y Franco, M. (2012). *Situación laboral de los bibliotecarios en la República Argentina: un primer acercamiento. Informe final*. <http://eprints.rclis.org/25207/1/Situacion%20laboral%20de%20los%20bibliotecarios%200argentinos.pdf>
- Cancino, N., Franco, M. y Kuschevatzky, J. (2015). *Condiciones laborales: Bibliotecarios populares* [Mensaje en un blog]. Sindicalizándonos. <http://sindicalizandonoscondicioneslaborales.blogspot.com/2015/>
- Castillo Atienza, M. J. (2012). *Un análisis del papel actual de la Biblioteca Popular en Argentina como agente promotor de transformación social* [tesis de final de grado, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio institucional, UNLP-FaHCE. <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.642/te.642.pdf>

- Colectivo de Bibliotecas Populares en Lucha. [CBPL]. (6 de diciembre de 2016). *Bibliotecas populares de la provincia de Buenos Aires atraviesan una situación crítica debido al incumplimiento del depósito de los subsidios*. [Publicación de estado]. Facebook. <https://www.facebook.com/ColectivoDeBibliotecasPopularesEnLuchaDeBuenosAires>
- Comisión Nacional de Bibliotecas Populares. (2017a). *Herramientas de gestión social para Bibliotecas Populares: las Bibliotecas Populares son las personas que las sostienen*. <http://www.conabip.gob.ar/node/340073>
- Comisión Nacional de Bibliotecas Populares. (2017b). *Herramientas de gestión social para Bibliotecas Populares: las Bibliotecas Populares y la CONABIP: Módulo introductorio*. [http://www.conabip.gob.ar/sites/default/files/F1\\_web\\_1.pdf](http://www.conabip.gob.ar/sites/default/files/F1_web_1.pdf)
- Comisión Nacional de Bibliotecas Populares. (2020). *¿Qué es una biblioteca popular?* <http://www.conabip.gob.ar/node/40#overlay-context=node/13>
- Coria, M. K. (2016). *Las políticas culturales de la Dirección General de Bibliotecas bonaerense (1946-1952)* [tesis de final de grado, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio Institucional UNLP-FaHCE. <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.1236/te.1236.pdf>
- Dobra, A. (1995). La CONABIP y las bibliotecas populares. En *Bibliotecas Populares argentinas* (pp.37-45). Manrique Zago Ediciones.
- Dobra, A. y Ríos, D. (1999). Las Bibliotecas Populares Argentinas. En *Métodos de Información*, 6(32-33), 37-53. <http://eprints.rclis.org/4997/1/1999-32-37.pdf>
- Gibaja, V. (2013). El bibliotecario como profesional de la información: Horizontes laborales más allá de la biblioteca. *Información, Cultura Y Sociedad*, (29), 49-76. <https://doi.org/10.34096/ics.i29.675>
- Guallar A. (2016). *Defendamos las Bibliotecas Populares: Reglamente la Ley 14777* [Petición en línea]. Change.org. <https://www.change.org/p/defendamos-las-bibliotecas-populares-reglamente-la-ley-14777>

- Hopp, M., y Gradin, A. (2007). *Plan Jefas y Jefes de Hogar Desocupados: contraprestación, estigma y distinción* [conferencia]. VII Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. <https://cdsa.aacademica.org/000-106/143.pdf>
- Martínez Cos, A. y Martínez Naya, S. (2016, 6 de diciembre). Bibliotecarios de la provincia se organizan en defensa de la cultura. *La Izquierda Diario*. <https://www.laizquierdadiario.com/Bibliotecarios-de-la-provincia-se-organizan-en-defensa-de-la-cultura>
- Naveiras, C. (2014). Bibliotecas populares y promoción de la lectura: un estudio de caso [tesis de final de grado, Universidad Nacional de Mar del Plata]. Repositorio institucional, UNMdP. <http://humadoc.mdp.edu.ar:8080/handle/123456789/142>
- Observatorio Cultural. (2005). *¿Buenos Aires lee? Aportes para interpretar la realidad de nuestras bibliotecas públicas y populares. Informe 2005* [Informe]. <http://estatico.buenosaires.gov.ar/areas/cultura/bibliotecas/dglibro/observatorio/imagenes/censo2005.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente. Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario* [informe]. [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179789.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf)
- Pineda, J. M. (2002, abril-junio). Realidad laboral de los bibliotecarios y bibliotecólogos: egresados de la Escuela de Bibliotecología, dependiente de la Facultad de Filosofía, de la Universidad Nacional de Córdoba-Argentina. *Biblios: Revista Electrónica de Ciencias de la Información*, 3(12), 1-24. <http://eprints.rclis.org/5490/>
- Planas, J. (2014). Las bibliotecas populares en la Argentina entre 1870 y 1875: La construcción de una política bibliotecaria. *Informatio*, 19 (1), 66-88. En *Memoria Académica*. [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art\\_revistas/pr.6772/pr.6772.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.6772/pr.6772.pdf)
- Planas, J. (2017). *Libros, lectores y sociabilidades de lectura. Una historia de los orígenes de las bibliotecas populares en la Argentina*. Ampersand.

