

Trayectoria Laboral en el Ámbito Municipal. Un estudio sobre las alteraciones en las condiciones laborales y los dilemas éticos del Trabajador Social.

Lic. Natalia Antipas
antipasnattalia@hotmail.com
Universidad Nacional de José C. Paz

Introducción

Si empezara esta presentación diciendo que el Trabajador Social como trabajador, como profesional se encuentra realizando procesos de intervención dentro espacios socio ocupacionales precarizados quizá la disposición de algunos a la lectura decaería porque penosamente no estaría aportando nada original.

Creemos además que analizar esta historia de vida laboral desde lo precario y lo violento nos presenta un estudio insuficiente. Esta presentación no solo intenta analizar la precariedad y violencia sistemática por la que atraviesa un trabajador sino además los efectos que esto produce de manera material, y sobre todo, simbólicamente.

Si hablamos de precariedad y violencia es porque las condiciones laborales que retomamos de la entrevista no se ajustan a las ya conquistadas leyes de; Régimen Laboral 25.877, la de Contrato de Trabajo 20.744 y de

Empleados Municipales 14.656. Entonces creemos que esta institución pública donde se desempeña el colega entrevistado se ve alterada en su funcionamiento debido a causas internas (micro) y externas (macro) Por lo cual podríamos decir que el municipio como institución en término de relaciones de trabajo se encuentra *enferma*¹.

En consecuencia, a modo de analogía construimos dos conceptos para ejemplificar la historia de vida laboral seleccionada; "Patología de la Inserción" y "Patología de la Permanencia". Consideramos al término *Patología*², porque es el estudio de la enfermedad, y a la *enfermedad* (que padece la institución municipal) considerada como alteración del funcionamiento del organismo debido a causas externas o internas.

La siguiente presentación está dividida en cuatro etapas que detallaremos seguidamente:

- Primera Etapa; Categoría 1: "Patología de la Inserción". Empleo Público y Precariedad Laboral.

Temporalmente considera desde el ingreso laboral hasta el momento en que se produce el cambio de categoría; desde el ingreso como categoría temporaria hasta el ingreso a planta permanente.

- Segunda Etapa; Categoría 2: "Patología de la Permanencia". Empleo Público y Violencia Laboral.

Recupera la historia laboral desde el ingreso a planta permanente hasta la actualidad, esta parte que consideraremos como transición y quiebre.

- Tercera Etapa; Categoría 3: "Síntomas de la Enfermedad". Efectos de la Precarización y Violencia Laboral.

¹ Utilizamos el concepto de enfermedad para analizar la institución municipal y las relaciones que allí se dan. La definición de enfermedad es la "alteración o desviación del estado fisiológico en una o varias partes del cuerpo, por causas en general conocidas, manifestada por síntomas y unos signos característicos, y cuya evolución es más o menos previsible". O.M.S. En: <http://www.who.int/es/>

² Utilizamos el concepto de patología para dar cuenta de nuestro estudio. Patología es el estudio de las enfermedades. Según la R.A.E; <http://lema.rae.es/drae/srv/search?key=patolog%C3%ADa>

Esta etapa intenta recuperar el análisis de los efectos que produjo material y simbólicamente los sistemáticos años de trabajo en condiciones inestables, y las representaciones desde el proyecto ético político de la profesión del Trabajador Social.

- Cuarta Etapa; Categoría 4: "Tratamiento". El día después de la bifurcación.

Aquí se vuelve a recuperar lo temporal considerando la bifurcación producida y las representaciones futuras que se fueron construyendo en función de los aportes de diversos actores sociales.

La división que hacemos de las categorías es puramente analítica, creemos que cada una nombrada recobra mayor importancia en una etapa específica, pese a que todas guardan íntima relación entre sí.

Por último, diremos que somos conscientes de los límites y posibilidades que el Trabajador Social enfrenta a diario en los espacios de trabajo. A modo de análisis este trabajo presta atención principalmente a los límites y a las tensiones.

Aspectos Metodológicos

Desde el *enfoque biográfico* de las Ciencias Sociales se intenta profundizar en los estudios longitudinales que utilizan como técnica de investigación las historias de vida. En este artículo se intenta presentar un panorama pluralista de la reconstrucción y análisis de una historia de vida focalizando en la trayectoria laboral y estableciendo un puente entre las dimensiones macro, meso y micro sociales.

