

La precariedad en nuestras vidas. Pensando el Trabajo Social desde sus condiciones de trabajo.

Eje temático: 2. Debates sobre el Trabajo Social y las ciencias sociales: su implicancia en el contexto actual.

Autoras: Natalia Castrogiovanni, Evelina Simonotto, Gloria Viedma.

Pertenencia institucional: Secretaría de Asuntos Profesionales. Consejo Profesional de Graduados/as en Servicio Social o Trabajo Social de la Ciudad de Buenos Aires.

E-mail de referencia: ncastrogiovanni@hotmail.com

Palabras clave: condiciones de trabajo – precariedad – ejercicio profesional

Este artículo centra su análisis en el estudio realizado por Consejo Profesional de la CABA en torno a condiciones de trabajo, realizando una encuesta de muestra representativa de matriculadas/os activas/os. En el actual escenario, se sostiene un mercado de trabajo precarizado, así como políticas públicas que amplían sus niveles de fragmentación y sectorialidad, con características francamente empobrecidas. Para el Trabajo Social, esto redundaría en un mismo conflicto: contextos y medios de trabajo (políticas sociales) precarios, en condiciones laborales del mismo tipo. De aquí que se explican las apelaciones constantes del colectivo en los diversos reclamos, de políticas públicas dotadas de mayor calidad e integralidad con presupuesto acorde a las necesidades.

El presente artículo tiene por objeto discutir la categoría de precarización laboral, superando su conceptualización como exclusiva expresión de deficientes modalidades de contratación, e incorporando la dimensión de precarización de nuestras vidas, para pensar los actuales contextos de trabajo en los que nos desenvolvemos profesionalmente. La intención de desentrañar algunas de estas líneas de análisis, se relaciona con la posibilidad de comprender y potenciar la organización de nuestra disciplina, en tanto “clase que vive del trabajo” (Antunes; 2001).

Existen diversos estudios que, en los contextos actuales, se encuentran reflexionando en torno a la precariedad. Sin embargo, no centraremos la categoría en la expresión de modalidades de contratación desfavorables, sino que éstas últimas se constituyen en una de las dimensiones del presente análisis. De esta manera, la precariedad no caracterizaría únicamente situaciones laborales, sino que lo que aparece como precario, hoy, es la vida misma, que se subsume al mundo del trabajo.

Siguiendo lo anterior, la vida cotidiana es la que resulta precarizada, y no únicamente el momento del empleo propiamente dicho. Según esta visión, son nuestros cuerpos, los que corporizan la precariedad, y no únicamente nuestras modalidades de contratación (Barattini; 2009). Existen, según esta categorización, distintas dimensiones de la precariedad:

Primero, la **vulnerabilidad**, representando la continua experiencia de la flexibilidad sin ninguna forma de protección. Segundo, la **hiperactividad**, siendo el imperativo a adaptarse a la disponibilidad constante. Tercero, la **simultaneidad**, que expresa la capacidad de manejar a la vez los distintos tiempos y velocidades de múltiples actividades. Cuarto, la **recombinación**, como los entrecruzamientos entre varias redes, espacios sociales y recursos disponibles. Quinto, la **inquietud**, que expone a las personas a la sobreabundancia de comunicación, cooperación, hiperactividad e intentar sobrellevarla. Sexto, la **inestabilidad**, es decir, la continua experiencia de la movilidad a través de distintos espacios y líneas temporales. Séptimo, el **agotamiento afectivo** o la explotación emocional. Octavo, la capacidad de astucia, falsedad, persistencia, oportunismo, etc. (Barattini; 2009).

Tradicionalmente la primera dimensión de análisis que antes citamos: la vulnerabilidad representa la flexibilidad y desprotección como los aspectos centrales para caracterizar la precarización. Desde esa perspectiva nuestro colectivo profesional muestra que el 50% de los/as matriculados/as ocupados/as, lo hacen en contextos de precarización laboral, mediante distintas modalidades de contratación flexibles e inestables. Asimismo, estas modalidades se encuentran fragmentadas en nueve formas de contratación, lo que genera un *plus* de vulnerabilidad para el colectivo profesional y su organización. Ésta última, es una realidad para el 58% de los/as encuestados/as, así como la participación gremial en estas instancias, decrece. Es en este sentido, en que se destaca la desprotección ante la precarización. A esta, se le suma la misma condición de desempleo, en la que se encuentra el 14% de la muestra.