Red Nacional de Asociaciones de Bibliotecarios de la República Argentina. (2018). *Registro Profesional de Bibliotecarios Argentinos: Primer Informe* [informe]. <http://www.renabiar.com.ar/contac.html>

Ríos, D. (1995). A ciento veinticinco años de la Ley 419. En *Bibliotecas Populares argentinas* (pp.13-28). Manrique Zago Ediciones.

Rodríguez, E., Brunstein, L. y Digón, A. (2012). *Glosario Temático de la Salud del Trabajador en el MERCOSUR*. Ministerio de Salud de La Nación. [http://www.msal.gob.ar/images/stories/bes/graficos/0000000340cnt-11-Glosario\\_salud\\_trabajador.pdf](http://www.msal.gob.ar/images/stories/bes/graficos/0000000340cnt-11-Glosario_salud_trabajador.pdf)

Roggau, Z. (2006). Los bibliotecarios, el estereotipo y la comunidad. *Información, cultura y sociedad*, (15), 13-34. [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-17402006000200002](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17402006000200002)

Sullivan, P. A., y de la Puente, M. (2011). *El mercado de trabajo del profesional de Ciencias de la Información en Argentina* [informe]. Consultora de Ciencias de la Información. <http://www.ccinfo.com.ar/v2/wp-content/uploads/2016/01/informe2.pdf>

Vieira da Cunha, M. y Tarchi Crivellari, H. C. (2006). Paradojas de las profesiones de la información en la sociedad del conocimiento. *Scire*, 12(2). 13-26. [https://pdfs.semanticscholar.org/65ec/443f4acfdb5075b58054348c7c9836ed02b1.pdf?\\_ga=2.110145408.448259919.1571399647-1622093826.1571306909](https://pdfs.semanticscholar.org/65ec/443f4acfdb5075b58054348c7c9836ed02b1.pdf?_ga=2.110145408.448259919.1571399647-1622093826.1571306909)

### **Bibliografía metodológica**

Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación* (6a ed.). McGraw-Hill; Interamericana. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

### **Bibliografía normativa**

Agencia Periodística de Buenos Aires. (2016, 5 de diciembre). *El Colectivo Bibliotecas Populares en Lucha apunta contra el recorte de Vidal en cultura y educación*. <https://www.agepeba.org/2016/12/05/el-colectivo-bibliotecas-populares-en-lucha-apunta-contra-el-recorte-de-vidal-en-cultura-y-educacion/>

