

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL
Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Formas de uso del trabajo en el departamento
de Salto: análisis de la precariedad en dos sectores
diferentes de actividad**

Luciana Yessica Lombardo Viera
Tutor: Gerardo Sarachu Trigo

2005

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
PRIMERA PARTE	9
I. EL TRABAJO Y SUS TRANSFORMACIONES	9
I. 1.- Aproximación global a los cambios en el mundo del trabajo	9
I.2.- Algunas manifestaciones en países de la región	13
I.3.- Analizando las transformaciones en Uruguay	16
I.4. - Nuevas formas de "uso" del trabajo en la contemporaneidad	20
Principales tendencias	20
I. 5. - La "inseguridad instalada" en la transitoriedad de la modernización	23
I.6.- Condiciones de trabajo y organización colectiva	26
SEGUNDA PARTE	31
II. ILUSTRANDO LA PRECARIEDAD	31
II.1.- Los procesos de precariedad en dos sectores diferentes de trabajadores	31
II.2.- La precariedad instalada en la Agroindustria Citrícola del Departamento de Salto	33
II.2.1 Caracterización general del sector	33
II.2.2 El sector Agroindustrial Citrícola en el país	34
II.2.3 Vivencias de la precariedad en la Agroindustria Citrícola del Departamento de Salto	37
II.3.- La precariedad instalada en el sector de profesionales de Servicio Social	42
II.3.1 Descripción del sector en el Departamento de Salto	42
II.3.2 Principales Políticas Sociales empleadoras del Servicio Social	46
II.2.4 Proyectos y convenios de INAU	47
II.3.3 Vivencias del sector en algunos programas de INFAMILIA en ejecución en el Departamento de Salto	50
II.3.5 El Programa de Integración de Asentamientos Irregulares – PIAI	55
II.3.6 Algunas apreciaciones en torno a las formas de hacer, ser y sentir en el sector	57
REFLEXIONES FINALES	60
BIBLIOGRAFÍA	67
FUENTES DOCUMENTALES	68
ANEXO I	70
I.2.- Entrevista a capataz de packing – Agroindustria Citrícola del Departamento de Salto.	70
I.3.- Entrevista a integrante del Sindicato Único de Trabajadores Rurales y Agroindustriales (SUDORA)	71
ANEXO II	72
II.1.-Entrevista a Asistente Social funcionaria del Instituto Nacional del Niño y Adolescentes del Uruguay (INAU)	72
II.2.- Entrevista a estudiante avanzada en la Licenciatura en Trabajo Social, integrante del Equipo Social del Programa de Integración de Asentamientos Irregulares (PIAI)	73
II. 3.- Entrevista a Asistentes Sociales y Estudiantes de Lic. en Trabajo Social en proyectos o convenios con INAU	74

INTRODUCCIÓN

El presente documento constituye el trabajo de monografía final exigido dentro de la facultad de Ciencias Sociales, para la culminación de la Licenciatura en Trabajo Social. El interés que lo guía, se encuentra comprendido dentro de una compleja realidad que atraviesa al mundo del trabajo y desencadena una serie de condiciones de inestabilidad e inseguridad en la vida cotidiana de las personas.

Buscando comprender como se instala la precariedad en el capitalismo actual y como se expresan nuevas formas de “uso” del trabajo en el Departamento de Salto, se estudiarán formas de vivir, sentir y pensar de los/las trabajadores/as. Guiados por un cometido investigativo y promotor de transformaciones, teniendo presente que el Trabajo Social ocupa un lugar determinado en la división socio técnica del trabajo y desempeña a su vez un rol privilegiado, al estar en contacto directo con los problemas sociales, vividos y sentidos por las personas, no puede escapar el estudio de esta compleja realidad en el contexto actual.

El trabajo,¹ hace a aspectos subjetivos como objetivos del individuo, volviéndose central para la comprensión de las formas de expresión que adopta en la actualidad y sus manifestaciones para el colectivo social, con los que interviene el Trabajo Social.

Según Antunes el trabajo es,

“(...) productor de valores de uso, y expresión de una relación metabólica entre el ser social y la naturaleza, surgiendo de la praxis interactiva de los hombres entre sí; (...) su importancia está en que se constituye como fuente originaria, primaria, de realización del ser social, protoforma de la actividad humana, fundamento básico de la omnilateralidad humana”. (Antunes; 1999:167)

Al constituir en su existencia expresión de libertad para el “ser social”,² permite al hombre realizarse en su sentido genérico, admitiéndole producir y reproducir su vida.

Se comparte así con Sarachu que en la actualidad,

“(...) parece ser innegable que el trabajo constituye (...) una referencia central de las preocupaciones de los diferentes grupos sociales, ya sea por su ausencia como por su existencia en diversas formas, generador y destructor de identidades, se presenta

¹ Continuando la línea argumentativa marxista, se considera al trabajo según la interpretación de los análisis de Marx (1980) para el modo de producción capitalista, como proceso que genera valores de uso y valorización del capital; proceso de producción único e indivisible, en el que toma primacía el proceso de valorización, sobre el de trabajo. A partir, de allí varios autores abren discusión sobre la pérdida de centralidad de la categoría trabajo. Más allá, de esta discusión se considera al trabajo, categoría central para la comprensión de la realidad social en el devenir de la actualidad, sobre la cual interviene el Trabajo Social. En: Sarachu, G. “Fragmentaciones en el mundo del trabajo y sus impactos en los colectivos de trabajadores”, Río de Janeiro, UFJR/ESS, Tesis de maestrado, 1998.

² Netto concibe al “ser social” como la constitución de “*complejo de complejos; la realidad social es una totalidad concreta compuesta por totalidades concretas de menor complejidad. Su carácter de totalidad es lo propio de la estructura del ser social*”. En: Netto, J.P. Razón, ontología y praxis. En: Revista Serviço Social & Sociedade N° 44, 1994.

como uno de los ejes de las transformaciones en curso en el capitalismo de fin de siglo y de milenio". (Sarachu;1998:3)

El Trabajador Social se enfrenta a situaciones familiares vulnerables, que son manifestación directa de las "*fragmentaciones en el mundo del trabajo*", tales como la flexibilización, precarización, tercerización y el desempleo masivo. Estos procesos permiten vislumbrar un círculo un tanto "*perverso*",³ ya que por un lado se encontrarían las necesidades imperiosas del capitalismo de flexibilizar, agilizar, expandir el capital y las ganancias; y por otro, los trabajadores se verían obligados por la necesidad de sobrevivencia y continuidad biológica-social de los suyos, a optar por circunstancias de trabajo que pueden volverse deplorables.

Generando condiciones de trabajo, que son vividas por los sujetos sociales según Castel (1997) en términos de vulnerabilidad, pobreza y "*exclusión*" o "*desafiliación social*".

Siguiendo esta línea argumentativa, este estudio se introducirá en el análisis de las distintas formas de "*uso*" del trabajo en la contemporaneidad. Teniendo en cuenta que con la reestructuración productiva a nivel global del capitalismo, el trabajo es "*reducido*" y reconocido como trabajo asalariado, al mismo tiempo que enmarcado en formas de regulación que desregularizan, tales como: la precarización y el desempleo.

Ante ello, se vuelve inquietante poder identificar y comprender las transformaciones ocurridas en el mundo del trabajo y en distintos ámbitos: globales, regionales y locales, teniendo en cuenta el contexto "*transnacionalizado del capital y de su sistema productivo*".⁴

Los términos: "*mundialización*" o "*globalización*", no sólo implican un entramado comunicacional e informacional que trasciende y sobrepasa fronteras territoriales, sino que entremezclan formas de explotación de la "*fuerza de trabajo*". Si bien, manifiestan características determinadas según los espacios locales, responden a movimientos más complejos y generales de la relación capital / trabajo.

Sin entrar a profundizar la discusión existente sobre esta relación, se pretenderá comprender los procesos hegemónicos del capital sobre el trabajo, expresando una serie de transformaciones que sacuden su sentido más hondo, dando lugar a las más variadas formas de *uso* y de *des-uso*.

³ El término "*perverso*", es utilizado para indicar los movimientos del capital en el mundo del trabajo, que determinarían condiciones de vulnerabilidad social para los/las trabajadores/ras.

⁴ Antunes, Ricardo. "Los sentidos del trabajo". Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo", Ed. Boitempo, octubre, 1999, p 115-117.

Así como el capital comprende un sistema global, el mundo del trabajo y sus desafíos se convierten también en transnacionales. Los trabajadores enfrentando nuevos desafíos, deberán adquirir también nuevas formas de manifestarse y dar a conocer respuestas reivindicativas, modificándose así las maneras de organizarse y expresarse colectivamente. A modo de citar un ejemplo, una de esas nuevas formas de expresión, serán los "*movimientos anti-globalización*", que mediante una aparición recurrente en distintos espacios locales, en países diferentes, expresan una misma lucha mundial ante los avances destructivos de las "*fuerzas del capital*".

En este contexto, la precariedad se instala en distintos ámbitos de la vida de las personas, determinando condiciones objetivas y subjetivas del "*ser social*"; dando lugar a las más complejas y vulnerables, situaciones y condiciones de vida.

Mientras que en el mundo del trabajo, la precariedad se manifiesta a través de distintas modalidades de contratación, subcontratación, limitación de derechos y garantías sociales para la "*clase trabajadora*"; en lo cultural, ideológico y simbólico de los colectivos sociales, también tiene sus manifestaciones, determinando maneras de vivir y sentir diferentes, enmarcadas en la competitividad, el individualismo, la desafiliación a grupos sociales, entre otros.

Introduciendo la postura de Palomino (2001), podemos comprender que existen cuatro "*áreas de actividad*" en el mundo del trabajo actual: el estado, el mercado, la economía doméstica y el tercer sector. Las dos primeras áreas, son diferenciadas como esferas de "*remuneraciones monetarias*", mientras que las dos últimas, como de "*intercambio no monetario*". La estrategia del estado será entonces, incentivar el desarrollo del "*tercer sector*", mientras que la estrategia del mercado será sustituir los contratos laborales por el "*contrato mercantil*".⁵

Compartiendo los postulados de Harvey (1994), entendemos que la precariedad y el desempleo constituyen formas de regulación social y como tales, tienen sus repercusiones sobre las condiciones objetivas y subjetivas de producción y reproducción social, tanto como en las formas de concebir y ejecutar las políticas sociales.

Actualmente, según plantea Midaglia (2001) el estado delega parte de sus antiguas funciones, hacia las organizaciones de la "*sociedad civil organizada*", por lo que las políticas sociales pasan a ser co-ejecutadas por organizaciones privadas, además de "*focalizadas*" hacia sectores considerados en "*riesgo social*". Dejando de lado una intervención

⁵ Para un análisis más exhaustivo de estos términos se remite al lector recurrir a las argumentaciones de Palomino, Héctor, "*Los efectos de la apertura comercial sobre las relaciones laborales en Argentina*". En Internet: <http://www.clacso.edu.ar>. Grupo de trabajo de Clacso, Buenos Aires, 2001.

"universalista", propia de un "estado de bienestar social" que intenta dar respuesta a las manifestaciones de la "cuestión social".⁶

Orientándose a "compensar", de alguna manera a aquellos que podrían poner en peligro, la continuidad y sustentabilidad del modelo capitalista actual.

Estos procesos, van a incidir fundamentalmente en el "mercado de trabajo", - el cual se prefiere definir como "mundo del trabajo",⁷ desarrollándose una serie de transformaciones: Por un lado, una "mercantilización" de los servicios que buscan satisfacer necesidades primarias, para aquellas familias en situación de pobreza, afectadas por los mecanismos de regulación social, tales como: trabajos precarios, desempleos repetitivos, etc. Por otro, produciéndose alteraciones en el mercado, concentrándose el capital y la producción en un número reducido de grandes capitalistas, limitando la relación: oferta-demanda de trabajo y desencadenando una centralización de bienes y servicios.

Finalizando la Licenciatura en Trabajo Social, el compromiso de comprender las transformaciones en curso y sus manifestaciones en las formas de vivir y sentir de las personas ha impulsado la realización de este trabajo de Monografía Final.

Una serie de interrogantes han guiado desde el inicio, la aproximación a la realidad y la redacción de este documento, por lo que se considera oportuno explicitar dichas interrogantes, a modo de esclarecer todo el proceso:

- ¿Cómo se expresan las transformaciones en el mundo del trabajo en el contexto global, regional, nacional y fundamentalmente en el Departamento de Salto?
- ¿Cómo operan estas transformaciones dando lugar a nuevas formas de "uso" y "des-uso" del trabajo?
- ¿En qué condiciones se manifiestan estas formas, en la vida cotidiana de los trabajadores/as?
- ¿Quiénes son los que "usan" más el trabajo o quiénes son los principales empleadores?
- ¿Cómo se manifiesta la precariedad en el Departamento de Salto? Y ¿Cómo ésta se expresa en dos sectores de trabajadores reconocidos como "muy diferentes" en el departamento: el sector de "trabajadores de la naranja" y el sector de profesionales en Trabajo Social?

⁶ En este sentido se comprende el término "cuestión social" tal como lo entendiera Iamamoto, en tanto "desigualdad y (.) rebeldía por involucrar a sujetos que vivencian las desigualdades y a ellas se resisten u oponen". Iamamoto, M. O Serviço Social na contemporaneidade dimensões históricas, teóricas e ético-políticas. Fortaleza, Cress/Ceara Nro 6, 1997.

⁷ El término "mundo del trabajo" es profundizado por Antunes (1999) en su libro: "Os sentidos do trabalho", continuando esa línea de pensamiento se profundizará el estudio de las transformaciones en el mundo del trabajo y los avatares de los trabajadores, mediados por estos procesos en la contemporaneidad. En contrapartida de ello, el término "mercado de trabajo" de alguna manera desconoce el conflicto existente entre capital y trabajo, así como los permanentes conflictos que se suceden.

Siguiendo estas interrogantes, se ha emprendido la búsqueda de conocer y comprender estos dos sectores de actividad -que como entendiera comúnmente el "*sentir popular*" en el Departamento de Salto-, tienen realidades diferentes. Este mismo imaginario colectivo es el que entiende, que mientras unos serían fundamentalmente los "*beneficiarios*" de las políticas sociales; otros, los que determinan quienes serán los que acceden a determinados servicios para obtener los "*beneficios*".

En primer lugar, se estudiarán aquellos trabajadores denominados: "*trabajadores de la naranja*", que por su condición de trabajador agroindustrial, zafral, demandan servicios a las instituciones u organizaciones, en las cuales se inserta profesionalmente el Trabajador Social. Los cuales tienen entre sus preocupaciones principales: procurar su existencia y la de sus familias, al mismo tiempo que sus condiciones de trabajo no le permiten cubrir necesidades básicas y menos aún proyectarse al futuro.

El estudio de estas situaciones y condiciones de vida, permitirá adentrarse en el análisis de las formas de uso del trabajo contemporáneas, en las manifestaciones de la precariedad y el desempleo en dicho sector. Indagando las tendencias generales de centralización de capitales en grandes empresas exportadoras -nacionales y extranjeras-, espacios y condiciones de trabajo, derechos y prestaciones sociales limitados o concedidos, ámbitos de organización y negociación colectivos existentes, entre otros.

A la vez, se ha podido cuestionar y reflexionar acerca de las manifestaciones de la precariedad y el desempleo instalados dentro de los espacios de trabajo e intervención profesionales, presentando nuevos desafíos para el Trabajo Social, que ven también precarizadas las políticas sociales, como formas de dar respuestas a esas complejas situaciones de vida. Pudiendo identificar los principales actores intervinientes: estado, sociedad civil, organismos internacionales, entre otros, al mismo tiempo que analizar las posibilidades reales de responder a las demandas y necesidades de las personas.

Así como también, comprender las situaciones y condiciones de trabajo. Situaciones de intervención, preocupaciones y motivaciones colectivas, maneras de vivir y sentir de los trabajadores de "*lo social*". Teniendo en cuenta que existe una diversidad de opiniones, dentro de las cuales, algunos Trabajadores Sociales ni siquiera se permiten enunciar la posibilidad de compartir con otros colectivos, las mismas regulaciones y manifestaciones de la precariedad y el desempleo.

En fin, este estudio pretende comprender y profundizar el análisis de estos dos sectores de actividad, haciéndose eco de las preocupaciones en curso, que traen consigo aparejadas dichas regulaciones en términos de: vulnerabilidad, condiciones de trabajo

deplorables, derechos y protecciones sociales limitados, espacios de negociación y organización colectivos debilitados, diversidad de formas de hacer, pensar y sentir dentro de un mismo colectivo de trabajo, etc.

PRIMERA PARTE

I. EL TRABAJO Y SUS TRANSFORMACIONES

I. 1.- Aproximación global a los cambios en el mundo del trabajo

En este apartado del documento se intentará realizar una breve reconstrucción histórica de los procesos ocurridos en el mundo del trabajo, tras la reestructuración productiva del capitalismo actual, identificando sus principales transformaciones y momentos de crisis.

De 1920 hasta 1950, en Europa se desarrolló el modelo de producción denominado “taylorista”-“fordista”, el cual fue sustentado por un “operario masa”,⁸ que llevó a cabo en las fábricas automovilísticas el trabajo reducido a una actividad mecánica y repetitiva, que llegaría a la racionalización extrema con la introducción de la “Organización Científica del Trabajo”.

Antunes (1999), postularia que en este período histórico, se desarrollaría un “metabolismo social” del capital fundado en un “compromiso social-demócrata” entre la relación trabajo y capital, siendo mediada por el estado. Este compromiso, presenta a los partidos políticos y a los sindicatos como mediadores para la generación de logros sociales y seguridad social para los trabajadores; que incluía a los países capitalistas, pero excluía a los denominados del “tercer mundo”. Este momento histórico despliega al conocido “Estado Providencia”, fijando una serie de obligaciones, a la vez que garantiza una serie de derechos para los trabajadores.

A mediados de la década de 1960, comienza un proceso de “agotamiento” del modelo de producción fordista, impulsado por los movimientos de operarios que aspiraban tener un control social de la producción, desarrollándose una serie de fricciones y desacuerdos entre los principales actores sociales, desencadenando rupturas y crisis. Este momento de reivindicaciones y luchas pasan a ser reducidas por un proceso de “reorganización” y “reestructuración del capital”.⁹

En otra línea de pensamiento Castel (1997), analiza las transformaciones producidas en la década de 1960, en términos de “metamorfosis de la cuestión social”; en tanto década clave para el salariado que pasa a ser la “matriz básica de la sociedad salarial moderna”, base de importantes reivindicaciones para el logro de derechos y protecciones sociales posteriores.

⁸ Varios autores estudian y definen al “operario masa” como aquel trabajador que respondía a una producción en serie diseñada por Henry Ford y a un cronometraje impulsado por Taylor. Este modelo de producción en masa, tenía una estructura vertical y de gradación homogeneizada, que subordinaba al trabajador a tareas manuales, repetitivas y de escasa utilización intelectual.

⁹ Para profundizar los procesos de reestructuración del capital, se remite al lector: Antunes, R. “Los sentidos del trabajo”. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo”, San Pablo, Boitempo, 1999, p. 45.

Punto de partida también, de los procesos y manifestaciones actuales de los problemas sociales, ya que en periodos anteriores el salariado comprendía las situaciones y condiciones “*más inseguras, indignas y miserables*”. Procesos que darian lugar a manifestaciones de la “*cuestión social*”.¹⁰

En ese proceso reivindicativo de los trabajadores, se atacó según Antunes (1999) el “*punto de ebullición del capital*” cuestionando los pilares constitutivos de su sociabilidad, específicamente en lo referente al control social de la producción, pero hubieron limitaciones en el interior del colectivo de trabajadores, reduciéndose sus acciones y no pudiendo contraponerse al capital. En ese escenario, “*las fuerzas del capital se reorganizaron*”, desencadenando una serie de condiciones desfavorables para el mundo del trabajo.

En 1970 esa “*reorganización*” del salariado, tuvo como consecuencia fundamental la denominada: “*era de la acumulación flexible*” para Occidente. Desarrollándose una “*revolución técnica*” que provocaría importantes transformaciones tecnológicas, en la automatización, robótica, micro electrónica, impulsando un sistema de producción cada vez más flexible, perfeccionado y extendido al contexto mundial, alterando las formas de concebir el trabajo y las condiciones de uso del mismo. Produciéndose así, un quiebre en el modo de funcionamiento del capitalismo.

El régimen de producción denominado “*Toyotismo*”,¹¹ permitió una nueva organización industrial y una nueva relación capital / trabajo, que supo utilizar más hábilmente el trabajo, no sólo en su sentido “*material*”, sino también “*inmaterial*” o “*intelectual*”. Dando lugar a una reestructuración en la forma de emplear el mismo, instalando la precariedad y el desempleo, maximizando las oportunidades de acumulación y concentración del capital, a la vez que dejando una “*fuerza de trabajo excedente*”. (Antunes;1999:76-77)

El proceso de reestructuración del capital, estuvo acompañado de una reorganización de su “*sistema ideológico y político de dominación*”, por lo que necesitó que determinados gobiernos acompañen estos procesos, con nuevos modelos: ideológico, político y económicos, permitiendo la expansión en Occidente de una nueva lógica de privatización, de des-regulación de los derechos del trabajo y “*desmontaje*” del sector productivo estatal.

¹⁰ La categoría “*cuestión social*”, se considera fundamental comprenderla, ya que refleja totalidad, complejidad y procesualidad a la hora de describir la realidad social. En cuanto a la discusión existente en torno a nueva cuestión social o nuevas manifestaciones de la misma, supera el interés de este documento por lo que se remite al lector profundizar en autores como Rosanvallón (1996), R. Castel (1997), Iamamoto(2000), Pastori (2000), Pereira (2001), entre otros.