Es importante destacar que la apelación a la desprotección como característica de nuestros espacios de trabajo, exceden las modalidades inestables y precarias. Esto es: las instituciones en las que trabajamos exponen a los/as trabajadoras/es a situaciones de enorme desprotección, desproveyéndonos de insumos, recursos, políticas públicas acordes a las necesidades planteadas por la población, responsabilidades adecuadas a la tarea, entre otras. Es decir que, lo único que se encuentra garantizando las modalidades de contratación de “planta permanente” es, la estabilidad laboral, salarios más altos que aquellos de modalidades precarias, y reconocimiento de derechos básicos de los/as

trabajadores/as. Sin embargo, no es de la precariedad en términos integrales de lo que “protege” dicha modalidad.

Ahora bien, las dimensiones restantes que se han desarrollado nos permiten complejizar la categoría de precariedad. Debido a esto, hemos elaborado nuevos interrogantes a los datos obtenidos a partir de la realización de las encuestas.

- a. *¿Cómo se caracteriza la tendencia hacia la fusión del mundo del trabajo y la vida cotidiana en los/as trabajadoras/es sociales matriculadas/os en la CABA? ¿Cuánto trabajan, qué hacen y en qué contextos?*
- b. *¿Qué percepción tienen respecto de su proceso de trabajo?*

La precariedad de nuestras vidas: trabajo y vida cotidiana.

En relación al primer interrogante, se destaca que nos referimos a la fusión del mundo del trabajo y la vida cotidiana a la experiencia de acoplamiento entre el tiempo de trabajo propiamente dicho, generalmente marcado por las horas de trabajo por las que se remunera la tarea, y el *tiempo de no trabajo*. Las tecnologías de disciplinamiento hacia los/as trabajadores/as son variadas: el uso de telefonía de forma permanente, el uso de sistemas informáticos en el hogar o dispositivos móviles, la permanencia en la institución por fuera del horario laboral ante tareas que asumen variadas formas de “destajo”.

Las anteriores experiencias de precariedad, se relacionan con las dimensiones de *simultaneidad, recombinación e inestabilidad* antes definidas. Es decir, sostenemos que en la actualidad, los/as colegas son incitados/as permanentemente a realizar su intervención profesional con una alta disposición al manejo de distintos tiempos, velocidades, espacios, y la constante movilidad y dinamismo de estas categorías.

A modo de ejemplo, el 25% de la muestra seleccionada realiza horas extras. Se registraron trabajadoras/es que, respondiendo afirmativamente a la pregunta respecto de la realización de las mismas, las dimensionaron en un promedio de 6,7 horas semanales extras, siendo el máximo valor alcanzado 24 horas semanales extras. No se ha constatado que dicha característica sea propia de una modalidad de contratación desfavorable, sino que se presenta en la misma magnitud en modalidades de contratación precarias, así como en estables y seguras. En la encuesta realizada, se registró un promedio de horas de trabajo semanales de 36,7 horas, siendo 83 el máximo valor registrado, y 6 el mínimo. El promedio de horas de trabajo diario corresponde, entonces, con 7,3 horas. De esta manera, en promedio, las/os trabajadores/as que realizan horas extras, realizan casi una jornada diaria más de trabajo en la semana.

Es importante destacar que se contextualiza la anterior forma de abordar y realizar la tarea que compete a los/as profesionales en las instituciones contratantes como

precarización, y no como una estrategia de acceso a mejores salarios. De aquel porcentaje de colegas que realizan horas extras, al 92% del mismo, no les pagan esta extensión.

Ahora bien, en la actualidad, los/as profesionales somos permanentemente incitados a “invertir en la propia vida” a partir de una innumerable cantidad de espacios y formas de capacitación continua. ¿Es esto una necesidad personal o institucional? La capacitación profesional, ¿impacta en nuestros procesos de trabajo? ¿Es esto beneficioso para nuestras vidas de forma personal o para nuestros equipos de trabajo, usuarios/as e instituciones? La encuesta realizada reveló que el 40% no cuenta con espacios de capacitación garantizados. A pesar de que el mismo dato informa una situación de precariedad para una gran cantidad de matriculadas/os, esto se acopla con un 75% de la muestra, que efectivamente utiliza al menos uno de los medios de capacitación por los que se preguntó en la encuesta “por cuenta propia”. Esto refiere, en principio, a una necesidad sentida por el colectivo profesional, que debe ser satisfecha de modo personal.