- Bar, G. Y., Castro, M. E. y Curletti, M. B. (2002, 12 de septiembre). *Proyecto de Ley Reglamentación del Ejercicio del Profesional en Bibliotecología y Documentación*. Senado de La Nación. <https://www.senado.gov.ar/web/proyectos/verExpe.php?origen=S&numexp=799/05&tipo=PL&tConsulta=1>
- Decreto-Ley 9319/1979 de 1979 [con fuerza de ley]. Decreto-Ley del Sistema Provincial de Bibliotecas. 23 de mayo de 1979. B. O. n.º19033. <https://normas.gba.gov.ar/arb/decreto-ley/1979/9319/753>
- Decreto Reglamentario 1078/1989 de 1989 [con fuerza de ley]. Decreto de Reglamentación de la Ley 23351. 6 de julio de 1989. B. O. n.º26673. <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/1863/norma.htm>
- Gaillard, C. (2018, 5 de mayo). *Proyecto de Ley Régimen Previsional para Voluntarios de Bibliotecas Populares*. Honorable Cámara de Diputados. <https://www.diputados.gov.ar/proyectos/proyecto.jsp?exp=0201-D-2018>
- Ley 419, Ley Sarmiento. 23 de septiembre de 1870. B. O. n.ºs/n. <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/45000-49999/48856/norma.htm>
- Ley 800. 20 de septiembre de 1876. B. O. n.ºs/n. <http://www.saij.gov.ar/800-nacional-Inn0020364-1876-0920/123456789-0abc-defg-g46-30200ncanyel#>
- Ley 1420, Ley de Educación Común. 26 de junio de 1884. B. O. n.ºs/n. <http://www.saij.gov.ar/1420-nacional-ley-educacion-Ins0002601-1884-06-26/123456789-0abc-defg-g10-62000scanyel>
- Ley 14777, Sistema Provincial de Bibliotecas. 21 de diciembre de 2015. B. O. n.º27685. <http://www.gob.gba.gov.ar/legislacion/legislacion/l-14777.html>
- Ley 23351, Ley de Bibliotecas Populares. 28 de agosto de 1986. B. O. n.º26010. <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/23024/norma.htm>
- Ley 25855, Ley de Promoción del Voluntariado Social. 31 de mayo de 2010. B. O. n.º30313. <http://servicios.infoleg.gov.ar/infolegInternet/anexos/90000-94999/91604/norma.htm>

Ley 26427, Ley de Pasantías Educativas. 26 de noviembre 2008. B. O. n.º31557.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/145000-149999/148599/norma.htm>

Ley 26565, Régimen simplificado para Pequeños Contribuyentes (RS) Monotributo. 17 de diciembre de 2009. B. O. n.º31805.  
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/160000-164999/161802/norma.htm>

Sacnun, M. A., Pilatti Vergara, M. I., González, N. S. y Fuentes, M. J. (2018, 1 de marzo). *Proyecto de Ley N.ºS-41/16*. Senado de La Nación.  
<https://www.senado.gov.ar/parlamentario/comisiones/verExp/41.16/S/PL>

UTEDYC-FEDERAC y AREDA. (2015, 20 de mayo). *Convenio Colectivo suscripto entre UTEDYC-FEDERAC y AREDA*.  
<http://www.utedyc.org.ar/legales/visualizadorjs.aspx?UB=5BD36F422144412F408F65402E55412F4C9355007312146F559840&EA=3>

### Webgrafía

ABGRA: Asociación de Bibliotecarios Graduados de la República Argentina. (2021). *Home* [página web]. <http://abgra.org.ar/>

ACHABI: Asociación Chaqueña de Bibliotecarios. (2021). *Home* [página web]. <https://achabi.com.ar/>

Argentina.gob.ar: Portal oficial del Estado argentino (2021). *Home* [página web]. <https://www.argentina.gob.ar/>

CADRA: Centro de Administración de Derechos Reprográficos de Argentina. (2021). *Home* [página web]. <http://www.cadra.org.ar/>

CONABIP: Comisión Nacional de Bibliotecas Populares. (2021). *Home* [página web]. <http://www.conabip.gob.ar/>

Gobierno de la Provincia de Buenos Aires. (2021). *Home* [página web].  
<https://www.gba.gob.ar/trabajo>

INFOLEG: Información Legislativa y Documental. (2021). *Home* [página web].  
<http://www.infoleg.gob.ar/>

Instituto Municipal Superior de Educación y Tecnología “Emilio Fermín Mignone”. *Tecnicatura Superior en Bibliotecología* [página web]. <https://institutoemignone-bue.infed.edu.ar/sitio/bibliotecologia/>,

RAE: Real Academia Española. (2021). *Diccionario de la lengua española* [página web].  
<https://dle.rae.es/?id=DglqVCc>

RENABI.AR: Red Nacional de Asociaciones de Bibliotecarios de la República Argentina. (2021). *Home* [página web]. <http://www.renabiar.com.ar/>