¹¹ El modelo de producción: “*Toyotismo*” o “*japonés*”, nace en Japón y es caracterizado como el modelo de producción variada, heterogénea. Diferenciándose del “*fordismo*”, principalmente porque se fundamenta en el trabajo operativo en equipo, y por un trabajador multifuncional, determinado por un proceso productivo flexible, donde el operario puede operar con varias máquinas. Su principio fundamental es el “*mejor aprovechamiento del tiempo*” y stock de producción mínimos. Organizó a los trabajadores en “*Círculos de Control de Calidad*”, en los cuales los trabajadores debían discutir su trabajo y desempeño, además de implantar el “*empleo vitalicio*” para una determinada parcela de trabajadores.

Autores como Harvey (1994), postularían que el capitalismo “es *tecnológica y organizacionalmente dinámico*” y se orienta al crecimiento y la expansión. Para ello, tiene que preparar el “*terreno*”, tener control sobre el trabajo, la producción y el mercado para perpetuarse, sin importar las consecuencias sociales, políticas, geopolíticas o ecológicas que desencadene. Así, el Fordismo necesitaría ser acompañado por el Keynesianismo - centrado en una sociedad de “*pleno empleo*” - el cual sirvió de instrumento para controlar los ciclos económicos, absorbiendo la “*superacumulación*” de capital y trabajo, mediante la continua expansión y formación de capital ficticio, hasta que entraría en crisis.

La crisis de acumulación del “*capitalismo monopolista*” provocaría nuevos procesos que alterarían el “*pacto de clases*” representado por el “*Estado de Bienestar*”, manifiesto a través del pasaje de un régimen de acumulación y regulación sociopolítica “*rígido*” hacia un régimen “*flexible*”. Entonces, la “*flexibilización*” en las formas de acumulación, expresaría una reestructuración productiva que genera un aumento de las actividades financieras, a la vez que des-territorializa la producción y se despliega una revolución tecnológica.

Según Antunes, se produce un recorte y hasta eliminación de los derechos del trabajo porque,

“(…) un sistema de flexibilización del trabajo supone una flexibilización de los derechos del trabajo, flexibilidad productiva que necesita del trabajador disponible, del trabajo parcial, de trabajo de terceros y del trabajo precario, de esas varias formas de trabajo”.
(Antunes;1996:8)

Este recorrido a través de la historia, permite visualizar como el capitalismo, ha necesitado de modelos de producción, a la vez que de mecanismos de regulación socio-políticos específicos, para mantener el control y el funcionamiento equilibrado de su principal interés: la acumulación y expansión de capitales.

Determinados países fueron así, puntos estratégicos para desarrollar esos modelos de producción, así como también para poner en prácticas esas formas de regulación, permitiendo la sustentabilidad y continuidad del modo de producción capitalista en la actualidad y su expansión a nivel global.

Ejemplo de ello, fue Margaret Thatcher en Inglaterra, quien junto al partido conservador instauró en la década del 80 el modelo neoliberal en dicho país, provocado el desmontaje del denominado: “*Estado de Bienestar*”, impulsando una política de reducción de empresas estatales, una retracción del sector industrial y en contrapartida una expansión del sector servicios.

A partir de allí, se presentarían importantes consecuencias en el mundo del trabajo, provocando también transformaciones en la *"forma de ser"* y organizarse de la clase trabajadora, alterando los sindicatos, los partidos y movimientos sociales. Junto a la intensificación del proceso productivo y un mejor aprovechamiento del tiempo. Con todo ello, se daría la deteriorización de las condiciones de trabajo y la explotación del mismo, debilitando las bases para un posible movimiento sindical.

Aunque en Inglaterra por ejemplo, como en otros países europeos, este modelo en la década del 80 comienza a sufrir las consecuencias de sus *"contradicciones internas"*;¹² y su política económica entraría en decadencia, la lógica del modelo tendría continuidad con el denominado: *"Nuevo Laborismo de Tony Blair"* en la década del 90. Promoviéndose una legislación de flexibilización y des-regulación del mercado de trabajo, que tuviera sus consecuencias directas para la clase trabajadora: ausencia de reglamentación; amplia flexibilización del mercado de trabajo; precarización, principalmente en lo que refiere a los derechos de los trabajadores y creciente desempleo.

Antunes (1995), postularía que este periodo tuvo sus manifestaciones en términos de una *"doble crisis"*, ya que afectaría no sólo el elemento *"objetivo"* del trabajo, sino también el *"subjetivo"*, desplegando nuevas formas de pensar, sentir y organizarse para los trabajadores,

"(...) la crisis afectó la materialidad y objetividad de la clase trabajadora, acarreando metamorfosis agudas al proceso de trabajo y al proceso de producción del capital, por otro lado se dio la crisis en la subjetividad del trabajo, y ello tuvo profundas repercusiones, en el íntimo inter- relacionamiento de estos niveles afectó su forma de ser". (Antunes;1995:15)

Estas crisis, fueron acompañadas de transformaciones en la organización de sindicatos y partidos de izquierda. A la vez que, fueron forjando un proceso de flexibilización de la producción denominado como: sub-trabajo, sub-proletarización, caracterizándose por desarrollar formas de trabajo: parcial, precario, tercerizado, subcontratado, vinculado a una economía informal y al sector de servicios, entre otros; provocando una *"heterogeneización"*, *"complejización"* y *"fragmentación"* del trabajo, que se fundamenta en un nuevo *"sistema de empresa"*, un *"sistema en que el trabajador se torna un vigia de si mismo"*.¹³

Sarachu (1998), sintetizará estas transformaciones en el mundo del trabajo en términos de:

1. *pérdida de dinamismo en la creación de empleo,*
2. *aumento de la segmentación de la oferta y la demanda de empleo,*
3. *fuerte polarización de las situaciones laborales.*

¹² Contradicciones que serían causa de dos objetivos principales, uno el querer conquistar "el corazón y la mente del trabajador buscando el bienestar de la empresa", y otro, el seguir realizando un trabajo "alienado", repetitivo y descalificado en la misma. Se remite al lector: Antunes, R. "Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo", Boitempo, San Pablo, 1999

¹³ Ibid., p. 15

Teniendo como consecuencia fundamental el aumento del desempleo, la tercerización, la subcontratación y la informalidad. Todas éstas, constituirían de alguna manera nuevas formas de uso y des-uso del trabajo en los diferentes sectores de actividad en el devenir de las décadas siguientes.

1.2.- Algunas manifestaciones en países de la región

Las transformaciones en el mundo del trabajo no sólo tuvieron sus consecuencias en los países de Europa, sino que repercutieron en los países de la región en el devenir de las décadas posteriores acompañando la mayor expansión del capitalismo monopolista. Produciéndose una serie de crisis y alteraciones en las situaciones y condiciones de vida de hombres, mujeres, trabajadores/as, tanto como en sus familias. Intentando realizar una aproximación a la realidad contemporánea de los vecinos países, para comprender posteriormente las fricciones en el contexto nacional, se estudiarán de manera sintética sus manifestaciones.

En primer lugar retomando a Antunes (1999), cabe señalar que la expansión capitalista comienza a tener lugar a mediados de la década de 1950, logrando su mayor desarrollo luego de 1964, organizándose en torno a dos ejes principales de producción: por un lado, la producción para consumo interno de automóviles y electrodomésticos; por otro lado, la producción para la exportación de productos primarios e industrializados de consumo. Sustentada por un proceso de,

"superexplotación del trabajo, dado por la articulación de bajos salarios, (y) una jornada de trabajo prolongada". (Antunes;1999:236)

En **Brasil**, durante la década del 80 se producirían algunas transformaciones organizacionales y tecnológicas en el interior del proceso productivo y de servicios, manteniéndose el *"padrón de acumulación"* y su *"modelo económico"*. En la década de 1990 después del gobierno de Fernando Enrique Cardoso, el proceso se intensificaría reproduciéndose el denominado: *"receptuario neoliberal"*, por lo que en la actualidad se combinan procesos de *"downsizing"*, desregulación en las empresas, aumento de *"superexplotación"* de la fuerza de trabajo y transformaciones en lo tecnológico e informacional.

Todo ello, combinando flexibilización y desregulación de un modelo de producción fordista, junto a nuevos procesos productivos del *"toyotismo"* o modelo japonés.¹⁴

¹⁴ Profundizar Gorender (1997), Faria (1995), Colli (1997) En: Antunes, R. "Los sentidos del trabajo", Boitempo, 1999.

En síntesis esto provocaría,

"La combinación obtenida por la superexplotación de la fuerza de trabajo y su baja remuneración, con algunos padrones productivos y tecnológicos más avanzados, la inversión productiva de capitales. (...) la vigencia de la superexplotación del trabajo, (combina) la extracción de plusvalía relativa con la expansión de las formas de extracción de plusvalía absoluta, esto es, avance tecnológico y prolongación e intensificación del ritmo y de la jornada de trabajo". (Antunes;1999:237)

A pesar de dichos procesos, en la década del 80 el país vivenció un *"cuadro favorable"* en torno a los sindicatos, ya que resurgió un nuevo sindicalismo que movilizó los más variados sectores de trabajadores: operarios industriales, asalariados rurales, funcionarios públicos, sectores de asalariados medios; del sector servicios, así como también bancarios, profesores, médicos, entre otros.¹⁵

Brasil como uno de los países más importantes de la región, comenzaría a desarrollar una serie transformaciones, alterando el modelo productivo instaurado hasta el momento y generando nuevas formas de *"uso"* del trabajo.

Por otro lado, Argentina según lo analiza Palomino (2001), es uno de los países que *"más fielmente"* acompañó las reformas del mercado, impulsando una apertura comercial, siguiendo los lineamientos de los organismos multinacionales y provocando una crisis profunda en el *"mercado de trabajo"*. Desde la década de 1930, hasta mediados del 70, la industria jugó un papel relevante en la demanda de trabajo tanto de manera directa como indirecta, a favor de una dinámica de expansión que abarcaba numerosas actividades; el crecimiento urbano multiplicó la demanda de empleo en los servicios públicos y privados; y la conformación de amplias capas sociales de trabajadores independientes, *"cuentapropistas"*, pequeños empresarios, microempresarios urbanos, consolidaría el *"equilibrio en el mercado de trabajo"*.¹⁶

En 1960, señala el autor, se produjeron una serie de cambios en la legislación laboral, promulgándose el contrato a *"plazo fijo"*, – determinado por un período de 6 meses a 2 años –, alterando el clásico contrato por tiempo indeterminado. Cambios que producirían restricciones en la estabilidad laboral de los empleos públicos, limitaciones en torno al derecho de huelga y nuevas formas de contratación flexibles, al mismo tiempo que se habilitaría la negociación colectiva en el ámbito de las empresas.

Progresivamente, en dicha década la precariedad comienza a alcanzar más de 1/3 de los asalariados. En 1970, las tasas de desocupación se registraron en un 4% de la PEA

¹⁵ Ibid.; pág:238-239.

¹⁶ Para profundizar el análisis de la situación de Argentina, se remite al lector: Palomino, Héctor; "Los efectos de la apertura comercial sobre las relaciones laborales en Argentina". En Internet: <http://www.ciacso.edu.ar>. Grupo de trabajo de Ciacso, Buenos Aires, 2001, pág 146

urbana (Población Económicamente Activa) y en 1980 oscilaron en un 6%, evidenciándose además un estancamiento económico.¹⁷

Argentina en 1995 registraría, la tasa más alta de desocupación, alcanzando el 18% y estacionándose en el 2001 en torno a un 15%, mientras que los trabajadores que aún mantenían su puesto de trabajo, lo hacían teniendo una retribución menor, por la disminución del "*Salario Mínimo*",

"Los salarios actuales en la industria son inferiores en una cuarta parte a los que predominaban en la década del ochenta, y aproximadamente un tercio por debajo de los prevalecientes en la década del setenta". (Palomino;2001:145)

Comienza a gestarse así, un escenario cargado de inseguridades, lo cual se ve agudizado por un proceso de desarticulación de los sindicatos y aumento de las situaciones de pobreza, hasta que en el nuevo milenio - precisamente en el año 2001 -, se produjo lo que el autor denominó: "*la caída del modelo, (...) sobre los hombros de la población*", manifestándose a través de la existencia de "*grandes masas empobrecidas y precarizadas, clases medias fracturadas, y una creciente desocupación*".

Al mismo tiempo, los sindicatos de trabajadores aparecen debilitados y divididos en corrientes ideológicas y centrales rivales entre sí. Las entidades corporativas empresarias, con escasa capacidad de intervenir en el juego político, confieren el papel de interlocución con el estado al "*establishment financiero*",¹⁸ por lo que debilitados así los viejos actores de la dinámica corporativa: el estado, los empresarios y los sindicatos, "*la sociedad se encuentra debilitada y fragmentada*".

Ahora bien, Uruguay como es señalado por Caetano (2001) está enmarcado en un destino internacional peculiar, con un origen de relación y dependencia especial dentro de dos grandes vecinos fronterizos: Argentina y Brasil. La historia económica y política de país "*pequeño*", así como su futuro, tiene mucho que ver con ese relacionamiento, aunque muchas veces se olvide. Hoy, parecería ser necesario dejar de ser un "*estado tapón*" entre dos grandes -como fuera caracterizado por la historiografía-, en búsqueda de las necesarias complementariedades productivas, económicas, culturales y políticas de real integración.

¹⁷ Ibid., p.150.

¹⁸ Palomino (2001) señala que el "*establishment financiero*" y las grandes empresas extranjeras aparecieron como ganadores netos dentro del nuevo modelo socioeconómico, ya que acrecentaron sus recursos y el rango y diversidad de sus negocios.

I.3.- Analizando las transformaciones en Uruguay

En el escenario latinoamericano, nuestro país se distinguió durante muchos años, por un desarrollo social más elevado que los demás países, lo cual respondió a la confluencia de su nivel de desarrollo socioeconómico, políticas de bienestar social y continuidad democrática. En tal sentido, recordamos que el modelo de *"Estado Benefactor"* impulsado en el país, durante las primeras décadas del siglo XX y el sistema político, estimularon una sociedad con relativamente altos niveles de integración social y baja desigualdad en términos comparativos con América Latina.¹⁹

Según lo analizan Olesker (2001), Caetano (2001), el estado uruguayo ha venido implementando desde la década de 1960 una serie de reformas en el sector externo, basado en la apertura laboral sustentada en la *"desregulación"* y una tendencia hacia las *"privatizaciones"* en el sector público.

Olesker (2001), señala que el modelo de país vigente desde 1974 en adelante, se ha caracterizado como *"concentrador, liberal y excluyente"*. Durante la dictadura, Uruguay firma dos importantes convenios con Argentina y Brasil que implicaron una nueva inserción en la división del trabajo internacional. Un 47 % de las exportaciones uruguayas tenían por destinos dichos países. En 1991, se firma el Tratado de Asunción dando origen al MERCOSUR. Esto, implicó un proceso de fuerte apertura unilateral del país hacia el comercio exterior, acompañado además de una creciente *"des-industrialización"*.

Goyeneche (2002) analiza el período de gobierno post-dictatorial (1985-1989), retomando varios autores uruguayos, describiéndolo como una política económica que sigue una línea de acción marcada por la dictadura: hegemonía de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto y del Ministerio de Economía sobre los demás Ministerios y afirmación de la apertura al exterior, registrándose un aumento del salario real, incremento del consumo y por tanto una mejoría en la economía en general.

En el siguiente gobierno democrático ello cambiaría, produciéndose un ajuste fiscal a través del aumento de impuestos y del abatimiento del gasto público, sacrificando la *"masa de trabajadores"*.

En 1995 con el segundo gobierno de Sanguinetti, se buscaría llevar adelante diversas reformas: la reforma política que eliminó la acumulación de votos por sublema, la reforma de la seguridad social que instaló un régimen de jubilación mixto, la reforma educativa, y la reforma

¹⁹ Se remite al lector profundizar en: Informe PNUD – CEPAL, 2002

del Estado que tendió a disminuir su tamaño. En este período el salario real aumentaría a un 1,8%, disminuyendo el desempleo al 10,1% lográndose una baja de inflación.

En contrapartida a la aplicación de este modelo, se produciría una desregulación en la relación estado – sociedad, en los ámbitos financiero y laboral. Una reestructura productiva, con una consecuente caída de la participación del agro y la industria en el PBI. Implementando una “sustitución” de productos de consumo nacionales por importados, sobre una estrategia de “*ancla cambiaria*” que provocaría una baja de precio, en los productos importados; ocasionando un déficit comercial y una alta dependencia del ingreso de capitales externos, además de centralización de capitales.²⁰

Como consecuencia de estas transformaciones, Olesker (2001) estudia como desaparecen las grandes fábricas, mientras que la mano de obra transforma su condición. Pues, en adelante los asalariados no serán fundamentalmente empleados fabriles, sino trabajadores del comercio y el servicio, bajo distintas condiciones de trabajo: subcontratado, a domicilio, tercerizado, etc. Estos procesos, desencadenarían un aumento importante de mano de obra, pero considerada: “*sobrante*” para la demanda de trabajo existente.

Esto, se explicaría por la necesidad de reserva de mano de obra permanente, que tiene el capitalismo actual; pero de una mano de obra asalariada, bajo condiciones de trabajo y organización diferentes. Caracterizando así, nuevas formas de *uso y des-uso* del trabajo, en condiciones precarias, subcontratado, bajo reglamentaciones flexibles, “*falso trabajador independiente*” bajo el título de empresa unipersonal. Como consecuencia de ello se daría: un descenso del salario real, condiciones de trabajo deplorables, mayor inseguridad, entre otros.

La política llevada adelante por el gobierno uruguayo, desde el año 1985 en adelante, es comprendida como de una ideología de corte neoliberal basada en la “*acumulación capitalista*”.

Olesker (2001) señala que esta ideología guiada por procesos globales, desarrolla una creciente incorporación de relaciones financieras - el dinero se incorpora como mercancía - con la consiguiente dependencia de los países subdesarrollados, que aumentan los niveles de intercambio con una hegemonía de las políticas de apertura y liberalización.

Acompañando estos procesos, aumentan los índices de desempleo. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 1994 el desempleo alcanzaba un 9.2%,

²⁰ Se remite al lector, profundizar el análisis en los siguientes autores: Nahum (2001), Olesker (2001) En: Goyeneche, A. P. “La cuestión social en el Uruguay, una perspectiva socio-histórica: ¿Retorno al 900?”. Tesina de Grado, noviembre, 2002.

incrementándose en un punto porcentual por año hasta 1998, en este año desciende levemente, para luego continuar creciendo y alcanzar el 18% en el año 2002.²¹

Siguiendo los lineamientos de Castel (1997), la desocupación produce "*desafiliación*" y genera situaciones de "*vulnerabilidad, pobreza y exclusión*".

Comprendiendo lo que ello significa, se describe numéricamente esta realidad. En el año 1999, según estudia Olesker (2001), el desempleo alcanzaba en nuestro país a 160.000 personas, 80.000 subempleados, 175.000 trabajadores con empleos precarios y 85.000 ocupados en servicio doméstico.

En la actualidad, estos datos han sido modificados, en junio de 2004 Uruguay tenía una población total de 3.240.676 habitantes, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), siendo el país más envejecido de la región de América Central y el Caribe, ya que 13.4% de su población tenía 65 años o más.²²

Referentes del PIT-CNT indicaron para dicho año, que más de 200.000 familias estaban desempleadas, lo cual abarcaría un número mayor de personas en situaciones de vulnerabilidad social –incluyendo las familias y/o personas a su cargo-. Esta situación, se vio agravada en sectores de población más joven, quienes en repetidas ocasiones buscaron nuevos horizontes y posibilidades con la emigración.²³

Según datos censales presentados por el INE, en el 2004 108.000 personas emigraron, principalmente personas en edad productiva - de entre 25 y 39 años.²⁴

Distintas investigaciones destacan además como factor crucial, el aumento de pobreza en la población infantil. En el año 2000, 1 de cada 2 niños menores de 5 años y el 40% de aquellos entre 6 y 14 años, vivían en hogares por debajo de la "*Línea de Pobreza*".²⁵

Esta situación denominada: "*infantilización de la pobreza*" llega a cuestionar el "*modelo de integración social y bienestar*", que durante décadas caracterizara a la sociedad uruguaya.

Departamentos del interior del país, como Artigas y Rivera presentaron niveles de pobreza alarmantes para la población uruguaya. En el año 2000 en el Departamento de Artigas, el nivel de

²¹ Publicación de Revista Búsqueda 24/01/2002. Analizado en: Goyeneche, A. P. "La cuestión social en el Uruguay, una perspectiva socio-histórica ¿Retorno al 900?" Tesina de Grado, noviembre, 2002.

²² Publicado en Diario Cambio, Salto, 24/01/05

²³ Estos datos fueron presentados en el Seminario: "*Desafío de Generar Empleo*". Cuestionando las limitaciones de los derechos de los trabajadores en la actualidad y las Políticas Sociales pasivas y activas en el marco de las II JORNADAS sobre empleo y protección social. CINTERFOR, OIT, MTSS, PIT-CNT, junio, 2004.

²⁴ Datos publicados en "Diario Cambio", Salto, 24 de enero de 2005

²⁵ Se remite al lector profundizar en Desarrollo Humano en Uruguay 2001. PNUD-CEPAL, Montevideo, 2002.

pobreza alcanzaba el 47.4% y el 68.6% eran niños en situación de pobreza, Rivera tenía 39.1% de la población en situación de pobreza y el 61.8% eran niños. En el Departamento de Salto se registraba un 32.4% de pobreza y el 50.5% de ellos eran niños, mientras que en Montevideo la pobreza alcanzaba el 26.2% y 48.2 era población infantil.²⁶

En el año 2002, los niveles de pobreza aumentaron significativamente como resultado de los problemas en el mercado de trabajo, el descenso de los ingresos y las crisis socioeconómica y financieras, dándose una serie de transformaciones en el mundo del trabajo, que llevaron a buscar nuevas alternativas de sobrevivencia.