La temática tiene que ver con el Trabajo Social, intervención y organizaciones del colectivo profesional: Análisis de los procesos de intervención en el espacio ocupacional municipal. Principales tensiones en el ejercicio profesional.

Para ello la unidad de análisis es una Lic. en Trabajo Social que se desempeña como profesional en una municipalidad de los partidos de zona oeste desde aproximadamente una década. Hace algún tiempo está con licencia médica por estrés laboral y en la "lucha" por "el pase" a otra área de trabajo.

En la actualidad existen debates acerca de la precariedad laboral y las tensiones en el ejercicio dentro de los espacios socio ocupacionales. Esta historia de vida, particularmente enfocada en la movilidad de la trayectoria laboral, ejemplificaría las maneras en que estas realidades macro sociales se hacen eco en esta vida singular. En este sentido se entiende que la reconstrucción biográfica implica un análisis de los agentes, la interacción y las estructuras (Sautú, 1998; 48)

El ámbito laboral desde la perspectiva biográfica ha sido estudiado en diferentes países; Inglaterra, Estados Unidos, Francia y Alemania. Recuperamos los estudios franceses ya que ofrecen conceptualizaciones que resaltan la temporalidad en los estudios longitudinales y la claridad entre la distinción de los conceptos de "Trayectoria" y "Recorrido". Nos interesa la trayectoria laboral ya que referencia esquemas de movilidad definidos por el investigador a los que incorpora un individuo. Uno de los principales referentes Francis Godard afirma que un individuo no es una sola historia sino que se constituye a partir de varias historias a la vez que se articulan; lo laboral, lo educativo, lo familiar, entre otras³.

En este sentido el *Problema de Investigación* es: Analizar las dimensiones en que se observa la precariedad y la violencia laboral como un proceso continuo en los espacios socio ocupacionales del Trabajador Social en los ámbitos municipales para comprender como este escenario se transforma en un espacio de tensiones y lucha.

³ GODARD, F. (1998) *Uso de las Historias de Vida en Ciencias Sociales*. En Lulle, T; Vargas, P; y Zamudio, L. (coord) Los usos de la historia de vida en las Ciencias Sociales. Colombia. Anthropos. Serie II.

La temporalidad tiene que ver con un relato presente que recupera interés por el pasado que condicionó el presente, y las alternativas de futuro que se ponen en juego.

Se recupera el relato biográfico a través de la utilización de la *Entrevista Etnográfica* semi estructurada e individual, utilizada para construir la historia y relato de vida. Utilizando además, tres elementos importantes a la hora de la aplicación del instrumento: la explicación de proyecto, las razones de la entrevista y del registro, elaborando preguntas del interés del investigador (Sautú, 1998; 41/ 42) para este trabajo se realizaron tres entrevistas semi estructuradas.

La presentación recupera el relato de la entrevistada como proceso de *re creación del yo* como un elemento vertebral para el estudio de la acción humana anudado a una particular manera de entender la temporalidad como experiencia (tiempo-memoria) y relato de sí (testimonio-narración) (Arguello Parra, 2012; 29)

Se intenta recuperar el *Modelo Estructural Exógeno*, por ello recuperaremos datos generales o contextuales para comprender esta historia de vida laboral, singular. (Godard, 1998; 23)

Contextualización

La década de los noventa marca un punto de inflexión y la apertura a reestructuraciones en las políticas laborales, en donde el empleo público asume transformaciones funcionales con los cambios en la economía y en la dinámica social; Expresando así un nuevo modelo de organización social, el *disciplinamiento social*, en esta perspectiva la burocracia asume una *novedosa importancia* ya que su rol mediador hace posible a su vez disciplinar el todo social y difundir en la sociedad las conformaciones ideológicas particulares que legitimen esta gran transformación (Ahumada, S/R: 1)

A partir del año 2003, con el advenimiento de un nuevo modelo político, económico y social en el país, se ha venido dando una lucha constante y consecuente contra el trabajo no registrado en el ámbito de la gestión privada, pero además este fenómeno tiene diferentes grados de intensidad: desde la informalidad plena, pasando por el fraude laboral y terminando en las diversas variantes de la precarización laboral que desnaturalizan la estabilidad constitucional en el empleo público (CTM⁴, 2012:2)

En la Argentina el estado nacional empleaba en 1998, a 291.235 agentes que representan al 1,8% de la Población Económicamente Activa (PEA) del país y en 2000, el Poder Ejecutivo Nacional ocupaba 255.432 agentes, incluyendo al personal de las fuerzas armadas y al de seguridad (Oszlak, 2000) Pero la población total de empleados públicos de todo el país como conjunto de asalariados representan el 14,4% de la Población Económicamente Activa, PEA (SIEMPRO- INDEC, 2000) (Scialpi, 2008: 203)