Universidad Internacional de Valencia. (2019). *¿Qué es la observación no participante y qué usos tiene?* [página web]. <https://www.universidadviu.com/la-observacion-no-participante-usos/>

UTEDYC: Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles. (2021). *Home* [página web].  
<https://www.utedyc.org.ar/index.html>

## Anexos

### Anexo 1: Pretest o primera encuesta

#### Condiciones laborales en las Bibliotecas Populares de CABA y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP

El siguiente formulario tiene como objetivo recabar datos sobre las condiciones laborales de los profesionales de la información/bibliotecarios en las Bibliotecas Populares de la CABA y la Provincia de Buenos Aires, reconocidas por la CONABIP. En caso de no haber trabajado en una Biblioteca Popular, solicito completar la encuesta de todas formas pues permite trabajar otras variables. Los resultados obtenidos serán utilizados en una tesina para obtener el grado de Licenciado en Bibliotecología y Documentación de la UNMdP.

#### \*Obligatorio

Dirección de correo electrónico

#### 1. Señale su nivel formativo \*

Estudiante de la carrera de Bibliotecología

Terciario de Bibliotecología

Licenciado en Bibliotecología

Docente bibliotecario

Otro

#### 2. ¿Trabaja o trabajó en una Biblioteca Popular de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y/o de la Provincia de Buenos Aires, reconocida por la CONABIP?

Si

No

#### 3. En caso de no haber trabajado en una Biblioteca Popular aún, ¿ha considerado hacerlo? Indique los motivos de su respuesta.

#### 4. En caso de haber respondido positivamente, ¿trabajaría de manera ad honorem en una Biblioteca Popular?

#### 5. El personal de la Biblioteca está/ba compuesto por:

Bibliotecario

Estudiante de la carrera de Bibliotecología

Voluntarios

Otro

6. ¿Cuántas horas trabaja o trabajaba semanalmente?

Entre 20 y 25 horas

Entre 25 y 35 horas

No he trabajado en una Biblioteca Popular

7. ¿Ha trabajado durante más tiempo del estipulado en su acuerdo laboral en actividades de la Biblioteca? En caso afirmativo, ¿lo hizo de manera voluntaria?

8. Trabaja o trabajó en calidad de:

Monotributista

Empleado en relación de dependencia

Empleado municipal/estatal

Voluntario

9. En caso de ser monotributista, ¿la Biblioteca abona/ba las cargas sociales de ARBA y AFIP?

Sí

No

10. ¿Ha firmado un contrato laboral para desempeñarse en su trabajo? En caso afirmativo, ¿el mismo fue por tiempo indeterminado?

11. ¿Considera que el salario percibido por sus servicios es acorde a las tareas realizadas?

12. Su salario en la Biblioteca Popular, ¿es/fue percibido en tiempo y forma?

Sí

No

13. En caso de atraso en el pago, ¿de cuánto tiempo suele o solía ser? ¿Sucede o sucedía con frecuencia?

14. De los siguientes beneficios de protección social, seleccione aquellos que posee/ha poseído:

Licencia por enfermedad

Cobro de aguinaldo

Cobro de indemnización por despido injustificado (en caso de ser despedido/a)

Cobro por antigüedad

Cobertura contra riesgos de trabajo (ART)

Posibilidad de negociar su salario

Posibilidad de afiliarse a un sindicato

15. ¿Se encuentra/ba afiliado a algún sindicato? En caso afirmativo, indique el/los sindicatos. En caso negativo indique el motivo.

16. ¿Considera que los bibliotecarios deberían poseer representación sindical específica?

17. Como profesional en una Biblioteca Popular, ¿se reconoce a su vez como trabajador?

18. ¿Cómo se ve a sí mismo en relación con otros bibliotecarios que se desempeñan en Bibliotecas escolares o universitarias?

19. ¿Cómo considera las condiciones de contratación en una Biblioteca Popular?

20. ¿Es de su interés informarse sobre la implementación de políticas que regulen las condiciones laborales en las Bibliotecas Populares?

Sí

No

21. Si respondió afirmativamente, ¿qué modificaciones desearía? Si respondió negativamente, ¿a qué se debe?

22. ¿Está informado/a acerca del Proyecto de Ley N.ºS-41/16 sobre la modificación de la Ley 23.351 de Bibliotecas Populares?