Un número importante de estos niños han tenido que salir a trabajar – cuidando autos, motos, reciclando cartón, haciendo ladrillos, etc – para poder llevar ingresos a sus hogares. Esta situación se extiende hasta nuestros días. En el Departamento de Salto, según indica un relevamiento de INAU conjuntamente con el equipo multidisciplinario de Primaria, para el año 2004, 680 niños/as están en situación de calle.²⁷

A modo de síntesis, cabe considerarse que en el contexto internacional, regional así como en nuestro país se comienzan a desarrollar una serie de características:

- a pesar de que cada país tiene sus características de expresión propias, todos forman parte de un gran "*aparato estructurador*" y de manejo del capital a nivel global, comúnmente denominado "*globalización*", "*mundialización*" o "*impenalismo*";

- dentro de este aparato de dominación y explotación, se delimitan nuevas reglas para los distintos actores sociales: estado, mercado, sociedad civil, etc., desarrollándose nuevas formas de *uso* y *des-uso* del trabajo;

- enmarcados en esta "*lógica*" en la cual predomina el "*valor del capital*", frente al "*valor trabajo*".²⁸ este último es utilizado, degradado y explotado fuertemente,

- determinando que un número importante de personas estén al margen de situaciones de pobreza y vulnerabilidad.

²⁶ Datos extraídos de Veiga, D - Rivoir, A.L "Fragmentación socioeconómica y desigualdades en Uruguay: el caso de Salto" UDELAR, Facultad de Ciencias Sociales, Dpto. de Sociología, setiembre, 2002

²⁷ Información proporcionada por informantes calificados del Equipo de Inspección Instituto de Formación Primaria, abril, 2005

²⁸ Profundizar en Antunes, Ricardo "Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo", Boitempo, 1999, p 119

I.4. - Nuevas formas de "uso" del trabajo en la contemporaneidad

Principales tendencias

Cabe destacarse en primer momento, que las nuevas formas de "uso" del trabajo no han surgido de forma espontánea, sino que como se ha estudiado en los apartados anteriores, devienen de transformaciones globales que a través de las décadas, determinaron también al mundo del trabajo.

Comprender estos procesos requiere entonces, retomar el estudio de las transformaciones que distinguen la "*producción en masa*" de la "*especialización flexible*", para luego poder diferenciar las distintas formas de uso del trabajo, la variedad de situaciones y condiciones que se manifiestan en la vida cotidiana de los trabajadores, así como también las formas de *des-uso* en términos de desocupación.

Retomando los planteamientos de Sarachu (1998), se puede señalar que la "*producción en masa*" comprende un corte definido entre concepción-ejecución de tareas, alta especialización profesional, y una clara separación entre sistema de educación formal y formación en la empresa, además de una especialización y entrenamiento para la carrera jerárquica. La "*especialización flexible*", por su parte desarrollaría cadenas cortas de producción, diseñadores calificados en productos y procesos; capacidad de adaptación y cambios, trabajadores de producción capaces de colaborar con los ingenieros en la solución de problemas.

Esta estructura se expresaría en primer momento con el toyotismo en los principales países capitalistas, utilizando nuevas técnicas de gestión de la fuerza de trabajo, como equipos "*semi-autónomos*", y una mano de obra más calificada, participativa, multifuncional, polivalente, dotada de "*mayor realización en el espacio de trabajo*".²⁹

Sin desconocer que existe una discusión en torno a dichas características, que aparentemente permitieron elevar las condiciones de trabajo -al promover la calificación y participación-, es analizado por Antunes (1999), que las mismas esconderían un objetivo manipulador de las "*fuerzas del capital*" hacia la "*fuerza de trabajo*", fundamentándose en condiciones de trabajo "*alienado*" y "*extrañado*".

Estos cambios en la utilización de la mano de obra, supondrían en determinado momento históricos importantes procesos de calificación y recalificación para los trabajadores,

²⁹ Para profundizar el estudio de las transformaciones en el mundo del trabajo, los procesos y tendencias ocurridos, se remite al lector Sarachu, G; Tesis de maestrado, 1998, p. 46 -71.

además de valorización en términos de su importancia para el proceso productivo, que progresivamente con los avances de la tecnología e informática, se fueron delegando a un lugar secundario.

En un sistema capitalista explotador y excluyente, que dispone de masas enteras de mano de obra "*sobrante*", surge por parte del trabajador la necesidad imperante de la existencia de nuevas políticas de empleo, que aseguren un lugar dentro del mercado de trabajo, pasando a tener un papel secundario aquellas políticas de calificación.

Actualmente, según estudia Goyeneche (2004) los programas de capacitación implementados por la Dirección Nacional de Empleo, se vuelven casi inútiles cuando el problema es la falta de empleos y no de capacitación de los recursos humanos.³⁰

Más allá de los nuevos modelos de producción que se desarrollen, lo que importa tener en cuenta es según los planteamientos de Sarachu (1998), que se diferencian cuatro "*segmentos*" o sectores de actividad principales:

- *trabajadores profesionales* (modernos especialistas polivalentes);
- *empleados tradicionales* de los sectores claves (trabajador envejecido, sin calificación polivalente),
- *operarios de ramos en crisis*;
- finalmente, los *desempleados*.

Estos diversos sectores de actividad, tendrán determinadas vivencias personales, condiciones de trabajo específicas, pero en su totalidad, serán afectados por las mismas regulaciones, fricciones, flexibilidades y crisis enmarcadas a nivel global.

Esto, debido a que la precariedad y el desempleo responden a una reestructuración del modo de producción capitalista a nivel global, que se instala y regula no sólo al mundo del trabajo, sino también alcanza condiciones objetivas y subjetivas del ser social. Convirtiéndose en "*dos caras de una misma moneda*", dos manifestaciones con un mismo propósito: "*disciplinar*" la clase trabajadora, determinando condiciones y situaciones de vida vulnerables.

El autor, dirá que el procurar un consentimiento activo de los trabajadores y su integración a las fluctuaciones de la empresa, serán unos de los supuestos básicos de las "*flexibilidades*" que se desencadenan en torno al trabajo. Los procesos y productos (tareas que requieren polivalencia) y los equipos de trabajo (puestos móviles), constituirán los cimientos de

³⁰ Goyeneche, A. P. En: Revista Trabajo Social N° 32, 2004, p. 56

los nuevos modelos organizativos con sus respectivas demandas de formación y de calificación de los trabajadores.

Las principales tendencias que se desencadenen de allí en adelante, presentarán características propias según se trate de los actores en cuestión:

- En *las empresas*, las tendencias comprenderán la necesidad imperante de flexibilizar según los contextos de incertidumbre, diseñando estrategias de mantenimiento y optimización de rendimientos. Desafiando la competitividad como un problema de costos, que a su vez se reduce a un problema de costos salariales, demanda de trabajo informal, subcontratado, temporal, disponiendo de pequeñas empresas subsidiarias, trabajo a domicilio, entre otras.

- Del lado de *los trabajadores*, se producen alteraciones profundas en la subjetividad y sociabilidad, dificultades de organización política, tercerizaciones, subcontratos, etc. son formas de uso del trabajo que aparece fragmentado y difuso, amenazado e inseguro. Los trabajadores ven sacudidas sus formas de existencias, reducidos sus salarios, amenazados por la inseguridad y la inestabilidad de mantener un lugar en el mundo del trabajo.

En la actualidad, se expresan nuevas formas de trabajo en las cuales resultan difusas las fronteras entre un trabajo: *formal* o *informal*, resultando claro la existencia de múltiples combinaciones, que dan cuenta de algunos de los aspectos básicos de la "*acumulación capitalista*" en lo que refiere a la necesidad del capital de una mano de obra complejizada, socialmente combinada y siempre disponible para su uso.

El capital a subordinado al trabajador al punto de mantenerlo siempre "*dentro*" del mercado, explotado y "*alienado*",³¹ sin fuerzas para la organización, reivindicación y lucha con respecto a derechos de clase.

Estas transformaciones impactan fuertemente en los colectivos de trabajadores, estableciendo una serie de dificultades para la acción política, en términos de la agregación de intereses y construcción de espacios y alianzas para la lucha sindical.

Sarachu (1998) analiza que aquellos trabajadores que se encuentran en condiciones de precarización, acuden muchas veces a organizaciones sindicales, pero éstas se encuentran desarticuladas en su organización y debilitada su fuerza reivindicativa, por lo que continúan siendo debilitados sus derechos y su trabajo se desarrolla en condiciones de explotación.

³¹ Se comparte con R. Castel (1997) el término alienado en cuanto lo describiera Marx: "*producir para otros, no para sí mismo*", dejándole el producto de su trabajo a terceros para que lo consuma, comercialice, genere valor agregado, etc.

Si bien, el trabajador puede resistirse y proponer modificaciones en cuanto a las condiciones en que se desarrolla el trabajo, en diversas ocasiones puede más el desasosiego o el temor de pasar a ser un “*inútil*” más, en el mundo del trabajo.

- Finalmente, *el Estado* como uno de los actores principales - más allá de las particularidades propias de cada país – seguirá lineamientos globales, tales como: el retiro de la esfera de las políticas sociales, delegando sus antiguas acciones a la Sociedad Civil, impulsando importantes privatizaciones, continuando lineamientos de organismos internacionales como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Fondo Monetario Internacional (FMI), entre otros.

Tendencias que muchas veces provocan crisis agudas, como el derrumbe de la “*plaza financiera*”; que en nuestro país se profundizó en el año 2002, con una transferencia neta del gobierno central hacia dicho sector de U\$S 3.276 millones de dólares y un aumento de la deuda externa de más de 100% del PBI.³²

Otro ejemplo de ello, fue la crisis enfrentada por Argentina con el “*corralito financiero*” en diciembre de 2001, la cual desencadenó una serie de desajustes en su economía interna y en países de la región, provocando gran inestabilidad financiera e incertidumbres en los distintos sectores productivos y de trabajadores.³³

I. 5. - La “*inseguridad instalada*” en la transitoriedad de la modernización

Continuando la línea de pensamiento de Castel (1997), se comprende que el estudio de las transformaciones en el mundo del trabajo, están estrechamente relacionados con la metamorfosis de la cuestión social. Sin profundizar la tan discutida argumentación de “*nueva cuestión social*” o nuevas manifestaciones de la misma –haciendo referencia al pauperismo del siglo XIX-, se considera importante retomar el análisis del autor en cuanto a 3 puntos de cristalización en la actualidad, comprendiendo: *la desestabilización de los estables; la instalación de la precariedad; y el déficit de lugares ocupables en la estructura social.*³⁴

La “*desestabilización de los estables*”, afecta principalmente a aquellos sectores obreros y de clase media que en siglos anteriores tuvieron protagonismo en la arena social y política, que como verdaderos actores sociales, organizados colectivamente y a través de importantes reivindicaciones, lograron alcanzar determinadas garantías y protecciones, una

³² Dans, Gustavo. En: Revista Trabajo Social N° 32, 2004, p. 4.

³³ Palomino, Héctor. “*Los efectos de la apertura comercial sobre las relaciones laborales en Argentina*”. En Internet: <http://www.clacso.edu.ar>. Grupo de trabajo de Clacso, Buenos, 2001.

³⁴ Castel. Metamorfosis de la cuestión social, 1997, p. 414-416.

vez atendidas sus demandas por el estado y sectores contratantes. Con la reestructuración productiva, éstos sectores son atravesados por la precariedad, regidos por las exigencias tecnológico-económicas, que alteran la objetividad y hasta la sociabilidad del mundo del trabajo, determinando situaciones de vida y condiciones de trabajo más precarias, flexibles, e inestables.

La "*instalación de la precariedad*" en el mundo del trabajo, significaría: el desempleo recurrente, la alteración de contratos por tiempo indeterminado, empleable para tareas de corta duración, fácilmente despedible, "*interino permanente*", en fin la contradictoria movilidad entre actividad e inactividad.

Esto, según Castel (1997) desencadena una constante inseguridad en cuanto a la permanencia a un lugar, un espacio de trabajo. Genera pérdida de posibilidades de identificación a un colectivo, dificultades para organizarse y exigir derechos como colectivo de trabajadores. Situaciones que se arraigan cada vez con mayor fuerza en los distintos sectores de trabajadores, imponiéndose una "*precariedad como destino*", en tanto condición exigida por el capitalismo, y apropiada por los trabajadores que intentan mantener un lugar útil en la sociedad sin convertirse en "*inútiles para el mundo*".³⁵

La instalación de la precariedad, atraviesa distintos sectores de trabajadores, obreros, profesionales, empresarios, etc. Determinando limitaciones importantes en lo que respecta a recursos materiales, sociales y simbólicos, restricciones en cuanto a espacios y tiempos de trabajo, posibilidades reales de calificación, formación, legislaciones flexibles, entre otros.

Dando lugar a condiciones objetivas y subjetivas determinadas, exigidas por determinados dispositivos de regulación a nivel global, tales como la precariedad, la flexibilidad, la tercerización, el desempleo; provocando que la inseguridad se instale en distintos ámbitos de la vida, alterando las formas de pensar, sentir y actuar de los colectivos sociales.

Procesos que tienen un comienzo, según el Castel (1997) en la década de 1970 - fecha en la cual comienza a gestarse lo que denomina: "*sociedad salarial precarizada*",³⁶ pero que aún no tienen determinado un momento de corte o finalización, sino que comienzan a instituirse, formalizarse y extenderse de modo de proyectarse en el tiempo.

³⁵ Castel utiliza el término "*inútiles para el mundo*" para definir aquellos contingentes de trabajadores que viven y se desenvuelven en el mundo, pero que por diferentes circunstancias no pertenecen al mundo del trabajo y ocupan un lugar de "supernumerarios", es decir de no-integrados a una sociedad formada por un todo interdependiente. En: Castel, R. "La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado", Paidós, Bs. As. 1997, p. 403-406.

³⁶ Esta nueva sociedad, según Castel (1997) se organizará en torno a la competencia de polos de actividades salariales, en la cual la base de sus conflictos, ya no constituye la lucha de clases, sino la lucha por los puestos de trabajo y las categorías. Iniciándose un proceso de segmentación del mercado de trabajo y agudizándose la distinción entre "*núcleos protegidos y trabajadores precarios*". Ibid.

Sarachu (1998) analiza estos procesos, en términos de *"fragmentaciones"* vividas y sentidas por los trabajadores y el resto de la sociedad. Que se instalan en la vida cotidiana y comienzan a percibirse como características innatas e inmutables del orden capitalista predominante, y se sintetizan en las siguientes inseguridades:

- *"Inseguridad en el mercado de trabajo"*, ya que existe un crecimiento del número de desempleados, ampliación de la duración del desempleo y las dificultades de acceso y retorno al mercado.
- *"Inseguridad en el empleo"*, comprendida en: reducción relativa o absoluta de empleos estables o permanentes en las empresas, crecimiento de la subcontratación y/ o precarización del trabajo, reducción del ritmo de expansión del empleo en el sector público, declive del empleo industrial, la ampliación del empleo en el sector servicios, el crecimiento de la ocupación en empresas pequeñas o unipersonales y el multiempleo.
- *"Inseguridad en el ingreso"*, en términos del deterioro de la situación salarial y la flexibilidad en los contratos, horarios rotativos, trabajo parcial, entre otros.
- *"Inseguridad en la contratación"*, expresada en términos de: recorte o restricción de los mecanismos de negociación colectiva, crecimiento de relaciones no-padronizadas de trabajo.
- *"Inseguridad en la representación del trabajo"*: reducción de los niveles de sindicalización, predominancia de una actitud defensiva de los sindicatos, entre otras fragmentaciones.

Se comparte con Castel (1997) que en tanto manifestaciones o *"cristalización de la cuestión social"*, éstas inseguridades devienen de la *"instalación de la precariedad"*, y la *"desestabilización de los estables"* en la modernización. Esto, debido que se produce una contradicción entre las capacidades o actitudes individuales y los espacios disponibles para muchos trabajadores.

A modo de ejemplo, se considera importante retomar el hecho de que durante décadas, los trabajadores enmarcados dentro de un modelo productivo y de regulación social, tenían determinada seguridad, ya que podían permanecer durante su edad productiva en un mismo espacio de trabajo, bajo un mismo contrato de trabajo -lo cual podía depender directamente del esfuerzo, actitud, cumplimiento, calificación, personal, etc.-, pudiendo hasta tener expectativas de continuidad y ascenso. Actualmente, las situaciones cambian, se complejizan por lo que los trabajadores pasan a alternar en distintos puestos de trabajo, que además de ser inestables, son también precarios, con modalidades de contratación diferentes, con legislaciones flexibles, etc.

Esos cambios también son provocados, por lo que él denomina: *"déficit de los lugares ocupables"*, entendiendo por ello una disminución general de puestos de trabajo demandados.

Presentándose así, la situación cada vez más extendida de aquellos denominados “*supernumerarios*” o “*inútiles para el mundo*”, incomprendidos por las fuerzas del capital.

Cabe considerar entonces, como aparece una contradicción propia de la lógica capitalista, que según los postulados de Antunes (1999) determina la necesidad de disponer de masas enteras de población desempleada, pero también recurre a nuevas formas de uso del trabajo, buscando disponer de un sobre-trabajo.

Entre estas formas, se comprenderá: un incremento de la mano de obra femenina, el trabajo infantil, entre otros; que acompañan las desregulaciones del capitalismo actual, con legislaciones más laxas, con menores remuneraciones y en condiciones más vulnerables.

A modo de síntesis, el mundo del trabajo convertido en una gran red de interconexión mundial -más allá de las particularidades gubernamentales propias-, ha desencadenado la instalación de la inseguridad en la contemporaneidad. La inseguridad pasa a ser un elemento constante en la vida de las personas, ya sean trabajadores remunerados o no remunerados, empleados o desempleados, empleadores o des-empleadores.

La precariedad y el desempleo masivo, pasan a ser dos dispositivos de regulación social fundamentales en la actualidad. Instalados estos procesos en la dinámica de la Modernización, determinan las más variadas situaciones y condiciones laborales, que al tener continuidad devienen nuevas manifestaciones de la cuestión social, generando situaciones de “*vulnerabilidad social*” y “*desafiliación*”, convirtiendo a muchos en “*supernumerarios*” porque no encuentran su lugar en el mundo.

1.6.- Condiciones de trabajo y organización colectiva

Lo relevante a estudiar en este punto del documento, en tanto manifestaciones de las condiciones de trabajo, serán los siguientes ítems: la importancia de los derechos de los/las trabajadores/as, las consecuentes limitaciones y/o recortes que atraviesan las distintas situaciones laborales, así como también las formas de organización o asociación colectivas posibles.

Partiendo de la idea que el derecho al trabajo comprende uno de los derechos fundamentales proclamados por la Constitución, así como en documentos de derecho internacional, en términos de: libre elección del trabajo, desarrollo en condiciones equitativas, protección contra el desempleo, etc; se puede objetar que actualmente, en las prácticas de trabajo cotidiano los derechos se encuentran coartados y limitados en su máxima expresión.

Siguiendo el análisis de Goyeneche (2002), se considera que nuestro país, a pesar de constar con algunas leyes laborales de larga data tales como: la limitación de la jornada laboral, el descanso semanal, la protección del salario, el salario vacacional, aguinaldos, junto a otros beneficios sociales. Estos derechos han sufrido modificaciones importantes, además de vacíos en su legislación.

Una opinión compartida por con autores y exponentes del derecho en nuestro país, constituye la debilidad que significa para los trabajadores el carácter no codificado de la legislación en materia de derecho individual y la falta de legislación en lo que hace al derecho colectivo de trabajo. En lo que refiere específicamente a la cobertura del seguro de desempleo, ésta alcanza tan solo al 15% de los desocupados, existiendo un 48% de los trabajadores que no están incluidos en el sistema de seguridad social.³⁷

Uruguay a diferencia de países vecinos como Argentina y Brasil, nunca aprobó un Código de Trabajo, porque ha primado una concepción de que la codificación, sería una traba para la adaptabilidad a los incesantes y necesarios cambios del mundo del trabajo y dificultaría los avances de la clase trabajadora.

Esto, ha dado por resultado un conjunto de legislaciones, acuerdos políticos, relacionados a diferentes movilizaciones sindicales y a concesiones por parte de entidades patronales e instituciones del gobierno, pero que en diversas ocasiones no son tenidos en cuenta en las prácticas reales.

En cuanto a la normativa de la OIT como principal organismo internacional en lo que concierne al tema, estudiosos del derecho al trabajo en el ámbito nacional señalan que,

"(...) las normas de la OIT son tan flexibles como el empleo, (...) es una preocupación el crear empleo a cualquier costo. El derecho al trabajo, no es una mera política, promesa electoral que puede o no cumplirse, es un derecho constitucional, un derecho fundamental humano". (Seminario: "El Derecho al Trabajo". II JORNADAS de Empleo y Protección Social. UDELAR, OIT – Cintenfor/OIT - MTSS, PIT-CNT, 2004)

Estos planteamientos, responden a la discusión que se extiende, en torno a la necesidad de implementar en Uruguay políticas de empleo sustentables y legislaciones firmes. La política de empleo es reconocida como instrumento fundamental para hacer real el derecho al trabajo, mientras que su ausencia -desde la dirigencia gubernamental-, genera malestar y descontento en sectores sindicales. Al mismo tiempo, se problematizan los lineamientos normativos de la OIT, el acompañamiento de las mismas en el país y sus constantes ratificaciones.

³⁷ Estos datos fueron presentados en Seminario: "El Derecho al Trabajo". II JORNADAS de Empleo y Protección Social. UDELAR, OIT – Cintenfor/OIT - MTSS, PIT-CNT, 2004. En referencia a la publicación de: "Diario La República", Montevideo, 29/05/2004.

Ahora bien, estas características en el derecho de trabajo nacional, están fijando normativas flexibles y laxas para los empleadores; por lo tanto determinando condiciones de trabajo también flexibles y precarias para los/las trabajadores/as.

