

UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

Tesis Licenciatura en Trabajo Social

**Trabajadores del trabajo social:
las transformaciones del mundo del trabajo y sus impactos en
la subjetividad en el Uruguay del siglo XXI.**

Cecilia Vanessa Candelaresi González

Tutor: Adela Claramunt

2014

Agradezco al Ministerio de Desarrollo Social por la colaboración para que este estudio exploratorio se hiciera posible. Especialmente a cada una de las trabajadoras entrevistadas, que dispusieron de su tiempo y apertura.

ÍNDICE

Introducción	4
CAPITULO 1.	
Trabajo como categoría de análisis de la realidad social	7
CAPITULO 2.	
Transformaciones en el mundo del trabajo	11
2.1. A nivel global	11
2.1.2. Sus consecuencias en los trabajadores	12
2.2. Transformaciones regionales del mundo del trabajo	15
2.2.1. Consecuencias en los trabajadores latinoamericanos	16
2.3. Transformaciones locales en el mundo del trabajo	17
2.3.1. Repercusiones en los trabajadores uruguayos	19
CAPITULO 3.	
Trabajo Social como profesión.	21
3.1. El Trabajo Social en Uruguay	22
3.2. Contexto laboral para el Trabajo Social, en el Uruguay actual	24
CAPITULO 4.	
La voz de los protagonistas.	27
4.1 Remuneración, tipos de contrato y características de los empleos	27
4.2 Como se vive el multiempleo y la situación laboral general	31
4.3 Percepción del mercado laboral.	36
4.4 El lugar del trabajo social	39
4.5 Visión y valoración de la tarea cotidiana.	41
4.6 Formación permanente y nivel de agremiación.	43
CONSIDERACIONES FINALES	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
ANEXOS	53

Introducción

El presente documento corresponde a la monografía de grado requerida para la culminación de la Licenciatura en Trabajo Social (Plan de estudios 1992), que se desarrolla en Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.

Desde el comienzo de este proceso de formación, las temáticas referidas a trabajo, vida cotidiana y transformaciones del mundo del trabajo, han sido de interés constante de la autora. Más específicamente hacia el final de la carrera, en el marco de la asignatura: "Seminario: Trabajo y vida cotidiana", es donde surge la génesis del presente estudio.

Entonces, es de nuestro particular interés, profundizar en las transformaciones del mundo del trabajo y sus impactos a nivel subjetivo en los trabajadores del siglo XXI. Pero no nos quedaremos en la generalidad, sino que intentaremos acercarnos a las y los trabajadores del área social, más específicamente a los Licenciados en Trabajo Social o Asistente Sociales que trabajan en Montevideo.

Consideramos que existen investigaciones y producciones teóricas acerca de la formación de los Trabajadores Sociales, su intervención, su génesis, su estatuto e implicancias. Quisiéramos con este documento rescatar y conocer un poco más de la dimensión del Trabajador Social como trabajador. Con el objetivo de contribuir al conocimiento sobre la situación laboral del colectivo profesional en nuestro país.

Está demás decir, que estos profesionales no son ajenos a los impactos de las transformaciones del mundo del trabajo. De manera que se considera de gran relevancia un acercamiento a esta realidad particular, que es parte de una totalidad en la que la profesión interactúa y se desarrolla.

El objetivo de este estudio es contribuir al conocimiento de las percepciones de los y las Lic. en Trabajo Social o Asistentes Sociales, con respecto a su situación laboral actual. Se buscará: identificar tipos de contrato, horas trabajadas y derechos laborales que gozan las y los Trabajadores Sociales actualmente en el MIDES. Detectar el nivel de satisfacción de estos profesionales empleados en dicha institución, con respecto a su situación laboral actual. Descubrir impactos que pueda tener en la subjetividad de estos trabajadores, las transformaciones del mundo del trabajo acontecidas.

Es decir, se intentará recoger dentro de estas transformaciones del mundo laboral objetivas, manifestaciones o expresiones del impacto en el mundo subjetivo de estos trabajadores. Consideramos que esto servirá como aporte a los estudios ya efectuados respecto a la profesión. Sobre todo para visibilizar repercusiones en las subjetividades de los trabajadores sociales, los cuales no encuentran lugar en investigaciones de carácter cuantitativo.

En una primera instancia se indagó en las fuentes bibliográficas y documentales, que refieren a la temática. Con el objetivo de poder recoger allí toda la

información que aporte a esta investigación, y sobre todo, que pudiera ser un antecedente en estos debates.

Por las limitaciones concernientes al marco en el que se desarrolla este estudio (monografía de grado de Licenciatura en Trabajo Social), se ha seleccionado el Ministerio de Desarrollo Social como institución que nos permita llegar a los profesionales en cuestión. Más allá de esto, entendemos que dicha institución, es parte de un conjunto de factores que hacen a las transformaciones del mundo del trabajo para el trabajador social en nuestro país.

La selección de los profesionales entrevistados partió de las redes personales con las que se contaba y a partir de allí se manejó un criterio de heterogeneidad (ej.: tipo de contratación, años de profesión, tiempo de trabajo en la institución). La técnica de recolección de datos elegida es la entrevista en profundidad. Debido a la riqueza informativa que ésta proporciona, en lo que tiene que ver con cuestiones subjetivas o datos que no son observables, que son justamente los que se procuraba relevar.

No es pretensión de este estudio elaborar una muestra que pueda representar a los profesionales Montevideanos en su totalidad. Pero sí, a través de una recolección exploratoria, hacer visible, esbozar, las visiones y representaciones que un conjunto de Trabajadores Sociales tiene de sus propias condiciones laborales. Contribuir a la descripción de estas percepciones, para conocer cómo impacta, qué formas toma en estos profesionales, los cambios acontecidos en el mundo del trabajo en el marco de la sociedad uruguaya.

Es decir mostrar o hacer visible, una realidad particular y concreta de un conjunto de profesionales, como muestra de una existencia real de la misma sin pretender generalizaciones universales. Compartimos esta perspectiva con Bourdieu:

“Todo mi propósito científico parte en efecto de la convicción de que sólo se puede captar la lógica más profunda del mundo social a condición de sumergirse en la particularidad de una realidad empírica, históricamente situada y fechada, pero para elaborarla como “caso particular de lo posible, en palabras de Gaston Bachelard, es decir como caso de figura en un universo finito de configuraciones posibles.” (Bourdieu, 2007: 12)

Al momento de exponer el estudio realizado, lo pensamos distribuir en cinco partes, de manera que aporten organización y comprensión expositiva. De cualquier manera advertimos al lector, la aparición de referencias continuas desde un capítulo hacia otro. Ya que la misma realidad investigada no es posible dividirla en “partes” totalmente independientes unas de otras, sino que se encuentran interrelacionadas entre sí. Esto tiene que ver con el proceso de conocimiento de la realidad aquí estudiada, donde fueron surgiendo categorías o mediaciones analíticas como: trabajo, transformaciones del mundo de trabajo y Trabajo Social como profesión, transversalizando la realidad de estos trabajadores a los que nos acercamos en este estudio.

Comenzaremos en la primera parte centrándonos en el Trabajo como categoría social de análisis. Ofrecemos allí, el desarrollo de esta categoría desde una visión histórica, pero también ontológica y sociológica. Intentando encontrar elementos de lo que significa este concepto, lo que ha significado en el pasado, para las sociedades y la humanidad.

La segunda parte, se enfocará en las transformaciones acontecidas en el mundo del trabajo. Desarrollándolas en los diferentes niveles, global, regional y local. Encontramos en cada uno de estos, manifestaciones particulares del mismo proceso. Además de contribuir al conocimiento del marco local, en el que se apoyan las realidades particulares a indagar, con énfasis en los impactos de estas transformaciones en los trabajadores uruguayos del siglo XXI.

Expondremos en la tercer parte, un capítulo dedicado al Trabajo Social como profesión, y a los trabajadores sociales como profesionales. Intentando descubrir en los lugares asignados social e históricamente al Trabajo Social, elementos que sirvan para el análisis de la realidad actual de estos trabajadores. Incorporando a esta investigación además, la incidencia de las políticas sociales y su relación con el trabajo social, así como los organismos estatales y no estatales involucrados en la realidad laboral de los trabajadores sociales.

En la cuarta parte exhibiremos, a través de la escritura, el relato de los protagonistas respecto a la temática estudiada. Tomando fragmentos de los mismos, para el análisis a la luz de los conceptos teóricos trabajados en los capítulos anteriores. Estos serán organizados en algunos puntos temáticos, para ser de útil comprensión e identificar coincidencias y discrepancias de las percepciones de los profesionales del trabajo social. Encontramos y resaltamos de suma riqueza la información recogida mediante las entrevistas en profundidad.

Finalmente se desarrollan las reflexiones que se desprenden del proceso de investigación y exposición del tema en estudio. Buscamos que esta monografía pueda contribuir, en el conocimiento de la realidad de los trabajadores del trabajo social, desde una mirada crítica, imprescindible a nuestro entender para analizar los fenómenos en ciencias sociales y desde el Trabajo Social.

El presente documento pretende ser insumo para futuras investigaciones respecto al colectivo profesional Uruguayo, las cuales son casi inexistentes. A partir de esta elaboración se plantean nuevas interrogantes que esperamos motiven nuevos procesos de conocimiento. Estimamos que conocer un poco más de las características de este profesional en Uruguay contribuirá al desarrollo de la disciplina.

CAPITULO 1

Trabajo como categoría de análisis de la realidad social.

"...pero a veces también esta bueno reconocer que lo que uno hace es transformador y totalmente inédito". (Fragmento de entrevista nº3 "A")

7

Presenciamos un momento histórico donde el "trabajo" es un tema de debate en todos los niveles, en sus diferentes dimensiones y a lo largo y ancho del planeta. Debido a sus diferentes manifestaciones tanto objetivas como subjetivas en la vida de las personas, se presenta como un elemento de gran importancia para los seres humanos, las sociedades, las economías, lo político, etc. Aún cuando pensamos en su ausencia es un tema de actualidad, confirmado por los actuales niveles de desempleo mundial¹ y su trascendencia. Y si bien este documento no hará énfasis en ese aspecto, es una característica fundamental del mundo del trabajo que proporcionará elementos explicativos a diversas manifestaciones de la realidad concreta en este ámbito.

Desde ya, nos embarcamos en un contexto complejo donde conviven diversidad de fenómenos y manifestaciones de trabajo, no-trabajo, desempleo, subempleo, trabajo abstracto y concreto, etc. Partiendo así de una esencia altamente compleja y muchas veces contradictoria, empezaremos por intentar delimitar sobre qué concepto de trabajo nos apoyaremos para lograr analizar la realidad concreta de los profesionales del Trabajo Social.

Desde su génesis y a lo largo de la historia, los hombres han tenido que relacionarse con otros a partir del trabajo, esta actividad propia del ser humano según Lukács, G. se constituye en la "categoría fundante del ser social". Es a partir del trabajo que los hombres y las mujeres se construyen como seres sociales a través de la interacción entre ellos y la naturaleza. Prima en estas interacciones las acciones teleológicas como rasgo distintivo del género humano, provocando transformaciones en su ambiente a la vez que se transforman como creadores. (Lessa, 1997: 60-63)

Esta perspectiva del trabajo como actividad esencial en los seres humanos, nos puede oficiar de respuesta de por qué esta actividad existente desde el comienzo

¹ "Al despuntar 2012 el mundo se encuentra ante un grave problema de desempleo y déficits generalizados de trabajo decente. "Tras tres años de una situación de crisis continua en los mercados de trabajo del mundo, y ante la perspectiva de un mayor deterioro de la actividad económica, hay un retraso en el empleo mundial equivalente a 200 millones de puestos de trabajo; un incremento de 27 millones desde el inicio de la crisis. Además, se necesitarán más de 400 millones de nuevos puestos para evitar otro aumento del desempleo. Por lo tanto, para generar un crecimiento sostenible y al mismo tiempo mantener la cohesión social, el mundo debe asumir el desafío urgente de crear 600 millones de puestos de trabajo productivos en el próximo decenio. Aún así, quedarán 900 millones de trabajadores que viven con sus familias con unos ingresos inferiores al umbral de pobreza de los 2 dólares de los estados Unidos por día, sobre todo en los países en desarrollo" (OIT, 2012: 9)

del mundo, tiene vigencia aún en el "avanzado" siglo XXI. Mas allá de todas las transformaciones que esta actividad ha sufrido: económica, política y culturalmente. En el conocimiento de las manifestaciones y representaciones de los profesionales del Trabajo Social como trabajadores asalariados, esta dimensión ontológica será fundamental.

Es imposible desconocer el peso que la revolución industrial ha tenido en la significación y la transformación de este concepto, sobre todo del "trabajo asalariado". Este fenómeno es responsable de transformaciones profundas tanto en las estructuras de trabajo como de la estructura social, constituyéndose en la base del mundo contemporáneo. A mediados del siglo XVIII, se comienza a gestar un tiempo de avances tecnológicos que van a alcanzar la sustitución del trabajo de muchos hombres por el de una máquina. Se cambia el viejo mundo rural por las ciudades superpobladas, y se pasa del taller con algunos operarios a la gran fábrica. El artesanado desaparece casi por completo; surge una clase de profesionales. Aparece el proletariado; masa de braceros que trabaja con máquinas que no son suyas, ofreciendo su fuerza de trabajo para la obtención de un salario. Podemos encontrar aquí el surgimiento del trabajo asalariado, con diferencias y semejanzas del que conocemos en el siglo XXI. (Fernández, 1996: 3-16)

Como consecuencia negativa de este proceso revolucionario perdurable, se ocasionó la separación creciente entre el capital y el trabajo. Los salarios eran muy bajos y las jornadas muy largas, en el afán de abaratar los costos de producción, se empleaban niños y mujeres otorgándoles menor salario. Mientras el capital continuaba multiplicándose, las condiciones en que se vivía y trabajaba eran precarias, en suciedad y hacinamiento.

Desde esta perspectiva de trabajo asalariado, pero con la pretensión de analizarla en lo contemporáneo, encontramos los aportes de Castel. Este autor define el trabajo como "...un soporte privilegiado de inscripción en la estructura social. Existe (...) una fuerte correlación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo y la participación en las redes de sociabilidad y en los sistema de protección que "cubren" a un individuo ante los riesgos² de la existencia." (Castel, 1997: 15). Este sociólogo define la categoría trabajo desde la sociedad laboral, haciendo énfasis en que el trabajo nos proporciona más que el salario. Nos integra a una sociedad y a redes donde encontrar los recursos para cubrir nuestras necesidades como salud, educación, protección, ocio, etc.

Castel piensa el trabajo en términos de integración social, ya que lee el mundo contemporáneo como de inseguridad³ y riesgo. En la sociedad asalariada y de

² El autor se refiere a "...riesgo social como un acontecimiento que compromete la capacidad de los individuos para asegurar por si mismos su independencia social. Si no se está protegido contra esta contingencia, se vive en la inseguridad." (Castel, 2003: 36)

³ "Estar en la inseguridad permanente es no poder ni dominar el presente ni anticipar positivamente el porvenir. Es la famosa "imprevisión" de las clases populares..." (Castel, 2003: 40)

consumo, encuentra en el trabajo el gran elemento de protección contra esos riesgos. Y advierte la existencia de una homología entre los desempleados de otros momentos históricos y los contemporáneos: "...hay homología de posición entre "los inútiles para el mundo" que eran los vagabundos antes de la revolución industrial y diferentes categorías de "inempleables" de hoy." (...) "...los procesos que producen estas situaciones son también comparables, es decir homólogos en su dinámica y diferentes en sus manifestaciones." (Castel, 1997: 18)

El crecimiento económico de los años 50-60 del siglo XX consolida un sistema de derechos sociales, con el Estado Social como protagonista, que otorga protecciones contra los riesgos sociales a los trabajadores. Pero esto forma parte de una situación coyuntural. En los años 70 con la crisis que llega a más del 12% de la población activa, más que el desempleo comienza un proceso de precarización del trabajo.