Hablando de la precarización en los ámbitos municipales podemos identificar diversos tipos de relación laboral en los municipios argentinos, que en pequeños municipios del interior del país desde la categoría institucional de comunas, juntas vecinales o asimilables donde existe trabajo municipal sin relación de dependencia formal y *ad honorem*, hasta otras categorías asimilables a la informalidad como los becarios, pasantes, locaciones de servicios y de obra. Estas modalidades tienen en común encubrir la relación de dependencia faltando a todas las obligaciones patronales pendientes de la misma trasladando al trabajador dichas cargas (CTM, 2012: 3/4)

En medio de este panorama, el Trabajador Social como profesional, mayormente empleado en el Estado, no escapa de esta inserción laboral

⁴ CTM es la abreviación a la que nos referiremos en adelante sobre el artículo Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (2012) INFORMALIDAD Y PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO MUNICIPAL ARGENTINO. Comisión de Informalidad Laboral, Economía Solidaria, Seguridad Social y Trabajo Decente. Cumbre Social del Mercosur, 27 y 28 de Junio de 2012, Mendoza, Argentina.

endeble. En el análisis sobre las condiciones y relaciones de trabajo dentro del sector público, más específicamente de los espacios socio-ocupacionales del Trabajo Social, se parte del supuesto que el trasfondo de la precarización del empleo atraviesa la situación laboral de muchos trabajadores sociales, debido a los cambios en el mercado de trabajo y a las modificaciones implementadas en las normativas que regulan el empleo estatal (BASTA, 2008; S/R)

PRIMERA ETAPA

Categoría 1: “Patología de la Inserción”.

Empleo Público y Precariedad Laboral.

Tras el relato de las entrevistas vemos que las expectativas generadas al ingreso del empleo fueron muchas y a la larga se fueron desintegrando. No es menor relevar que este ingreso laboral al área municipal, pese a la débil contratación, suponía la oportunidad de ingresar formalmente al mundo del trabajo y con ello el inicio de una experiencia profesional en la disciplina.

Consideramos esta categoría como “Patología de la Inserción” ya que consideramos que existieron algunos rituales en el ingreso, cargadas de valor simbólico. Según la información obtenida, que merecen la pena recuperar y analizar;

- Ingreso formal; Pese a que la Ley de Empleados Municipales habla de ingreso al ámbito municipal por concurso abierto y público, este ingreso se da mediante una entrevista laboral informal y lo que convocó el interés del entrevistador no fue la experiencia laboral o acreditaciones, sino aspectos que no guardaban relación con el futuro trabajo.

- La infaltable pregunta “¿Cómo llegaste acá?”; No tenemos elementos de análisis con los cuales podamos determinar si es “fácil” o “difícil” ingresar a trabajar en el ámbito municipal. Pero lo que podemos decir es que los lazos de “clientelismo” y “amiguismo” se perciben dentro de estos ambientes de trabajo y la infaltable pregunta de sus compañeros de trabajo “¿Cómo llegaste acá? Trae aparejado el

naturalizar que el ingreso laboral guarda relación con estos *lazos* en los que hablábamos en el punto de “Contextualización”.

- “Todos somos trabajadores sociales”; daría la impresión a la luz de los relatos que aquellos que no son Lic. en Trabajo Social están habilitados a sugerir (o determinar en el peor de los casos) intervenciones para la vida de las personas que se acercan al municipio en la búsqueda de respuestas a necesidades. La palabra del profesional queda desdibujada frente a estos *trabajadores de lo social*, que se atribuyen *conocimiento de causa* solo por “haber pateado barro” como le dijo en alguna oportunidad su jefa.

Si hablamos de precariedad laboral, además, es porque no solo porque el sueldo no se ajustaba al salario vital y móvil del momento sino también porque los artículos 2 y 6 de la Ley de Empleados Municipales 14.656⁵ establece derechos a contar con materiales, cuidados de trabajo, a condiciones dignas y equitativas de labor.