Estas condiciones comprenden hoy, fundamentalmente; contratos por tiempo determinado, a corto plazo, subcontrataciones, contratos “*de palabra*”, régimen de pasantías, becas, contrato a prueba, entre otros. Inseguridades todas, no sólo en torno a mantener un empleo, un lugar, sino también en cuanto a que caducan una serie de garantías que implican protecciones y beneficios sociales para el trabajador y su familia. Un contrato de trabajo adecuadamente reglamentado brindaría garantías, pero en la actualidad esto se ve alterado, ya que se presentan una serie de formas de “*uso*” de trabajo que ni siquiera lo incluyen.

En cuanto a retribuciones, en nuestro país se establecen de acuerdo a un Salario Mínimo Nacional, el cual actualmente alcanza los \$2.100 (pesos uruguayos) en enero de 2005,³⁸ a pesar de que se estudiaría un proyecto de ley para aumentar dicho tope mínimo, continúa siendo el salario más bajo de los países de la región, no cubriendo además los costos estimados para una Canasta Básica Alimentaria. El salario sufre a su vez, modificaciones y restricciones dependiendo de: si se trata de sectores productivos, trabajadoras mujeres, trabajadores calificados, etc. A pesar de que el salario del hombre, es generalmente mejor retribuido que el de la mujer, ello puede variar según la edad, capacitación, experiencia laboral anterior, entre otras características personales.

También la edad se convierte muchas veces en una limitante o característica de fácil acceso al mundo del trabajo. En Uruguay, distintos sectores de trabajadores pueden registrar estas situaciones. Considerando algunas de ellas, dentro de los sectores profesionales algunos regímenes de pasantías o becas establecen un límite tope para acceder, el cual puede oscilar en los 25 o 30 años; algunos empleos públicos también restringen las posibilidades de ingreso en los 35 o 40 años; en sectores de servicios y comercio también la edad es una limitante importante para ocupar un lugar, estableciéndose generalmente entre los 18 a 30 años.

Si bien, las exigencias del mercado de trabajo exigen alta capacitación combinado con escasa edad, contradictoriamente la población joven es la que alcanza mayores índices de desempleo. El Instituto Nacional de Estadística (INE) para el año 2004, registró un 27% de desocupación en la población joven y un 17% de desocupación en la población en general.

Con respecto a la jornada laboral, la legislación vigente desde 1915 comprende una jornada de 8 horas diarias, por lo que el tiempo agregado debería contabilizarse como horas

³⁸ Dato publicado en “*Diario Cambio*”, Salto, 24/01/2005.

extras, las cuales deben ser retribuidas con un incremento de valor, al igual que los días festivos o feriados. Cabe considerarse que en nuestro país, esta legislación no es respetada por la mayoría de los empleadores, menos aún es acatada en aquellas situaciones que ni siquiera cuentan con un contrato de trabajo que establezca el régimen de horas extras.

Se agregan además, otras situaciones en que si bien existe un contrato, los días que deberían dedicarse al descanso -domingos y feriados- se prevén deban dedicarse al empleador, sin ser remunerados como tales, disfrazados en términos de: *"días que lo requiera el trabajo"*.

En lo que respecta a seguridad social, Uruguay tiene la mayor edad establecida de la región para brindar una jubilación adecuada a los costos de vida, ya que el trabajador debe acumular 35 años de aportes al Banco de Previsión Social (BPS) y además, tener 60 años de edad cumplidos. En junio de 2004 el 48% de la Población Económicamente Activa (PEA) o sea 750.000 personas (aprox.) no contaban con Seguridad Social en el país.

Ante ello, integrantes del PIT-CNT expresan,

"(...) tenemos en Uruguay un sistema de seguridad social perverso para los trabajadores y para las empresas, ya que es caro para la empresa e inútil para el trabajador, que no puede pagar un ticket en una mutualista". (Seminario: "Protección Social y Mercado Laboral en América Latina". II Jornadas de Empleo y Protección Social. UDELAR, OIT – Cintenfor/OIT - MTSS, PIT-CNT, junio, 2004)

Se establece también un régimen de pensión a la vejez, que fija una edad de 70 años para tener derecho a la misma, pero ésta puede ser alterada dependiendo de características particulares, como por ejemplo: *"requerir en algunos casos tener un familiar que esté haciendo aportes al BPS para que se financie a través de éstos"*, - según lo expresará una pensionista.

Sintetizando, cabe retomar algunas de las ponencias del Seminario: "El derecho al Trabajo",

"(...) se puede afirmar que en las condiciones de trabajo que se desempeña hoy el trabajador, no se estarían cumpliendo con varios artículos constitucionales, ya que no tendría gran parte de la población del país un empleo digno (...) entendiéndolo como derecho de toda persona a la libre elección de un trabajo, derecho a la seguridad social, protección contra el despido, seguro por desempleo, formación profesional, capacitación, entre otros". (Seminario: "El Derecho al Trabajo". II JORNADAS sobre Empleo y Protección Social. UDELAR, OIT – Cintenfor/OIT - MTSS, PIT-CNT, junio, 2004).

En cuanto a la organización colectiva, el proceso de reestructuración productiva global en curso viene desencadenando en casi todos los países de la región, un significativo debilitamiento de los sindicatos, manifiesto a través de: desindicalización, pérdida del poder de negociación y lucha desde diversas entidades asociativas y organizaciones sindicales.

En Uruguay, según analiza Sarachu (1998) el movimiento sindical comenzó a tomar forma a principios del siglo XX, impulsado no sólo por los intereses de los trabajadores, sino

por la apertura del estado hacia la negociación. Si bien, en determinados momentos, existieron en el país mecanismos de negociación como los Consejos de Salarios –en tanto organismos tripartitos que fijaban los salarios por rama de actividad-, y la negociación colectiva bipartita – que relacionaba directamente trabajadores y empleadores-; no lograron extenderse y alcanzar a todos los sectores de trabajadores.

Hoy, el trabajo ya no se concentra en grandes establecimientos cerrados, sino que se “desterritorializa” y aumentan los espacios de inserción y modalidades de contratación. Los sectores de actividad, quedan así determinados por el “individualismo” y la alta “competitividad”. A la vez que el estado se va retirando de la órbita de la negociación colectiva, los sindicatos han desarrollado un proceso de debilitamiento generalizado, limitando sus conquistas, perdiendo credibilidad y números de afiliados. Procesos que van acompañados del temor o miedo que genera el desempleo ampliamente extendido, que provoca la retirada de muchos trabajadores de los espacios de organización y asociación colectivos.

A pesar de ello, el movimiento sindical continuaría buscando mecanismos, que permitan la comunicación e intercambio de opiniones dentro de los distintos sectores de actividad, la negociación con los empleadores, y la aprobación de algún convenio o legislación con el gobierno de turno. De esta manera, en el marco de una nueva coyuntura política de gobierno, han anunciado autoridades nacionales que “*vuelven los Consejos de Salarios*” luego de haber negociado con representantes sindicales de los trabajadores rurales.³⁹

Esto, sin lugar a dudas puede significar un cambio en lo que respecta a la organización colectiva, si se lo ve como la habilitación de espacios de comunicación, reflexión y negociación con otros actores y la posibilidad de comenzar nuevamente la lucha, para mejorar las condiciones de trabajo existentes.

³⁹ Publicado en Diario “El País”; fecha: 30 de marzo de 2005.

SEGUNDA PARTE

II. ILUSTRANDO LA PRECARIEDAD

II.1.- Los procesos de precariedad en dos sectores diferentes de trabajadores

Abordar la expresión precariedad, requiere comprenderla dentro de procesos de reestructuración productiva a nivel global que comprenden un complejo de transformaciones que se han impuesto de manera obligada o instalado en distintos ámbitos de la vida, alternando formas de vivir, sentir y pensar, además de manifestar "*inseguridades*" en el mundo del trabajo. Como tendencia generalizada se ha expandido, afectado distintos sectores de actividad, traspasando capacidades o actitudes individuales, siendo eco de transformaciones más profundas.

Se comparte con Antunes (1999), que a medida que avanza la "*competitividad*" y el "*individualismo*", se desarrolla la tecnología y se expanden los capitales financieros de los países imperialistas se producen consecuencias negativas en gran escala. Poniéndose en marcha dos mecanismos de regulación social: la precariedad y el desempleo estructural; que degradan la "*fuerza de trabajo*", al mismo tiempo que destruyen progresivamente el medio ambiente en nivel global.

Sarachu (1998) por su parte, define estos procesos como una multitud de "*fragmentaciones*" en el mundo del trabajo, las cuales giran en torno a:

"(...) segmentaciones de la fuerza de trabajo, disolución del sentimiento de pertenencia a un colectivo de trabajo, retrocesos del sindicalismo, aumento de las reivindicaciones corporativas, transformaciones de la relación entre el trabajo y la empresa, niveles crecientes de tecnificación-calificación y precarización-desregulación".
(Sarachu;1998:62)

Estos procesos, tendrán lugar a través de múltiples manifestaciones, modificando las sociabilidades, desarticulando las solidaridades, alterando las vivencias, erosionando los espacios de comunicación y reflexión colectivos, etc.

Para los/las trabajadores/as tener un "*trabajo precario*" constituye según Castel (1997), una "*forma particular de empleo*", bajo distintas modalidades de contratación: por tiempo determinado, provisional, de jornada parcial. Afectando no sólo a los sectores reconocidos como los "*más vulnerables*", jóvenes y mujeres sino también, al "*núcleo fuerte de la fuerza de trabajo*", a la población masculina de alrededor de 30 años de edad.

Esto sin lugar a dudas, determina situaciones de trabajo individuales y colectivas muy complejas, arremetiendo principalmente en los sectores sociales más vulnerables. Así, se

relacionaria en un primer momento el trabajo precario, con aquellos trabajadores con escasa o nula capacitación, pudiéndose asociarse también con la escasez de recursos materiales para acceder a la misma.

Ahora bien, al considerarse la expresión: *"inseguridad instalada en el mundo del trabajo"*, la precariedad y el desempleo determinan tanto aspectos objetivos como subjetivos de la vida de las personas. Se complejizan las situaciones materiales y simbólicas, atravesando diferentes sectores de actividad –tanto escasamente calificados como sustancialmente calificados -, desarrolla nuevas formas de *uso y des-uso* del trabajo.

Dado que estas nuevas situaciones y condiciones son difíciles de abordar en su totalidad, se pretenden estudiar dos sectores de trabajadores considerados comúnmente *"diferentes"*: el sector agroindustrial citrícola o *"trabajadores de la naranja"* y el sector de profesionales de Servicio Social, a modo de ejemplificar algunas de sus manifestaciones.

Teniendo en cuenta el sector agroindustrial citrícola, se estudiarán los espacios fundamentales de trabajo: la fase de cosecha y la industrial o de packing; pudiendo comprender también condiciones de trabajo, modalidades de contratación, disposiciones de los empleadores, garantías y derechos existentes, espacios de organización u asociación colectivos, entre otros. Además, de considerar algunas de sus vivencias y maneras de sentir individuales y colectivas.

En el sector de profesionales de Servicio Social se intentará realizar un mapeo de la diversidad de situaciones laborales existentes en el Departamento de Salto; describiendo la variedad de programas sociales que se están ejecutando en la actualidad.

Comprendiendo además, el análisis de determinadas políticas sociales denominadas por Midaglia (2001) de *"carácter mixto"*, *"focalizadas"*, pudiendo realizar algunas apreciaciones en cuanto a las modalidades de inserción laboral para el sector profesional y pre-profesional.

Sin ser demasiado ambicioso, el análisis se centrará en los programas que se ejecutan desde Secretaría de Presidencia de la República en la órbita del programa INFAMILIA, concretamente el Programa *"Servicio de Orientación, Consulta y Atención Familiar"* (SOCAF), CAIF *"Modalidad Integral"*, co-ejecutados por INAU y el *"Programa de Integración de Asentamientos Irregulares"* (PIAI). Programas todos, que comprenden una gran diversidad de situaciones y condiciones de trabajo, modalidades de contratación, además de formas de hacer y sentir dentro del sector, en tanto espacios de inserción laboral, pero también fundamentalmente de intervención en la compleja realidad social.

II.2. La precariedad instalada en la Agroindustria Citricola del Departamento de Salto

II.2.1 Caracterización general del sector

Para comprender las nuevas formas de “uso” del trabajo en el sector de trabajadores agroindustriales en nuestro país, cabe considerar brevemente los procesos y cambios en la producción agroindustrial en el contexto productivo regional.

Buscado comprender estos procesos, se retomará el estudio realizado por Riella y Tubio (2001) enmarcado en UDELAR, Regional Norte sede Salto. En dicho estudio, los autores analizan la situación en América Latina señalando que, se han producido una serie de transformaciones en la producción rural en general y dentro de ella, en el sector agroindustrial citricola. Uno de los efectos más salientes de estas transformaciones pasa a ser la *“reconfiguración del mercado de trabajo rural”*, produciendo una serie de cambios que determinarían la adopción de nuevas tecnologías alterando profundamente los ciclos de producción biológicos y por esta vía los ciclos de trabajo.

El aumento del capital aplicado a la producción, aumentaría la productividad de la tierra y del trabajo, provocando una concentración en el tiempo de tareas zafrales, pero en contrapartida causando una reducción global de la fuerza de trabajo por hectárea.

Este proceso, además sería acompañado por un crecimiento considerable de la superficie dedicada a dichas actividades, por lo que el empleo total en estos sectores aumentaría significativamente, pero desencadenando,

“(...) un aumento de los puestos de trabajo transitorios y una disminución de los puestos permanentes”. (Murmis, 1992; Gómez y Klein, 1993, 1997 En: Riella –Tubio; 2001:38)

Estos cambios producidos en la agroindustria, determinarían una serie de características dando lugar a nuevas formas de uso del trabajo en el sector:

- Una primera característica, tendría lugar con la agroindustria de exportación que tendería a componerse, por un lado, de *“un grupo reducido de trabajadores estables más capacitados, estrechamente ligados a los mandos medios de las empresas”*, y por otro lado, por *“una masa de trabajadores temporales poco calificados”* que realizan tareas simples y rutinarias requiriendo de mayor esfuerzo físico.⁴⁰

⁴⁰ Bendini (1997). En: Riella-Tubio. “Transformaciones Agrarias y empleo rural” Universidad de la República, FCSS, Dpto. de Sociología –Regional Norte, Montevideo, diciembre, 2001, p. 39

- Una segunda característica estaría relacionada con la *"feminización del trabajo estacional"*, ya que a partir de un auge en la producción de flores, frutas y verduras frescas se habría incorporado la mujer a ocupar un lugar predominante en la agroindustria. Los autores explican que se debería entre otras cosas, a que la mujer estaría más disponible en número para estas tareas, además de tener una mayor voluntad para el trabajo estacional, recibiendo así mismo salarios menores a los de los hombres. Esto, último favorecería a los empleadores que pretenden optimizar las ganancias.⁴¹

- Como tercera característica se señala, una *"alta tasa de urbanización de los trabajadores rurales"*; ello se daría de forma más acentuada en aquellas regiones donde se localizan los complejos agro- exportadores. A esta característica se agregaría la escasez de puestos de trabajo en otros sectores – tales como los industriales – que frente al desempleo, o una disponibilidad de tiempo libre *"obligado"* oscilarían en trabajos zafrales rurales.

- Por último, otra característica que asumiría el trabajo rural, comprendería la *"falta de cumplimientos"* por parte de los empleadores de la legislación laboral vigente, con lo que ello genera en materia de desprotección con respecto a derechos básicos de trabajo. Los autores analizan como las ya deprimidas políticas de protección orientadas al trabajador rural, son abatidas cada vez más en este sector de trabajadores, llevando a que en ocasiones queden en general desprovistos de cobertura legal, determinando que *"la precariedad se convierta en norma"*.⁴²

11.2.2 El sector Agroindustrial Citrícola en el país

Tratando de comprender los procesos que se instalan en el mercado de trabajo agroindustrial y determinan condiciones desprotegidas y deplorables para el trabajador, se realizará una aproximación histórica a las transformaciones ocurridas en el sector en el contexto nacional.

Retomando el análisis de Riella y Tubio (2001), con anterioridad a la década 1970 la citricultura en Uruguay era realizada por pequeños y medios productores en diversos puntos del territorio nacional. El Departamento de Salto históricamente se destacaría en esta producción, siendo considerado hasta ese entonces, como el departamento que tradicionalmente se destinó a la producción citrícola, orientada al mercado interno. En la misma década el gobierno militar, tomaría la iniciativa de estimular las actividades agroindustriales para potenciar la exportación.

⁴¹ Lara Flores (1995). Ibid., p. 42.

⁴² Este análisis se elaboró según los análisis de Murmis (1994) y Bendini (1997) Ibid

A partir de dichas políticas y de las perspectivas de los mercados mundiales para las frutas cítricas frescas, se instalarían en el país grandes empresas de capital extranjero, comercializando la producción en mercados europeos y convirtiendo al sector en uno de los principales rubros de exportación agroindustrial.

Ese ingreso de capitales extranjeros determinaría que actualmente, el sector agroindustrial se desarrollara en torno a la centralización de grandes capitales, pertenecientes a 12 empresas exportadoras, ubicadas sus áreas de plantaciones y packing industriales principalmente en el Litoral Norte del país - Departamentos de Salto, Paysandú y Río Negro -. Dichas empresas abarcarían,

"16.526 hectáreas (aprox.), dentro de las 20.799 hectáreas destinadas al cultivo de citrus del país, responsables del 87.8% de la producción, el 92.7% de la exportación de fruta fresca y el 65% del empleo del sector". (Riella – Tubío;2001:45)

Teniendo en cuenta estas características, el sector agroindustrial pasa a convertirse en un importante generador de ganancias, las cuales se concentran en un número reducido de capitalistas.

Hoy, según indica un integrante del Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales,

"En el Departamento de Salto existen 3 complejos agroindustriales principales: Caputto, ahora denominado CORALER, VEMATEC en la cual funciona el antiguo packing de Solari y por último la empresa Guarino, que hace el trabajo primario sobre todo para el mercado interno y también para la exportación". (Entrevista a integrante del Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales – SUDORA)

El sector agroindustrial, al convertirse en uno de los principales empleadores en el Departamento de Salto – junto al sector de servicios que se desarrolla en torno al turismo regional - genera nuevas formas de "uso" y "des-uso" del trabajo que responden a los intereses del capital, y no a los requerimientos o necesidades de los/las trabajadores/as.

El "trabajo" agroindustrial es usado por breves periodos de tiempo, según lo determina la zafra, que generalmente gira en torno a los meses de junio y se extiende hasta el mes de octubre. Durante este periodo, algunos trabajadores son empleados durante 5 o 6 meses, tiempo que dura la zafra, pero otros lo son solamente por 2 o 3 meses, ya que dependen de los meses de mayor demanda de frutas. La agroindustria se mueve en función de tiempos de producción, que son denominados "picos" de producción. Los autores estiman, que en periodos de zafra el número de trabajadores ocupados en el sector alcanza los 6.000, dentro de los cuales 4.500 (aprox.) son contratados por 6 de las empresas líderes en la región litoral norte del país.⁴³

⁴³ Ibid., p. 37-46

Cabe considerarse que el trabajador zafral comprende los términos: *"temporero, eventual, o transitorio"*, ya que su lugar de trabajo depende no solo del tiempo de producción, sino también de la eventual disponibilidad de la empresa contratante y de la inseguridad con respecto a su permanencia.

Otra característica, es que los trabajadores ocupados en el sector oscilan los 21 y 25 años de edad, decayendo los lugares disponibles para aquellos trabajadores que superan los 25 años de edad. Esta característica, según lo analizan los autores determinaría que la actividad signifique para muchos trabajadores un *"primer empleo"*, para luego ser abandonada.

Con respecto al nivel educativo de estos trabajadores, el estudio plantea que un alto porcentaje de los mismos cuenta con un nivel muy bajo de instrucción. En el año 2001, un 22% de ellos no había culminado primaria o no tenía instrucción, un 41.6% tenía primaria completa un 21% no habría completado secundaria, un 13.4% no tendría estudios de UTU y únicamente un 3% habría completado los mismos.

En suma, el 60% de los trabajadores del citrus no habían alcanzado más de 6 años de educación formal de los 9 que actualmente son obligatorios en nuestro país.

Por último, cabe mencionar que los autores concluyen que una de las consecuencias sociales más importante de esta fuerte concentración de trabajadores tanto en la fase agraria como en la industrial – packing - ha sido, en los últimos años el inicio de una actividad sindical considerable, que ha tenido históricamente muchas dificultades para desplegar acciones colectivas en defensa de sus intereses.

Existen hoy, dos sindicatos de asalariados: el Sindicato Único de Obreros Rurales y Afines (SUDORA) y la Unión de Trabajadores Rurales e Industriales de Azucitrus (UTRIA). El SUDORA está radicado principalmente en empresas integradas del Departamento de Salto, mientras que el UTRIA corresponde a las empresas Azucitrus del Departamento de Paysandú, así como también de Río Negro y San José.⁴⁴

Recientemente, en el mes de noviembre de 2004 se ha conformado la UNATRA, Unión Nacional de Asalariados y Trabajadores Rurales y Afines, la cual nuclea las distintas organizaciones sindicales del sector en todo el país. Además de existir estas organizaciones a nivel departamental y nacional el SUDORA se encuentra afiliado a la UITRA - Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación.⁴⁵

⁴⁴ Ibid., p. 45-47

⁴⁵ Información proporcionada por integrante del Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales – SUDORA.

II.2.3 Vivencias de la precariedad en la Agroindustria Citricola del Departamento de Salto

El trabajo en la agroindustria salteña, lleva consigo un proceso de incorporación de un importante número de trabajadores al mundo del trabajo, los denominados comúnmente *"trabajadores de la naranja"*.

Expresando una de las características más expandidas del capitalismo monopolista, la precariedad se instala en el sector, ya que si bien emplea gran número de trabajadores – solamente en una de las principales empresas del Departamento de Salto, *"se contratan alrededor de 3.500 personas en los meses picos de zafra de la naranja"*, para el área industrial de packing, pero constituyen contratos a término, por un breve lapso de tiempo.