"Las nuevas forma "particulares" de empleo se asemejan más a las antiguas formas de contratación, de modo que el estatuto del trabajador se desdibujaba ante las imposiciones del trabajo. "Flexibilidad" fue una manera de denominar a esta necesidad de ajuste del trabajador moderno a su tarea (...) exige que el operador esté de inmediato disponible para responder a las fluctuaciones de la demanda." (Castel, 1997: 406)

Con el aporte de Castel encontramos el comienzo de una era de flexibilización a nivel laboral. Esto se hace visible en nuestro tiempo a partir de tipos de contratos a término, contrato por jornadas, carga horaria según demanda, inestabilidad del puesto, etc. Donde los trabajadores ajustan sus vidas cotidianas, trayectorias laborales y e incluso proyectos de vida, a la demanda de trabajo. La constatación de estas situaciones en la vida concreta de las personas, hace pensar en la real centralidad que sigue teniendo el trabajo para ellas, aún en el siglo XXI.

Pero en el intento de construir una concepción de trabajo, complementando diferentes nociones de la misma, Antunes -desde otra perspectiva teórica- introduce a la reflexión la distinción marxiana entre "trabajo concreto" y "trabajo abstracto". El primero responde al trabajo como actividad útil, produciendo una relación de intercambio entre los hombres y la naturaleza creando bienes de uso. El trabajo abstracto respondería al trabajo extrañado y fetichizado en función a la producción de bienes de cambio (Antunes, 1998: 76).

Por otra parte, pero en la misma línea, Heller afirma que el trabajo debe ser entendido en su doble aspecto como "work" donde se realiza como expresión del trabajo concreto, creando valores socialmente útiles. Esta concepción expresa una actividad genérico-social que trasciende la vida cotidiana. Y el "labour" expresa la ejecución cotidiana del trabajo convertido en sinónimo de trabajo alienado, que en el sistema capitalista asume la forma de actividad extrañada. (Ídem, 1998: 79) Esta doble dimensión del trabajo es fundamental ya que atraviesa a todos los individuos insertos en cualquier sociedad de este siglo y establece una diferenciación entre un tipo de actividad y otra, aunque las dos muchas veces se manifiesten en un mismo acto concreto.

Es así, que debido a la centralidad del trabajo en el cotidiano de las personas y en las distintas sociedades, concebimos el Trabajo como categoría de análisis en esta investigación.

A continuación nos centraremos en el aspecto más abstracto de esta categoría, es decir el proceso de transformación del trabajo asalariado a lo largo de la historia y sus implicancias para los trabajadores.

CAPITULO 2

Transformaciones en el mundo del trabajo.

"Hay mucho trabajo pero la mayoría son contratos a término, se vive una inestabilidad laboral." (Fragmento de entrevista nº6 "M").

11

2.1. A nivel global

Pero esta actividad humana ha ido modificando su estructura, sus mecanismos y sus fines a lo largo de la historia. Los cambios en el mundo del trabajo no son un hecho aislado de su contexto histórico y social, las transformaciones acontecidas a finales del siglo XX y principios del actual siglo repercuten en el mundo del trabajo, pero también en la vida cotidiana de las personas, los valores de la sociedad y su visión del mundo.

El siglo XX representó una cadena de hechos y eventos que generaron cambios significativos en la historia mundial, afectándola y redefiniéndola completamente. Según los aportes de Hobsbawm, el mundo a finales del siglo XX no es el mismo que a su inicio, ya no es euro céntrico (a principios de siglo Europa era centro de poder incuestionado), la industria que esta inició emigra a otros países, E.E.U.U. se alinea junto a Europa para construir la civilización occidental.

En la década de los noventa surge el concepto de "aldea global" que trae transformaciones económicas, técnicas, científicas, pero también repercusiones en la vida privada de las personas gracias a la aceleración del transporte y las comunicaciones. A nivel cultural se da una desintegración de las antiguas pautas por las que se regían las relaciones sociales entre los seres humanos y con ella, la ruptura de los vínculos entre generaciones y entre pasado y presente. Prima un individualismo asocial con individuos egocéntricos desconectados entre si y que persiguen sólo su gratificación personal. (Hobsbawm, 1995: 23-25)

Estas fuertes transformaciones se manifiestan también en lo que refiere a la economía y sus sistemas de producción y reproducción social. Donde la internacionalización de la economía estimula la proliferación de las transacciones comerciales y de empresas a emanciparse de los estados nacionales. Fenómenos como las crecientes desigualdades económicas entre los continentes países y regiones, y la disolución de las normas, tejidos y valores sociales tradicionales son característicos en este proceso.

El nuevo siglo se presenta como una etapa de incertidumbre, dilemas y dudas que ubican al ser humano en un mundo complejo y globalizado.

La investigación y el desarrollo se convirtieron en elementos cruciales del crecimiento económico. Las nuevas tecnologías utilizan en forma intensiva su capital, eliminando la mano de obra y provocando por tanto consecuencias en el

mundo del trabajo. Según Antunes en la década de los ochenta la clase- que-vive- del-trabajo sufrió la más aguda crisis del siglo, afectando su materialidad, su subjetividad, su forma de ser trabajador (Antunes, 1998:15)

Intentemos descifrar cual fue esa crisis, y como afectó a los trabajadores de fines de siglo XX aspirando a encontrar elementos que nos permitan hacer un análisis de la situación asalariada del siglo XXI.

La forma en que la industria se consolida a través del siglo XX es conocida como Fordismo. Este modelo de producción tiene la característica de efectuar la elaboración en masa, a través de la "línea de montaje", se trata de una producción de carácter homogénea, donde es fundamental el control de los tiempos y el movimiento. Esta producción en serie es organizada en fábricas que concentran en ellas gran cantidad de operarios, con una organización verticalizada, modelo de organización que llega a todas las esferas de la sociedad. Este modelo madura bajo la lógica económica del keynesianismo donde el Estado de bienestar aparece y la masa de trabajadores toma un protagonismo histórico.

En el escenario de la post guerra en Japón y con la necesidad de atender un mercado interno con productos diferenciados y pequeños, nace el Toyotismo (basado en las ideas del ingeniero Ohno de la industria Toyota). Es así que su producción es directamente dirigida por la demanda, la producción es variada, esta se esforzará por el mejor aprovechamiento del tiempo disponible y el stock mínimo. Su organización es horizontal, el trabajador se mueve manejando diversas máquinas. Comienza así un proceso de flexibilización que desconcentrará a los trabajadores teniendo repercusiones en su rol como actor social.

Sabel y Piore son pioneros en la tesis de "especialización flexible" donde se expresaba una nueva forma de producción que articula por un lado, el desenvolvimiento tecnológico y por otro una desconcentración productiva basada en las pequeñas y medianas empresas. Esta simbiosis se expande y generaliza en las décadas del 80 y 90 del siglo XX, superando al patrón Fordista antes dominante (Antunes, 1998:17).

La nueva forma de producción se apoya en la flexibilización de los procesos de trabajo, de sus mercados, de los productos y patrones de consumo. Este paradigma siendo más flexible estaría exento de la alienación Fordista. Pero tiene como consecuencia el traspaso de la responsabilidad de riesgos de salud, educación, desempleo, vivienda, vejez, etc. del estado y la economía a los individuos.

2.1.2. Sus consecuencias en los trabajadores

Estas transformaciones en el mundo del trabajo bajo la lógica del sistema capitalista contemporáneo, tienen fuertes repercusiones en los trabajadores entre ellas la "desproletarización" del trabajo industrial fabril, la disminución de la "clase

obrero tradicional", la expansión del trabajo asalariado fundamentalmente en el área de servicios, la heteroginización del trabajo y la generación de un importante desempleo estructural.

Según el estudio de las tendencias mundiales de empleo 2012 de la OIT;

"... el desempleo será una realidad para más de 200 millones de personas en 2012, y si esta situación se agrava aún más, es posible que el número de afectados supere los 209 millones para 2013. La aparición de nuevas incertidumbres, en particular, el riesgo de una recaída en las economías avanzadas durante el primer semestre de 2012, dificulta aún más todo aumento fuerte en la creación de empleo." (OIT, 2012: 19)

13

Se suma a esta dificultad de creación de empleo el hecho de que crece el número de interesados en trabajar estimulados por los patrones de consumo vigente.

Es un dato de la realidad actual del empleo su precarización, lo comprueban los estudios de los últimos tiempos donde se constatan vulnerabilidad a nivel del empleo y la escasa reducción de los trabajadores pobres. Donde mucho tienen que ver estos procesos de transformaciones macro sociales pero que evidentemente terminan teniendo consecuencias en la unidad básica del sistema, el trabajador asalariado. Según Antunes estas transformaciones provocaron un proceso de heteroginización, fragmentación y complejización de la clase trabajadora (Antunes, 1998: 42)

La individualización extrema de la relación salarial en cuanto a desconcentración, heteroginización y por tanto a formas de contratación distintas, quita fuerza a la cultura obrera conquistada con el Fordismo.

La proliferación de empleados subcontratados o tercerizados en este nuevo siglo cobra relevancia como también contratos temporarios. Estas transformaciones hacen que los trabajadores de una misma empresa no se conozcan ya sea porque directamente no se ven o por que trabajan a distancia unos de otros. Los contratos a medida hacen que pierda fuerza el luchar por especificidades del mismo ya que dentro de una misma empresa existen distintos tipos y "arreglos" de contratos.

Todo lo señalado hace a lo que sería el "trabajo precario" al que entendemos de la siguiente manera:

"En el sentido más general, el trabajo precario es un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad. Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian

con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente. "(Oficina de Actividades para los trabajadores de la OIT, 2011: 5)

Los contratos actuales son en su mayoría de corta duración y más fácilmente rescindibles.

Entonces podemos decir que cuanto más se flexibilizan las relaciones laborales, menos seguridades tiene el trabajador para poder cubrir sus necesidades. Estas transformaciones tienen un gran impacto, tanto en la materialidad de los trabajadores y quienes dependen de ellos (hijos, padres, parejas, etc.), así como en la subjetividad de los mismos. Y este punto es de gran importancia en esta investigación donde se pretenderá ir a recoger esas repercusiones en la subjetividad de los Trabajadores asalariados Licenciados en Trabajo Social.

Pero retomando las ideas de Beck, este muestra que en la segunda modernidad impera el régimen de riesgo, y ello en todos los campos: económico, social y político. La diferenciación apropiada no sería entonces economía industrial y post industrial; o Fordístico y post Fordístico; sino entre la economía de seguridad y la inseguridad, la incertidumbre y la desaparición de las barreras (Beck, 2000: 79) Este régimen tiene un alto nivel de exigencia hacia los individuos: movilidad; poder velar por sí mismos y por quienes tengan a cargo.

Por otra parte parece ser que pobreza y trabajo ya no son categorías excluyentes sino que pueden convivir adquiriendo una nueva relación. ¿Tendrá manifestaciones en los trabajadores del trabajo social esta relación o será totalmente ajena?

En este sentido es común observar como los trabajadores cada vez más necesitan emplearse en varios lugares para poder satisfacer la totalidad de sus necesidades.

Surgen así dos nuevos dilemas.

"Por una parte, nunca la creatividad de los individuos fue tan importante como en nuestros días, en los que la innovación en la producción depende de la aplicación creativa de las novedades en el campo del saber y de la tecnología de la información. Pero, por otro parte, nunca los trabajadores (...) fueron más vulnerables que en nuestros días: trabajan de manera individualizada, sin ningún contrapeso colectivo y más dependiente que nunca..." (Beck, 2000: 96)

Todas estas transformaciones impactan a nivel subjetivo en los trabajadores, también en el aumento de la presión que sienten los mismos al tener que compensar la pérdida de ingresos con más trabajo, ya sea por tener trabajos temporales o estar subempleados. Consideramos que esto tiene grandes repercusiones en la vida cotidiana de los trabajadores, la construcción de su proyecto de vida y las trayectorias profesionales.

2.2. Transformaciones regionales del mundo del trabajo.

El contexto complejo y diverso que presentan las transformaciones en el mundo del trabajo, está también cruzado como ya vimos por factores regionales y culturales. En el caso de América Latina y en el marco de las economías abiertas se hace necesario un ajuste continuo a un contexto económico volátil y difícil de predecir. Como señala Weller⁴, a pesar de la reducción de la oferta laboral, el desempleo se incrementó durante los años 90 e inicios del 2000, atenuándose en la región recién en 2004. Pero la calidad del empleo es otro de los problemas aquí presentes, encontrándose altos porcentajes de trabajadores sin cobertura de seguridad social.

El dinamismo económico del periodo 2004-2007 ha tenido un efecto favorable en estos países: la tasa de ocupación aumentó con continuidad, la de desempleo bajó, el empleo formal se expandió, las relaciones contractuales más inestables también aumentaron y la productividad laboral aumentó tras un período de estancamiento de 10 años. Los niveles de pobreza bajaron gracias a las renovadas políticas sociales. Frente a este motivante crecimiento económico se puede apreciar aún las elevadas tasas de desempleo y subempleo, cabe preguntarse aquí si la institucionalidad laboral⁵ existente contribuye a generar empleo de calidad.

Las transformaciones globales como expusimos al inicio del capítulo suben la presión competitiva sobre las economías nacionales y las empresas están obligadas a buscar el aumento continuo de su productividad y una mayor adaptación a los cambios de la pauta de la demanda, es allí donde las posibilidades de proporcionar empleos de calidad para los trabajadores se ven sacrificadas (Weller, 2009: 23).

Este proceso de profunda relación entre lo global y lo local es producto de un proceso de reformas de larga data histórica. Cabe aquí mencionar las propuestas de reformas estructurales que surgieron en el contexto de la profunda crisis de los años 80 con repercusiones en la regulación del mercado laboral. Que

⁴ Máster en Ciencias Políticas y Doctor en Economía. Oficial de Asuntos Económicos, División de Desarrollo Económico, CEPAL. Ha trabajado como Experto Asociado y Experto Junior de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Su principal área temática son los mercados laborales en América Latina y el Caribe.

⁵ Se entiende como: "La institucionalidad laboral es un elemento importante de la regulación de las relaciones socio-productivas. Las instituciones laborales abarcan - entre otras -la regulación de las condiciones laborales (nivel y tipo de los salarios, tipo de contratos, condiciones de despidos etc.), los mecanismos de su establecimiento y control, las organizaciones de los agentes en el mercado de trabajo, las instituciones que afectan la disponibilidad y las características de la fuerza de trabajo (sistemas de salud, educación, formación profesional etc.), los sistemas de información y la organización del trabajo en el interior de las empresas (Rodgers, 1993)." (Weller, 1998: 21) El fin último de la institucionalidad laboral es crear empleos de calidad.

posteriormente se resumieron en el Consejo de Washington, donde la idea era básicamente que en mercados menos regulados se generarían mayores tasas de crecimiento económico.

Pero una nueva generación de reformas se hizo necesaria en los años 90 de manera de complementar las primeras. Weller señala la reforma laboral del BID en 1997, la misma refería a la ampliación de la gama de contratos disponibles, (ej.: sumar una serie de contratos de duración determinado, ampliar el período de prueba y facilitar modalidades de subcontratación). El abaratamiento del despido, el manejo más flexible de los horarios de trabajo y la reducción de costos laborales no salariales. (Ídem, 2009: 25).