Recuperando el concepto de precariedad laboral, vemos que según Laparra Navarro (2007) esta tiene especial incidencia cuando los ingresos económicos que se perciben por el trabajo no cubren las necesidades básicas de una persona, empero los ingresos salariales no implican sólo satisfacer aquellas necesidades que están relacionadas con las dimensiones de la supervivencia biológica (alimentos, abrigo, vestido, etc.) sino que incluyen un numeroso grupo de demandas relacionadas con dimensiones de naturaleza social: afectos, ocio, cuidados, cultura, educación, comunicación, etc. En los primeros años, lo que caracterizamos como 1 Etapa, el desempeño laboral, más allá de la frágil contratación, fue sin interrupciones⁶ “*ni días por exámenes me pedía*” dice nuestro entrevistado, mientras continuaba con sus estudios y otras capacitaciones, estimando efímero su paso por este puesto laboral.

⁵ Si bien la Ley actual de empleados municipales se sanciona en 11/2014 no tiene modificaciones en estos artículos con la ley anterior.

⁶ Cuando hablamos de “sin interrupciones” hablamos de que al final de año no había registrados en recibos de sueldo descuentos, ni licencias de ningún tipo.

Sumamos al análisis de precariedad laboral a Diana Menéndez (2010) que desarrolla el concepto desde un enfoque multidimensional. A continuación analizaremos algunas sub categorías sobre la precariedad laboral en relación a la historia de vida seleccionada.

- *La falta de estabilidad laboral:* Existía una situación de desamparo frente al derecho laboral y la inestabilidad en la contratación en esta primera etapa *“cobraba muy poco y era mucho lo que trabajábamos”*. A tanto que continua capacitándose *“Nunca le puse muchas fichas a que me iba a quedar en el municipio,* relata la Trabajadora Social.

- *Incertidumbre e insuficiencia de los ingresos:* No existía la certeza de posibles aumentos salariales que pudieran percibir y por los relatos esto dependía de la relación que cada trabajador construía individualmente con sus Directores o Intendente, según dice la entrevistada *“Ahí todo el mundo arreglaba el sueldo, se ve que se conocían de antes... yo siempre cobré lo mismo”*.

- *Deterioro del reconocimiento material y simbólico de la realidad del trabajo:* esta dimensión ilustra los aspectos subjetivos y experienciales de la precariedad, como por ejemplo la *“falta de reconocimiento del trabajo”* y la escasez de recursos dentro de las oficinas, que inhabilita la posibilidad de pensar en el desarrollo de una carrera.

- *Inestabilidad política del vínculo laboral:* este aspecto tiene que ver con la inestabilidad política e incertidumbre laboral. Por un lado se visualiza en el temor a la pérdida del trabajo que se reactualiza en cada cambio de gobierno, tengan los trabajadores o no una vinculación política con el gobierno saliente *“cuando vino el cambio de intendente más allá de que era del mismo partido todos temblábamos”*, comenta la

colega durante la entrevista. En segundo lugar, la incertidumbre también puede manifestarse en la transformación de las condiciones de trabajo cuando arriba una nueva dirección a un organismo, será justamente lo que analizaremos en el Segunda Etapa.

- *El proceso de heterogeneización y fragmentación del colectivo de trabajo y la individualización de las relaciones laborales:* el colectivo que compone a los trabajadores estatales atraviesa un proceso de creciente fragmentación en dos grandes grupos (planta permanente y contratados) acentuada por una dinámica de individualización de las relaciones laborales que afecta diferencialmente a los contratados. Como vemos en los relatos de entrevista al tratarse de un empleo por contrato todos los aspectos relativos a la modalidad de contratación, inasistencias, horarios, vacaciones, entre otras dependieron en última instancia de la relación que construyó con la Sub Secretaria *“yo arreglaba todo directamente con ella (Sub Secretaria) aunque la verdad no falté nunca creo, por ahí cuando tenía que hacer algún trámite”*, dice la entrevistada. En este sentido, dentro de un concepto ampliado de informalidad-precarización, se debe nombrar el crecimiento exponencial de la denominada “planta temporaria”, la cual si bien percibe sueldos formales con sus correspondientes cargas sociales y previsionales, está sometida a la discrecionalidad unilateral del empleador (CTM, 2012: 3/4)

Como vemos en los ejemplos de los relatos la precarización del trabajo es evidente y la pregunta del “¿Cómo llegaste acá?” refuerza, además, la idea sobre las nuevas formas de clientelismo en el reclutamiento de la fuerza de trabajo del sector estatal, donde se van reemplazando los vínculos de membresía partidaria por lazos familiares o personales con lo cual el sistema de lealtades es personal y fragmentado, se evidencia así la crisis de los partidos políticos y la revalorización del empleo público como parte mayoritaria del “botín de guerra de los funcionarios políticos” de cargos electivo y no electivos,

hemos denominado a esta forma de reclutamiento como "Neopatronazgo Liberal" (Ahumada, S/R: 1/2)

En los años siguientes al ingreso, se realizaron las elecciones presidenciales que trajeron aparejados movimientos de personal. Desde este suceso electoral que implica la asunción de un nuevo intendente hasta el siguiente periodo electoral es lo que denominamos 2 Etapa.