Siguiendo la anterior caracterización, nos preguntamos entonces, ¿cuánto trabajamos? A pesar de encontrar una muestra signada por una gran cantidad de profesionales en la que el pluriempleo caracteriza sus inserciones laborales, parece que aquella *hiperactividad*, *simultaneidad* de actividades, *recombinación* de espacios, redes y recursos, sumado a la *inestabilidad* en la movilidad requerida entre espacios de trabajo y tareas, no se agota en el análisis de los empleos y horas de trabajo, sino también en las actividades que las/os matriculados/as deben desarrollar por fuera de este recorte, que parece hoy ser más “artificial” que efectivo. Parece caracterizar de forma más integral nuestros procesos de trabajo, el análisis de las 24 horas diarias en los 7 días de la semana.

Qué hacemos y en qué contextos se desarrolla nuestra tarea.

Sostenemos la premisa de trabajo con la que Marilda lamamoto afirma la caracterización de nuestra profesión, como *ejecutora terminal de políticas sociales* (lamamoto, M; 2003) Respecto de las tareas que mayoritariamente realiza nuestro colectivo profesional, se destacan, entre 17 categorías posibles, tres de ellas: la asistencia directa (21,4%), los asesoramientos y derivaciones (16%), y la elaboración de informes sociales (13,2%). Con menor porcentaje, encontramos la realización de entrevistas individuales y grupales (7,6%) y domiciliarias (4,7%), lo que podría agruparse en un 12,3%. En esta línea de actividades, encontramos otras asistenciales como: gestión de recursos (6,1%), coordinación grupal (1,9%), Registro de actuaciones y respuestas a expedientes (1,5%).

Se destaca que la pregunta realizada sobre las actividades que se desarrollan en los espacios de trabajo solicitó informar las tres actividades más realizadas, a partir de opciones pre-establecidas, pudiendo incorporar “otras” no tenidas en cuenta. Se destaca que la planificación de proyectos, diseño de instrumentos, evaluación y monitoreo (actividades menos centradas en la ejecución terminal de políticas sociales) suma, entre las cuatro categorías, un 18%. Mientras tanto, encontramos un 7,7% de actividades en el marco de la capacitación, investigación y supervisión, lo que podría no necesariamente incluirse en una caracterización clara del componente asistencial de nuestra tarea profesional. Por último, entonces, encontramos en las tareas que suponen la caracterización de Marilda Iamamoto respecto de la ejecución terminal de políticas sociales, el 72,5 % de las actividades relevadas como prioritarias. El restante porcentaje (1.5%) corresponde a la categoría “otras”.

Sin embargo, y reconociendo la posición que generalmente ocupamos como “desfavorable” en términos de subordinación y dificultad para sostener nuestra relativa autonomía profesional, encontramos que el 32% de las/os matriculados/as sostiene que realizan tareas por fuera de las incumbencias profesionales. Se destaca que esto no necesariamente es un dato de la realidad, sino aquello que cada uno/a reflexiona como incumbencia propia o no correspondiente con el proceso de trabajo de la disciplina, por cierto normado por nuestras leyes de ejercicio profesional, pero profundamente tensionada en cada espacio de trabajo, y sus formas de canalizar la resolución de las tareas que son necesarias, o percibidas como tales.

Respecto de las tareas por fuera de las incumbencias profesionales, se destaca como principal caracterización de la misma, la realización de “tareas administrativas”. Por otro lado, se impone la “subordinación” a otras disciplinas, en la realización de tareas “para abogados/as”, “para médicos/as”, que podríamos rastrear al origen de nuestra disciplina. Sobre esta dificultad de efectivizar una autonomía relativa que permita un adecuado desarrollo de nuestra intervención profesional, destacamos que en el 63,3% de los casos, quien “solicita” la realización de estas tareas responde a personal de “mayor jerarquía” (jefes/as, directoras/es, supervisores/as, etc.), mientras que en el restante 36,6% lo hacen “pares” en los equipos de trabajo (otros/as trabajadores/as –se destaca aquí una paridad formal únicamente-) o bien se destaca la respuesta de “sí mismo/a” (debido a necesidades de los/as usuarios/as, las instituciones, “la situación”, etc.).