Las transformaciones del mundo laboral no son un hecho aislado, como ya mencionamos, el fenómeno de la globalización transforma todas las esferas de la vida de las personas, y se expresa específicamente en las regulaciones del mercado laboral otorgándole un protagonismo particular a los compromisos internacionales.

“Mientras que en los primeros tratados de libre comercio entre los EEUU y los países de la región el énfasis estaba puesto en el cumplimiento de la legislación nacional, en los últimos años algunos países como Colombia y Perú, se comprometieron a instrumentar modificaciones legales para facilitar la aprobación del tratado correspondiente.” (Weller, 2009: 28)

El hecho de que la regulación del mercado laboral históricamente haya pertenecido exclusivamente a la interna de cada país, y el punto en que nos encontramos donde los organismos internacionales como la ONU, BID, CEPAL, OIT, etc., direccionan fuertemente estas regulaciones, el rediseño de las mismas debería conllevar a la evaluación sistemática de los beneficios y costos de la integración global de la economía.

2.2.1. Consecuencias en los trabajadores latinoamericanos.

En general en este proceso de transformaciones han prevalecido las manifestaciones del derecho laboral individual mientras las relaciones colectivas se han debilitado, por ejemplo dentro de la reorganización de la estructura productiva aumenta el peso de la pequeña y mediana empresa y se refuerza el papel de profesionales, técnicos y administrativos. El cambio tecnológico tiende a reducir la existencia de grupos de trabajo con capacitaciones homogéneas lo que debilita la organización de los trabajadores. La reducción o contención del empleo público donde los niveles de sindicalización son elevados, ha tenido incidencia también en la tendencia a la protección individual del trabajador y no tanto a la colectiva. Después de este gran grupo de reformas a partir del 2000, según el autor, los avances hacia la flexibilización de las relaciones laborales se presentan mas moderadas.

En cuanto a los sistemas de protección al trabajador y la legislación laboral y colectiva, América Latina según afirma Weller generó una institucionalidad laboral parecida a los países más industrializados basadas en las disposiciones legales y en las negociaciones entre las partes (trabajadores, empleadores y Estado). Estas regulaciones mejoran las condiciones del trabajador (en cuanto al valor del salario real, menos horas de trabajo, previsión contra desempleo, enfermedad e incapacidad, reglamentación sobre seguridad e higiene) y contribuyen al aumento de la productividad laboral (mediante la capacitación y la organización del trabajo). Pero aún así, la institucionalidad laboral no alcanzó la estabilidad de los países industrializados ni la cohesión social deseada (Weller, 2009: 23)

Pero si hay algo que hay que tener en cuenta, es la perspectiva sobre la cual se desarrollen estas protecciones y la coherencia que tienen estas con el tipo de producción imperante.

"Finalmente, la institucionalidad laboral debe analizarse en el contexto de una estrategia de desarrollo a largo plazo" (...) " si la opción es que el crecimiento y el desarrollo deben basarse cada vez más en la innovación y el conocimiento, la producción de bienes de mayor valor agregado y la productividad creciente (CEPAL 2004b) resulta obvio que la institucionalidad laboral debe tener características que favorezcan la acumulación de capital humano y relaciones laborales y esquemas de organización empresarial que estimulen la cooperación, tanto en el ámbito de las empresas como en las diferentes sectores y en al economía en su conjunto" (Weller, 2009: 24)

2.3. Transformaciones locales en el mundo del trabajo.

Lógicamente Uruguay no tiene una realidad ajena a estos cambios a nivel regional o mundial, pero ¿Cuáles son las características específicas del mundo del trabajo en Uruguay?

Según el reporte social de 2011 que realizó la dirección de evaluación y monitoreo del MIDES

"Al analizar la evolución de los tres principales indicadores referentes al mercado laboral durante el período 2000-2010, se encuentra un claro quiebre a partir del 2003. En dicho año, tanto la tasa de actividad como la de empleo presentan un mínimo y la tasa de desempleo alcanza un máximo. En los años posteriores estos indicadores tuvieron una evolución muy favorable, con tasas de variación elevadas, las cuales parecen enlentecerse en los últimos tres años. A partir del 2008, si bien se mantiene la evolución muy favorable, las variables presentan una tendencia más estable. Por último, resulta relevante destacar el nivel de la tasa de desempleo, la cual ha alcanzado un mínimo histórico: 6.8% para el total del país urbano." (MIDES, 2011: 58)

Sin duda desde el año 2000 hasta el presente 2013 no sólo las tasas de actividad y el índice de desempleo sufrieron variaciones, sino que también las políticas

sociales y las reglamentaciones laborales han cambiado del siglo anterior al presente, siendo parte y protagonistas de estas transformaciones en el mundo del trabajo.

Si buscamos los antecedentes, encontramos que desde inicios de siglo XX y hasta la década de los sesenta, se muestra un periodo donde el trabajo pasa a adquirir una creciente centralidad en la organización de la sociedad. Desde aquí se comienzan a institucionalizar los convenios colectivos obligatorios y la legislación laboral que abarca: indemnización por despido, vacaciones anuales, accidentes de trabajo, salario mínimo, etc., que por primera vez son dispositivos aplicables a toda la sociedad del trabajo y no a un solo sector.

Pero en 1990 la administración del país pasa por una política de desregulación y el Estado se retira de la negociación salarial quedando en la órbita de negociación empresarios y trabajadores únicamente. Se da un fenómeno, tanto a nivel público como privado, donde las empresas descentralizan sus tareas, subcontratan otras empresas y/o organizaciones de la sociedad civil para que las realicen. "Estos procesos son considerados legítimos desde el derecho civil, comercial y tributario. Sin embargo la legislación laboral no ha previsto la multiplicidad de situaciones que generan estos cambios y que dejan sin protección a los trabajadores" (Notaro, 2011: 63).

Se suma a esto el paralelo debilitamiento sindical, que según datos de la investigación de Notaro, la tasa de sindicalización pasó del 35% en 1987 al 15% en año 2000. En este periodo la tasa de desempleo era muy alta y los trabajadores (empleados o no) de nuestro país estaban pensando en subsistir más que nada.

A partir del año 2005 la asunción del Frente Amplio como gobierno en nuestro país trajo profundas transformaciones en políticas sociales, entre ellas una etapa de "resistencia a la desregulación neoliberal". En este sentido Uruguay

"...procesó una profunda reforma laboral de lo que surgió un nuevo sistema de relaciones laborales regulado y participativo" (...) "se consolidaron escenarios tripartitos, se fortalecieron los actores sociales y se alcanzó un mayor equilibrio en la relaciones de poder. El gobierno fue el principal protagonista con sus propuestas y estilo negociador, creó condiciones para el desarrollo de la actividad sindical y asegura una alta rentabilidad al capital." (Notaro, 2011: 72)

Como ejemplo de esta nueva etapa de re regulación laboral se puede mencionar la creación de un instituto de formación de empleo y formación profesional con dirección tripartita (INEFOP), la ley de 8hs para trabajadores rurales y días de descanso (2008), licencias especiales por estudios (2009), ampliación de seguros de desempleo para los trabajadores de más de 50 años, entre otros. Y el reciente proyecto para jubilados de la industria y el comercio a los cuales se les permitirá realizar tareas de carácter formativo, rompiendo con la incompatibilidad entre jubilación y trabajo. Atendiendo, al mismo tiempo a otra cuestión del mundo laboral uruguayo: la falta de recursos humanos jóvenes calificados en el área.

Es una realidad que estas transformaciones del mundo del trabajo llegan a cada ciudadano, familia y se expresa en los espacios mas cotidianos, de opinión colectiva y manifestación ciudadana, es tema en las asociaciones barriales, en el kiosco de la esquina y en el transporte colectivo.

2.3.1. Repercusiones en los trabajadores uruguayos.

Más allá de estas transformaciones en la norma laboral a nivel local no podemos dejar de reconocer que éstas no tienen impactos efectivos en cuanto a las consecuencias del nuevo modo de producción capitalista. Donde la tercerización y subcontratación, como decíamos antes, suman a un estado de inseguridad y precariedad laboral alimentando al sistema imperante. Y que además tienen altas repercusiones en los trabajadores uruguayos.

Si pensamos en los y las trabajadoras montevideanas en el gran rango de edades que agrupa la población económicamente activa podemos encontrar una diversidad enorme de realidades y situaciones. Pero quizás son sus extremos las franjas que pueden dar cuenta de las grandes transformaciones del mundo del trabajo y los que más sufren sus consecuencias.

Existe una transformación tan marcada de lo que es el mundo del trabajo que conoció el trabajador de 56 años al que conoce actualmente el de 18 años. Si bien los trabajadores con mayor cantidad de años de edad cuentan con experiencias anteriores, y la experiencia de los saberes que se van construyendo día a día en la práctica, muchas veces tienen que lidiar con la adaptación a nuevas tecnologías para realizar el trabajo que ejercieron siempre pero ahora toma otras herramientas mas avanzadas. Ni pensar en una situación de desempleo, quizás si en este momento de sus vidas se quedan sin trabajo seguramente los lugares y redes a las que accedan tengan que ver más con esa experiencia de vida y no tanto con utilizar las herramientas informáticas.

Sin embargo, si pensamos en la franja etaria mas joven, es hija de la sociedad de la información, y si bien a la hora de buscar un trabajo no cuenta con mucha experiencia y eso le "cierra puertas", contará con el primer gran poder en el mundo que es el de las comunicaciones. Ambas situaciones conviven en el mundo del trabajo y mientras uno no puede evitar comparar la sociedad de hoy con la de hace 40 años intentando entender el por qué de los cambios, la otra busca imperiosamente la manera de ingresar a ese mundo del que se siente aún excluido.

"Las instituciones "tradicionales" como la fábrica de la revolución industrial, van dando paso a otro tipo de instituciones donde, la norma del capitalismo industrial, los pautas internalizadas, las relaciones sociales, se transforman. El capitalismo cibernético... el capitalismo producto de la tercera revolución tecnológica, virtual, genera otros códigos, otras leyes, otras forma de explotación que podríamos llamar "explotación líquida" donde el trabajador se ha conformado a la lucha de lugares, a la competencia exacerbada, a la dualidad winners-looser, a la ansiedad de "rendir" más, "dar"

más, de autoexigirse más a fin de cumplir con la demande de este nuevo tipo de sociedad managerial" (Raso Delgue, 2008:13)

Se puede apreciar en la historia laboral de los montevideanos una mayor variabilidad de la actividad "...ya no existe el graduarse para toda la vida el trabajo seguro: el trabajador sabe que debe seguir un "recorrido formativo" continuo para poder seguir aspirando a su inclusión en el mercada de trabajo" (Raso Delgue, 2008:16) con este fin se creó el INEFOP.

"La propuesta de flexibilidad laboral ha sumado a lo anterior la baja del salario base y el aumento del salario variable, la prolongación de la jornada y el reemplazo de trabajadores con antigüedad por trabajadores jóvenes y más baratos, el trabajo polivalente." (Olesker, 1996: 3)

CAPÍTULO 3

Trabajo Social como profesión

"(...) el trabajador social puede ser un profesional no clásico... con la pata en el barro, sino que se puede aportar desde otros lugares..." (Fragmento de entrevista nº3 "A")

21

Al intentar hacer un análisis de las percepciones de los trabajadores del Trabajo Social, con respecto a su situación laboral actual, es inevitable pensar en los lugares que ocupa y ha ocupado en la sociedad esta disciplina. Con la pretensión de ir encontrando elementos de análisis, que nos ayuden a comprender cómo se configura en la actualidad esta realidad laboral.

Desde esa perspectiva no podemos dejar de lado el contexto socio-histórico en el que este surge y se desarrolla. El Servicio Social nace como parte de una estrategia más amplia del bloque dominante por sobre sectores subordinados de la población, con la pretensión de adecuar al proletariado a las condiciones de la vida del sistema industrial. A partir de allí y a través de la intervención en lo social, es que se desarrolla como profesión y participa en la división socio técnica del trabajo.

Si pensamos en las características que tiene el trabajo de estos profesionales desde ese momento y hasta la actualidad, el trabajo de los trabajadores sociales no tiene por objetivo la manipulación o transformación de elementos materiales o materias primas. En general consiste en el trabajo con personas y sus interacciones; con paradigmas, con metodologías, con estrategias, con información y vinculación con organizaciones. Si bien no debemos desconocer la importancia de lo material en el ejercicio profesional, esto no constituye la esencia de su trabajo. Pero como señala Guimarães: "Siendo los Asistentes Sociales propietarios de su fuerza de trabajo calificada, sin embargo no disponen de todos los medios y condiciones necesarias para realizar su trabajo, parte de las cuales son brindadas por la entidad empleadora" (Guimarães, 2003; 118)

Son de fundamental importancia para estos trabajadores, los sujetos de intervención, sin ellos no hay demanda a la cual responder, y por tanto todas las herramientas con las que pueda contar ese servicio no son de utilidad. De nada sirve el desarrollo de la competencia interactiva, reflexiva y de orientación en la resolución de problemas, si no existen los sujetos de intervención, ya sea en su forma individual o colectiva.

En cuanto al ámbito en que se desarrolla esta intervención: "Su campo privilegiado de trabajo es el Estado, aquí aparece la base de su sustentación funcional-laboral del Servicio Social. Allí radica su funcionalidad y por tanto su legitimidad." (Montaño, 1998: 16). Mas allá de las transformaciones acontecidas en el mundo del trabajo para el Trabajador Social, en las cuales profundizaremos al final del capítulo, sigue siendo el Estado el principal empleador de estos

profesionales. Tanto este aspecto como el de las características específicas de su trabajo, así como su génesis, contribuyen al imaginario que tiene la sociedad de lo que es el Trabajo Social.

Más allá de las representaciones que se puedan encontrar en la sociedad respecto a la disciplina, nos interesa en este momento intentar exponer una concepción al menos básica pero contemporánea de la misma.

“El trabajo social es una intervención profesional basada en un sistema de conocimientos teóricos (en el área de las Ciencias Sociales y humanas) y técnicos, sobre los cuales sostiene su contribución a la transformación de la realidad social desde la dinámica interrelación de dos dimensiones: la asistencial y la educativo-promocional, dando prioridad al proyecto de acción de los sujetos comprometidos, con los que establece un particular vínculo y desarrolla procesos de aprendizaje.” (Claramunt, 2003: 11)

3.1. El trabajo social en Uruguay.

Lejos de abordar cabalmente aquí la génesis y desarrollo de esta profesión, intentaremos traer elementos de la misma, (centrándonos en las transformaciones más contemporáneas), para brevemente contextualizar cómo llega el Trabajo Social uruguayo al siglo XXI.

Según Acosta, la génesis del Servicio Social en Uruguay estaría ligada al proceso de secularización de la sociedad a fines del siglo XIX, y en la constitución de la conciencia positivista como actitud científico-natural frente al “mundo”. El papel de la Universidad en auge, fue parte de este proceso de secularización con un espíritu de racionalismo y positivismo filosófico, que comenzó a predominar en el medio intelectual. (Acosta, 2003: 127)

En la estructura social Uruguay de esa época “la clase médica” ocupaba un lugar privilegiado, con un espíritu iluminista para lograr una sociedad civilizada. La profesión se constituyó como un actor subalterno, respondiendo a indicaciones de estos profesionales, ejerciendo tareas de control y asistencia. Básicamente ejecutando políticas diseñadas para dar “respuesta” a la “cuestión social” del momento, claramente orientadas en función de las clases dominantes como instrumento de control y dominación sobre la clase obrera. Por tanto, en este momento histórico el trabajo del Trabajo Social, se remitía a prácticas básicamente de carácter instrumental, dependientes del saber y poder médico.