Durante este periodo - 3 o 6 meses de trabajo - se contrata al trabajador, se lo registra en BPS y como consecuencia de ello, ingresa al mercado laboral disponiendo de una serie de garantías y beneficios, tales como cobertura de salud – Afiliación Mutua, Asignaciones Familiares, entre otros.

Cabe retomar una de las entrevistas a las trabajadoras del packing industrial, para comprender la corta duración de estos derechos y garantías;

"Allí es zafra. Hacen un contrato por seis meses con todos los beneficios, y después te liquidan (...), ahora es impresionante la cantidad de gente que entró en el packing. La gente que hace tiempo que está se queja que le falta plata de la quincena, porque todos esos nuevos sueldos hay que pagarlos y recortan las quincenas". (Entrevista a personal femenino de packing – Agroindustria Citricola de Salto)

Luego de finalizado el proceso de cosecha y selección para la exportación en el packing, se terminaría el contrato de trabajo - la *"zafra"*, quedando el trabajador desprotegido y desprovisto de los derechos concedidos anteriormente mediante el contrato.

En fin, el trabajo se *"des-usa"* en el sector agroindustrial más de lo que se *"usa"*. Se usa durante la fase agraria, la cosecha y la industrial de packing, pero también se *"des-usa"*, cuando se termina un contrato y se generan expectativas en torno a la espera de otro, sin contar con garantías de que se lo vuelva a emplear.

Con respecto a ello el estudio de Riella y Tubio (2001) -comprendiendo la realidad específica del Departamento de Salto-, muestra que en cada zafra, los contratados para la agroindustria son en su mayoría personal nuevo, solamente un 35% de los trabajadores tiene una antigüedad superior a los cinco años, mientras que un 20.4% de los cosechadores participan por primera vez en una zafra y casi la mitad, el 47.5% lo hacen hasta en tres zafras. Mientras que en la etapa de cosecha predominaría la mano de obra masculina, en la industrial

se contrata fundamentalmente personal femenino. Esto, respondiendo a que la cosecha necesitaría un mayor empleo de la fuerza corporal que el trabajo en el packing.⁴⁶

Por otro lado, teniendo en cuenta las condiciones de trabajo; las probabilidades que tienen estos trabajadores de ocupar otros puestos dentro del sector, serían muy escasas. Ello, estaría denotando inseguridad e inestabilidad dentro del sector.

En cuanto a la etapa de cosecha, los datos registrados para el departamento indican que el 73.9% de los cosechadores, no se ha incorporado a otra tarea en el citrus que no sea cosechar, sin embargo algunos trabajadores se ocupan en actividades alternativas, tales como: poda, raleo, tractoreo, entre otras, manteniendo un lugar de trabajo por algunos meses más.⁴⁷

Retomando palabras de uno de los entrevistados, integrante del Sindicato,

"(...) una vez culminada la zafra, van todos los trabajadores para afuera, después se llama a determinada gente y le dicen: si usted quiere seguir trabajando le damos el trabajo, pero no va a figurar en caja –es decir no tendrá aportes a BPS" (Entrevista a integrante del SUDORA)

Si bien, algunos de los trabajadores logran continuar trabajando, lo hacen a expensas de privarse de algunos de sus derechos fundamentales, tales como la seguridad social y aportes jubilatorios.

En la cosecha existirían dos tipos de remuneración por el trabajo: una por *"hora de trabajo"* y otra *"por tanto"*. Ello a su vez estaría atravesado por las disposiciones de distintos actores, entre los cuales se encuentran pequeñas empresas denominadas: *"contratistas"*, quienes actuarían a modo de intermediario o subcontratista entre el trabajador y la empresa agroindustrial.

Dependiendo de la voluntad de estos contratistas, se determinaría el *"valor"* de cada cajón producido, o lo que es lo mismo el valor del trabajo realizado, es decir la remuneración. Actualmente la paga sería de \$U 4 (pesos uruguayos) el cajón, según expresa un capataz de packing, quien fue anteriormente cosechador.⁴⁸

En esta etapa reina también la inseguridad, ya que el trabajador una vez terminada la cosecha no tiene garantías de reinsertarse en la misma empresa contratista.

⁴⁶ El estudio de Riella - Tubio, señala que en el año 2001 en el Departamento de Salto, el 92.1% de los cosechadores del citrus eran hombres, mientras que el 7.9% eran trabajadoras mujeres.

⁴⁷ Datos extraídos del estudio: Riella – Tubio, 2001, p. 51

⁴⁸ Información proporcionada por entrevista a personal masculino de packing – Agroindustria Citricola del Departamento de Salto.

Según el estudio de Riella y Tubío (2001), los cosechadores que se reinseran el próximo año, lo hacen mayoritariamente en la misma empresa (49.4%), mientras que un 30.2% regresa a trabajar en el sector pero no a la misma empresa.

Por otro lado, en el trabajo de packing se encuentran también recortadas una serie de protecciones que generan condiciones deplorables de trabajo. A partir de entrevistas en profundidad a personal femenino de packing, se puede señalar que si bien el contrato de trabajo establecía una jornada de 8 horas, encontrándose en el lugar de trabajo, ésta se extendía por más tiempo. Este tiempo trabajado fuera de hora, no generaría "valor" para el trabajador, ya que no es remunerado en término de horas extras. Sin embargo, para los empleadores con un número importante de trabajadores concentrados en un mismo lugar de trabajo y realizando las mismas tareas, significa un incremento de "plusvalía", optimizando las ganancias agregadas al capital.⁴⁹

Integrante del Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales – SUDORA expresa,

"Actualmente uno de los derechos a reivindicar por parte de los trabajadores es el tema salarial, un trabajador de la naranja en el mejor de los casos está ganando \$120, lo mismo que ganaba en 1998, hace 6 años; la mayoría gana entre \$60 y \$80 el jornal. Un jornal que debería ser de 8 horas, pero que tiene entre 11 y 13 horas a disposición del empleador. En los casos de los trabajadores de la cosecha las horas a disposición dependen de las distancias y las horas de traslado que son mucho mayores". (Entrevista a integrante del SUDORA)

A pesar de existir contratos de trabajo a tiempo determinado, los cuales implican una serie de garantías para el trabajador los descuidos y "destratos" en cuanto al área salud, también describen condiciones de trabajo deplorables, las cuales únicamente son mejoradas si existe lucha y reivindicación por parte de los trabajadores.

El otro actor principal pasa a ser el gran capitalista, por lo que a modo de ejemplificar esta relación, caben retomarse algunas palabras de las trabajadoras entrevistadas,

"(...) la gente reclama determinadas necesidades puntuales, (...) el año pasado los baños; habían solo tres, se pidió, se reclamó y ahora se hicieron cantidad de baños. Pasa eso también con los bebederos de agua. Hay tres vasos por decirte así, para tomar agua 3.500 personas, y ahí te podes agarrar cualquier cosa (...), una señora embarazada de 4 meses perdió el embarazo ahí en la mesa trabajando porque ahí no reconocen si estás embarazada, si podes o no hacer fuerzas". (Entrevista a personal femenino de packing – Agroindustria Citrícola del Dpto. de Salto)

En cuanto al tema salud, cabe considerarse además, que en el trabajo agroindustrial cítricola se daría un uso abusivo e irresponsable de productos agrotóxicos.

⁴⁹ Entrevista en profundidad a personal femenino de packing – Agroindustria Citrícola del Departamento de Salto.

Con respecto a ello, según indica un integrante del SUDORA,

"Existe el convenio 184 y la Recomendación 192 sobre Seguridad y Salud en la Agricultura. Este documento habla de las protecciones que deben tener los trabajadores, habla de un tiempo de espera luego de utilizar agrotóxicos, no dejar utilizar productos que están prohibidos en otras partes del mundo, etc. En fin, darles protecciones de vida a los trabajadores, pero en realidad, en el Departamento de Salto son varios los casos de trabajadores contaminados por la utilización de estos productos. Ello se encuentra documentado con informes del Hospital de Clínica y Toxicología". (Entrevista a integrante del SUDORA)

La precariedad atraviesa también la organización colectiva de los trabajadores. A pesar de existir organizaciones a nivel departamental, el Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales - SUDORA, a nivel nacional la Unión Nacional de Asalariados y Trabajadores Rurales y Afines – UNATRA y hasta nivel internacional la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación – UITRA.

Según lo plantea un integrante del movimiento sindical,

"(...) el sector agroindustrial, es uno de los sectores donde más se ha perseguido a los trabajadores a lo largo de la historia en Uruguay y América Latina. Los grandes empresarios o fuertes capitalistas por un problema de concesión, no permiten a los asalariados rurales que se organicen. (...) Existen en el Departamento de Salto las llamadas listas negras, donde aquellos trabajadores que participan en el ámbito sindical, que asumen responsabilidades sindicales, inmediatamente son despedidos o separados de su puesto de trabajo, pasando a integrar la lista negra. Es muy difícil que estos trabajadores -en nuestro departamento sobre todo-, vuelvan a conseguir un empleo en el sector". (Entrevista a integrante del SUDORA)

Esta realidad, deviene fundamentalmente en pérdida de participación de los trabajadores en las organizaciones sindicales, por el temor a perder su trabajo y hasta tener que emigrar del departamento para poder volverse a emplear. Esto, conlleva un debilitamiento acelerado de los colectivos organizados en sindicatos y sus posibilidades reales de reivindicar derechos fundamentales para los trabajadores.

Por otro lado, si bien existen leyes que protegen a los trabajadores del sector agroindustrial -concretamente existe un Estatuto del Trabajador Rural -⁵⁰, el cual reglamenta en lo que respecta a Seguridad Social, aportes jubilatorios al BPS y seguros por accidentes al Banco de Seguros del Estado. Este documento, según lo afirman *"trabajadores de la naranja"* e integrantes del sindicato, *"no es respetado por los empleadores"*.

Aunque existe una importante iniciativa del sindicato a nivel departamental de elevar sus reivindicaciones a las nuevas autoridades que asumen en el Ministerio de Trabajo,

⁵⁰ El Estatuto para el Trabajador Rural, Ley N° 10.809 es aprobado por el Poder Legislativo en Montevideo, octubre de 1946, varios de sus artículos han sido posteriormente sustituidos por la Ley N° 12.589 y Ley N° 13.035 de *"Salarios Mínimos de los Trabajadores Rurales"*. Entre los artículos que siguen en vigencia, Art. N°1: *"Todo trabajador rural tiene derecho a una retribución mínima de su trabajo que le asegure la satisfacción normal de sus necesidades físicas, intelectuales y morales"*. Ley N° 10.809, 1946, p.1143

Ganadería y Desarrollo Social, dentro de una nueva coyuntura política nacional, son varios los derechos a reivindicar y las necesidades por hacer cumplir las leyes vigentes en el país, los convenios internacionales de la OIT y la Constitución de la República, para proteger al trabajador rural y agroindustrial.

En síntesis, entre los derechos a reivindicar a partir de lo expresado por referentes sindicales de SUDORA, se comprenden:

- el derecho a la organización colectiva y la participación en un sindicato y foros sindicales,
- la creación de mesas tripartitas, en las que participen empleadores, representantes del estado y delegados sindicales de los trabajadores,
- una mejora salarial, ya que no ha habido aumentos de sueldo desde el año 1998 - hace ya más de 6 años -,
- la defensa de una jornada laboral de 8 horas, ya que las horas a *"disposición del empleador"* giran en torno a las 11 y 13 horas por día,
- el reclamo del cumplimiento de la legislación vigente, en lo que respecta al pago de un *"ficto"* alimenticio y de vivienda, que según entrevistas a referentes sindicales alcanza los \$ 47,50 (pesos uruguayos) al día,
- el real acceso al Seguro de Desempleo; la mayoría de los trabajadores no acceden porque se exigen 250 jornales, cuando al resto de las actividades salariales de industria y comercio solo se solicitan 150 jornales,
- el pago en fecha en las quincenas, los trabajadores son contratados a jornal, quincena y destajo pero convienen con el empleador en un pago quincenal, el cual se extiende a los 25 días, prácticamente el mes,
- el que los empleadores provean de protecciones de salud y seguridad en el trabajo; en cuanto a ello por ejemplo, se carece de información y capacitación para el uso de agrotóxicos,
- así como también se proclama la necesidad de conformar, un Registro Único de Trabajadores para los asalariados rurales del Uruguay. Además la emisión y utilización de una libreta del trabajador rural con 3 vías –para el empleador, el BPS y el trabajador-, de forma de garantizar los aportes reales para la Seguridad Social.

II.3.- La precariedad instalada en el sector de profesionales de Servicio Social

II.3.1 Descripción del sector en el Departamento de Salto

En la actualidad, se ha dado una reestructuración del trabajo profesional, generando una ampliación de las formas de uso del mismo, teniendo sus repercusiones en lo que respecta a: modalidades de contratación, protecciones sociales, salarios, horarios, división de género, entre otros. Dada esta situación, el Servicio Social se ha complejizado, por lo que *"constituye en la división socio-técnica del trabajo, un campo laboral complejo donde coexisten múltiples situaciones laborales"*.⁵¹

Mediante un mapeo de las nuevas formas de *"gestión de lo social"* en la actualidad, se pretende indagar la diversidad de formas de *uso*, o maneras en que es empleado el trabajo profesional y pre-profesional, distinguiendo dentro del colectivo: Asistentes Sociales, Licenciados en Trabajo Social y estudiantes avanzados en la Licenciatura de Trabajo Social.⁵²

Según profesionales entrevistados en el Departamento de Salto,

"(...) se encuentran trabajando aproximadamente 18 profesionales de Servicio Social, dentro de los cuales uno de ellos, aún no ha hecho el trámite de revalidación de título, los 17 restantes son Licenciados en Trabajo Social. Estos profesionales son en su totalidad mujeres, ya que el único Trabajador Social de sexo masculino que había en el departamento, se radicó y está trabajando en España". (Entrevista a A.S. con encargatura de dirección en INAU, enero de 2005)

Hay también, 6 estudiantes avanzados en la Licenciatura en Trabajo Social enmarcados en el Plan de Estudios 1992, los cuales se encuentran elaborando su tesina de grado. Estos, en su totalidad están trabajando en distintas instituciones y organizaciones del medio, insertos fundamentalmente en los siguientes programas: Programa de Integración de Asentamientos Irregulares (PIAI), MECAEP, CAIF - Modalidad Integral, INFAMILIA, Servicio de Orientación, Consulta y Atención Familiar (SOCAF), entre otros.

Además, 7 estudiantes del Plan de Estudios 1992 se han incorporado luego de rendir una serie de materias al nuevo Plan de Estudios 2000 para la Licenciatura en Regional Norte.⁵³

⁵¹ Sarachu, Gerardo. En: CLARAMUNT, Adela – Et al. "Trabajo Social, Formación Profesional e Inserción Laboral: un análisis de las tensiones y desafíos existentes en la actualidad". Montevideo, Equipo de Trabajo Social de Ciclo Básico. Documento de Trabajo, DTS, 2004. Mimeo

⁵² En este trabajo se incluye a los estudiantes avanzados de la Licenciatura en Trabajo Social, como forma de visualizar las nuevas formas de inserción del sector en las Políticas Sociales, concientes de que no se trata de trabajo profesional propiamente dicho. Estos, refieren a aquellos estudiantes enmarcados curricularmente al Plan de Estudios 1992 y aquellos que cursan actualmente en Regional Norte Sede Salto un nuevo Plan de Estudios año 2000

⁵³ Este Plan, consta de 5 años curriculares, alterándose algunas de las materias del Plan 1992, lo relevante a destacar es que tienen una materia denominada Trabajo Social, la cual no discrimina en niveles de intervención.

Dentro de este Plan, se encuentran cursando tercer año 25 estudiantes (aprox.), los cuales desarrollan sus prácticas curriculares en distintas asociaciones civiles y ONGs, en proyectos y convenios con INAU y programas de INFAMILIA.

Teniendo en cuenta ello, cabe considerar lo que analizan Claramunt y otros autores (2004), tanto en lo que respecta a la formación como en el desempeño profesional, participa no sólo Universidad de la República - con sede en Regional Norte en esta situación -, sino también organizaciones y entidades contratantes, asociaciones profesionales, sindicatos del sector, el movimiento estudiantil, entre otros.

Todo lo cual, contribuye a que la profesión se encuentre frente a nuevos y constantes desafíos, no sólo en lo que respecta a modalidades de intervención y formas de "*dar respuestas*" a las necesidades de los sujetos, sino también a las exigencias encargadas desde las organizaciones contratantes; la necesidad de capacitación - formación, así como también a la construcción de identidad colectiva, en tanto profesionales de "*lo social*".

Retomando el análisis de la autora, cabe diferenciarse 3 espacios fundamentales de inserción laboral para los profesionales en Trabajo Social:

1. El sector público-estatal: los profesionales en Trabajo Social en su condición de asalariados, tradicionalmente se han caracterizado por incorporarse laboralmente en estructuras centrales, departamentales y locales del estado. Dentro de estos ámbitos fundamentalmente, se ha dado y se da en la actualidad, una importante inserción en el Instituto Nacional del Menor, hoy Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay (INAU). Además, de la inserción en políticas y programas sociales del denominado: "*Sistema Infancia*"; comprendido por programas de: ANEP, MECAEP, MENFOD, INFAMILIA, programas centrales de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, entre otros. En el área de salud, en la órbita del Ministerio de Salud Pública; vivienda y políticas municipales. Agregándose también, la incorporación de profesionales en la educación pública en equipos multidisciplinarios en escuelas y liceos de "*contexto crítico*".

2. El Sector de Organizaciones No Gubernamentales y Asociaciones Civiles: este espacio incluye el denominado "*complejo público-privado*", comprendido por entidades con y sin fines de lucros, que se dedican a la prestación de servicios o producción de bienes para distintas áreas sociales. Comprendiendo una diversidad de proyectos y convenios gestionados por organizaciones de la "*sociedad civil*" en convenios con organismos del estado, entre ellos: INAU, BPS, INDA, ANEP, e Intendencias Municipales, etc.

macro, micro e intermedio como lo hiciera: Metodología de Intervención Profesional I, II y III. Además se rinde por exámenes y se lleva a cabo durante 5 semestres modificando las prácticas anuales del Plan de Estudios anterior

3. El sector privado empresarial: involucraria un sector minoritario del colectivo profesional, en especial concentrado en las políticas referidas a los recursos humanos de las propias organizaciones empresariales, consultorias y asesorías, selección de personal, y programas asistenciales de la empresa. Este sector es un sector reducido dadas las características de las empresas en Uruguay, con un notorio predominio de la pequeña y mediana empresa.

En el Departamento de Salto,

"(...) la mayoría de los profesionales está inserto en Asociaciones Civiles, ONGs, en convenios con organismos públicos, tales como INAU, Intendencias Municipales, Presidencia de la República, Merenderos para el Adulto Mayor del BPS, entre otros". (Entrevista a A.S. con encargatura de dirección en INAU, enero de 2005)

Existen, en el departamento una diversidad de situaciones que reflejan nuevas tendencias en lo que respecta a modalidades de contratación, tareas a desempeñar, al mismo tiempo que nuevas formas de hacer y sentir dentro del colectivo profesional.

Algunas organizaciones contratantes, han exigido que los/las profesionales se inscriban y aporten al BPS como empresas unipersonales. Esto, ha devenido en una tendencia que hacia creer que los profesionales podrían convertirse en *"trabajadores independientes"*; sin embargo, esta situación quizá esconda otros intereses de las organizaciones y/o empresas contratantes que intentan reducir sus gastos, dejando de cubrir determinados costos en seguridad social.

Ello, ha provocado una diversidad de opiniones respecto a las ventajas o desventajas de la misma, pero en su mayoría coinciden en que,

"(...) eso provoca inseguridad e inestabilidad con respecto a salarios, porque uno se inscribe en BPS, hace los aportes todos los meses, pero te pagan cuando quieren, entonces vos terminas perdiendo plata". (Entrevista a estudiante de Trabajo Social, integrante del equipo técnico de programa PIAI y MECAEP, enero de 2005)

Otra de las tendencias actuales dentro del sector, que refleja nuevas exigencias en el *"hacer"* profesional, comprende: la exigencia por parte de entidades ejecutoras de los programas sociales, de una mayor carga de actividades administrativas y trámites burocráticos, que hacen que muchas veces el profesional quede preso de los *"papeles"*, mientras pierde el contacto directo con las personas. Quedando la intervención en la realidad, librada a su compromiso personal o siendo delegada a otros profesionales o técnicos de distintas áreas.

Según indican Asistentes Sociales entrevistados,

"Hoy por hoy, todos los programas te piden que llenes y llenes papeles. Tienes que hacer planillas de ingreso y egreso, llenar fichas, control de convenio, diagnósticos, fichas sociales, etc".

"(...) somos profesionales entre comillas porque cumplimos horarios de administrativos, tenemos a cargo la atención en ventanilla, no tenemos tiempo para la gente que realmente enfrenta situaciones límites, situaciones de pobreza extrema y tenemos sueldos por debajo de los administrativos, en las organizaciones".

"Terminamos delegando el trabajo de campo muchas veces a otros profesionales, porque no tenemos tiempo. Pueden ser Psicólogos, Psicólogos Sociales, Facilitadores, también ahora, etc. Estos técnicos, terminan invadiendo nuestros espacios, porque hay determinaciones de tiempo y exigencias de las organizaciones que llevan a esto".