Sí

No

23. ¿Ha pensado en cambiar de empleo o de profesión debido a las condiciones laborales que le presenta la Biblioteca Popular?

Sí

No

Prefiero no contestar

24. Indique la cantidad de empleos que posee o ha poseído durante su desempeño en la Biblioteca Popular.

Sólo trabaja/ba en la Biblioteca Popular

Posee dos empleos

Posee tres empleos

Otro

25. En caso de poseer o haber poseído más de un empleo, ¿a qué se debe o debió?

26. Si actualmente no trabaja en una Biblioteca Popular, ¿a qué se debió su desvinculación?

27. Indique su sexo\*

Hombre

Mujer

Prefiero no contestar

28. Indique su edad \*

Entre 18 a 25 años

Entre 25 a 35 años

Entre 35 a 45 años

Mayor de 45 años

Agradezco mucho su participación y abro un espacio para cualquier comentario que desee hacer. Bib. Gabriela S. Garcés, correo: [gabriela.s.garces@gmail.com](mailto:gabriela.s.garces@gmail.com)

## Anexo 2: Encuesta definitiva

### Condiciones laborales en las Bibliotecas Populares de CABA y la Provincia de Buenos Aires reconocidas por la CONABIP

El siguiente formulario tiene como objetivo recabar datos sobre las condiciones laborales en las Bibliotecas Populares de CABA y la Provincia de Buenos Aires, reconocidas por la CONABIP. Se solicita que quienes respondan trabajen actualmente o hayan trabajado en este tipo de bibliotecas, como personal remunerado o voluntario en el periodo 2015-2020. Los resultados obtenidos serán utilizados en una tesina para obtener el grado de Licenciado en Bibliotecología y Documentación, de la UNMdP.

#### \*Obligatorio

Dirección de correo electrónico

1. Señale su nivel formativo \*

Estudiante de la carrera de Bibliotecología

Terciario de Bibliotecología

Licenciado en Bibliotecología

Docente bibliotecario

Otro

2. En caso de no ser personal contratado, ¿trabajaría de manera ad honorem en una Biblioteca Popular?\*

Sí

Sí, en otro momento lo hice

No

Prefiero no contestar

3. Incluyéndose usted, el personal de la Biblioteca está/ba compuesto por:\*

Bibliotecario/a

Estudiante de la carrera de Bibliotecología

Personal idóneo

Voluntarios (no incluye Comisión directiva)

Otro

4. ¿Cuántas horas trabaja o trabajaba semanalmente?\*

Menos de 20 horas

Entre 20 y 25 horas

Entre 25 y 35 horas

Más de 35 horas

5. Trabaja o trabajó en calidad de:\*

Monotributista, abonando mis cargas sociales

Monotributista, la Biblioteca abonada las cargas sociales

Empleado en relación de dependencia

Empleado municipal/estatal

Voluntario (no incluye Comisión directiva)

Otro

6. Con respecto a su contrato laboral:\*

Firmé un contrato por tiempo determinado

Firmé un contrato por tiempo indeterminado

Firmé un contrato como voluntario

No firmé ningún tipo de contrato

7. ¿Considera que el salario percibido es o era acorde a las tareas realizadas?\*

Sí

No

Trabaja/jó ad honorem

8. El pago de su salario en la Biblioteca Popular:\*

Es/era percibido en tiempo y forma

Se retrasa/ba unos días/semanas

Se retrasa/ba más de un mes

Trabaja/jó de manera ad honorem

9. De los siguientes beneficios, seleccione aquellos que posee/ha poseído:\*

Licencia por enfermedad

Cobro de aguinaldo

Cobro de indemnización por despido (en caso de corresponder)

Cobro por antigüedad

Cobertura contra riesgos de trabajo (ART)

10. ¿Considera que los bibliotecarios deberían poseer representación sindical específica?\*

Sí

No

Prefiero no contestar

11. ¿Cómo se ve a sí mismo en relación con otros bibliotecarios que trabajan en Bibliotecas escolares o universitarias?\*