Pero el Servicio Social no ha sido ajeno a los momentos históricos que atravesó el país en el siglo XX, a las transformaciones globales que señalamos en el segundo capítulo, y además ha tenido una permanente preocupación por su formación, especialización y desarrollo teórico-metodológico y técnico-profesional, teniendo como fundamental actor en estos procesos el centro de formación más relevante en Uruguay, que ha sido la Universidad de la República.

Un ejemplo contemporáneo de esta preocupación por su desarrollo, se puede ver en la creación de la Facultad de Ciencias Sociales (FCS). Ya en la década del '90 y con un nuevo plan de formación (Plan de Estudios 1992), estamos en presencia de uno de los movimientos a nivel formativo que va a tener fuertes repercusiones en cuanto a la profesionalización, la empleabilidad y el "lugar" político-social del Trabajo Social. Como mencionamos anteriormente procesos de flexibilización político-económica y descentralización acompañan este momento histórico.⁶

Tomando como sustrato teórico esencial las Ciencias Sociales y alejándose cada vez más de los modelos clínicos-normativos, y con ello de la subalternidad en relación a la comunidad médica. Esto, se ve expresado claramente en el Plan de estudios de la Licenciatura en Trabajo Social del año 1992. Incorporando además, explícitamente en dicho plan, los procesos de aprendizaje y la prioridad a los proyectos de acción de los sujetos con los que se trabaja.

Un aspecto importante a destacar es la explicitación de la contribución a la transformación social, casi contradictoria a los objetivos en los inicios de la profesión, que apuntaba más que nada al mantenimiento del orden establecido. Lo que no quiere decir, que en la práctica del trabajo social actual, no exista la orientación hacia el control y disciplinamiento de los sujetos con los que se trabaja. Estas orientaciones conviven en el cotidiano de la profesión, pero se destaca el lineamiento explícito del plan de estudios hacia la emancipación humana.

Si seguimos avanzando y observamos el plan de estudios vigente de la Licenciatura (2009), se sigue básicamente los lineamientos del plan anterior, referido a los objetivos y las dimensiones de la intervención del profesional (investigativa, pedagógico-educativa, asistencial y ético-política). Lo que nos pareció interesante destacar de esta reformulación, es la descripción a nuestro parecer más concreta, de las funciones que le atañen al profesional de Trabajo Social. Y dentro de ellas las referidas a la gestión, investigación, supervisión e implementación de políticas sociales⁷. Entendemos que estos cambios responden a transformaciones políticas y del mundo del trabajo que hacen a espacios conquistados de la profesión y que se ven materializados y reconocidos en esta reforma.

⁶ Procesos a los que nos referimos en el capítulo 2.1

⁷ "...está capacitado para realizar acciones profesionales tanto a los niveles de asesoramiento, planificación, negociación, investigación e implementación de políticas sociales, así como la formulación, gestión y evaluación de programas y servicios sociales." (Documento de aprobación del plan, Consejo de Facultad de Ciencias Sociales.: 2009; 43)

Pero más allá de estos logros nos preguntamos ¿Si estos cambios serán visualizados por los profesionales de la disciplina en el campo laboral? ¿Cómo serán vivenciados por los y las trabajadoras del Trabajo Social?

No debemos perder de vista que "...se trata (como toda profesión) de un producto histórico y como tal se encuentra en permanente movimiento." (Claramunt, 2003: 10). Este movimiento es el que queremos captar al menos en una "visión fotográfica" contemporánea, que pueda esbozar algunos elementos de esta realidad en la actualidad. Desde un análisis que no quiere perder de vista lo histórico, político-económico, social y cultural, pero sobre todo, quiere ir al encuentro de los mismos protagonistas, los trabajadores del Trabajo Social.

3.2. Contexto laboral para el Trabajo Social, en el Uruguay actual.

Cuando pensamos en el contexto laboral, pensamos en el mercado de trabajo para el trabajador social, pero no sólo en la demanda de profesionales sino en la cantidad y calidad de los empleos a los que pueden acceder. También pensamos en los cargos a los que son llamados para postularse, y las condiciones laborales que les ofrecen a estos trabajadores.

Las demandas que le son colocadas a la profesión por parte de las instituciones contratantes, pueden ser un elemento que ayude a descubrir, los lugares que ocupa o ha ocupado la profesión a lo largo de la historia. Aunque no podemos pasar por alto, que dichas demandas están fuertemente marcadas por el desarrollo y prioridad que tienen las políticas sociales en cada momento histórico. La concreción de estas demandas en prácticas, genera o dan lugar a determinadas imágenes y representaciones de la profesión, que la acompañan y han acompañado en su proceso de desarrollo y transformación.

Como mencionamos anteriormente el Trabajo Social no es ajeno a las transformaciones del mundo del trabajo, pero quisiéramos destacar algunas especificidades que tienen que ver con el contexto laboral para la disciplina. Alguna de las transformaciones que han sucedido en estos últimos años y que han tenido impacto en el mundo laboral del trabajo social es el protagonismo de las organizaciones no gubernamentales o de la sociedad civil, en lo que tiene que ver con los servicios sociales a la población. Estas organizaciones (algunas de alcance internacional), cambiaron su perfil (no sólo su denominación) ya que antes el énfasis estaba en diferenciarse de servicios estatales (ONG) y ahora es asociarse con este (OSC). Hoy esto se ha transformado y muchas organizaciones, por no decir todas, cuentan con algún tipo de asociación, convenio o financiación estatal.

Nora Britos realiza una interesante investigación del ámbito profesional y el mundo del trabajo para los Trabajadores Sociales argentinos (particularmente en la provincia de Córdoba), que creemos puede iluminar el estudio de la realidad del mundo del trabajo de los profesionales uruguayos. Específicamente lo que tiene que ver con esta nueva relación de la sociedad civil y el Estado que denomina

"neogubernamental", ya que el subsidio y la contratación serían las formas predominantes de relación entre el Estado y las ONG, teniendo como contrapartida un rol de inspección y control por parte del Estado, lo que introduce su encuadre a las normas oficiales. (Britos, 2006: 72)

La influencia de los organismos multinacionales ha sido otro componente de estas transformaciones tanto en la orientación de políticas como en la formulación de las acciones puntuales. Es el precio que le toca pagar a los Estados al intentar acomodarse a las exigencias del nuevo patrón de crecimiento.

Pero si damos un pasito más y llegamos a nuestros días, nos encontramos con que esta realidad convive con un diagrama institucional distinto, donde se amplían los programas y servicios sociales en los que se requiere de profesionales del área socio-asistencial. Por ejemplo, en el año 2004 se creó el Ministerio de Desarrollo Social, con el objetivo del diseño, coordinación y seguimiento de las políticas sociales a nivel nacional (entre otros cometidos). La inversión para la creación de este Ministerio y los distintos planes y programas que éste administra, ha demandado recursos humanos para llevarlos adelante. En este sentido los profesionales del área social, entre ellos, los Licenciados en Trabajo Social han encontrado a partir de esta institución un campo laboral cuantioso.

Siguiendo nuestro razonamiento de que los lugares que ocupa el Trabajo Social dependen de las imágenes o representaciones sociales que se tienen de la profesión, y las formas en que se manifiestan las demandas de lo social hacia la misma. Podríamos encontrar con la creación de este Ministerio de Desarrollo Social (entre otras transformaciones) una expansión de las políticas sociales en nuestro país. Y si así fuera, ¿Traería con ello, un realce de los profesionales del área social? ¿Cómo percibirán los licenciados en Trabajo Social este hecho? ¿Incidirá esto en las demandas sociales al Trabajo Social?

Estas transformaciones han sido de impacto en el mundo del trabajo en general y en las disciplinas del área social en particular. Ya que como decíamos antes, esto tiene repercusiones en el tratamiento de la cuestión social, desde donde se hace más o menos visible desde qué concepción de la misma se abordan las problemáticas, a veces externas a nuestra cultura.

De lo que si no tenemos duda es que la flexibilización y la desregulación a nivel laboral tienen efectos directos en el mundo del trabajo profesional en lo que han sido hasta el momento sus condiciones de trabajo.

"Por un lado se registra una ampliación y diversidad en las formas en que es usado el trabajo profesional, varía el tipo de contrato y aparecen por el lado de las organizaciones contratantes el ensayo de nuevas formas jurídicas que permitan disponer de trabajo cuando es estrictamente necesario y desprenderse de él cuando no se precisa, en este sentido se está viviendo en el colectivo un cambio con relación a sus antigua condición de asalariado." (Sarachu, 2003: 72)

A lo que hace referencia el autor, cuando habla de su condición de asalariado estable, es a la transformación de la situación laboral de aquel profesional inserto en una institución estatal, con permanencia de muchos años. Y el surgimiento de nuevas formas en que es usado el trabajo de los Trabajadores Sociales.

Por otra parte, su apreciación coincide con el nuevo plan de estudios en cuanto a la ampliación de campos y responsabilidades que atañen al Trabajo Social. Nos preguntamos como será vivenciada esta transformación por los mismos trabajadores.

Con respecto a los tipos de contratación, se aprecia en las fuentes de búsqueda de empleo, con frecuencia la modalidad de "contrato a término". Que van generalmente de los seis meses hasta los dos años de duración. Aquí nos surgen algunas dudas: ¿Qué tipo de trabajo profesional se logra cumplir en 6 meses? ¿Son suficientes seis meses para un proceso de aprendizaje y transformación de la realidad como se propone la profesión? Estos tipos de contratación, tienen que ver con los organismos contratantes, generalmente son tercerizaciones del servicio y por tanto se realizan contratos por tiempo determinado, temporarios, trasladando al trabajador las consecuencias de esta precarización, tal cual se analizó en los capítulos anteriores.

Otra modalidad de precarización del trabajo profesional es la tendencia de la contratación a través de empresas unipersonales. Es decir, el aumento de la contratación del servicio y no del trabajador, encubriendo la relación de dependencia, teniendo la ventaja para el empleador de abaratar costos. En cuanto al sector privado-empresarial, es muy escasa la contratación de Trabajadores Sociales en nuestro país.

Pero es una realidad la ampliación del espacio ocupacional para el trabajador social en este último tiempo. Por ejemplo en el área educativa, en particular el Plan Caif que a partir del 2007 ha ampliado sus centros y capacidad por la atención a la Primera Infancia. Del mismo modo a partir del 2008, el Consejo de Educación Inicial y Primaria comienza a implementar el Programa Escuelas disfrutables requiriendo de un Licenciado en Trabajador social. Así como también en enseñanza secundaria y en programas focalizados dentro de la educación en general. También se ha expandido la demanda de profesionales en otros organismos del Estado y en particular en los municipios para el desarrollo de diferentes programas y servicios sociales.

CAPÍTULO 4

La voz de los protagonistas

"Entonces, somos los que somos y estamos lo que estamos,..." (Fragmento de entrevista nº5 "AL")

27

En el presente capítulo, se intentará hacer una exposición y análisis de la información recogida a través del presente estudio exploratorio. Con la finalidad de esbozar el conjunto de las visiones o percepciones que las trabajadoras del Trabajo Social, tienen respecto a su situación laboral actual. Además de poder apoyarnos en los conceptos teóricos antes trabajados, para la comprensión de las mismas dentro de un marco histórico, político y social.

Las entrevistas en profundidad fueron efectuadas a un conjunto de 6 Licenciadas en Trabajo Social, siendo en su totalidad mujeres. En su mayoría funcionarias del Ministerio de Desarrollo Social, pero en dos casos los contratos son a través de organizaciones de la sociedad civil que convenían con aquél. Pensamos que esas diferencias en cuanto a contratación, podrían dar cuenta, mínimamente, de la diversidad de condiciones laborales de los trabajadores sociales en nuestro país. Más allá de que sabemos existen actualmente, otras formas de relaciones laborales.

Otra de las razones para la elección de dicha institución, es que consideramos el MIDES como un actor importante, en lo que tiene que ver con los procesos de transformación del mundo del trabajo para el Trabajador Social en Uruguay. Esta pequeña selección, no tiene la pretensión de ser representativa, pero si pretende mostrar las valoraciones de un conjunto de trabajadoras del trabajo social, respecto a su situación laboral presente.

Complementaremos este análisis con dos investigaciones realizadas por la Unidad de Planeamiento y Evaluación de Facultad de Ciencias Sociales (FCS) relativas a los egresados de sus carreras⁸. Entendemos que estos datos pueden ser de gran aporte, en la medida que puede dar más generalidad a la información por este estudio relevada.

4.1. Remuneración, tipos de contratación y características de los empleos.

Una vez culminado el proceso de recolección de datos a partir de las entrevistas, se aprecia una mayor disposición a contribuir con la información respecto a determinadas temáticas, y no tanto a otras. Por ejemplo, con respecto a las tareas que cada una desempeña, o las experiencias laborales que han tenido, se

⁸ Los egresados de Facultad de Ciencias Sociales que toma el censo son: Licenciados en Sociología, Licenciados en Ciencias Políticas y Licenciados en Trabajo Social.

muestran generosas y a gusto con el relato. Por el contrario, las preguntas referentes a características de contratación y remuneración, encontramos cierta reserva. Esto se ve reflejado en la gran mayoría de las entrevistas, la repregunta, la incomodidad frente a la misma y los gestos, la indefinición de la cifra exacta, miradas hacia abajo, etc. Y en algunos casos la no respuesta a la pregunta. Lo vemos en algunos ejemplos:

"E: ¿Cuál es la remuneración que percibís y el tipo de contratación?"

M: Recibo un salario como Trabajadora Social que es lo que ganan acá los Trabajadores Sociales, y una compensación por las tareas que hacía allá de coordinación.

E: ¿Y tu tipo de contratación como es? ¿Sos presupuestada?

"M": Si soy presupuestada. A4, creo que es el cargo, y creo que con la compensación llego a un A7." (Fragmento de entrevista N°6 "M")

"E: ¿y la remuneración cual es?

Y: ¿la remuneración...? ¿quieres la cifra?" (Fragmento de entrevista n°2 "Y")

"E: ¿Cuál es la carga horaria semanal que dedica a esta tarea y la remuneración que percibes?

"L: La carga horaria semanal es de 30 horas, aunque hay veces que es necesario quedarse más, fijate que este es un servicio que funciona sobre todo cerca de la noche con más movimiento y a veces tenemos que trabajar fin de semana, nos vamos turnando entre los compañeros. La remuneración es... considero que es buena, esta acorde con las tareas. Si..." (Fragmento de entrevista n°4 "L")

Entendemos que tanto la indagación de la remuneración que perciben, como la mayoría de las demás preguntas, refieren a cuestiones de la vida privada del trabajador, que se hacen públicas o no según este decida (preservándose siempre por parte del entrevistador claro está, la confidencialidad). Pero en el marco de una instancia de entrevista respecto al tema, nos llama la atención cierta reserva con respecto a estas preguntas específicas, de tipo de contrato o remuneración que percibe. El relevamiento de esta información en la presente investigación, responde estrictamente al conocimiento de las condiciones de trabajo de los profesionales en nuestro país. Es un dato objetivo, que luego se complementará con preguntas que refieren a la visión que los profesionales tienen de su situación laboral actual. Todo esto, con el objetivo de revelar y conocer algunos rasgos o aristas que muestre esta realidad.