Teniendo en cuenta estas opiniones, cabe retomar lo que plantea Faleiros (1997),

"Se pasa a exigir del Servicio Social la ampliación de su trabajo administrativo, en detrimento del trabajo profesional de relación con la población, reforzando así la tendencia a la burocratización, la administración de papeles, la administración de convenios. Se exige que el Asistente Social se convierta en un burócrata que administre los per cápitas, haga la inspección de las entidades, verifique si el papeleo está de acuerdo con las normas y con la reglamentación y fiscalizar a las entidades que hacen convenios con el gobierno. Algunos de los que realizan sus trabajos en el ámbito del desarrollo de la comunidad deben contribuir para que esta asuma la responsabilidad por servicios que antes correspondían al Estado" (Faleiros;1997; En: Claramunt;2004:25)

Ante estas tendencias en curso en el Departamento de Salto, el desafío estaría en identificar las determinaciones y transformaciones que atraviesa el modo de definir las políticas sociales, reconfigurando el nivel de demandas, requerimientos profesionales y posibilidades reales de respuestas a las necesidades sociales e intervención. Teniendo en cuenta que los tiempos, espacios y disponibilidad de recursos, son escasos y atienden a grupos de población acotados - los denominados: *"sujetos en riesgo social"*.-

Además, de analizar las formas de uso y des-uso del trabajo existentes, para poder reflexionar en cuanto a las diversas formas de hacer, ser y sentir de los/las profesionales dentro de la diversidad de espacios de inserción y desempeño.

II.3.2 Principales Políticas Sociales empleadoras del Servicio Social

Identificar y describir las principales políticas sociales que se viabilizan, a través de programas específicos en el Departamento de Salto, permitirá conocer y profundizar el análisis de las formas de uso del trabajo en el sector de profesionales en Servicio Social y aproximarnos -aunque de forma acotada- a las maneras de hacer, ser y sentir de los mismos.

Retomando postulados de Midaglia (2001), cabe señalar que la crisis del modelo clásico de bienestar no sólo, tuvo sus repercusiones en el mundo del trabajo, sino que en el campo de las políticas sociales surge una alternativa aparentemente sustitutiva de protección denominado: "*Estado Liberal Social*".

Este modelo, supone la reasignación de recursos públicos para atender la situación de grupos sociales específicos, fundamentalmente los que están en situación de pobreza o "*exclusión*". La nueva reasignación, no sólo facilita y promueve una reducción del gasto público social, sino que a la vez revela un cambio esencial en la orientación del sistema de asistencia social, pasando de un esquema de "*corte universal*", hacia otro "*residual*". Dentro del cual, las políticas sociales pasan a ser consideradas "*un gasto*" y no "*una inversión*" para el estado.⁵⁴

De este modo, la autora sostiene que se promueven nuevas propuestas de protección, dirigidas a problemas y/ o sectores específicos – las llamadas "*políticas de tipo focal o iniciativas anti-pobreza*". En las que se prevé, la selección de usuarios a través de la comprobación de su situación de carencia y se espera en contrapartida alguna forma de participación.

En este contexto, Montaña (2002) dirá que el estado da respuestas a la "*cuestión social*", pero lo hace terminando con la concepción de "*derecho*" y el "*carácter universalista*" de las políticas sociales, limitándose a responder necesidades individuales, de sectores parciales de la población.⁵⁵

A todo ello, cabe agregarse que agudizadas las manifestaciones de la cuestión social luego de la crisis financiera, económica y social que enfrentara Uruguay en el año 2002, se comienzan a ejecutar una serie de programas que se extienden prácticamente en todo el territorio nacional. Estos programas, no sólo comprometen al estado y a la "*sociedad civil*"

⁵⁴ Midaglia, Carmen. Alternativas de Protección a la Infancia Carente. La peculiar convivencia de lo público y privado en el Uruguay, Colección Becas de Investigación CLACSO, Asdi, Buenos Aires, diciembre, 2000, p 20, 62-64.

⁵⁵ Para profundizar sobre el diseño de políticas sociales en el estado neoliberal actual se remite al lector profundizar en Montaña, Carlos. Políticas sociales estatales e "terceiro setor". O projeto neoliberal para a atual resposta à "questão social". In I Coloquio Brasil/Uruguay: questão urbana, políticas sociais e serviço social. Brasil. UFRJ, 2002.

organizada" a través de asociaciones civiles, sino también intervienen financiera y técnicamente organismos internacionales, entre ellos el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), el Fondo Monetario Internacional (FMI), entre otros.

Teniendo en cuenta la magnitud de los mismos en el territorio nacional e intentando comprender la lógica funcional por la que se ejecutan, así como también cuales son las exigencias dispuestas para los Trabajadores Sociales, es que se estudiarán algunos de los programas que se implementan actualmente, en el Departamento de Salto.

En el departamento, existe una diversidad de proyectos y convenios de asociaciones civiles, ONGs en convenio con INAU, estudiarlos a todos exceden los objetivos de este estudio, por lo que se describirán algunos de ellos, a modo de ejemplificar situaciones y condiciones de trabajo específicas.

Se analizarán así, 2 de los programas financiados por préstamos del BID, comprendiendo fundamentalmente: el programa CAIF – "Modalidad Integral" y "*Servicio de Orientación, Consulta y Atención Familiar*" (SOCAF) en la órbita de INFAMILIA. Además, del "*Programa de Integración de Asentamientos Irregulares*" (PIAI), co-ejecutado por la Intendencia Municipal.

II.2.4 Proyectos y convenios de INAU

Teniendo en cuenta que uno de los principales empleadores, de los profesionales en Servicio Social en el Departamento de Salto es el Instituto del Niño y Adolescente del Uruguay - INAU, caben describirse rápidamente la diversidad de proyectos y convenios que se ejecutan actualmente, para poder aproximarnos luego a las formas de hacer y sentir de los/las profesionales en Trabajo Social.

- Los proyectos y convenios que se implementan actualmente convenio con INAU son:⁵⁶
- 12 Centros CAIF con Modalidad Diaria y 8 con Modalidad Integral, gestionados por una diversidad de asociaciones civiles, ONG y organizaciones barriales con personería jurídica. Una diversidad de dichas asociaciones cuenta además con convenios por centros CAIF y Club de Niños.
 - 4 Internados por Convenio, incluyendo: Aldeas de la Bondad, Aldeas SOS, Hogar el Lucero y Hogar Millian.

⁵⁶ La información en cuanto a proyectos y convenios existentes en el Departamento de Salto, fue proporcionada por profesionales y técnicos funcionarios de INAU, Febrero de 2005

- 5 Club de Niños, gestionados por distintas asociaciones civiles, dentro de las cuales algunas gestionan también centros CAIF. Dentro de esta modalidad de convenio estaría también el programa "Niños/ as en situación de calle" - Modalidad en tiempo parcial.
- 2 "Proyecto Joven", gestionados: uno, por una asociación civil filantrópica, y otro, por una organización barrial -Comisión Vecinal- con personería jurídica la cual gestiona además centros CAIF y Club de Niños.
- "Centro Juvenil", el cual se lleva a cabo por una ONG, sin fines de lucros.
- Recientemente, en octubre de 2004 se aprueba el convenio con una asociación civil, comenzándose a ejecutar el programa "Libertad Asistida Miguel Magone".

A modo de ejemplificar la magnitud de estos proyectos y convenios, y los espacios de inserción profesional, cabe considerarse lo que expresa una de las Asistentes Sociales,

"Cada programa cuenta con un Asistente Social, centros CAIF, Club de Niños. Proyecto Joven, Libertad Asistida. Quienes carecen de Asistente Social son Aldeas de la Bondad Aldeas, que en algunos casos viajan de Montevideo. Generalmente los Asistentes Sociales trabajan en una misma institución y en distintos programas en convenio. Como es muy poca la carga horaria que establecen la mayoría de estos programas de INAU, los honorarios no son altos, por lo que al estar en la institución se insertan en más de uno. Principalmente en el caso de los Club de Niños, un Asistente Social ganaría alrededor de \$ 1.400. A la propia institución no le sirve contratar varias profesionales. No va a tomar una por programa, hacer la inscripción en BPS y todo lo demás, se quedan con la que están. Además la población, ya la conoce y confía en ella. (...) El INAU, es uno de los organismos que de alguna manera obliga al multiempleo, a través de todos estos programas". (Entrevista en profundidad a A.S. con encargatura de dirección en INAU, enero de 2005)

La diversidad de propuestas en lo que tiene que ver con convenios con INAU, hace que exista una variedad de opciones para la inserción profesional tanto como pre-profesional, dándose lugar al "multiempleo", ya que la mayoría de los profesionales tienen entre 2, 3 y hasta 4 empleos diferentes.

Teniendo en cuenta lo que señalan profesionales y estudiantes de Trabajo Social del departamento en cuanto al multiempleo, se considera que existe una diversidad de opiniones en torno a esta situación, pero que de alguna manera coinciden en registrar que se trata de un "fenómeno instalado en diferentes espacios de trabajo, que determina al sector".

Dentro de estas opiniones, algunos consideran que "puede ser enriquecedor", al posibilitar intercambiar experiencias e intervenciones con otros profesionales y áreas; contrariamente otros, lo ven como "denigrante" a la vez que "limitante" para la misma, así como también para la capacitación y formación pos-profesional.

A modo de ejemplificar estas maneras de pensar y sentir dentro del colectivo, se retoman algunas de las expresiones,

"Por salud mental y para realizar mejor el trabajo sería lo ideal tener un solo trabajo, con importante carga horaria y buenos honorarios. Por otro lado, del punto de vista del conocimiento, considero que el picotear en distintos programas, el tener multiempleo, te ayuda a conocer de todo, aprender de todas las áreas: salud, educación, vivienda, etc. Más allá, de que seguimos picoteando, tenemos un conocimiento amplio de la realidad, que otras profesiones no la tienen. Conocimiento de todas las áreas y la posibilidad de trabajar con distintos equipos profesionales, y todo ello te da satisfacciones propias y reconocimiento. En instituciones como INAU que son muy estancadas en el tiempo, el tener otro trabajo es lo que te lleva a capacitarte, a seguir adelante, ya que el trabajo acá es desgastante". (Entrevista a A.S. con encargatura de dirección en INAU, enero de 2005)

Otras de las profesionales señala,

"Lo malo de trabajar en varios lugares, es que uno termina teniendo muy acotado el tiempo para dedicarles a las personas que están en situaciones límites, en situación de pobreza. No se le da, a la persona el tiempo que necesita. Con el multiempleo terminamos estando muy mal pagos. El salario digno lo tenemos gracias a él, pero yo lo menos que quiero es trabajar 12 horas por día, tener 3 o 4 trabajo, correr de un lugar a otro y sacrificar cosas personales y familiares." (Entrevista A.S. inserta en distintos programas en convenio con INAU, febrero de 2005)

Por otro lado, una estudiante de Trabajo Social explicita,

"El Asistente Social con un trabajo solo es muy difícil que pueda vivir, (...) hasta el año pasado trabajaba en 3 lugares, es real y este año que me reciba voy a buscar también otra cosa. Es una realidad y el Asistente Social tiene que aprender a convivir con más de un trabajo. A no ser, que estés en otra situación de pareja, etc. El Asistente Social no tiene previsto en los distintos programas tanta carga horaria en un trabajo solo, y eso le permite tener flexibilidad y trabajar en varios programas a la vez. Eso, se prevé desde la política social. No he evaluado, si es positivo o negativo. Desempeñándome como profesional, lo que veo es que es parte ya del rol profesional, el tema del multiempleo". (Entrevista en profundidad a estudiante de Lic. en Trabajo Social integrante de equipo técnico PIAI y programa MECAEP, enero de 2005)

En términos generales, para el año 2003 el Censo de Egresados de la Facultad de Ciencias Sociales, registra una inserción laboral temprana en el campo de "Trabajo Social", comprendiendo además una tendencia importante hacia el multiempleo, ya que más de un 60% del total de egresados del Plan 1992, estaría trabajando en 2 trabajos o más.⁵⁷

⁵⁷ Del total de egresados del Plan 1992 para la Facultad de Ciencias Sociales en Lic. De Trabajo Social, el Censo muestra que un 40% tiene un empleo, otro 40% 2 empleos, un 18% 3 empleos y un 2% 4 empleos. En: Claramunt – Et al. "Trabajo Social, Formación Profesional e Inserción Laboral: un análisis de las tensiones y desafíos existentes en la actualidad", Montevideo, Equipo de Trabajo Social de Ciclo Básico Documento de Trabajo, DTS, 2004, p. 32. Mimeo.

11.3.3 Vivencias del sector en algunos programas de INFAMILIA en ejecución en el Departamento de Salto

El Programa Integral de Infancia Adolescencia y Familia en Riesgo (INFAMILIA), depende ejecutivamente de Secretaría de Presidencia de la República y se financia hasta el momento por un importante préstamo del BID.⁵⁸

Enmarcados en él, se han puesto en funcionamiento en el Departamento de Salto una serie de proyectos denominados: "*componentes*" y "*subcomponentes*", dentro de los cuales se encuentran: el "*Modelo integral para niños/as menores de 4 años y sus familias*", que comprende a los centros CAIF con Modalidad Integral; el "*Modelo Integral para niños/as de 4 a 12 años y sus familias*", que engloba el proyecto para las escuelas de contextos crítico; y el "*Modelo Desarrollo y participación comunitaria y familiar*", que comprende los denominados: Servicio de Orientación, Consulta y Atención Familiar - SOCAF.

Esta serie de proyectos, son co-ejecutados por Presidencia de la República y organizaciones de la Sociedad Civil, teniendo una cobertura focalizada hacia los sectores de "*mayor riesgo social*" y en grupos: niños/ as, adolescentes y sus familias.

1. *El Modelo integral para niños/as menores de 4 años y sus familias, o CAIF Modalidad Integral*, tiene como actores responsables de su ejecución: INAU y Plan CAIF.⁵⁹

Esta nueva modalidad de intervención de los centros CAIF, pretende extender la cobertura a madres embarazadas y desarrollarse en 3 escenarios principales: el centro, el hogar y la comunidad. Entre sus lineamientos principales, prevé la conformación de un equipo de trabajo constituido por: Facilitadores - 1 Facilitador para una población de 70 niños/as y 2 para una población de 140 niños/as-, Psicólogo, Asistente Social, Psicomotricista, Maestro especializado en Educación Inicial y un Coordinador del Proyecto -quien puede ser alguno de

⁵⁸ Este préstamo según señalan documentos emitidos por Presidencia de la República, comprende una inversión del BID de unos U\$S 40.000.000, que exige una contrapartida nacional de U\$S 4 500.000. Información En Internet: <http://www.infamilia.gub.uy>.

⁵⁹ El Plan CAIF según lo analiza Midaglia (2001) comienza a instrumentarse en 1990 desde la Comisión Nacional del Menor, Mujer y Familia, integrada por diversos Ministerios y organismos públicos. Luego se traslada a la Comisión Administradora del Fondo de Inversión Social de Emergencia (FISE), dependiente del Ejecutivo Nacional comenzando a asumir funciones de Política Social. Enmarcándose posteriormente en la esfera de Presidencia de la República comienza a plantear una serie inconvenientes. Posteriormente, las Intendencias Municipales asumirían la coordinación de actividades, hasta que en 1996 por ley 16.736 el programa pasa al Instituto Nacional del Menor, el cual crea una Secretaría Ejecutiva encargada de la coordinación general del Plan y un Comité Nacional de Coordinación integrado por representantes de organizaciones estatales y privadas. Entre las estatales intervienen: INAME, INDA, MSP, ANEP, Ministerio de Educación y Cultura (MEC), Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), representantes del Congreso Nacional de Intendentes, y las Intendencias Municipales. Hoy por hoy, el Plan sigue en ejecución, pero está siendo evaluado.

los técnicos-. También, prevé la contratación de un Auxiliar de servicio y cocina, estando entre sus competencias, brindar desayuno o merienda a los beneficiarios directos y acompañantes.⁶⁰

Todos estos trabajadores, tienen definidos desde el programa: las funciones, tareas, retribuciones y carga horaria a desempeñar - lo cual generalmente -, se re-adechan o adaptan a la realidad y funcionamiento interno de las asociaciones civiles, responsables de la gestión de los centros.

Asistentes Sociales insertos en dichos programas expresan,

"En este programa se trabaja poco tiempo con la gente. Los talleres con embarazadas y recién nacidos son una sola vez por semana. Si bien es cierto que se le da orientación psicomotriz, no sirve de mucho cuando la madre llega a la casa y no tiene que comer. Si bien, se prevé hacer un trabajo de seguimiento en el hogar, las horas de trabajo no son suficientes, porque las organizaciones piden que el Asistente Social haga todo el trabajo administrativo de control y llenado de planillas y las horas previstas son 6 o 12 semanales, dependiendo de la población." (Entrevista a A.S. integrante de equipo técnico CAIF-Modalidad Integral, enero de 2005)

Dada la exigencia del programa de que los profesionales tengan título habilitante, 3 de los estudiantes en Trabajo Social -que se encuentran elaborando la tesina de grado-, han ingresado en 3 de los 8 centros existentes en el departamento con el cargo de Facilitador. En el resto de las organizaciones, han ingresado estudiantes de otras áreas de la salud y educación, tales como estudiantes de Licenciatura en Enfermería, Sociología, entre otros.

Una de las estudiantes de Trabajo Social expresa,

"En el CAIF que yo estoy, como la Asistente Social va un día sólo en la semana y no le dan las horas para cumplir con sus funciones, me piden a mí que haga parte de su tarea. No sólo hago las visitas al hogar y el trabajo con el niño y la familia, sino también tengo que hacer tareas administrativas de control de ticket, llenado de fichas, etc. Hago el trabajo de Asistente Social, pero estoy como Facilitador, por lo que me pagan como tal". (Entrevista a estudiante de Trabajo Social, inserta en CAIF – Modalidad Integral, marzo de 2005)

Con respecto al complemento alimentario que prevé el programa, se brinda un ticket de alimentación con un valor de \$75 y 1 Kg de leche en polvo por mes.

La entrega y distribución de este complemento, incrementa las actividades administrativas y "servicios de ventanilla" de los profesionales en Trabajo Social,

"(...) el rol del Asistente Social en estos programas, como en otros en convenio con INAU es muy administrativo, porque tenes que tener al día los SIPI, los ingresos y egresos, hay que hacer diagnósticos, llenado de planilla, control de quienes reciben los ticket canasta, etc; y las horas de trabajo son muy pocas para poder cumplir con eso y hacer seguimientos familiares". (Entrevista a A.S. integrante de equipo técnico CAIF-Modalidad Integral, marzo de 2005)

⁶⁰ Datos extraídos del Programa Integral de Infancia, Adolescencia y Familia en Riesgo Social. Sub componente 1.1 "Modelo integral para niños menores de 4 años y sus familias. En Internet: <http://www.infamilia.gub.uy>

Por otro lado, en cuanto al equipamiento que el programa prevé brindar a las organizaciones encargadas de la gestión, tales como materiales de psicomotricidad, equipamiento para el centro: electrodomésticos, sillas, mesas, juguetes en general, existen diversas opiniones en el sentir profesional,

"Me parece bien que el programa equipe a las organizaciones con distintos materiales, ya que en definitiva eso contribuye a que se pueda brindar una mejor atención a las personas que concurren al centro".

"Considero que muchas veces, eso de dar determinadas cosas como electrodomésticos o juguetes muy lindos a las organizaciones, tiene ventajas y desventajas porque por un lado, sirve para mejorar el servicio que se brinda, pero también contribuye a que se sigan fortaleciendo y enriqueciendo las organizaciones, que pueden además disponer de otros recursos, mientras que se descuidan otras necesidades de la gente".

Otros de los componentes, dentro del programa es: *el Modelo Integral para niños/as de 4 a 12 años y sus familias*, cuyo responsable directo de su ejecución es ANEP /CEP.

En el Departamento de Salto, este proyecto se implementó en el 2004 y alcanzó a 12 escuelas consideradas de contexto crítico. Disponiendo del servicio de Asesores Legales para la tramitación de documentación - Cédulas de Identidad y Partidas de Nacimiento-, Profesores de Educación Física, para desarrollar actividades deportivas y recreativas. Sin embargo, no se dispuso como se preveía de *"un equipo de Asistentes Sociales, capacitación de docentes en educación sexual, maltrato infantil, prevención de adicciones y enfermedades infecto contagiosas, entre otras"*.⁶¹

El espacio destinado a profesionales en Trabajo Social, fue delegado a nuevos Asesores Legales que disponían de 2 horas, 2 veces por semana. Con respecto a ello, 2 de las estudiantes en Trabajo Social entrevistadas expresan,

"Para trabajar en las escuelas, se hizo un llamado en el cual podían participar estudiantes. Nos presentamos con otras compañeras y luego dieron como desierto el llamado, fue realmente una tomada de pelo. Hoy, estoy trabajando como Facilitador en un CAIF que lo gestiona una Comisión Vecinal, como recién empiezan no saben mucho del manejo, los ayuda el equipo asesor. (...) tuvimos un problema con los sueldos, primero no pagaron las capacitaciones que decía el Plan que eran pagas y después vamos atrasados 3 meses con el pago de salarios. Te diré que estoy buscando desesperadamente otro trabajo, porque no sólo está el tema del salario, sino el sobre-trabajo que me delegan por estar 8 horas diarias en el CAIF". (Entrevista a estudiante en Lic.Trabajo Social con cargo de Facilitador – CAIF Modalidad Integral, marzo de 2005)

Por último, otro de los componentes es el denominado: *"Desarrollo y participación comunitaria y familiar"*, que comprende los SOCAF, cuyo responsable directo es INFAMILIA a través de Secretaria de Presidencia de la República. Luego de abrirse un llamado a licitación

⁶¹ Datos extraídos del Estado de Situación Programa Integral de Infancia, Adolescencia y Familia en Riesgo En: Internet: <http://www.infamilia.gub.uy>, 2004, pág 3

se ponen en funcionamiento en el departamento, 6 "Servicios de Orientación Consulta y Atención Familiar" – SOCAF.