En igualdad de condiciones

Con mayores beneficios

Con menores beneficios

Desconozco sobre el tema

12. ¿Cómo considera las condiciones de contratación en una Biblioteca Popular?\*

Muy satisfactorias

Satisfactorias

Poco satisfactorias

Malas

13. En caso de desear modificaciones laborales, ¿cuáles serían?

14. ¿Tiene o ha tenido mientras trabaja/ba en la Biblioteca Popular otro trabajo remunerado?\*

No, sólo trabaja/ba en la Biblioteca Popular

Sí, posee/ía dos empleos

Sí, posee/ía tres empleos

15. En caso de poseer o haber poseído más de un empleo, ¿a qué se debe o debió?

Necesidad económica

Tenía otro empleo cuando ingresé en la Biblioteca Popular

Deseo personal

Trabaja/ba de manera ad honorem en la Biblioteca Popular

16. Si actualmente no trabaja en una Biblioteca Popular, ¿a qué se debió su desvinculación?

17. Indique su sexo\*

Hombre

Mujer

Prefiero no contestar

18. Indique su edad \*

Entre 18 a 25 años

Entre 25 a 35 años

Entre 35 a 45 años

Mayor de 45 años

Agradezco mucho su participación y abro un espacio para cualquier comentario que desee hacer. Bib. Gabriela S. Garcés, correo: [gabriela.s.garces@gmail.com](mailto:gabriela.s.garces@gmail.com)

## Glosario

### A

**ABGRA:** siglas de la Asociación de Bibliotecarios Graduados de la República Argentina. Asociación profesional cuyo objetivo es agrupar a los bibliotecarios graduados egresados de institutos de enseñanza superior cuyo título sea reconocido en el ámbito nacional, provincial y municipal.

**ACHABI:** siglas de la Asociación Chaqueña de Bibliotecarios. Asociación cuya zona de actuación se corresponde con el territorio de la Provincia del Chaco y se enfoca en el desarrollo y la defensa laboral de sus afiliados.

**AFIP:** siglas de la Administración Federal de Ingresos Públicos. Organismo creado en 1997 que tiene a su cargo la ejecución de la política tributaria, aduanera y de recaudación de los recursos de la seguridad social de la Nación.

**ANTIGÜEDAD:** beneficio laboral que refiere al tiempo de permanencia de un trabajador en su lugar de trabajo y que conforma un porcentaje determinado por cada año transcurrido. Este porcentaje varía según el convenio laboral y en general oscila entre el 1 % y el 3 % que se calcula sobre el básico.

**ART:** siglas correspondientes a Aseguradora de Riesgos de Trabajo. Son empresas privadas contratadas por los empleadores con el objetivo de asesorarlos en las medidas de prevención y para reparar los daños ocurridos en casos de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. Están autorizadas para funcionar por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y por la Superintendencia de Seguros de la Nación.

### B

**BIBLIOTECA POPULAR:** asociación civil autónoma creada por iniciativa de la comunidad a la cual pertenece, que ofrece servicios y espacios de consulta, expresión, lectura y desarrollo de actividades culturales lectura, en forma amplia, libre y pluralista. Debe generar sus propios fondos y, en caso de cumplir con los requisitos de reconocimiento por parte de la CONABIP, será acreedora de diversos planes de desarrollo y apoyo económico.

**BIBLIOTECA PÚBLICA:** organización establecida, apoyada y financiada por la comunidad a través de una autoridad local, regional o nacional, que proporciona acceso

al conocimiento y la información por medio de una serie de recursos y servicios disponibles para todos los miembros de la comunidad, sin realizar distinciones de ninguna clase. Se distingue de la Biblioteca Popular por su legislación, esfera de dependencia y por la entidad que la sostiene, siendo en el caso de la Biblioteca Pública el gobierno del país al que pertenece y en el caso de la Biblioteca Popular, la comunidad en la que está inserta y el Estado Nacional mediante una serie de aportes económicos y logísticos.

**BRÓKER:** refiere a una persona que actúa como intermediario por cuenta ajena en operaciones comerciales, de seguros o bursátiles'. Es una voz tomada del inglés *bróker*.

## C

**CABIP:** siglas de la Confederación Argentina de Bibliotecas Populares. Es una asociación de tercer grado que agrupa a las Bibliotecas Populares a nivel nacional y cuya función es asistir y apoyar a las Federaciones de Bibliotecas a nivel nacional.