Comencemos con las características generales del empleo de estos profesionales según sus relatos, empezando por el tipo de contratación. Encontramos un conjunto de profesionales, un poco más de la mitad, que son "presupuestados".

En su totalidad comenzaron como subcontratados y luego tras la ley de presupuestación,⁹ pasaron a ser funcionarios públicos de este Ministerio. Cada uno, según escalafón y grado percibe un salario base, pero además existen beneficios adjuntos que corresponden a una "compensación", en cargos de coordinación. Las restantes profesionales están contratadas por organizaciones de la sociedad civil que prestan sus servicios al MIDES (a través de convenios).

En cuanto a los beneficios y derechos laborales de las profesionales presupuestadas, fueron destacados: la estabilidad laboral, posibilidad de hacer carrera de funcionaria pública mejorando salario y escalafón, medio horario por lactancia que se puede extender hasta un año, ayuda económica para gastos de guardería hasta que el hijo/a comience la primaria, licencia por estudio con diferencias importante de días con relación a los empleados tercerizados. En el caso de las Trabajadoras Sociales contratadas por OSC, según manifiestan, los derechos laborales a los que acceden equivalen a un empleo del sector privado. Según la reglamentación uruguaya comprenderían esencialmente: Seguro contra Accidentes y enfermedades de trabajo, goce de Aguinaldo, descanso semanal e intermedio, goce de despido según corresponda, pago especial por trabajar feriados y realizar horas extras, licencia anual, licencia maternal, salario vacacional, seguro de paro y licencia por estudio.¹⁰

En la indagación de los diferentes tipos de contratación y beneficios laborales, se encontró cierto clima efervescente respecto al tema, más allá de la situación particular del entrevistado, en la mayoría de las entrevistas se hizo presente la situación general con que cuenta la institución respecto al tema. Ya que estas realidades conviven no sólo en el Ministerio, sino también dentro de cada uno de los servicios.

"Acá hay un tema de bueno, de compromiso también uno lo siente propio, como te decía antes, pero desde el punto de vista de dinero hay mucha inequidad, mucha inequidad. Y hay mucha inequidad interna, porque nosotros tenemos distintos tipos de contratos, entonces uno gana una cosa otro otras, y hay tipos de contratos que ganan más que un funcionario público, eso genera también, puede también dar lugar a generar rispideces también...

E: ¡Me imagino!

Y:...por que en el mismo puesto, las mismas horas se gana distinto. En definitiva como que no sabes mucho... la ventaja, que te dicen, bueno te dicen vos sos funcionaria y a mi se me va a terminar el contrato. Pero ta, eso genera bastante malestar."
(Fragmento de entrevista n°2 "Y")

⁹ Se refiere al Texto ordenado de normas sobre funcionarios públicos del 31/12/2009. Basado en la ley n° 16.736 del 5 de enero de 1996.

¹⁰ Se ha hecho una síntesis de los principales derechos laborales, pero existen una vasta legislación al respecto que puede ser consultada en la página web del Ministerio de trabajo y Seguridad Social. Ver dirección en bibliografía.

“...son múltiples los vínculos laborales que existen y las condiciones laborales, entonces se está intentando regularizar a estos compañeros. Hoy en día hay un conflicto bien marcado entre el sindicato y la administración referido a este tema. Se cierran periodos de gobierno y eso también genera incertidumbre en los compañeros que no están formalizados. Entonces es complicado, pero estaba previsto en la reorganización de la estructura, la regularización de los funcionarios y la nivelación del salario por tarea, a igual tarea igual remuneración. Que hoy por hoy eso no existe acá en el ministerio. Por darte un ejemplo vos tenes acá un grupo de supervisores, todos realizan la misma tarea y ganan diferente, hay compañeros que ganan diferente.” (Fragmento de entrevista nº5 “AL”)

30

Como señalan las entrevistadas, a la interna esta situación de diversidad de características de contratación y salarios, tiene repercusiones en los equipos de trabajo. Una cuestión que está relativamente por fuera de las decisiones de los trabajadores, genera “rispedeces” entre los compañeros. Desde ya, las movilizaciones al respecto por parte del UTMIDES (Unión de Trabajadores del Ministerio de Desarrollo Social), se han hecho presentes. Generándose la convocatoria a todos los trabajadores en apoyo a la superación del trabajo precario de los compañeros: tercerizados, becarios y pasantes. Aunque afirman no haber cambios desde la administración en relación a los puestos de trabajo, hasta el momento.*

Aquí se ve claramente como la flexibilización de las relaciones laborales, en este caso las que tienen que ver con el tipo de contratación, promueven la individualización y fragmentación de los trabajadores de una misma institución. Mas allá de la solidaridad de los empleados del MIDES, sea cual sea la forma de contratación, con los compañeros en peores condiciones laborales, la diferenciación entre ellos es tácita y tiene repercusiones en el trabajo cotidiano. Como se puede apreciar en los fragmentos aquí expuestos, las entrevistadas aseguran que estas situaciones generan malestar en los equipos de trabajo. Se visualiza aquí un claro ejemplo de los impactos tanto a nivel objetivo como subjetivo, dada la materialidad en que se traducen las diferencias existentes de las transformaciones del mundo del trabajo en nuestro país.

En lo que respecta a la carga horaria laboral que llevan estas profesionales, va desde entre 30 y 55 horas semanales, lo que se traduce a un rango de entre 6 a 11 horas diarias, si contemplamos la semana de lunes a viernes.¹¹ La gran mayoría de las profesionales en cargos de coordinación manifiestan que a pesar de que la contratación es por 30 horas, la tarea excede en muchas ocasiones esta carga horaria. Y por este motivo, dedican horas extras a terminar de cumplir con sus tareas, ya desde el Ministerio o desde su propio hogar.

“El contrato establece que son 30 horas semanales al cargo original, pero como tengo este rol más de coordinación eso implica

¹¹ Sólo en uno de los casos se constató, el ejercicio profesional eventualmente durante el fin de semana.

como que este más a disponibilidad. Si se me requiere que algún día esté hasta la tardecita noche o tenga que viajar al interior, o trabajar los fines de semana igual es algo que no se da siempre es algo bien acordado. No es como algo que te lo imponga...yo lo manejo un poco eso." (Fragmento de entrevista nº 3 "A")

"La carga horaria eran 30 hs. Que nunca eran 30hs porque sabía a la hora que entraba pero no a la hora que salías. Porque iban surgiendo siempre cosas, surgían cosas todo el tiempo" (Fragmento de entrevista nº 6 "M").

"Lo que si esta tarea insumen mucho trabajo para mi casa, preparo reuniones de equipo, a veces en la semana tengo 40 horas y no 30 horas. Así que no es tan real lo de 30hs." (Fragmento de entrevista nº 5 "AL")

Nos preguntamos, cuantos factores están implicados en el hecho de que las profesionales dediquen más horas a su trabajo, de las acordadas por contrato. Pareciera haber algún elemento subjetivo, donde por un lado son conscientes de que se están trabajando más horas de las acordadas, pero al mismo tiempo lo justifican o entienden que así sea. Quizás tenga que ver con un compromiso profesional, pero no podemos obviar que estas trabajadoras participan en un mundo laboral que esta flexibilizado, como desarrollamos en el capítulo dos. Donde existe una disolución del horario de trabajo y del lugar del mismo con respecto al horario y lugar tradicional. Además de una individualización contractual, con la aparición de trabajo mal pago y precariedad general del contrato. Se da no sólo en las capas más bajas sino también en las más altas y de cualificación profesional. (Beck, 2000: 91)

Es decir, encontramos aquí además de un compromiso profesional con la tarea pautada y al ánimo de efectuarla de la mejor manera, la concreción de los procesos de flexibilización impactando en las relaciones laborales de las profesionales. Que por un lado, están demandando una disponibilidad de la fuerza de trabajo según se necesite, y que a su vez el trabajador acepta y lo ajusta a su cotidiano y necesidad. Es de sorprender la naturalidad con la que las entrevistadas hablan al respecto, dando cuenta de transformaciones del mundo del trabajo ya asimiladas e internalizadas en su ser trabajadoras. Concordando o adaptando sus actividades de la vida cotidiana según esta demanda.

4.2. Como se vive el multiempleo y la situación laboral general.

Este promedio de carga horaria laboral que realizan los profesionales, contempla otro factor común de las entrevistadas: el "multiempleo". Salvo en dos casos, las licenciadas en Trabajo Social del MIDES entrevistadas cuentan con otros empleos fuera de esta institución. La mayoría tiene en total dos empleos, y otra llega a tener tres empleos. Todas las entrevistadas trabajan en el área de competencia de la disciplina, no encontrándose insertas en otros rubros. Para todas ellas el trabajo en MIDES es el empleo principal, desde el cual se sustenta la satisfacción

de sus necesidades básicas. Los otros empleos tienen la característica de proporcionar menor ingreso, pero también son de menor carga horaria.

Esta información relevada en las entrevistas a las trabajadoras del MIDES, tiene absoluta coincidencia con las investigaciones realizadas por la Unidad de Asesoramiento y Evaluación de FCS.¹² Tanto el primer censo (2001) como el segundo (2003), muestra que la mayoría de los egresados de Trabajo Social trabajan en el área, y tiene dos o más ocupaciones. En datos del segundo censo, el 75.8% de los egresados de esta licenciatura, están empleados exclusivamente en un cargo relacionado con su carrera. Y el 53.9% de los egresados, tiene dos o más trabajos relacionados con la Licenciatura en Trabajo social. (Perera (coord.), 2004: 38,45) Estos datos, estarían apoyando la información recogida en el estudio aquí planteado.

Las razones por las cuales las licenciadas en trabajo social mantienen estos puestos laborales de menores ingresos, son variadas:

"Por el ingreso en primer lugar, que con un sólo trabajo no alcanza y además para poder ganar experiencia y aprovechar que soy joven y dispongo del tiempo para hacerlo, pienso que quizás en otro momento de mi vida no pueda hacerlo. Mi idea es conseguir un trabajo que este mejor remunerado y no tener que estar en tres lugares para tener un ingreso más o menos decente." (Fragmento de entrevista n°1 "G")

"...yo en secundaria estoy bárbara el equipo técnico es fantástico, yo me siento comprometida con los gurises... En este momento yo tengo contrato hasta febrero, y ahí terminaría. Pero entonces me costaría mucho porque yo ya me comprometí con la gente y también hay un problema económico. Es decir, si a mi me decis de trabajar en un sólo lugar con este mismo ingreso trabajaría en un sólo lugar. (...) Pero se inicia el trabajo en dos lados por una situación económica. Yo creo que la situación ideal sería tener un sólo trabajo, donde vos puedas dedicarte a full, tener vida aparte de eso, porque podes imaginarte que la vida social que tengo yo es muy poca porque después de estar de 10- 12 horas fuera de mi casa..." (Fragmento de entrevista n°2 "Y")

"En primer lugar el salario que percibo en el Ministerio no es suficiente para cubrir los gastos de mi hogar. Yo vivo....con mi esposo y él tiene dos hijos, (...) Entonces los gastos del hogar son los de una familia de 4 personas. En primer lugar es un tema económico, y el segundo lugar es un proyecto en el que yo creo, en el que yo me comprometí, me gusta y por otro lado creo que es bueno tener como las dos caras del Trabajo Social.(...) Ta, no se cuanto tiempo lo voy a poder sostener..."

¹² Las investigaciones realizadas por FCS de sus egresados, persiguieron el objetivo principal de la evaluación del Plan de estudios vigente (1992), pero también del conocimiento de la situación ocupacional de los mismos. Mas allá de sus variaciones relativas mínimas entre uno y otro, muestran que la realidad de los egresados censados en 2001 es igual a la de censados en 2003. Por tanto, utilizaremos las cifras del segundo censo, en vías de facilitar la exposición y utilizar la información más actualizada posible.

E: ¿Pero ya hace 6 años que estas en simultáneo con los dos trabajos no?

AL: si, pero cuando empecé en el hogar no tenia las mismas responsabilidades, formaba parte del equipo pero no tenia las mismas responsabilidades. Y por lo general las 30hs eran 30hs y nada más. Ahora eso ha cambiado, no se sentía tanto el cansancio, ahora tengo treinta pero no se si a los 40 podre seguir haciéndolo. Así que... difícil encuentres un Trabajador social que no tenga multiempleo."(Fragmento de entrevista nº5 "AL")

33

Como decíamos antes, hay varios factores que inciden en que las profesionales tengan y mantengan un segundo o tercer trabajo. Pero la razón común y principal, es la necesidad de percibir otro ingreso económico. Se hace presente el reclamo de la no suficiencia de un empleo profesional, para lograr cubrir los gastos de supervivencia. Esto da cuenta de la remuneración profesional un tanto baja respecto a los medios necesarios para vivir. Estamos analizando los ingresos de un conjunto de trabajadoras, funcionarias o tercerizadas, pero en definitiva pertenecientes directa o indirectamente a un Ministerio. Quizás se podría considerar, a priori, que en los Ministerios del Estado se gozaría de buena remuneración y calidad en los contratos de trabajo. Según las perspectivas de las trabajadoras de MIDES, este es el Ministerio al cual se le destina una cantidad residual del presupuesto, y por lo tanto tiene los salarios más bajos. Incluso se trae a comparación en las entrevistas que instituciones como INAU, BPS, etc., son organismos donde los Trabajadores Sociales gozan de mejor calidad de empleo.

Con respecto a las tareas y cargos que se le han designado a los profesionales de MIDES, van desde la ejecución de los servicios en contacto directo con los usuarios del mismo, a cargos de coordinación y supervisión. Aquí se hace presente en forma concreta, la conquista de otros lugares en la estructura en que se desarrolla la política social. Dejando de ser exclusivamente ejecutores finales de la misma, para pasar a asumir también cargos de supervisión, dirección y coordinación. Este es un elemento que se hace presente aquí, y que responde al lugar del Trabajo Social en la sociedad uruguaya actual. Desde el plan de estudios se hace énfasis en estas capacidades, como perfil del Licenciado en Trabajo Social. A partir de las entrevistas realizadas pareciera irse conquistando estos espacios en el mundo laboral concreto.

Las profesionales entrevistadas, integran cargos en servicios de atención y orientación a los usuarios, programa de atención a personas en situación de calle, áreas como la de juventud, trabajo protegido, y centro de recuperación y atención en salud. Es decir, son sectores y servicios variados, empleadores diferentes, pero tienen en común una remuneración insuficiente según manifiestan. Es interesante esta unanimidad en la percepción del salario percibido y merece ser resaltado.

Esta percepción de los ingresos, se podría confirmar como visión general de estos profesionales, apoyándonos en los datos obtenidos por la investigación de egresados de FCS. La valoración que tienen los profesionales de la remuneración

que perciben, no aparece como pregunta en dichos censos, pero si para los egresados que se encuentran en búsqueda de trabajo, se indaga en las razones principales por las cuales buscan empleo "... los trabajadores sociales son los más preocupados por obtener mayores ingresos y menos preocupados por vincularse con la profesión, lo que seguramente se vincula con que son los profesionales con una mayor tasa de inserciones ocupacionales relacionadas." (Perera (coord.), 2004: 49)

34

La remuneración salarial es la forma de remuneración fuertemente predominante en los trabajadores del trabajo social, le sigue con un porcentaje mínimo la remuneración por proyecto (9%), y muy inferior la cantidad de profesionales que cobran honorarios (1.3%). (Perera (coord.), 2004: 46)

Pero más allá de la remuneración, se les preguntó al conjunto de profesionales ¿Cómo perciben su situación laboral general?

