

# Algunos datos generales de las *investigaciones* *realizadas en el periodo* *2018-2019*

**Equipo de la Revista Desafíos**  
POSADAS, JULIO DE 2020

El 95% de los graduados se encuentran desarrollando actividades en distintas organizaciones del Estado: nacional, provincial o Municipal.

El 70% se encuentra comprendido en la categoría de “autónomos o trabajadores independientes” es la figura más utilizada en las relaciones laborales, más conocidas como *monotributista*, que fue consolidándose desde 1990.



En la construcción del recorrido intervienen distintos factores externos que modifican sustantivamente el proyecto profesional que se elabora como ideal (durante la formación académica) y el proyecto que se va delineando en función a las posibilidades del mundo del trabajo, a partir de concretar el acceso a un puesto de trabajo calificado.

Cada profesional realiza un encadenamiento de trabajos de manera individual; las entradas y salidas están determinadas por un conjunto de factores externos, siendo la transitoriedad una constante que atraviesa la vida laboral.

## Otros ejes temáticos que se vinculan en las cuatro investigaciones realizadas como TFG

En los trabajos desarrollados por Lucas Schaffer, Sergio Gómez, Luciana Talavera y Emiliano Barrios, pudimos identificar puntos de encuentros temáticos, entre los que podemos mencionar:

a.

Las condiciones laborales precarizadas, inestables, rotativas y transitorias, siguen siendo una constante en el campo laboral de los profesionales de los Trabajadores Sociales en la Provincia de Misiones.

Desde el año 2000, la modalidad de “trabajador independiente o autónomo” –que conocemos bajo la figura de “monotributista”- empieza a imponerse en las relaciones laborales; el tema, es que fue generando una representación de normalidad con un elevado riesgo de naturalizar y de aceptar, de manera indiscutida, las distintas formas que asume la precariedad laboral y los procesos de exclusión. La precariedad como la transitoriedad encubre y desdibujan la exclusión del trabajo, con el riesgo de que se naturalice, porque las condiciones del contrato de trabajo se encuentran reguladas por el Estado quien actúa como Empleador.

Estas nuevas condiciones de la relación laboral potencia el individualismo, la confrontación entre pares y la competencia. Con esta fragmentación se va deteriorando la estrategia colectiva y reforzando lo individual, dando lugar a que el Estado como empleador ejerza con más firmeza la dominación a través del monopolio jurídico-laboral, constituido por las reglas de juego que impone en el campo laboral y, que el no acatamiento como la discusión acerca de los mecanismos de disciplinamiento, determina la expulsión. Así, el profesional transita su vida laboral con incertidumbre constante, el miedo de no pertenecer.

El fenómeno del “pluriempleo” -poseer más de dos contratos de trabajo- constituye una situación atípica, sino que, se trata de estrategias para poder alcanzar los ingresos necesarios. En muchos de los casos que se han estudiado, presentan incompatibilidad para cubrir las distancias de los lugares de trabajo, los horarios de cobertura, las actividades previstas por contrato, etc.

Nos preguntamos:

¿No estamos violando los principios fundamentales y el sentido político que orienta nuestra acción?

Pero también ¿cómo resolvemos los bajos ingresos? ¿Y los itinerarios

interrumpidos de ingresos y egresos constantes?

Una urgencia del colectivo es, pensar por qué no estamos trabajado para que se reconozca riesgos laborales y la posible existencia del síndrome de estrés laboral o desgaste profesional y, al no involucrarnos, estamos posibilitando una tendencia a concebir como una patología el cansancio o agotamiento laboral y, a partir de ello, la medicalización extrema.

b.

La vulnerabilidad no se limita a lo material sino que también expresa un conjunto de subjetividades, vivencias, percepciones, etc. como consecuencia del desplazamiento del trabajo como organizador de la vida social de los sujetos, y a la vez provoca un incremento en la diversidad de estrategias, que conlleva siempre un esfuerzo personal –como cambio de residencia– para enfrentar los obstáculos en la construcción de proyectos de vida y, por ende, profesionales.

c.

En general se ha observado ausencia de acción colectiva, en muchos de los casos analizados, el profesional atraviesa el laberinto laboral construyendo una vida altamente fragilizadas; la expresión de “estar solos” recorre sus discursos, reclamos y, en algunos casos, una manera casi imperceptible de pedir ayuda. Los relatos expresan múltiples situaciones de violencia institucionalizada, que son calladas por el temor de ser expulsados del mundo laboral.

Asistimos a la circulación del discurso sobre participación, compromiso, defensa de derechos, respeto, pertenencia pero, en lo cotidiano el profesional se enfrenta solo a los problemas relacionados con los contratos laborales y además, las múltiples formas de violencia simbólica. Debemos preguntarnos ¿por qué las voces están silenciadas ante la vulneración de los derechos laborales?

d.

La inseguridad económica, la transitoriedad de los puestos de trabajo, la ausencia de recursos institucionales, situaciones de violencia institucional, etc. derivan en la fragilización de la salud mental. Los distintos profesionales desarrollan estrategias individuales para resolver las situaciones que consideran como amenaza para el bienestar, por ejemplo la mayoría menciona “distanciarse de las relaciones toxica” – haciendo referencia a los vínculos laborales- sin embargo se podría estar ingresando a la fase de “aislamiento” o de “despersonalización” que implica el síndrome, que se inicia con el distanciamiento de las relaciones, hostilidad, etc. del síndrome de cabeza quemada

o desgaste profesional y, son situaciones no están siendo visibilizadas. Cuando un alto porcentaje de los profesionales refieren “cansancio laboral”, “sentimiento de hostigamiento”, “angustias”, etc. el problema ya no es individual.

e.

La mayoría de los graduados considera que debería ser un tema de formación académica las condiciones de ingreso al mundo del trabajo. Una vez que se produce el egreso, se inicia un mundo desconocido respecto a la legislación nacional como provincial y, las relaciones de trabajo bajo la categoría tributaria de Monotributistas.

El problema de la inserción laboral tiene su origen en la incapacidad del sistema socioeconómico para generar suficiente cantidad de puestos de trabajo; pero a la vez, no puede dejar de identificarse las profundas transformaciones en el mundo del trabajo. La flexibilización laboral, la transitoriedad, los itinerarios laborales erráticos, los tiempos acotados o intermitentes, aquellas situaciones teóricas estudiadas, hoy atraviesan y condicionan las vidas fragilizadas de los graduados.

Consideramos que es necesario trabajar en una acción informativa-educativa con el fin de modificar y/o desarrollar actitudes y habilidades que permitan mejorar la capacidad de los profesionales para poder identificar los momentos críticos y buscar la atención médica adecuada pero, fundamentalmente, trabajar en los ámbitos laborales para los compañeros directores y otras autoridades puedan brindar el apoyo social, que se trabaje en la comprensión, la contención y el apoyo para superar este síndrome.

En conclusión, es fundamental volver a hacer audibles nuestras voces, convertirnos en protagonistas para refundar “el nosotros”, romper con los miedos, visibilizarnos para dar sentido y significación a las palabras con la acción.

Particularmente hoy, en un tiempo de pandemia, donde los profesionales del Trabajo Social no están incluidos como “prioritarios” no solo en el campo de la salud sino también en múltiples áreas como la acción comunitaria; el teletrabajo, etc. una vez más invisibilizadas, una vez más, en silencio ....

Por eso, el Desafío es refundar un nuevo tiempo de acción colectiva.■