SEGUNDA ETAPA

Categoría 2: "Patología de la Permanencia".

Empleo Público y Violencia Laboral

Como advertimos, esta 2 Etapa recorta temporalmente desde el ingreso a planta permanente hasta lo que llamamos quiebre o bifurcación. Según lo que venimos leyendo, la planta permanente parece ser la tan ansiada conquista dentro de los ambientes públicos de trabajo, sin embargo el cambio de contratación a planta permanente de la colega entrevistada podría en principio hacernos dejar de lado la idea de precarización laboral, pese a que el relato pone en evidencia otros mecanismos y relaciones vinculares que desencadenan relaciones violentas.

La palabra violencia evoca imágenes que tienen que ver con el empleo de la fuerza material: golpes, hechos de sangre, estallido, combate. Pero la violencia, en términos generales es una forma de ejercicio del poder mediante el empleo de la fuerza (no sólo) física (sino también) psicológica, emocional, económica, política (Scialpi, 2008: 210)

El cambio de intendente municipal, el pase de nuestro colega a planta fueron hechos simultáneos. Con estos cambios se suman *nuevos* secretarios y *nuevas caras* dentro del escenario local y de la institución municipal. Ordenaremos cronológicamente algunos hechos sucedidos para ordenar esta 2 Etapa: Cambio de contratación (paso de Personal Temporario a Planta Permanente) inicio del proyecto profesional dentro del área de trabajo,

denuncias al Secretario por parte de profesionales compañeros de trabajo, renuncias y pases de otros profesionales quienes fueron sus compañeros de trabajo.

Retomando el tema del ejercicio de poder en términos de violencia laboral agrupamos dos fenómenos detectados:

- *Económica - Política*: el cambio de modalidad de contratación no significó aumento salarial, solo garantizó en la “seguridad o estabilidad” laboral. Se percibe un deterioro del reconocimiento material y simbólico del trabajo por parte de “los jefes”, la escasez de recursos dentro de las oficinas, que inhabilita la posibilidad de pensar en el desarrollo de una carrera. También el proyecto que llevaba adelante, la convocatoria de los beneficiarios, la búsqueda de recursos, los traslados, las mediaciones, el tiempo y esfuerzo destinado (a veces obstaculizado por sus propios jefes) era puramente del personal, profesional, individual.
- *Psicológica - Emocional*: El relato nos dice que el desempeño profesional del colega era motivo de saboteos y malos tratos constantes, así relataba *“al final al que siempre retaban era a mí, los otros con total impunidad leyendo el diario, mientras yo andaba de acá para allá”*. Por otra creemos que cuando se desarrolla el hecho de que funcionarios políticos a cargo fueron denunciados por “malos tratos” y sostener condiciones nefastas de trabajo⁷ fue un momento de inflexión que provocó: la reducción de personal profesional en el área de trabajo y con ello el advenimiento de un proceso de hostigamiento personal, profesional y sistemático en desventaja para la Trabajadora Social entrevistada.

⁷ Un grupo de colegas que se desempeñaba en el mismo lugar de trabajo denunciaba las condiciones laborales y en Pronunciamento CATS. En <http://catspba.org.ar/?p=2575>

Diremos entonces que la conducta violenta en ámbitos laborales es *verificable*, aunque *naturalizada* y *ocultada*. Sumamente paradójico ya que la administración pública entendida como ámbito laboral donde es perpetrada en democracia, por quienes tienen el deber social, legal y administrativo de proteger a todos los ciudadanos (Scialpi, 2008: 203)

Como dijimos, en el análisis de la violencia laboral comienza a visibilizarse otro fenómeno que agrega mayor complejidad, esta nueva forma colectiva y sistemática de violencia que consiste en tomar a una persona de "blanco" de "hostigamiento y acoso psicológico persistente", que conllevan críticas, aislamiento, chismes, injurias y ridiculizaciones (Scialpi, 2008: 204) lo que empieza a notarse tras los relatos cuando solo quedan dos profesionales en las oficinas de los tantos que había.