"Bueno, que trabajo muchas horas. Que me gusta lo que hago, disfruto lo que hago, que yo elijo estos trabajos pero que son muchas horas en relación al ingreso que percibo. Creo que todavía trabajo social sigue siendo una profesión mal paga. Hay que trabajar muchas horas para que el ingreso sea suficiente y una familia pueda cubrir sus gastos y necesidades (...) me gustaría trabajar menos horas y poder cubrir las necesidades. Yo siento que hoy no tengo tiempo para leer, para pensar para problematizar..." (Fragmento de entrevista n°5 "AL")

Este es un ejemplo de las profesionales que manifiestan no estar satisfechas con las condiciones laborales (que son la mayoría). Principalmente, como ya analizamos, las que tiene que ver con la remuneración y la carga horaria que reclaman las mismas. Algunas de estas trabajadoras, manifiesta que las características del presente empleo esta lejos del empleo ideal que desearían alcanzar. En tanto la mayoría apunta a poder percibir en un empleo, la totalidad de los ingresos y así poder tener mejor calidad de tiempo disponible para: familia, formación y ocio.

Pero es claro también, en la respuesta a esta pregunta, la aparición de una valoración positiva de la tarea que realizan. Manifestando que estos puestos laborales les han proporcionado crecimiento personal y profesional en todos los casos. Aspectos que son muy valorados por estas profesionales y lo manifiestan ampliamente. Estos dos elementos que traen las entrevistadas, tienen un impacto a nivel subjetivo. Que convive no sólo en la respuesta a esta pregunta, si no en su cotidiano profesional. Estas dos percepciones un tanto ambivalentes, en lo que es su situación laboral general, aparecen mezcladas, unidas o en convivencia.

Qué peso puede tener una y otra para cada profesional, no es posible definirlo. Pero en el censo realizado a los egresados de FCS, cuando se pregunta en forma cerrada acerca del grado de satisfacción con la situación ocupacional actual, la mayoría de las profesionales manifiesta la satisfacción con respecto a esta. "Resulta congruente con otros datos relevados por el censo, que el 70% de los

trabajadores sociales esté satisfecho o muy satisfecho con su situación [ocupacional]" (Perera (coord.), 2004: 51)

Somos conscientes, que este tipo de preguntas pueden incorporar elementos que no son los mismos para todos los entrevistados. Más allá que desde la pregunta se intentó orientar explícitamente en lo relacionado a: remuneración, horas trabajadas, y tipo de contrato. Tampoco era nuestra pretensión que se incorporaran esos únicos elementos si el entrevistado entendía que dentro de la pregunta se incluían otros aspectos. Las dimensiones "situación ocupacional actual" o "situación laboral general" van a depender de lo que el entrevistado asigna a cada una, para dar una respuesta.

En las respuestas más allá del salario, tipo de contrato, carga horaria, aparecieron elementos como: aportación de experiencia profesional, tarea a realizar, por nombrar algunos. Pero más allá de esto, nuestro objetivo fue presentar estas visiones, hacerlas visibles, en diálogo con la totalidad de datos relevados.

Estas situaciones laborales, están totalmente atravesadas por los procesos de transformaciones del mundo del trabajo, en la cual hemos trabajado en los capítulos anteriores. Pero se deja apreciar aquí algunos impactos que han tenido estas transformaciones, desde el relato de los profesionales en estudio. Se han encontrado impactos negativos, en cuanto a la necesidad del multiempleo para poder llevar a delante su economía individual o familiar. Los contratos a término que no permiten al trabajador proyectarse, tener una seguridad económica que sostenga cuestiones básicas como la vivienda. Profesionales con contrataciones firmes pero igualmente con la sensación de que un cambio de administración política modifique lo pactado hasta el momento, entre otros.

Pero también en varias oportunidades, las entrevistadas han manifestado impactos positivos de las transformaciones del mundo del trabajo, especialmente la que tiene que ver con la flexibilización de la reglamentación laboral en el sentido que se expresa a continuación "...yo pude realmente disfrutar y planificar un poco mi maternidad y las cosas que quería para mi hija gracias a las flexibilidades laborales. Por ejemplo si está enferma puedo faltar que en otros trabajos no es así, o sea si pero te descuentan el día." (Fragmento de entrevista nº3 "A")

Lo mismo sucede a nivel de multiempleabilidad, en varios casos valoran estar empleadas en diferentes ámbitos, con tareas profesionales totalmente distintas que ayudan a sobrellevar unas a otras. De manera que se encuentra muy interesante dialogar con las realidades concretas, ya que a veces a nivel más teórico o general no se aprecian particularidades de la realidad, que no por mínimas en cantidad son menos importantes.

4.3. Percepción del Mercado laboral.

En cuanto a la percepción que las profesionales tienen, de la situación actual del mercado laboral para el Trabajador Social, podemos decir que hay unanimidades. En principio, todas las profesionales consideran que actualmente el trabajador social se ve ampliado en sus posibilidades de empleo.¹³ Es decir, se han desarrollado las posibilidades laborales, en tanto se ampliaron las áreas o escenarios de acción profesional.

"...cuando me recibí en el 76 era muy difícil conseguir trabajo. El lugar más fácil era Salud Pública con un sueldo miserable, años con un sueldo miserable. Y ahora tenes con todas las políticas sociales se ha generado una instancia de posibilidades de trabajo impresionantes. Que desde el punto de vista monetario todavía no son a las que uno aspira, pero en realidad, fijate vos en 2008 cuando yo me presento a secundaria éramos 80 y psicólogos 200 y pico...(...) no hay trabajadores sociales, hay pocos en realidad entonces que quiere decir, que se ha negado la posibilidad, no, es que esta todo el mundo trabajando..." (Fragmento entrevista nº 2 "Y")

Esta percepción de mayores posibilidades en el mercado laboral para los trabajadores sociales, es posible cotejarla con los datos obtenidos en el censo de egresados de FCS. "En particular, los trabajadores sociales se encuentran claramente en mejor situación en el mercado laboral que los politólogos y los sociólogos (...) sólo 2.2% no trabaja remuneradamente" (Perera (coord.), 2004: 38) Teniendo en cuenta que, como vimos antes, es la licenciatura con mayor inserción en ocupación relacionada a su carrera.

El otro elemento de unanimidad, es la posible causa de esta abundancia de demanda en el mercado laboral. Todas las profesionales rápidamente atribuyen esta situación del mercado laboral, como consecuencia de la prioridad que han dado las últimas administraciones del país a las políticas sociales.

No obstante, las entrevistadas señalan que a pesar de la amplitud del mercado de trabajo, las condiciones laborales que se ofertan no son las mejores. Por tanto, se constata que el trabajador social si bien tiene una amplitud de posibilidades en el mercado laboral, la calidad de esos empleos no siempre es la mejor.

"El tema es la disparidad en remuneración y en tipo de contratos, no todo el mundo trabaja en las mismas condiciones el 80% acá son contratos por OSC. Hay mucho trabajo pero la mayoría son contratos a término, se vive una inestabilidad laboral." (Fragmento entrevista nº6 "M").

En este relato, se denuncia la disparidad que se vive dentro de la institución en la que hemos indagado (MIDES), pero no creemos que esto sea un hecho aislado, sino parte de una realidad mas general. Aquí se expresa concretamente lo que se

¹³ Recordemos que el país está pasando por un período de bajos niveles de desempleo a nivel general. Para ampliar ver capítulo 2.

deja ver en todos los relatos de estas profesionales. La sensación de inseguridad muy cerca en el cotidiano profesional. Castel nos advierte en relación a la presencia de inestabilidad laboral en todos los estratos de la sociedad.

"De modo que el problema actual no es sólo el que plantea la constitución de una "periferia precaria" sino también el de la "desestabilización de los estables" El proceso de precarización atraviesa alguna de las zonas antes estabilizadas del empleo. (...) Es perfectamente licito plantear una "nueva cuestión social", que tiene la misma amplitud y la misma centralidad que el pauperismo de la primera mitad del siglo XIX, para sorpresa de los contemporáneos" (Castel, 1997: 413)

37

En los censos realizados por la Unidad de Asesoramiento y Evaluación de FCS, se aprecia una combinación de tipos de contratación en organismos públicos y privados, predominantes para un gran sector de los egresados de trabajo social. Esta situación también se refleja en la mayoría de las entrevistadas. Nos preguntamos si la inestabilidad laboral que viven los profesionales, está teniendo repercusiones también en el multiempleo. Estableciéndose como una estrategia ante el riesgo de perder un puesto laboral, compensándolo con el otro.

Además de ser (los egresados de trabajo social), los empleados con mayor porcentaje en ocupaciones relacionadas, son también los que presentan mayor cantidad de empleados en sectores privados con fondos públicos. Concentrándose en este sector la fuerza de trabajo de estos profesionales, y dejando a los demás sectores con menor concentración. (Perera (coord.), 2004: 39) Claramente aquí encontramos la "nueva modalidad" del estado para llevar adelante sus responsabilidades.¹⁴

A partir de la indagación respecto al mercado laboral para estos profesionales, aparecieron algunos elementos interesantes. Elementos no predecibles al comienzo y diseño de este estudio, pero que nos parece importante resaltar. Hace referencia, a la no capacidad de cubrir los puestos disponibles de empleo que ofrece el mercado laboral para los profesionales del trabajo social.

"...yo desde MIDES lo veo, y desde los programas en coordinación con los equipos pedimos que incluyan un Trabajador Social en el equipo. Hay muchos programas, muchos proyectos, que están funcionando en el país en este momento, de prioridad política, en donde se han puesto muchos recursos en juego, y donde sean contratados muchos profesionales. Entonces al ser pocos los profesionales, es como un círculo donde empezas en un programa y este otro se lo roba pa acá y el otro... y así vas cambiando... y es algo que nos preocupa, la falta de continuidad de esos equipos y los cambios sistemáticos de los integrantes. Tenemos profesionales que trabajan con toda la energía, jóvenes, recién recibidos, y después consiguen un trabajo mejor y se van y así están sucesivamente. Yo no sé, no estoy hablando de las

¹⁴ La nueva modalidad "neogubernamental" de llevar adelante sus servicios y garantías a la población, esta desarrollado en el capítulo tres de este documento.

características de las contrataciones ni de la calidad, porque todos estos programas que te estoy hablando son programas de corta duración y que tienen estas irregularidades de las que antes hablábamos. Capaz que hasta en términos de salarios tampoco son maravillosos, pero hace a que haya un tránsito de un programa a otro." (Fragmento de entrevista nº5 "AL")

Entonces, una vez más se vuelve a hacer presente la indiscutible precariedad en gran parte de la oferta laboral para el profesional. Pero aparece una "consecuencia" de la "cuantiosa oferta laboral", la falta de continuidad del trabajador social en los equipos de trabajo. Este tránsito al que hace referencia la entrevistada, ¿Tendrá relación, más allá de la cantidad de puestos a cubrir, con la calidad del empleo pedido? ¿La precariedad de los empleos obtenidos por el trabajador social, está teniendo repercusiones en su desempeño profesional?

Ya hacíamos referencia a esto en el capítulo anterior, con la existencia de llamados a profesionales para participar de proyectos de seis meses (y hasta menos), y ahí nos preguntábamos que tipo y calidad de proceso se puede lograr en ese tiempo, considerando la profundidad y complejidad de las problemáticas que suele abordar. Pero ahora, si pensamos que más allá del tipo de contrato que tenga el profesional, éste abandona esa contratación para mejorar su situación laboral, este problema se ve potenciado por las dos puntas.

"Difícilmente puedes retener un trabajador social con 4 o 5 años de recibido, o con una maestría. Esto está provocando que otros técnicos del "área social" (gesto de comillas con sus manos) vayan ocupando esos lugares. Y ahí te encuentras con Psicólogos sociales, Educadores sociales, Psicólogos, antropólogos, licenciado en Educación, licenciados en ciencias de la comunicación... y así te puedo nombrar un montón de disciplinas que vienen a desarrollar la función del Trabajo Social." (Fragmento de entrevista nº5 "AL")

Este elemento que aparece en las percepciones de los profesionales respecto a la situación laboral y del mercado laboral, según lo plantea, podría colocar una suerte de desdibujamiento del trabajo social en estos espacios. La creciente incorporación de la disciplina a los equipos de trabajo, ¿está contribuyendo al reconocimiento de esta profesión como necesaria? ¿O la sociedad junto a la división socio técnica del trabajo sigue encontrando que el trabajo social lo puede hacer cualquier disciplina? Los profesionales que participan pocos meses en un proyecto o programa, ¿logran dar cuenta de una intervención de calidad del trabajo social? ¿O tienen una actuación "liviana", discontinuada y acorde a las bajas remuneraciones? Son muchas preguntas las que surgen y no se podrá en este estudio responder a todas, sería deseable que se puedan trabajar algunas en futuras investigaciones.

Respecto a la realización de la tarea del trabajador social por parte de otros profesionales, es un tema que desde el colectivo se viene reflexionando. La necesidad de normativizar el ejercicio profesional es una preocupación desde hace mucho tiempo ya, en el 2013 se hace presente un nuevo empuje de reflexión y debate respecto al tema que deriva en la construcción del proyecto de

ley al que hacemos referencia mas abajo. Especificando quienes están habilitados para brindar el servicio profesional, y dando orientaciones las tareas y campos de acción del mismo. En el artículo número tres del referido proyecto de ley, se especifica los ámbitos de competencia para el ejercicio profesional, los cuales engloban los expresados por el plan de estudios y las definiciones planteadas en el capítulo tres. Y agrega:

“Por tanto, Trabajo Social se desenvuelve en diferentes áreas o campos laborales, públicos y privados; tales como el jurídico, la salud, la vivienda, la infancia y la adolescencia, la educación, el desarrollo social, entre otras. Es decir, en el marco de la defensa, promoción y garantía de los valores y principios de los derechos humanos.” (Artículo nº3. Proyecto de Ley de regulación del ejercicio profesional: 2013; 9)

Es importante tener en cuenta que estas orientaciones colocadas en el proyecto de reglamentación señalan especificidades pero no áreas y funciones necesariamente exclusivas del Trabajo Social. Dada esta realidad, la imprecisión de estos límites no estaría contribuyendo a un lugar claro en la sociedad uruguaya para esta disciplina. Esto quizás pueda estar relacionado, con los datos obtenidos por la investigación de los egresados de FCS. Cuando se explora en las dificultades que se presentan en el ejercicio profesional, para el trabajo social, se advierte como dificultad la concentración del trabajo en pocas manos (33 %), falta de formación específica (23.9 %), el desprestigio de la profesión (19.9 %), la competencia con profesionales de otras áreas (18.4 %) (Perera (coord.), 2004: 52) Este estudio trae a la reflexión otras dificultades del ejercicio profesional que no aparecen en las entrevistas, al menos no en forma tan clara, y que deja resonando algunos cuestionamientos. Específicamente lo que tiene que ver con el desprestigio de la profesión y la competencia con los profesionales de otras áreas; ¿son dificultades generadas a partir de imaginarios que se relacionan a la génesis de la profesión (lugar de subordinación)? ¿O tiene que ver con cuestiones a la interna del colectivo, donde se ha contribuido con estas representaciones de descrédito del ejercicio del trabajo social? Serían interrogantes de gran interés para profundizar.

4.4. El lugar del Trabajo Social.

En el capítulo anterior, se intentó hacer un análisis de cual es el lugar del Trabajo Social en la sociedad uruguaya. Acerca de este tema preguntamos a las profesionales entrevistadas.