Estos programas, pretenden desarrollar un espacio de atención y derivación diario, en el cual se puedan atender demandas, sobre distintos temas: salud, trabajo, estudio, trámites en general, asesoramiento legal, violencia doméstica, entre otros. Además de prever un trabajo en red con instituciones y organizaciones barriales de la zona de influencia, que les permita elaborar una Guía de Recursos Zonales y Departamentales, "*Diagnóstico Comunitario*" y "*Plan Zonal*", disponiendo de un Fondo de Iniciativas Comunitarias (F.I.C.), que gira en torno a los U\$S 25.000 (dólares) por zona, para financiar actividades educativas, formativas y recreativas orientadas a niños/as, adolescentes y sus familias; así como también, proyectos de mejora de infraestructura comunitaria.⁶²

Actualmente, estos servicios son gestionados por 5 organizaciones de la sociedad civil diferentes, comprendiendo asociaciones civiles, ONGs, etc. Siendo estudiante de Trabajo Social y estando inserta en uno de estos programas, quisiera compartir algunas apreciaciones acerca del mismo.

Si bien, estos programas pretenden tener un fuerte trabajo en red con instituciones y organizaciones de la zona de influencia, han tenido varias dificultades o debilidades al implementarse y tener presencia en las comunidades barriales.

Siendo un programa que no se demandó, ni gestó en las organizaciones de base, encontró una serie de características: organizaciones barriales debilitadas, fragmentados su sentido de pertenencia a un grupo, desgastados sus espacios de iniciativa y propuestas, así como también limitadas sus experiencias de coordinación y conformación de redes.

Esto, en ocasiones alteró el trabajo de las denominadas Mesas de Coordinación Zonal –como grupo de organización y gestión comunitario-, las cuales registraron una baja participación de delegados, alta rotatividad, falta de representatividad y escasa comunicación con su organización o institución de referencia, además de un "*descreimiento*" con respecto al programa. Estas características, han tendido a fortalecer –hasta el momento- las "*entidades responsables*" u organizaciones gestoras, las cuales administran los fondos y terminan delimitando las propuestas consideradas "*más viables*".

Por otro lado, el programa prevé un espacio de atención y consulta para la familia, el cual no está claramente definido. Lo cierto es que hasta el momento en él, se están realizando derivaciones y en algunas situaciones, intervenciones familiares complejas, pero dicha

⁶² Ibid., p.4-6.

atención, queda a título de compromiso personal, asumido por el técnico o profesional a cargo del servicio.

La apreciación en general que tienen asistentes sociales que están en el programa, es que el servicio tiende a: *"multiplicar ventanillas"*, pero no se brinda soluciones alternativas a las personas que concurren con demandas de necesidades básicas insatisfechas, y con situaciones familiares complejas – violencia, trabajo infantil, niños en situación de calle, entre otros -. Situaciones, que si bien son atendidas y abordadas, *"no se interviene adecuadamente"*, ya sea porque no existen espacios o recursos zonales y/o departamentales que respondan a la problemática, o los que existen están *"sobre-demandados"* y no tienen *"lugar"* para abordarlas.

Hoy, el programa se encuentra en un proceso de evaluación y redefinición de lineamientos. Pudiéndose desencadenar una serie de modificaciones, entre las cuales se pretende –de manera ambiciosa- se oriente al fortalecimiento de las organizaciones de base, tenga en cuenta los procesos de apropiación de las personas, que muchas veces no coinciden con los tiempos del programa. Permita la promoción individual y colectiva de los sujetos, posibilitando la apropiación de los mismos a estos procesos.

Si bien, los lineamientos del programa no prevén la incorporación de profesionales con formación y perfil de trabajo en *"lo social"*, cabe cuestionarse el porqué de esta situación, ya que entre sus objetivos están comprendidas distintas dimensiones: asistencial, educativa-promocional e investigativa, propias del hacer de los profesionales en Trabajo Social. A la vez que reflexionar acerca del desempeño profesional, en cuanto a espacios *"ganados"* o delegados a otros profesionales, áreas de trabajo, reconocimiento, etc.

Actualmente, están trabajando en los diferentes SOCAF del departamento, en su mayoría profesionales de otras áreas: Maestros, Abogados, Psicólogos Sociales, Lic. en Comunicación, entre otros.

Con respecto al régimen de salarios, este programa al igual que otros en la órbita de INFAMILIA, tiene estipulada la carga horaria a desempeñar diariamente y los salarios o retribuciones personales que deben recibir los técnicos contratados. A pesar de ello, tanto horarios como salarios se ajustan y varían según las entidades responsables –organizaciones contratantes -.

Esto, permite que se produzca fundamentalmente, un incremento de horas a disposición de la organización -la cual delega otras tareas y actividades que generalmente no comprenden al programa-, además de una baja de salarios respecto a lo estipulado.

II.3.5 El Programa de Integración de Asentamientos Irregulares – PIAI

Este programa, comprende dentro de sus objetivos fundamentales:

"(...) mejorar la calidad de vida de los residentes de los Asentamientos Irregulares en Uruguay, promoviendo la integración física y social a su entorno urbano. (Programa de Integración de Asentamientos Irregulares-PIAI. En Internet: <http://www.piai.gub.uy>)

Cabe considerarse dentro de éstos, el proyecto de integración y regulación de situaciones en barrio "La Tablada". Este proyecto, comienza a ejecutarse en el mes de junio de 2002, estando actualmente en proceso de obras. Otros de los proyectos en el Departamento de Salto, con dirección y ejecución desde la Intendencia Municipal han sido: Barrio "Cien Manzanas" y "Don Atilio", los cuales ya han finalizado.

A pesar, de que dicho programa prevé dentro de sus requisitos principales, según lo señalará un integrante del equipo social, que: *"todos los terrenos sean municipales"*.

Barrio "La Tablada" tiene una particular característica, ya que más del 50% de los terrenos pertenecen a particulares, debido a que una venia de la Junta Departamental en el año 1994, habría adjudicado la titulación de terrenos a la mayoría de los vecinos del barrio.

Una de las profesionales integrante del equipo técnico, señala con respecto al proyecto,

"(...) como las autoridades municipales eran del mismo partido que las autondades del PIAI, el proyecto siguió su curso. Desconozco que arreglos hicieron dichas autoridades municipales con el BID que permitió hacer este proyecto. Igual, se tuvo que bajar la plata, en principio se pensaron hacer cosas que ahora no se van a hacer por esos recortes". (Entrevista en profundidad a estudiante de Trabajo Social integrante del equipo social PIAI, enero de 2005)

El programa tiene en el Departamento de Salto como principales responsables de su ejecución distintos actores, entre los cuales se encuentran:

"La Intendencia Municipal que es la co-ejecutora pero no se hace cargo de la implementación del proyecto, sino que se contrata una Consultora que hace la dirección de obra y pone el equipo social. El PIAI está arriba en la oficina. Después está la empresa constructora, que hace las obras y por otro lado, los vecinos a los cuales todo tiene que ser consultado, hablado, discutido y aprobado con ellos". (Entrevista a estudiante de Trabajo Social integrante del equipo social de PIAI, enero de 2005)

Dentro de los objetivos y lineamientos del programa, se encuentra el implementar *"estrategias de inclusión social y residencial"*. Estas estrategias, se combinan con la participación de la comunidad beneficiaria y de la sociedad civil de manera de asegurar un desarrollo sustentable.

Para hacer seguimiento de ello, la empresa consultora contrata un equipo social conformado por: un Asistente Social que auspicia de coordinadora, quien reside en Montevideo y subcontrata –*"mediante palabra, ya que no se firma ningún contrato escrito"*- a 2 estudiantes de Trabajo Social y a una Psicóloga.

La forma de contratación más utilizada en los proyectos PIAI en el departamento, según lo expresan estudiantes de Trabajo Social que han trabajado en otros proyectos, es la inscripción como empresa unipersonal lo cual,

"(...) genera mayores gastos que remuneración por el trabajo, ya que se cobra por producto –taller, reunión, boletín, etc - y te pagan lo que quieren y cuando quieren y vos estás pagando todos los meses BPS".

A pesar de ser una exigencia del programa, el que las profesionales integrantes del equipo social sean asistentes sociales, uno de los técnicos expresa,

"Hoy por hoy, otros equipos de trabajo están integrados por maestras, psicólogos, entre otros. En algunos ni siquiera hay Asistente Social. El requisito del PIAI es que tiene que ser la Asistente Social la que trabaje con la gente, pero eso no se cumple y se adecua al departamento; ya que acá no hay como para cubrir los cargos, principalmente la mayoría de las profesionales no quiere dejar un trabajo con contrato y seguro por estos programas. Esto quieras o no es un trabajo zafra, tiene su tiempo y no vas a renunciar a un trabajo que estás contratada por esto, que es un contrato de palabra, porque no se firma nada." (Entrevista a A.S. integrante de equipo social del PIAI, enero de 2005)

El equipo social, es responsable de comenzar a trabajar con los vecinos en la formación de comisiones y subcomisiones - 6 meses antes de iniciar las obras en el barrio y 6 meses después de finalizadas las mismas – buscando fundamentalmente la participación e involucramiento de las personas del barrio con las obras de desarrollo comunitario. Esto, comprende el mejoramiento barrial en: servicios de agua potable, alcantarillado sanitario, drenaje pluvial, vialidad, redes de electricidad y alumbrado, realojos urbanísticos y sociales, regulación de la propiedad, protección ambiental, equipamiento social: Policlínica, Club de Niños, Centro Comunal y Plaza de Deportes –en este proyecto barrial concretamente-.

Además, desarrolla un Espacio de Consulta y Orientación (ECO) semanal, el cual recepciona inquietudes con respecto a la obra y facilita el relacionamiento permanente con la comunidad, pero no se registran consultas.⁶³

Si bien, el programa busca fortalecer la autogestión comunitaria, uno de los técnicos integrantes del equipo social del PIAI señala,

"Lo más difícil de trabajar hoy en el barrio, es la organización y la autogestión de los vecinos. A pesar de ser un barrio con una historia de comisiones vecinales fuertes, gestoras de servicios, actualmente se ve limitado al estar a la espera de lo que pueda brindar la Intendencia Municipal. Esto, ha provocado una reproducción de una cultura pasiva, de estar a la espera de la chapa o del corte de rancho, sin tener el conocimiento ni el convencimiento de que ellos por sí solos, estando organizados pueden llevar adelante determinados proyectos y servicios. (...) Por otro lado, si bien tenes que dar mucha participación a los vecinos, no le das tiempo para procesar ni siquiera los cambios que viven en el barrio. Las acciones que se hacen en los PIAI tienen que seguir todas la misma línea. A veces eso, es una traba porque cada barrio es distinto,

⁶³ Datos extraídos de Informe Mensual de equipo social Programa PIAI, proyecto Barrio "La Tablada", Componente Desarrollo Barrial Fase de obra, Salto, noviembre de 2004

entonces te sentís entre dos, lo que te piden las autoridades y lo que cada vecino puede llegar a hacer, porque cada uno de los vecinos tiene sus idiosincrasias, sus culturas. El tema es que meter a todos los barrios en la misma bolsa, no sirve, no sabes que realmente podés trabajar con los vecinos". (Entrevista a A.S. integrante de equipo social del PIAI, enero de 2005)

Dada estas afirmaciones, cabe considerarse que el programa presenta importantes debilidades, fundamentalmente asociados al espacio de acción para el profesional en Servicio Social, el cual se encontraría *"muy demarcado"*. Las determinaciones que se disponen desde la dirección ejecutiva del PIAI, estarían dificultando el *"apropiamiento"* de las personas a las transformaciones que dan en el barrio, haciendo que en distintas ocasiones se *"sientan obligados"* a hacer cosas que por ahí *"no les interesa"*, pero sólo contribuyen a responder a *"formalidades"* del programa o hasta *"cumplir con intereses políticos-partidarios"* que se sirven del programa, al estar co-ejecutándose en periodo de elecciones.

11.3.6 Algunas apreciaciones en torno a las formas de hacer, ser y sentir en el sector

Luego de haber analizado algunos de los programas y proyectos que se están implementando en el Departamento de Salto y retomar distintas opiniones de profesionales y estudiantes de Trabajo Social, a modo de síntesis se pueden señalar algunas apreciaciones en cuanto a las formas de hacer, ser y sentir dentro del sector.

Finalizando la Licenciatura, e integrando además equipos técnicos en diferentes programas sociales, cabe reflexionar acerca de algunas necesidades y desafíos a los que se enfrenta el Trabajo Social en una nueva coyuntura política nacional.

En primer lugar, como estudiante se vive la necesidad de fortalecer instancias de capacitación y formación a nivel de grado y de posgrados, maestrías, etc.; lo cual se ve limitado no sólo por la centralización de materiales y equipos docentes adecuados en la capital del país, sino también por el *"tiempo disponible"* que es mínimo –cuando se está inserto en alguna política social- en lo que respecta a la lectura y profundización teórica.

Existe una escasa profundización temática en determinados campos de acción profesional, tales como trabajo con grupos sociales y comunidad, violencia doméstica, trabajo infantil, niños en situación de calle, etc. Esto, es compartido por otros estudiantes, que se encuentran trabajando en programas o proyectos de intervención familiar y desarrollo comunitario, pero encuentran que no disponen de un adecuado aprendizaje teórico-práctico para intervenir en determinadas situaciones.

Ello, debido a que en la formación de grado algunas materias se encuentran "desfasadas" en el tiempo o no profundizan determinadas áreas en particular, pero también fundamentalmente a que se ven "obligados" a insertarse como profesionales, pero aún no han culminado sus estudios.

Por otro lado, el fenómeno del "multiempleo" como situación "obligada", por la existencia de programas sociales con escasas horas de trabajo y salarios reducidos ha llevado a que,

"(...) si bien tenemos un salario digno, sacrificamos otras cosas más valiosas como puede ser la formación y profundización de áreas de intervención. El multiempleo te absorbe, mientras que la precariedad te va limitando profesionalmente, porque tenes poco tiempo para la lectura, para capacitarse, y esto en el interior del país se agrava". (Entrevista a A.S. inserta en distintos programas en convenio con INAU, marzo de 2005)

A pesar, de la variedad de programas y proyectos en implementación en el departamento, así como de las prácticas cotidianas desde una dimensión educativa-promocional, existe un "imaginario" estrechamente vinculado a la concepción de: "visitadora social", en términos de la profesional que va a "inspeccionar" la casa del menor, la familia; investigando los vínculos existentes, los servicios con los que cuenta y aquellos que carece, si los niños están escolarizados, si tienen la documentación necesaria, etc.

En cuanto a ello, una de las profesionales en Trabajo Social entrevistadas expresa,

"Hay un uso y abuso de nuestra profesión. Si bien tenes un título, muchas veces no sos reconocido en las organizaciones como profesional, ya que sos un empleado más y la remuneración es baja. Si no tenes –el título- te negrean. Se está viviendo una precarización del trabajo y una desvalorización de nuestra profesión en el departamento impresionante, seguís siendo la visitadora social, pero sin tiempo para la gente, cumpliendo un horario de administrativo, pero con sueldos cada vez más bajos". (Entrevista a Asistente Social inserta en programas en convenio con INAU)

Esto, sin lugar a dudas implica un desafío muy importante para los/las profesionales, y estudiantes que se encuentran trabajando en distintas áreas, así como para aquellos que están desarrollando sus prácticas, en lo que respecta a construir un nuevo "imaginario" o cambiar el existente, pero a partir del propio desempeño e intervención en la realidad social.

En este sentido, se considera fundamental, continuar una dimensión educativa-promocional, orientada a la transformación de situaciones-problemas; a profundizar la dimensión investigativa para contribuir a ampliar el conocimiento de la realidad y la teoría existente, o lo que respecta también a ocupar otros espacios, que hasta ahora cubren otras áreas y profesionales.⁶⁴

⁶⁴ En el Departamento de Salto, concretamente Regional Norte sede Salto, cuenta con un equipo limitado de docentes en el área de Ciencias Sociales, dentro de ellos, la mayoría son del Departamento de Sociología. A pesar, que el alumnado se concentra dentro del área de Trabajo Social, únicamente hay un cargo de grado 2, quien se desempeña en el área de coordinación, mientras que se estarían renovando cargos de ayudantes grado 1, una vez

El Departamento de Trabajo Social en Regional Norte Sede Salto, cuenta con un número limitado de profesionales que se dediquen a la investigación o la profundización y/o elaboración de materiales teóricos. Esto, es un desafío para aquellos que entendemos que la práctica debe enriquecer la teoría, al mismo tiempo que la teoría profundizar el estudio y comprensión de la realidad para intervenir adecuadamente en ella.

También, se considera fundamental el desarrollo de una tarea "*asistencial*" –más aún con las permanentes demandas y necesidades sociales que se manifiestan en las prácticas cotidianas-, siempre y cuando se movilicen recursos para que las personas lleguen a conectarse con los servicios y tengan respuestas a sus necesidades, sin caer en un "*asistencialismo - destructivo*". En términos de que, no sólo va en detrimento del trabajo profesional, sino también reproduce "*sujetos pasivos*" que esperan que los bienes y servicios lleguen a ellos.

Todo ello, se encuentra estrechamente relacionado con la necesidad de crear espacios de negociación con las organizaciones contratantes, que contrarresten la "*desvalorización*" profesional que se presencia en el sentir del colectivo de Trabajo Social. Así como también, el desafío que implica poder constituir instancias de intercambio, comunicación y reflexión acerca del accionar profesional, las modalidades de contratación existentes, la posibilidad de negociar con organizaciones contratantes, etc.

Hoy, no existen en el departamento espacios de organización, comunicación e intercambio, donde se puedan plantear estas necesidades y reflexionar acerca de estos y otros desafíos. Si bien, hubo intentos de crear instancias en este sentido, no se han podido concretar, quizás por la existencia de una alta competitividad en relación a espacios de inserción laboral, tiempo disponible, actitudes, sentir diferentes, entre otros; o quizás, porque un sector de actividad entre otros, se encuentra determinado por mecanismos de regulación que des-regularizan, debilitan y fragmentan los espacios colectivos. Es pues, una necesidad para el Trabajo Social, reflexionar también en torno a la precariedad que termina recortando no sólo los recursos materiales, erosionando servicios sociales, sino fundamentalmente teniendo importantes repercusiones en lo simbólico del colectivo profesional.

que el Departamento de Trabajo Social abra llamado a concurso. Para el dictado de determinadas materias, viajan docentes de Montevideo esporádicamente.

REFLEXIONES FINALES

"De los miedos nacen los corajes y de las dudas las certezas. Los sueños anuncian otra realidad posible y los delirios otra razón. Al fin y al cabo, somos lo que hacemos parar cambiar lo que somos. La identidad no es una pieza de museo, quietecita en una vitrina, sino la siempre asombrosa síntesis de las contradicciones nuestras de cada día. En esa fe, fugitiva, creo. Me resulta la única fe digna de confianza, por lo mucho que se parece al bicho humano, jodido pero sagrado, y a la loca aventura de vivir en el mundo."

Eduardo Galiano

El estudio de la precariedad en dos sectores de actividad: el sector de trabajadores agroindustriales y el sector de profesionales en Servicio Social, ha constituido todo un desafío, buscando comprender la compleja realidad de dos sectores de actividad *"muy diferentes"* - según lo entendiera el imaginario colectivo existente en el Departamento de Salto-.

Al aproximarse a las transformaciones en el mundo del trabajo a nivel global, sus manifestaciones en lo nacional y departamental, se ha podido comprender determinadas vivencias, formas pensar y sentir de estos colectivos de trabajadores. En este sentido, el estudio a pesar de ser limitado permite arribar a algunas reflexiones, revelar complejidades existentes y líneas a continuar profundizando, las cuales giran en torno a los siguientes aspectos:

Dentro de una coyuntura sociopolítica determinada, enmarcada en un *"modelo neo-liberal"* a nivel global caracterizado por la desregulación de la economía, el desmantelamiento del sector público, con un consecuente abandono de funciones estatales de *"promoción e integración social"*; tanto trabajadores del sector agroindustrial -*"trabajadores de la naranja"*-, como profesionales en Trabajo Social, están determinados por la precariedad instalada en los procesos de reestructuración productiva del capitalismo actual.

La precariedad y el desempleo como *"dispositivos"* de regulación social a nivel global, parecen instalarse en distintos ámbitos de la vida, determinándola objetiva y subjetivamente. Determinando nuevos espacios, formas de uso del trabajo, de sobrevivencia y reproducción social, así como también maneras de actuar, pensar y sentir, individual y colectivamente; que parecen percibirse, aceptarse e interiorizarse, transmitiéndose a través de las distintas generaciones, determinando a su vez, otras precarias y vulnerables condiciones de vida.

Esto, se traduce en: restricciones en cuanto a la participación en espacios colectivos de comunicación e intercambio, negociación con otros actores, desvinculación de sindicatos, organizaciones o asociaciones de trabajadores. A través de una aceptación "*pasiva*", como se expresa comúnmente: "*dejando pasar*", una existencia de recursos sociales y públicos erosionados, recortados y limitados, sin cuestionarlos, sin protestar, sin luchar.

Hoy, en el mundo del trabajo estas determinaciones se manifiestan a través de situaciones y condiciones equivalentes a: un estar a la espera de un trabajo precario, con contrataciones y protecciones sociales flexibles, mal remunerados, sin espacios de negociación y reivindicación; al margen del desempleo, etc.

Se vivencia una inseguridad, dada por la reducción de empleos estables, la cual comprende a su vez una contradicción inherente a los tiempos y transformaciones en curso. Si bien, cada vez son más los trabajadores en condiciones de trabajo precario, son cada vez menos los "*contratistas*" o quienes explotan su "*fuerza de trabajo*".

Se desarrolla también, un proceso gradual y constante de reducción de ingresos personales, ya sea a nivel de industrias, empresas privadas como en organizaciones de la sociedad civil y en organismos públicos que están en convenios con éstas. Estos espacios, pasan a estar determinados por una lógica de intercambio mercantil imperante, en la cual los ingresos son considerados una pérdida, un gasto.

Esta lógica, invade también aquellos espacios que anteriormente eran promovidos con fondos públicos del estado, desarrollándose la concepción de que las políticas sociales son consideradas "*un gasto*" y no "*una inversión*", encaminando las acciones a una "*compensación*" y no al "*desarrollo social*" pleno y digno de los sujetos.⁶⁵

Así, organizaciones privadas y públicas "*venden servicios*", contratan personal y cuando necesitan reducir gastos porque las ventas han decaído, recortan los salarios personales, considerados "*pasivos*" o pérdidas para la misma.