La anterior triada mencionada (personal de mayor jerarquía – “pares” – “sí mismo”) en el marco de la percepción de realización de tareas por fuera de las incumbencias profesionales, a las que se le acoplan diversas formas de precariedad mencionadas, podemos vincularlo con la dimensión definida como “**agotamiento afectivo**”, es decir, de

explotación emocional en la que se encuentra inmersa nuestra profesión. Aquella triada mencionada, denota no únicamente una diversidad de actores que median las formas y actividades que desarrollamos en nuestra tarea profesional, sino además, los intereses y necesidades contrapuestos que, en general, estos actores imprimen como direccionalidad hacia el Trabajo Social; esto es: las demandas del empleador (el Estado) y las de la población destinataria de las políticas sociales.

Sumado a la anterior subordinación, en el marco de la naturaleza contradictoria de nuestra intervención, relacionamos a modo de hipótesis la masiva respuesta ante tareas por fuera de las incumbencias profesionales ligada a las tareas administrativas con la burocratización y asistencialización de la intervención del Trabajo Social, en la actualidad de las políticas sociales, en las que predomina, en la existencia de estos dispositivos de intervención mayoritariamente estatal, una tendencia al componente focalizado (Montaño; 2003).

A modo de síntesis de este resumen, destacamos que intentamos reflexionar en torno a la categoría de precarización laboral, ya no desde su mera equivalencia con las desfavorables modalidades de contratación sino dando cuenta de las dimensiones que podrían componerla a partir de la vivencia de los/as trabajadores/as que en la actualidad se encuentran insertas/os en el mercado de trabajo. De esta manera, las condiciones de trabajo no son un *a priori* estable y continuo hasta tanto se modifique la estructura de ciertas contrataciones, sino que aparece como una experiencia de padecimiento a lo largo de la vida de las personas, intensificando así la explotación en diversos momentos y formas que asume *la vida para el trabajo*.

En términos de organización, consideramos que la actual caracterización del mercado de trabajo, y la complejidad de la precariedad como principal forma que asume la experiencia de vida en aquel, nos permite *rearmar* el escenario de conflictos y luchas en el que nos encontramos. Si, en principio, las modalidades de contratación producen enormes niveles de fragmentación en el colectivo de trabajadoras/es, la consecuente lucha por una performatividad política de la precariedad como identidad actual de nuestro quehacer profesional, posee la posibilidad de unificar procesos de organización en torno a nuestras condiciones de trabajo.

Retomamos finalmente la naturalización de nuestras condiciones de trabajo. A modo de prematura hipótesis, es posible afirmar que la aceptación y/o percepción de inmutabilidad de los espacios y medios de trabajo precarios y deteriorados, puede vincularse con una idea de “lo público” y “lo estatal” que caracteriza las instituciones donde desarrollamos nuestra intervención. La concepción de estos espacios como

naturalmente insuficientes, estructuralmente violadores de derechos, así como en última instancia, canalizadores de demandas irresolubles por otros medios, les permite sobrevivir y reproducirse, aún a pesar de la producción de enormes padecimientos para sus propias/os trabajadoras/es. Sin embargo, la lógica se invierte para lograr mejores condiciones de vida para toda la clase trabajadora: la concientización sobre nuestro padecimiento, la lucha para revertirlo y las diversas formas de desnudar la violencia en la *insatisfacción* de las demandas en las instituciones donde se materializan las políticas sociales, puede constituirse en una puerta de entrada a la integración de nuestro colectivo como trabajadoras/es, al servicio de la misma clase.

Bibliografía

- Antunes, Ricardo (2003); “¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo”. Ediciones Herramienta.
- Barattini, Mariana (2009); “El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización?”; Polis Revista Latinoamericana N° 24; Publicado el 28 abril 2012, consultado el 09 noviembre 2015. URL : <http://polis.revues.org/1071> ; DOI : 10.4000/polis.1071
- lamamoto, Marilda (2003); “El Servicio Social en la contemporaneidad”; Cortéz Editora; San Pablo.
- Montaña, Carlos (2003); “De las lógicas del Estado a las lógicas de la sociedad civil y del mercado: crítica al ‘tercer sector’ y el nuevo trato a la ‘cuestión social’”; en Borgianni y otros/as; “Servicio Social Crítico”; Cortéz Editora; San Pablo.