“...veo que ha habido un cambio. En estas dos últimas administraciones yo he notado trabajadores sociales que ocupan lugares de toma de decisiones, capaz que un tiempo atrás... capaz que hace un tiempo no veías que, por ejemplo que la Directora Nacional de vivienda sea una trabajadora social o que acá el director de Desarrollo Social sea un trabajador social. Empiezan a ocupar lugares que me parece de relevancia, creo que se empieza a valorar la formación, las herramientas y la capacidad que tiene

sobre todo para conducir, diseñar y planificar, más allá de ejecutar. Desde ese punto de vista en este último tiempo hay una mejora, un cambio" (Fragmento de entrevista n°5 "AL")

"Bueno creo que a partir de la creación del MIDES se ha hecho más visible... la profesión. Creo que es un momento de posibilidades para el Trabajo Social pero por otro lado de...reposicionarse. Porque sé de lugares donde la tarea que te piden no se corresponde a la profesión, entonces eh.....hay que tener cuidado. Además los contratos, la liberalización de la profesión..." (Fragmento de entrevista n°3 "A")

40

Este último relato hace una síntesis interesante del lugar, o "los lugares" que pudieran estar ocupando la profesión y los profesionales del trabajo social. Que no tiene porque ser exacto y absoluto, y tampoco es de nuestro interés definirlo de esta forma. Se rescata por un lado un momento de posibilidades, de lo que ya veníamos adelantando anteriormente en este capítulo, y por otro lado de "reposicionarse". Creemos que el primer paso es conocer y tomar conciencia del lugar que estamos ocupando hoy, fundamental para tomar parte del desarrollo de la disciplina en este momento histórico, político y social. Con especial énfasis en el crecimiento y capacidad de la disciplina para dar respuesta a las nuevas demandas de la población dentro de este marco actual.

Se deja ver que la totalidad de las profesionales, manifiestan la existencia de un cambio en lo que es el "lugar" del Trabajo social en nuestra sociedad. En algunos casos se inclinan por la mayor visibilidad de la disciplina, a partir del fortalecimiento de las políticas sociales y la creación del MIDES. En otros por la ocupación de cargos o lugares importantes a nivel social. Por asumir cada vez más, roles de dirección, coordinación y diseño de políticas y programas. Quitando la exclusividad al lugar de la ejecución de las políticas, que tradicionalmente tuvo el servicio social.

Pero si hay algo que no cambia, y es resaltado por las entrevistadas, es que las tareas realizadas por los profesionales inciden en el lugar o los lugares que se le asignan al trabajo social. Estas tareas están relacionadas además, con las demandas que requieren de la intervención del profesional del trabajo social, como ya ampliamos en el capítulo anterior, y que dependen de cada momento histórico-social.

"... las tareas dan cuenta de dar seguimiento a las condiciones que hacen a los convenios con organizaciones sociales que es lo que viabiliza el programa. Y bueno también...lectura de informes técnicos, visitas a los equipos, capacitación, hay una dimensión enorme que tiene que ver con lo administrativo que bueno... me he tenido que ir haciendo de a poco, a los ponchazos un poco porque esa ha sido de las mayores debilidades para todos los que ingresamos, trabajadores sociales, psicólogos todos, porque nunca se nos hizo una capacitación sobre las cuestiones que hacen a la administración pública, son centrales.(...) el trabajador social puede ser un profesional no clásico... con la pata en el barro sino que se puede aportar desde otros lugares y en ese sentido me he sentido super reconocida y me siento en un lugar



de incidencia que no me parece menor.”(Fragmento de entrevista nº3 “A”)

“Pero si era un desafío dos cosas por un lado de tener gente a cargo, en el manejo de los recursos humanos que yo no tenia experiencia en ese tema, y por otra parte todo lo que tiene que ver con la parte de gestión administrativa, los llamados, las licitaciones, los tramites, los plazos, etc. Esas cosas que yo también las desconocía porque no eran de mi injerencia. Realmente implica estar en todo, entonces fue un cambio importante. (...). Pero si es todo un desafío capaz que para la función pública, para el trabajo social y la edad que tengo ocupar un cargo de dirección de un departamento no es tan común. (...) El trabajo acá es como más de planificación de la política publica, de gestión, más administrativo y a veces por momentos lo que se siente es la distancia con lo otro, al cara a cara. También me paso que cuando hice sólo lo otro era demasiado. Entonces así he encontrado, con el "tercer sector" un sano equilibrio. (Fragmento de entrevista nº5 “AL”)

41

En el caso de una de las entrevistadas puntualmente, se habla de reconocimiento de las capacidades y herramientas con las que cuenta el trabajador social. Lo cierto es que desde el colectivo profesional y la academia, se ha mantenido la preocupación de la superación técnica, intentando desde una capacidad crítica, mejorar las herramientas y competencias de los profesionales.

Es parte de este proceso la incorporación de nuevas tareas y roles los cuales valoran positivamente las protagonistas. Como crecimiento profesional, individual, pero también del "lugar" o poder de la profesión. Pero también expresan los miedos y vicisitudes que implican la ocupación de este tipo de puestos "no tradicionales del trabajo social". Evidentemente los empleos tradicionales del trabajador social como ejecutor de políticas sociales siguen teniendo una significación de peso para esos profesionales.

Se puede observar que las mismas, aún ocupando cargos de gestión específicos, con personal a cargo y supervisando programas, manifiestan una fuerte valoración positiva del trabajo cara a cara con los protagonistas. Tanto es así, que organizan su espacio laboral de manera de no abandonar estos puestos de trabajo más cercanos a los usuarios. Hablan de "extrañar" este tipo de vinculación directa con los sujetos a los que está dirigida su intervención.

4.5. Visión y valoración de la tarea cotidiana.

Todos los profesionales consideran que su trabajo es de utilidad, aún cuando reconocen que las contribuciones por ellos realizadas conforman pequeñas transformaciones de una realidad mucho más grande y compleja. Cuando pasamos a las frustraciones y gratificaciones que tienen los profesionales respecto a su tarea, encontramos involucrados elementos como: burocracia del Estado, usuarios, equipos de trabajo, desgaste, entre otros.

"Si en realidad son más las frustraciones que lo contrario, en realidad lo que tiene este trabajo es que al ser derivación no tenes un seguimiento de la persona como para saber el después de esa consulta entonces, también es un poco frustrante el no saber si tu trabajo fue de utilidad o no. (...) También es un trabajo un poco bastante desgastante digamos, en el sentido que estas todo el tiempo con consulta de todo tipo digamos y bastante complicadas y tenes que estar renovándote el chip constantemente, y olvidarte de la anterior y continuar con la siguiente (...) Y...si..., en realidad no es, el trabajo que yo querría como Trabajadora Social." (Fragmento de entrevista n°1 "G")

42

"Las frustraciones... pasan generalmente por la burocracia...generalmente ahí esta mi dolor de cabeza, mis enojos... los tiempos de la administración pública no coinciden con los tiempos y las necesidades de las personas con las que trabajamos. (...) La falta de recursos es una frustración también, humanos y materiales. Porque te exigen que vos implementes un programa, que cumplas con las metas establecidas, pero no tenes recursos humanos. Entonces somos los que somos y estamos lo que estamos, y nos tenemos que arreglar y eso significa a veces que recarguemos algunos compañeros para poder llegar. Y los recursos materiales lo mismo, hay un presupuesto nacional para repartir y sin duda que le ministerio es residual en ese reparto, porque nos toca la parte más chiquita de la torta, para atender a semejante problema. Pero creo que son características propias de este tipo de trabajo de función pública." (Fragmento de entrevista n°5 "AL")

"Parece que son todas situaciones como complicadas y no siempre, mi tarea no siempre los egresos eran lo mas favorable porqué faltan recursos porque no se pueden hacer seguimientos. Ya te digo no hay otros centros que puedan continuar nuestro laburo. Hay cosas que son decisiones personales y uno trabaja más allá de eso y bueno haces lo que te parece que tenés que hacer. Creo que igual no pasa desapercibido lo que uno puede aportar a una persona hacer en la vida de la persona". (Fragmento de entrevista n°6 "M")

Dos de las entrevistadas mencionaron en sus frustraciones un desgaste en cuanto a la tarea por la complejidad de la misma. Estos casos responden a los servicios de atención directa a los usuarios. Pero luego a nivel general se constata que las frustraciones de los profesionales, según lo manifiestan, responden a los recursos disponibles para llevar a delante sus intervenciones profesionales, ya sean materiales o humanos. Aparecen también cuestiones de "estructura institucional" si se pueda llamar, nos referimos a los reclamos de seguimiento del trabajo realizado con los usuarios y las limitaciones burocráticas. Evidentemente estas cuestiones tienen consecuencias negativas también para los usuarios, este aspecto se le suma, como preocupación, al profesional, generando frustración.

En cuanto a las gratificaciones de los profesionales pasan por los logros del programa para el cual trabajan, los procesos personales y grupales delineados y el avance en los equipos de trabajo. Aparecen casos concretos de agradecimiento

de los usuarios, y las manifestaciones concretas que evidencian una contribución a la transformación de las situaciones con las que trabajan. Si sólo por un momento intentáramos sumar a estas frustraciones las inseguridades que viven estos profesionales a nivel laboral, tendríamos un escenario un tanto complejo en términos de dificultades a nivel de las condiciones de trabajo.

En la tarea cotidiana de llevar estas frustraciones mezcladas con las gratificaciones, creemos que el factor vocación juega un rol importante.

4.6. Formación permanente y nivel de agremiación.

Con respecto a la formación permanente de estos profesionales, la mitad de las mismas han realizado o se encuentran realizando algún tipo de capacitación. El resto plantea no haber tenido instancias de formación este año debido a cuestiones más que nada personales. Cuestiones que tienen que ver con la organización familiar y proyecto personal, entre otros. Sólo en uno de los casos suma a una de las razones personales por las cuales no ha realizado formación al respecto, el no contar con los medios si quisiera hacer un posgrado, porque más allá de estar empleada en más de un trabajo, no logra alcanzar cubrir el costo que el mismo significaría.¹⁵

Lo que sí es común, es la consideración de todas las profesionales en que estas instancias son necesarias para el trabajo diario y para el desarrollo profesional de cada una. Conocer las implicancias de la cuestión social contemporánea y como esta se manifiesta, requiere de actualización al respecto. Teniendo en cuenta, que la dinámica social hace que ésta esté en permanente transformación.

Más allá de esto, dentro de los egresados de FCS, son los licenciados en trabajo social los que menos realizan estudios de posgrados con respecto a las demás licenciaturas. Esto podría estar vinculado con una inserción laboral temprana, que desestimularía la inversión inmediata en un posgrado y un perfil menos académico, con respecto a las otras licenciaturas. (Perera (coord.), 2004: 34)

Con respecto a la agremiación profesional ninguna de las profesionales entrevistadas participa de ADASU, algunas sí están afiliadas pero no participan activamente.

Entre las razones que exponen al preguntar por qué no participan. La más frecuente es la de falta de tiempo y /o energía para llevar adelante debates y luchas que competen al colectivo. Una de las profesionales se plantea que hay que comenzar por una misma desde el trabajo cotidiano, y procurar transformaciones desde allí. En otros casos simplemente piensan en que les gustaría participar, pero no denotan proponerse nada para hacer de este deseo algo concreto.

¹⁵ Ver anexo: Entrevista número 1 "G".

Cuando se pregunta a qué factores atribuyen la ampliación del campo de intervención profesional, y hacemos énfasis en la posibilidad de que tuviera incidencia las luchas a nivel del colectivo. Todas las profesionales coinciden en que tiene que ver con el protagonismo que le ha dado las nuevas administraciones del país a la política social. En ningún caso atribuyen fuertemente esta vasta oferta laboral a objetivos del colectivo (asociación profesional) por la ampliación de ámbitos del ejercicio profesional. Por otro lado, admiten cierta debilidad del colectivo.

44

"No, yo creo que tiene que ver..., no creo que tenga que ver con el Trabajo Social, creo que todavía no se escucha el Trabajo social. Tiene que ver con las políticas que esta nueva administración de izquierda ha priorizado, que apunta a intentar dar respuesta a cuestiones más sociales. La creación del propio Ministerio de Desarrollo Social tiene que ver mucho con eso." (Fragmento de entrevista nº 5 "AL")

"Con las dos cosas, no tanto con la lucha de los trabajadores sociales. Estamos medio en debe en ese sentido. Si tiene que ver con un cambio más externo con la política social." Fragmento de entrevista nº 6 "M")

En los estudios efectuados por la unidad de asesoramiento y evaluación de FCS también se ha detectado el bajo nivel de agremiación de todos sus egresados, quizás esto tenga que ver con la juventud de las agremiaciones. Ya en el segundo censo (2003) este aspecto no fue investigado.

Consideraciones para finalizar

"Y este... y ta desde el primer momento que estuve en facultad pensé que ese era el lugar para mi, y hasta el día de hoy, lo sigo eligiendo y lo elegiría nuevamente. Nunca pensé en hacer otra carrera..." (Fragmento de entrevista nº5 "AL")

45

El estudio aquí desarrollado se planteó desde el inicio, ir al encuentro de los profesionales del trabajo social, con el propósito de conocer cuales son sus percepciones y valoraciones de lo que es su situación laboral actual. Intentando encontrar algún impacto de las transformaciones del mundo del trabajo en la subjetividad de los mismos. Nos hemos encontrado con un grupo de profesionales mujeres, que van de los 3 meses de recibida a entrevistadas con 40 años de ejercicio de la profesión.

Las diferencias no se hacen presentes sólo a nivel generacional sino también, en tanto tipo de contratación, cargo a desempeñar, servicio para el cual trabajan, etc. Más allá de estas, se ha encontrado algunas coincidencias en sus relatos que aportan a los objetivos de esta investigación.

Una de las fuertes coincidencias, refiere a la insatisfacción con respecto a la remuneración recibida, aparece una y otra vez a lo largo de las entrevistas. Algunas profesionales plantean la necesidad de tener más de un empleo para alcanzar un salario suficiente que cubra sus necesidades y las de sus familias.

Encontramos un conjunto de profesionales, algunas funcionarias del Ministerio y otras contratadas por OSC. Se caracterizan por tener más de un empleo, la mitad manifiestan tener hijos a cargo. Los derechos laborales a los que acceden tienen que ver con los tipos de contratación con los que gozan. Pero es común la sensación de inestabilidad o inseguridad en cuanto al puesto, aunque más aún en el caso de las trabajadoras "tercerizadas", en todas se hace manifiesto de alguna manera. Incurrimos según Castel en un tiempo donde aparece la "desestabilización de los estables".

Históricamente el profesional del trabajo social, no se ha caracterizado por su buena remuneración, pero advertimos un nuevo tiempo histórico donde aparecen cambios en la empleabilidad profesional. La amplitud de los campos de intervención profesional ha crecido. Esto es percibido por todas las profesionales entrevistadas y la causa o antecedentes de este desarrollo lo atribuyen al protagonismo que han dado los últimos gobiernos a la política social.

Pero esta apertura en los ámbitos de intervención para el trabajo social, y el consecuente aumento de la oferta laboral, viene acompañada de una precariedad en las condiciones de los trabajos ofrecidos. Producto de un proceso de transformaciones a nivel económico, político y en el mundo laboral. La abundancia de Programas de corta duración, focalizados, que requieren del servicio profesional por un tiempo determinado, es parte de esta realidad, donde los profesionales son contratados temporariamente. Se han desarrollado una

variedad de contratos "atípicos"¹⁶ o flexibles, donde se facilita la obtención de los servicios cuando se necesite, al mismo tiempo que permite desecharlo fácilmente cuando ya no se requiera del mismo. En este marco, surge una nueva modalidad que llaman "liberalización profesional". Consiste en la contratación del servicio profesional a través de empresa unipersonal, es decir se contrata el servicio de la fuerza de trabajo y no al trabajador.