El desempleo trasciende los distintos sectores de trabajadores/as, aumenta y se instala a través del tiempo, penetrando hasta lo más hondo del "*sentir popular*". Según datos del INE el desempleo en Uruguay ha oscilado en un 18% hasta nuestros días -dependiendo de los departamentos y/o contextos locales-. Esto, determina lo material y simbólico de las personas, que vivencian y sienten un "*proceso de exilio interno*", dado por un momento de

⁶⁵ Se remite al lector: De Martino, Mónica. En: Revista Fronteras N° 4, "*Políticas sociales y familia Estado de Bienestar y Neo-liberalismo familiarista*", Montevideo, 2001, p. 105.

desesperación, depresión, angustia, desafiliación, aislamiento, entre otros; que atraviesa también a su familia, sus grupos sociales, etc.

En el Departamento de Salto, unos 6.000 trabajadores agroindustriales, de fase rural e industrial oscilan, en medio de un estar empleado y desempleado recurrentemente. En ocasiones, *"suele ser más larga la espera"* de un puesto de trabajo, que el tiempo en que se está empleado - el periodo de zafra no alcanza a completar los 6 meses de actividad-.

Estos trabajadores se desempeñan únicamente en 3 principales industrias agro-exportadoras, dentro de las cuales -una de ellas-, concentra la mayor parte del personal en periodo de zafra, unos 3.500 o 4.000 trabajadores para la fase industrial: packing. Estos trabajadores en su mayoría son mujeres y permanecen entre 9 y 12 horas diarias, aglutinadas en el packing.

Durante este tiempo, otros trabajadores – prácticamente en su totalidad hombres-, se desempeñan en la fase rural de cosecha, estando a disposición del empleador unas 13 horas diarias. En condiciones de trabajo insalubres, bajo minimas protecciones, en donde muchas veces pelagra hasta su propia existencia, ya que el descuido y el incumplimiento de la legislación existente, parece ser recurrente y aceptado a modo de *"acostumbramiento"*.

Por otro lado, el Trabajo Social se encuentra también determinado por una reestructuración que afecta tanto al sector público, como al privado teniendo consecuencias sobre los/las trabajadores/as, viéndose reducidas y precarizadas sus oportunidades de empleo. Quedando a la espera de demandas, requerimientos de la gente y de las propuestas gubernamentales de políticas sociales.

En el Departamento de Salto, a pesar de que se están implementando distintos programas sociales, en los cuales se han insertado prácticamente la totalidad de los profesionales y estudiantes de Lic. En Trabajo Social, lo hacen a través de distintas formas de uso del trabajo, bajo modalidades de contratación diferentes y en condiciones precarias.

Esto, desencadena inseguridad y desprotección a la hora de reivindicar derechos, prestaciones sociales, etc. Situaciones, que dan a conocer la necesidad de instancias de intercambio y negociación con diferentes actores, entre ellos, las organizaciones contratantes, que permitan regularizar situaciones laborales y terminar con la *"inseguridad en la contratación"*.

Si bien, los programas sociales generalmente prevén un lapso de tiempo mayor a 6 meses para su ejecución -fundamentalmente estudiantes avanzados en la Licenciatura de

Trabajo Social-, suelen alterar estos periodos, rotando en distintos programas o quedando al margen de las disposiciones de sus "empleadores", en dichos casos entidades responsables – asociaciones civiles, ONGs, entes públicos, entre otros-.

A partir de las entrevistas realizadas a Asistentes Sociales, Licenciados en Trabajo Social y estudiantes avanzados, puede reflexionarse que el tema del desempleo no parece sentirse directamente, ya que habría en el momento una importante demanda social, que a la vez exige la implementación de distintos programas sociales, los cuales se están ejecutando actualmente en el departamento.

Esto, se pudo visualizar a través del estudio de programas que actualmente están en ejecución desde Presidencia de la República en la órbita de INFAMILIA, así como la variedad de proyectos y convenios de INAU con organizaciones de la Sociedad Civil.

Ahora bien, que estén en ejecución estas políticas sociales de "*carácter mixto*", no quiere decir que el sector de profesionales en Servicio Social no tenga que enfrentar una serie de regulaciones más amplias y sus consecuentes dificultades; al contrario esta situación ha llevado a que se desarrollen las más variadas formas de *uso* y *des-uso* del trabajo, y modalidades de contratación que expresarian también, una precariedad instalada en el sector.

Si bien los 18 profesionales, -en su totalidad mujeres- Asistentes Sociales y Licenciadas en Trabajo Social del departamento, se encuentran trabajando. La mayoría de ellas, están insertas y desempeñándose profesionalmente en 2, 3 o más programas. Esto, es sentido por algunas profesionales como una dificultad o hasta un "*problema*", debido a que los programas sociales prevén pocas horas de trabajo, pero fundamentalmente reducidos salarios. Desencadenando una tendencia generalizada que "*obliga al multiempleo*", para poder obtener un salario digno y cubrir necesidades básicas personales y familiares.

Otras profesionales del sector, ven al "*multiempleo*" como falta de tiempo para atender e intervenir en situaciones familiares complejas; posibilidades limitadas de capacitación y formación -posterior a la de grado-; escasos o inexistentes espacios para la comunicación, negociación y reflexión como colectivo profesional, entre otros.

El trabajador en medio de todo ello, se encuentra enmarcado en una lógica individualista que genera "*inseguridad en la representación*" del trabajo, porque disgrega y debilita los espacios de asociación y organización colectivos que permiten reivindicar derechos y dignificarlo; a la vez que lo determina una lógica competitiva.

En cuanto a organización colectiva, el trabajador de *"la naranja"* a pesar de estar asociado a sindicatos de orden departamental como el Sindicato Único de Obreros Rurales y Agroindustriales - SUDORA, a nivel nacional a la UNATRA y hasta en el contexto internacional a la UITRA, aún necesita espacios de organización y mecanismos de negociación que le permitan reivindicar una serie de derechos, que generen mejores condiciones de trabajo y de vida para el sector.

A su entender, los derechos a reivindicar serían: no contar con protecciones mínimas para el cuidado de la salud, intoxicaciones por el uso abusivo de agrotóxicos; reducción habitual de salarios, denominados: *"salarios de hambre"* -inmutables en los últimos 6 años-, así como también la existencia de una persecución sobre aquellos que intentan organizarse y reivindicar sus derechos a través del sindicato, lo que conforma la denominada: *"lista negra"*.

Por otro lado, la situación en el sector de profesionales en Servicio Social no es tan distante, ya que los canales de organización y negociación colectivos parecen ser también limitados. A pesar de la existencia de la Asociación de Asistentes Sociales del Uruguay (ADASU) y de sus propuestas que buscan nuclear a los profesionales por áreas, ha podido más la reestructuración del trabajo profesional, ampliando la diversidad en relación al empleo, el tipo de contrato, protecciones, horarios, ingresos, división sexual y generacional del trabajo, etc., limitando las posibilidades de organización, a nivel nacional así como también departamental.

Actualmente, en el Departamento de Salto ha surgido una propuesta de conformar un sindicato de trabajadores de programas sociales en convenio con INAU, el cual integre profesionales y técnicos de distintas áreas. Al ser una iniciativa reciente, aún está enfrentando un proceso de formación, buscando elegir autoridades representantes, delinear objetivos, encontrar puntos en común para poder negociar con diferentes actores del ámbito público y privado, ya sean organismos del estado, así como también organizaciones contratantes.⁶⁶

A pesar de significar una importante iniciativa, aún constituye una necesidad y un desafío poder conformar espacios de comunicación, intercambio y reflexión colectivos, que permitan fortalecer el sector de profesionales de Trabajo Social propiamente dicho.

Ahora bien, el derecho al trabajo comprende sin lugar a dudas uno de los derechos fundamentales proclamados por la Constitución de la República, la Declaración Universal de

⁶⁶ Según informaron distintos profesionales integrantes del Sindicato de Trabajadores de Convenios con INAU e INFAMILIA de Salto, *"es una nueva iniciativa, que comienza a gestarse en el mes de marzo de 2005 y está recién intentando tomar forma, eligiendo sus autoridades, elaborando sus estatutos, encontrando puntos en común con distintos profesionales de diferentes áreas, para poder comenzar a plantear sus necesidades a organismos del estado y organizaciones contratantes"*. El Sindicato firma el Acta funcional frente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el día miércoles 11 de mayo de 2005.

Derechos Humanos, entre otros documentos del derecho internacional, - comprendiendo entre otras cosas: la libre elección del mismo, el desarrollo en condiciones equitativas, el estar protegido contra el desempleo, etc. Es también un compromiso, el comprender y denunciar que en las prácticas de trabajo cotidiano, éstos derechos se encuentran limitados y hasta privados en determinadas situaciones.

El profundizar el estudio de éstas y otras condiciones y situaciones de vida que desencadenan nuevas manifestaciones de la *"cuestión social"*, es un compromiso ético-profesional y un desafío para el Trabajo Social.

Para defender esos principios e intereses, se considera necesario y fundamental continuar profundizando la categoría trabajo, en tanto expresa complejidad, totalidad y procesualidad; pero también en cuanto implica dignidad, libertad, participación, al mismo tiempo que contribuye al pleno goce de ciudadanía y una vida plena en democracia.

El continuar el estudio de las vivencias, el sentir y el pensar de los/las trabajadores/as, su familia, su clase, el marco político social y económico que los determina, así como también la correlación de fuerzas existentes que los rodea, constituye un desafío y un compromiso. Pues, no sólo contribuye a la ampliación de saberes, sino fundamentalmente puede dar a conocer y a denunciar situaciones complejas, dándole apertura al reconocimiento y viabilidad de derechos y transformaciones.

Teniendo en cuenta una nueva coyuntura de gobierno nacional,⁶⁷ deberíamos cuestionarnos acerca de las posibilidades de hacer efectivos, determinados cambios anunciados, en términos de transformaciones reales en las situaciones y condiciones de vida de los/las trabajadores/as.

En tanto trabajadores de *"lo social"*, tendremos que combinar creativamente el conjunto de dimensiones que componen el *"ser"* y *"hacer"* profesional: la investigativa, educativo-promocional y asistencial, atendiendo a las mediaciones económicas, ético-políticas, socio-culturales que las atraviesan en los diferentes momentos históricos y situacionales, sin dejar de lado una mirada crítica y reflexiva.

⁶⁷ Según lo analiza Gustavo Dans (2004), la nueva coyuntura nacional, marca un *"hito"* en la historia, ya que partidos de izquierda, agrupados en el Frente Amplio – Encuentro Progresista – Nueva Mayoría, triunfan en las elecciones nacionales, *"logran instalar un gobierno democrático, popular y progresista, pretendiendo dejar atrás las viejas políticas desarrolladas en los últimos 20 años, que destruyeron segmentos productivos completos, caracterizados además por concentración de riqueza, privatizaciones y una plaza financiera, que terminó de derrumbarse con la crisis financiera y bancaria de 2002"* Se remite al lector Dans, Gustavo, En Revista Trabajo Social N° 32.2004, pág 3-4

Al mismo tiempo que apostar, al estudio y comprensión de la compleja realidad que tiene lugar en el devenir de la historia y de los procesos de modernización que asistimos, con una mirada crítica y reflexiva, profundizando el análisis de las formas de hacer, ser y sentir de diferentes colectivos sociales.

Comprendiendo además, las mismas determinaciones a partir de la identificación de diferencias, tal como lo hemos intentado hacer a través de este documento. Estudiando dos sectores de actividad particulares, reconocidos comúnmente como "*muy diferentes*", pero con similares y complejas situaciones de vida y condiciones de trabajo, determinados por los mismos procesos generales a nivel global, pero buscando encontrar nuevas y alternativas formas de continuidad y existencia.

BIBLIOGRAFÍA

- ◆ ANTUNES, Ricardo. "Adios al trabajo?, Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo", San Pablo, Cortez, 2a ed., 1995.
- ◆ ANTUNES, Ricardo. "Los sentidos del trabajo. Ensayo sobre la afirmación y negación del trabajo", San Pablo, Boitempo, 1999.
- ◆ BENDINI, Mónica. La Globalización y los trabajadores agrario en Argentina. Nuevos y viejos actores. San Pablo, Agosto, 1997.
- ◆ CASTEL, Robert, "La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado", Bs. As., Paidós, 1997.
- ◆ CLARAMUNT, Adela – Et al. "Trabajo Social, Formación Profesional e Inserción Laboral: un análisis de las tensiones y desafíos existentes en la actualidad". Montevideo, Equipo de Trabajo Social de Ciclo Básico. Documento de Trabajo, DTS, 2004. Mimeo
- ◆ DANS, Gustavo. Las elecciones uruguayas y la coyuntura regional. Uruguay: La transición "tranquila". Revista Trabajo Social Nº 32, Año XVIII, 2004.
- ◆ DE MARTINO, Mónica. En: Revista Fronteras Nº 4, "*Políticas sociales y familia. Estado de Bienestar y Neo-liberalismo familiarista*", Montevideo, 2001.
- ◆ GOYENECHE, Ana Paula. "La cuestión social en el Uruguay, una perspectiva socio-histórica: ¿Retorno al 900?". Tesina de Grado, noviembre de 2002.
- ◆ GOYENECHE, Ana Paula. Desempleo y Cuestión Social. La propuesta de la renta básica. Revista Trabajo Social Nº 32, Año XVIII, 2004.
- ◆ HARVEY, David. "Condição pós-moderna" Uma Pesquisa sobre as Origens da Mudança Cultural. Sao Paulo, Brasil, Loyola, 4ª ed., 1994.
- ◆ IAMAMOTO, Marilda. O Serviço Social na contemporaneidade dimensões históricas, teóricas e ético-políticas. Fortaleza, Cress/Ceara Nro 6, 1997.
- ◆ IAMAMOTO, M. "El Servicio Social en la contemporaneidad, trabajo y formación profesional", San Pablo, Cortez, 3a. Edición, 2000.
- ◆ MIDAGLIA, Carmen. Alternativas de protección a la infancia carenciada. La peculiar convivencia de lo público y privado en el Uruguay. Bs. As., CLACSO, Asdi, 1ª edición, Diciembre, 2000.
- ◆ MONTAÑO, Carlos, "La naturaleza del Servicio Social. Un ensayo sobre su génesis su especificidad y su reproducción", San Pablo, Cortez, 2ª ed., 2000.

- ❖ MONTAÑO, Carlos. Políticas sociais estatais e "terceiro sector". O projeto neoliberal para a atual resposta à "questão social". In: I Coloquio Brasil/ Uruguay: questão urbana, políticas sociais e serviço social. Brasil: UFRJ, 2002.
- ❖ MURMIS, Miguel. Algunos temas para la discusión en la sociología rural latinoamericana: reestructuración, desestructuración, y problemas de excluidos e incluidos. Revista Latinoamericana de Sociología Rural Nº 2, ALASRU, 1992.
- ❖ NETTO, J.P. Razón, ontología y praxis. En: Revista Serviço Social & Sociedade Nº 44, 1994.
- ❖ RIELLA, Alberto - TUBÍO, Mauricio. Transformaciones Agrarias y empleo rural. Montevideo, Universidad de la República. FCSS, Departamento de Sociología-Regional Norte, diciembre, 2001.
- ❖ SARACHU, Gerardo, "Fragmentaciones en el mundo del trabajo y sus impactos en los colectivos de trabajadores", Rio de Janeiro, UFJR/ESS, Tesis de maestrado, 1998.
- ❖ ----- En: Revista Eutopia Nº 3, 2001.
- ❖ PALOMINO, Héctor. "Los efectos de la apertura comercial sobre las relaciones laborales en Argentina". En Internet: <http://www.clacso.edu.ar>. Grupo de trabajo de Clacso, Buenos Aires, 2001.
- ❖ PASTORINI, Alejandra. Debates, Desafíos y perspectivas de la profesión en la complejidad contemporánea", -----, DTS, 2001.
- ❖ VECINDAY, Maria Laura. "El proceso de globalización y su impacto en los patrones de regulación sociopolítica". En: Revista Serviço Social & Sociedade Nº 76, Ed. Cortez, Sao Paulo, Novembro, 2003.
- ❖ VEIGA, Danilo – RIVOIR, Ana Laura – "Fragmentación socioeconómica y desigualdades en Uruguay: el caso de Salto". UDELAR, Facultad de Ciencias Sociales, Departamento de Sociología, Setiembre, 2002.

FUENTES DOCUMENTALES

- ❖ Equipo Social PIAI – Proyecto Barrio "La Tablada", Salto. Componente de Desarrollo Barrial. Fase de obra, noviembre de 2004.
- ❖ Informe PNUD –CEPAL, 2002.
- ❖ Programa Integral de Infancia, Adolescencia y Familia en Riesgo. En Internet: <http://www.infamilia.gub.uy>. Capítulo: Estado de Situación, setiembre de 2004.
- ❖ Ley Nº 10.809. Estatuto Para el Trabajador Rural, Montevideo, Octubre, 1946.
- ❖ Ley Nº 12.589 "Salarios Minimos de los trabajadores rurales", Montevideo, diciembre de 1958.
- ❖ Ley Nº 13.035. "Sustitución de articulos del Estatuto para el Trabajador Rural", Montevideo, 9 enero de 1962.

ANEXOS

ANEXO I

1.1.- Entrevista a personal femenino de Packing - Agroindustria Citricola del Departamento de Salto

Fecha: 30 de junio de 2004.

Lugar: Packing Coraler S. A.

Ejes temáticos:

- Personal contratado para la fase industrial de packing y características de contratación
- Condiciones de trabajo: horas de trabajo, salario, protecciones sociales, entre otros.
- Derechos ejercidos y limitados.
- Posibilidades reales de organización o asociación de los trabajadores.

1.2.- Entrevista a capataz de packing – Agroindustria Citricola del Departamento de Salto.

Fecha: 6 de julio de 2004.

Lugar: domicilio del entrevistado.

Ejes temáticos:

- Características de la fase industrial: packing y rural: cosecha
- Personal contratado para ambos espacios y características de contratación
- Empresas y/o contratistas existentes
- Condiciones de trabajo: horas de trabajo, salario, protecciones sociales, entre otros.
- Derechos ejercidos y limitados.
- Posibilidades reales de organización o asociación de los trabajadores.

1.3.- Entrevista a integrante del Sindicato Único de Trabajadores Rurales y Agroindustriales (SUDORA)

Fecha: lunes 28 de febrero de 2004

Lugar: Salón Comunal Barrio Saladero

Ejes Temáticos presentados al entrevistado:

- Principales empleadores del sector agroindustrial del Departamento de Salto
- ¿Se encuentra vigente y es cumplida alguna legislación que proteja a los/las trabajadores/as del sector?
- ¿Se encuentra activa alguna forma de organización sindical o asociación de trabajadores del sector - Ejemplo SUDORA?
- ¿Cuáles serían los derechos a reivindicar?
- ¿Cuáles serían las protecciones que existen para los trabajadores de "la naranja"?
- Descripción de las condiciones de trabajo, ya sean en la fase agraria: cosecha, o industrial: packing.

ANEXO II

II.1.-Entrevista a Asistente Social funcionaria del Instituto Nacional del Niño y Adolescentes del Uruguay (INAU)

Fecha: Viernes 14 de enero de 2005

Lugar: Jefatura Departamental del Instituto Nacional del Niño y Adolescente del Uruguay - INAU.

Ejes temáticos presentados a la entrevistada:

- Cargo y funciones que desempeña en INAU
- ¿Cuántos años hace que trabaja en el Instituto?
- En la actualidad ¿qué programas, convenios y proyectos se están desarrollando por medio del Instituto en el Departamento de Salto?
- ¿Cuántos Asistentes Sociales y/o Licenciados en Trabajo Social están insertos en programas, proyectos y convenios supervisados por INAU?
- ¿Participan estudiantes avanzados en programas, proyectos y convenios de INAU?
¿Cuántos son?

**11.2.- Entrevista a estudiante avanzada en la Licenciatura en Trabajo Social,
integrante del Equipo Social del Programa de Integración de Asentamientos
Irregulares (PIAI)**

Fecha: enero de 2005

Lugar: Salón Comunal Barrio "La Tablada"

Ejes temáticos:

- ¿Cuándo y cómo comienza a ejecutarse el programa en el barrio?
- ¿Cuáles son los principales actores intervinientes?
- ¿Programáticamente se diferencia de los otros proyectos PIAI ejecutados en el Departamento de Salto?
- ¿Cómo está conformado el equipo de trabajo?
- ¿Cuáles son los objetivos a lograrse en el barrio?
- ¿Cómo el proyecto de barrio La Tablada es comprendido en el programa siendo que no es un asentamiento irregular?
- ¿Cuáles son las funciones previstas a desempeñar por el Asistente Social?
- ¿Cómo es considerado el espacio de acción profesional en el programa?
- ¿Es un programa de desarrollo y promoción social? ¿Cuáles son las fortalezas y debilidades?
- ¿Ha estado trabajando simultáneamente en varios programas? ¿Cómo considera el multiempleo en la profesión?
- ¿Ha trabajado siempre con un contrato formal?
- A modo de proyección a futuro: ¿Cómo ve el espacio profesional en el Departamento de Salto?

II. 3.- Entrevista a Asistentes Sociales y Estudiantes de Lic. en Trabajo Social en proyectos o convenios con INAU

Fecha: marzo de 2005

Lugar: Asociación Civil ejecutora del programa

Ejes temáticos:

- ¿Cómo considera el multiempleo en la profesión?
- ¿Que entiende por precariedad?
- Aspectos en los cuales entiende o siente que la precariedad atraviesa al sector profesional.
- Identificación de necesidades, limitaciones, desafíos para los profesionales en Trabajo Social.
- Expectativas en cuanto profesionales de Trabajo Social, posibilidades de intervención en la realidad, dentro de una nueva coyuntura política nacional.