**CADRA:** siglas correspondientes al Centro de Administración de Derechos Reprográficos de Argentina. Es una asociación Civil sin fines de lucro que protege y gestiona colectivamente los derechos de autor en Argentina, y se encuentra integrada por autores y editores, tanto argentinos como extranjeros.

**CBPL:** siglas correspondientes al Colectivo de Bibliotecas Populares en Lucha. Agrupación conformada en 2016 en la Provincia de Buenos Aires por trabajadores bibliotecarios, docentes, estudiantes y activistas que se movilizó activamente ante el retraso en el pago de subsidios en las Bibliotecas Populares y la falta de reglamentación de la Ley 14777.

**CONABIP:** siglas de la Comisión Nacional de Bibliotecas Populares. Es un organismo dependiente del Ministerio de Cultura de la Nación creado en 1870 que fomenta el fortalecimiento de las Bibliotecas Populares y cuya función es orientar y ejecutar la política gubernamental a través de un modelo de gestión asociado que favorezca la consolidación del carácter autónomo de estas.

## F

**FREELANCE:** término que refiere a una persona que trabaja de manera independiente en cualquier actividad.

**I**

**IFLA:** siglas en inglés de la Federación Internacional de Asociaciones de Bibliotecarios y Bibliotecas. Es un organismo de carácter internacional que representa los intereses de los profesionales de las bibliotecas y la documentación.

**O**

**OIT:** siglas de la Organización Internacional del Trabajo, agencia que reúne a gobiernos, empleadores y trabajadores de 187 Estados miembros con el objetivo de establecer normas del trabajo, formular políticas y elaborar programas promoviendo el trabajo decente.

**ONG:** siglas correspondientes a Organización No Gubernamental. Se agrupan dentro de esta denominación todas aquellas organizaciones de iniciativas sociales e independientes de la administración pública que se dedican a actividades humanitarias sin fines lucrativos.

**P**

**PART-TIME:** expresión inglesa que equivale a 'con dedicación parcial o no exclusiva'. En español existen los equivalentes *de tiempo completo*, o *de medio tiempo* y *de tiempo parcial*, respectivamente.

**R**

**REFERENCISTA:** quien asesora a los usuarios para acceder al conocimiento solicitado, brindando una asistencia completa. Para ello se debe conocer el perfil del usuario, estar informado sobre el contexto social y actualizarse sistemáticamente a través de las fuentes existentes del conocimiento. Esta figura se conoce como bibliotecario referencista.

**RENABLI.AR:** siglas de la Red Nacional de Asociaciones de Bibliotecarios de la República Argentina. Es una asociación profesional abocada a fomentar la unión de las Asociaciones y Colegios Profesionales bibliotecarios argentinos con los objetivos de obtener mejoras en la profesión, desarrollar redes de cooperación y trabajar en el relevamiento y empadronamiento de los bibliotecarios de todo el país, entre otros.

**T**

**TERCER SECTOR:** sector de la economía que se caracteriza por el voluntariado de sus miembros y la carencia de fines lucrativos, a diferencia del sector público o estatal, y el sector productivo.

**TIC:** siglas correspondientes a las Tecnologías de la Información y la Comunicación. Corresponden a todos aquellos recursos, herramientas y programas utilizados para procesar, administrar y compartir la información por intermedio de diversos soportes tecnológicos, tales como computadoras, teléfonos y reproductores portátiles de audio, entre otros.

## U

**UTEDYC:** siglas de la Unión Trabajadores de Entidades Deportivas y Civiles. Es una asociación sindical de primer grado fundada en 1946 que representa a trabajadores de clubes, colegios y cajas profesionales, empleados de sindicatos, hoteles sindicales y colonias de vacaciones, fundaciones, cooperativas, bibliotecas, asociaciones civiles, mutuales, clubes de fútbol, instituciones dedicadas a la actividad deportiva (con o sin fines de lucro) y organismos no gubernamentales de carácter civil, entre otras. Sus funciones son representar y defender los derechos laborales y los intereses individuales y colectivos de sus afiliados, concertar convenios colectivos de trabajo y propiciar la ampliación y el progreso de la legislación social y el régimen de derecho de los fueros sindicales.