46

Se podría decir, mirando un poco la historia de la profesión, que el desarrollo de la capacidad técnica, metodológica y científica de esta disciplina, no es acompañado por un mejoramiento de las condiciones laborales en cuanto a salario percibido, horas trabajadas y estabilidad laboral. Por el contrario, se considera que estos profesionales han perdido algunos beneficios a nivel laboral con los que contaba en otros tiempos, como lo es la estabilidad del empleo. Es evidente que el profesional del trabajo social no escapa a estos procesos de flexibilización de las relaciones laborales a nivel global, a la que asisten los trabajadores en la actualidad y se expresa claramente en los relatos de las entrevistadas.

Efectivamente la precarización de los empleos para el trabajo social tiene impactos en la vida cotidiana de los profesionales. Manifiestan cuestiones como: inaccesibilidad a la vivienda, salarios bajos, jornadas laborales extensas, traslado cotidiano de un empleo al otro, etc. Las entrevistadas expresaron sensación de inseguridad laboral, malestar por inequidad en los salarios, y desgaste por jornadas extensas de trabajo. También manifestaron tener la necesidad de: mejores salarios, estabilidad laboral, tiempo disponible para dedicarle a la familia, formación y ocio.

Encontramos situaciones donde las profesionales deben ajustar su horario de trabajo para llevar a cabo la tarea asignada (sin horario estable de trabajo). Sin contar con una remuneración extra al respecto, si bien en algunos casos esto se hace reclamo, en general se percibe una naturalización de esta situación. Encontrando aquí otro de los impactos a nivel subjetivo de las exigencias o presiones laborales ejercidas por la inestabilidad o precariedad laboral en el mercado de trabajo. En algunos casos las profesionales cambiaron a roles con mayores responsabilidades, pero no se ajustó la carga horaria adecuada para desempeñarlas. O casos donde un rol que era desempeñado por dos personas, pasa a ser desempeñado por una, esto es parte también de los ajustes y recortes de los recursos disponibles, intentar producir más sin aumentar los recursos para ello.

Dentro de las transformaciones en el mundo del trabajo, específicamente lo que tiene que ver con las flexibilizaciones de las relaciones laborales, no todas repercuten en forma negativa para estas profesionales, en algunos casos tienen repercusiones positivas. Encontrando en ellas la posibilidad "flexible" de

¹⁶ Entendemos por contrato "atípico", aquel que no corresponde al típico y tradicional contrato del cual gozaban los asalariados. Contrato por tiempo indeterminado que culminaba con el cese de su vida laboral, la jubilación.

acompañar lo laboral a momentos o situaciones de la vida personal. Se da una adaptación de estas a su vida cotidiana y viceversa. De aquí el valor de ir a lo particular, es allí donde se encuentran manifestaciones específicas de la realidad a conocer.

En cuanto al lugar que ocupa el trabajo social para estas profesionales, coinciden en que existe un cambio con referencia al mismo. Perciben una mayor visibilidad de las herramientas y capacidades con las que cuenta el trabajador social, que hace que hoy pueda estar ocupando cargos a otros niveles. Denotan mayor cantidad de colegas en puestos de gestión, dirección, supervisión e incluso en roles importantes para la administración nacional.

Esta es, además, la realidad ocupacional de la mitad de nuestras entrevistadas. Las profesionales en cargo de supervisión o dirección, manifiestan sentirse reconocidas y respetadas por el Ministerio y sus autoridades. Lo perciben como un gran desafío y como un gran aporte de crecimiento profesional.

Pero también identificamos cierto "apego" al rol asignado tradicionalmente al Trabajador social. Incluso siendo la mayoría de las entrevistadas profesionales de las nuevas generaciones, manifiestan en sus discursos, "extrañar" ese tipo de roles o procurarlos como combinación con cargos de supervisión.

Estas profesionales evalúan su tarea cotidiana de utilidad para la sociedad y en general muestran gusto por la misma cada una desde su lugar de trabajo. Todas encuentran gratificaciones en sus tareas pero las frustraciones en algunos casos se tornan un tanto pesadas. Estos casos coinciden justamente con profesionales en tareas de atención directa a usuarios, e insatisfechas en sus condiciones laborales (remuneración, carga horaria o tipo de contratación). Sería interesante ver el impacto de estas condiciones laborales de los trabajadores sociales, en la intervención profesional cotidiana.

La valoración positiva de la tarea que realizan es unánime, se puede ver en la disposición y extensión de los relatos cuando se refieren a la misma. Cuando las trabajadoras hablan de su tarea profesional, se encuentran seguras en sus discursos, sólidas, realizadas y en general gratificadas. La vocación juega un rol importante aquí y en muchos de los casos tiene un peso significativo frente algunas frustraciones o condiciones laborales. Cabría preguntarse, que peso tiene en estas situaciones los condicionamientos culturales que se orientan hacia el cuidado de los otros y el "servicio" a los demás. Elementos que se han relacionado históricamente con el género femenino y este con el trabajo social. No por ello dejan de ser críticas con las insuficiencias o alcances que tienen sus intervenciones, o la inquietud de cómo se sostiene su trabajo en el tiempo.

El "compromiso con la tarea" es un valor que se hizo presente en la gran mayoría de las entrevistas. Creemos que se constituye en una característica del trabajo que desempeña este profesional. El estar comprometido, más allá de las condiciones laborales o el salario que le asignan. Este compromiso requiere de una capacidad específica del ser humano, pero también del ser profesional.

"Solamente un ser que es capaz de emerger de su contexto, de "alejarse" de él para quedar con él; capaz de admirarlo para, objetivándolo, transformarlo, y transformándolo, saberse transformado por su propia creación, un ser que es y esta siendo en el tiempo que es suyo, un ser histórico, solamente este es capaz, por todo esto, de comprometerse" (Freire, 1987: 9)

Este aporte del autor, refleja un movimiento que desde la formación profesional es promovido, y tiene que ver con los procesos de objetivación de la realidad con la cual trabaja esta disciplina, donde a través de una conciencia reflexiva se busca la transformación de la misma. Lo que queremos destacar aquí es la aceptación de que a partir de la transformación que intentan generar día a día los trabajadores sociales, y que se constituye en su trabajo, también se ven transformados ellos como seres sociales. En concordancia con la visión ontológica de Luckács del trabajo como fundante del ser social, incorporamos la necesidad de esta capacidad para lograr el compromiso profesional con la realidad histórica que nos corresponde asistir. Siendo este compromiso parte del ser profesional del trabajador social, fue percibido fuertemente en el relato de estas profesionales y merece ser destacado. Nos preguntamos; ¿Por qué este fuerte compromiso con lo social, que se muestra en cada profesional, se ve debilitado al pensar en el colectivo profesional y en las posibilidades de la acción colectiva?

Por otra parte, se considera una gran carencia la inexistencia de datos con respecto al colectivo profesional uruguayo de trabajo social. Consideramos de suma importancia y necesidad los esfuerzos hacia el conocimiento de estos profesionales, cuestiones como: cantidad de profesionales que existen trabajando en nuestro país, las características en cuanto a formación de los mismos, en qué se especializan fuertemente estos profesionales, ámbitos laborales en que se desempeñan, su distribución a lo largo del país, por decir algunos.

Creemos que este momento de cambio o transformación, más allá de la precarización de las condiciones laborales para estos profesionales, puede ser una oportunidad para el Trabajo Social, que lo motive a tomar nueva posición en la sociedad uruguaya. Creemos que el objetivo de este estudio ha sido cumplido, pero motivamos la utilización de este trabajo (de carácter exploratorio) como insumo de futuras investigaciones que aporten un conocimiento del colectivo profesional uruguayo.

Bibliografía

- Acosta, Luis Eduardo. 2003 (2001) "Consideraciones generales sobre la historia del servicio social" en Equipo de Trabajo social de Ciclo Básico (comps). *"Temas de Trabajo Social. Debates, desafíos y perspectivas de la profesión en la complejidad contemporánea"* (Montevideo: UDELAR-FCS-DTS)
- Aguayo Cecilia. 2007 *"Las profesiones modernas: dilemas del conocimiento y del poder"* (Argentina: Editoria Espacio)
- Antunes Ricardo 2000. "La centralidad del trabajo hoy" en *Red Revistas científicas de América Latina y el Caribe* (México: Universidad autonomía del estado de México) Nro.25
- Antunes, Ricardo. 1998 *"Adeus ao trabalho?"* (São Pablo: Cortez)
- Barran, Jose Pedro. *"Medicina y Sociedad en el Uruguay del Novecientos"* (Montevideo: Ediciones de la Banda Oriental)
- Beck, Ulrich. 2000 *"Un nuevo mundo feliz"* (Barcelona: Paidós)
- Bourdieu, Pierre: 2007. 1997 "Razones Prácticas" Sobre la teoría de la acción. (Barcelona: Anagrama)
- Britos, Nora. *"Ámbito profesional y mundo del trabajo"* (Buenos Aires: Espacio)
- Cademartori, Fiorella. 2007 *"Condiciones de trabajo e los Trabajadores Sociales: hacia un proyecto profesional critico"* (Buenos Aires: Espacio)
- Castel, Robert. 1997 1995 *"La metamorfosis de la cuestión social"* (Buenos Aires: Paidós)
- Castel, Robert. 2003. *"La inseguridad social" "¿Que es estar protegido?"* (Buenos Aires: Manantial)
- Claramunt, Adela. 2003 (2001) "Trabajo social, Ciencias Sociales y formación universitaria: una aproximación para el debate" en Equipo de Trabajo social de Ciclo Básico (comps). *"Temas de Trabajo Social. Debates, desafíos y perspectivas de la profesión en la complejidad contemporánea"* (Montevideo: UDELAR-FCS-DTS)
- Contera, Cristina. 2002 "Primer Informe del censo de egresados Plan 92 de la Facultad de Ciencias Sociales" Unidad de Planeamiento y Evaluación.

<<http://www.fcs.edu.uy/archivos/Informe%20del%20Primer%20Censo%20de%20Egresados.pdf>> [Acceso el 4 de enero de 2014]

- Fernandez, Antonio. 1996 *"Historia del mundo contemporáneo"* (España: Vicens-Vives)
- Freire, Paulo. 1987 "Educación y cambio"(Buenos Aires: Ediciones Búsqueda)
- Gimaraes, Rosa. 2003 (1997) "Trabajo y servicio social: el redimensionamiento de la profesión frente a las transformaciones societarias recientes" en lamamoto, Marilda. "El servicio social en la contemporaneidad" (Brasil: Cortez)
- Grassi, Estela. 2009 "El mundo del trabajo y los caminos de la vida" (Buenos Aires: Espacio)
- Heller, Ágnes. 1970. *"Sociología de la vida cotidiana"* (Barcelona: Ediciones Península)
- Hobsbawm, Eric. 1995 *"Historia del Siglo XX"* (Barcelona: Critica)
- lamamoto, Marilda. 2003 "El servicio social en la contemporaneidad" (Brasil: Cortez)
- Lessa, Sergio.1997 *"A Ontología de Lukács"* (Alagoas-Brasil : Edufal)
- MIDES, Dirección de evaluación y monitoreo. 2011. "Reporte social 2011: principales características del Uruguay social." <http://www.agev.opp.gub.uy/documentos/reporte_social_2011.pdf> [Acceso 28 de octubre de 2012]
- Montaña, Carlos. 1998 "El servicio social frente al neoliberalismo. Cambios en su base de sustentación funcional-laboral" en *Fronteras* n°3 (Montevideo: Fundación de cultura universitaria) nro. 3
- Nahum, Benjamin. 1993 *"Manual de historia del Uruguay"* tomo I: 1830-1993 (Montevideo: Ediciones de La Banda Oriental)
- Notaro, Jorge. 2011 "Las políticas públicas en la reestructura del mundo del trabajo en Uruguay 2005-2009" (Montevideo: CSIC-UDELAR)
- Offe, Claus. 1992 *"La sociedad Del trabajo"* (Madrid: Alianza Editorial)
- Oficina de Actividades para los trabajadores de la OIT (ACTRAV) (org), 2011 "Regulaciones y políticas para reducir el trabajo precario" <<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2011/467059.pdf>> [25 de octubre 2013]

- Oficina Internacional del trabajo. 2012 "Tendencias mundiales del empleo 2012" <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_168095.pdf> [25 de octubre 2013]
- Olesker, Daniel. 1996 "La precariedad laboral en el sector privado del mercado de trabajo uruguayo" (Montevideo: Insituto Cuesta Duarte)
- Pastorini, Alejandra. 2003 (2001) "La cuestión social y sus alteraciones en la contemporaneidad" en Equipo de Trabajo social de Ciclo Básico (comps). *"Temas de Trabajo Social. Debates, desafíos y perspectivas de la profesión en la complejidad contemporánea"* (Montevideo: UDELAR-FCS-DTS)
- Perera, Héctor (coord.). 2004 "Informe de Segundo Censo de egresados Plan 92 Facultad de ciencias Sociales." Unidad de Planeamiento y Evaluación. <<http://www.fcs.edu.uy/archivos/Informe%20del%20Segundo%20Censo%20de%20Egresados.pdf>> [Acceso el 11 de enero de 2014]
- Plan de estudios 2009. Facultad de Ciencias Sociales <<http://www.fcs.edu.uy/archivos/PLAN%20DE%20ESTUDIOS%202009.pdf>> [Acceso 11 de enero de 2014]
- Raso, Delgue. Juan: 2008 "Impacto de las transformaciones del mundo del trabajo en la vida cotidiana de la sociedad uruguaya actual: en lo social, la salud, lo jurídico y lo simbólico" (Montevideo: UDELAR)
- Sarachu, Gerardo. 2003 (2001) "Los procesos de problematización e intervención en trabajo social ante las transformaciones contemporáneas" en Equipo de Trabajo social de Ciclo Básico (comps). *"Temas de Trabajo Social. Debates, desafíos y perspectivas de la profesión en la complejidad contemporánea"* (Montevideo: UDELAR-FCS-DTS)
- Valles, Miguel. 1997 "Técnicas cualitativas de investigación social: reflexión metodológica y practica profesional." (Madrid: Síntesis)
- Weller, Jürgen. 1998 "Los retos de la institucionalidad Laboral en el marco de la transformación de la modalidad de desarrollo en América Latina" en Serie reformas económicas 10. <<http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/4273/lcl1158e.pdf>> [Acceso 13 de agosto de 2013]

- Weller, Jürgen. 2009 *"El nuevo escenario laboral latinoamericano"* (Buenos Aires: Siglo veintiuno)

Fuentes documentales

52

- INEFOP, Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional <http://www.inefop.org.uy/uc_38_1.html> [Acceso 19 de octubre de 2013]
- Ministerio de trabajo y Seguridad Social. Pagina web. http://www.mtss.gub.uy/index.php?option=com_content&id=1612&Itemid=1612 [Acceso 4 de diciembre de 2013]
- Portal digital: El País. 2012 (Montevideo) 7 de marzo. <<http://www.elpais.com.uy/120307/pecono-629064/economia/Afinan-ley-para-trabajo-de-jubilados/>> [Acceso 19 de enero de 2014]
- Reglamentación del ejercicio profesional proyecto de Ley. <http://www.adasu.org/prod/1/54/Proyecto.de.Ley..pdf> [Acceso 24 de enero de 2014]