En virtud de que el sector público está relacionado con el bien público, que supone la existencia de una lógica de su misión, los abusos, allí, resultan todavía más chocantes. Según Hirigoyen (2001) en el servicio público, el acoso moral no está relacionado con la productividad sino con los juegos de poder. Y lo que no se puede hacer es *des* responsabilizar a las personas, responsabilizando al sistema capitalista y a la globalización. Sólo se puede asociar el acoso moral a una dimensión psicológica fundamental: la pulsión que lleva a los individuos a controlar al otro y a querer avasallarlo (Scialpi, 2008: 209)

Es aquí donde puede reconocerse el concepto de *violencia político-burocrática*, perpetrada en una organización burocrática dirigida por políticos (Scialpi, 2008: 210) Muchos episodios en los relatos de las entrevistas referencian situaciones de gritos, injurias, injusticias, malos usos de los recursos, sumado al agotamiento que genera el esfuerzo profesional de mantener un proyecto de trabajo adelante a costa de sus propios esfuerzos, la precariedad laboral sumido en la angustia y soledad absoluta.

La *violencia político-burocrática* es una variante de violencia política, perpetrada sobre los agentes del sector público, por funcionarios políticos de la Administración Pública y por funcionarios que tienen la responsabilidad social, legal y administrativa, de cuidar a los trabajadores del Estado y de cumplir y hacer cumplir las normas administrativas vigentes. Este tipo de *violencia político-burocrática* es fortalecida y perpetuada, además, por el apoyo de no-decisores que convalidan dichas prácticas (Scialpi, 1999; 211)

Eludir esta parte sustancial de la conflictividad humana, subestimarla o minimizarla es una forma de justificación y contribuiría a la perversión del sistema, proceso, como afirma Hirigoyen (1999) que está en la base del funcionamiento de la mafia o de los regímenes totalitarios (Scialpi, 2008: 203)

TERCERA ETAPA

Categoría 3: "Síntomas de la Enfermedad". Efectos de Precarización y Violencia Laboral

Por cómo se van dando los relatos es fácil ubicar el momento de precarización laboral, del momento de ingreso hasta la actualidad, con la salvedad de que el cambio de contratación a planta permanente genera cierto "alivio", empero continúan conservándose algunas tendencias de precarización y comienzan a agudizarse *los síntomas de lo que llamamos trabajo enfermo*. Hablando ahora de violencia laboral, vemos que es difícil precisar el momento donde se inicia, que a nuestro modo de ver desde el primer día, siendo además lo único que retoma para relatar de ese primer día de trabajo. Así lo relata la entrevistada;

"¿Mi primer día? (piensa) Había una vieja me acuerdo con uñas de bruja (...) que era la que había echado a la (Trabajadora) Social anterior, por chumerío de esa vieja la echan o renuncia no sé (...) yo tenía que hablar con ella cuando arrancaba. Llego y la estaba sentada leyendo un libro y hojeaba, me mira y me

dice "termino de leer esto y hablamos", cuestión que yo parada ahí hasta que terminó de leer".

Efectos en la salud

La aceptación de algunos cambios actuales como la precarización laboral y el desempleo se relacionan con la resignación ante lo inevitable en una visión fatalista, es como una forma de lucha contra esta visión que discutimos lo correcto, lo aceptable de aquello que no lo es (Ahumada/Carrizo, S/R: 16) damos cuenta de un ejemplo a la luz de la entrevista;

"(...) siempre me decían que no podía seguir ahí, con esa gente. Pero bueno (piensa) a lo último recién me di cuenta o caí. Está bien que el sueldo era bajo pero era algo estable, yo alquilaba con mis hermanos y en ese momento yo era la única que tenía trabajo estable".

Se advierten efectos negativos de la violencia laboral sobre la salud de las personas. Hirigoyen (1999) acuñó el concepto *acoso moral* para describir un proceso de maltrato psicológico en el que un individuo puede *conseguir hacer pedazos a otro* y el ensañamiento puede conducir incluso a un *verdadero asesinato psíquico*. Según Sialpi, por acoso en el lugar de trabajo hay que entender cualquier manifestación de una conducta abusiva y, especialmente, los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad física o psíquica de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo, o degradar el clima de trabajo (Scialpi, 2008: 208/ 209) tras una de las últimas situaciones abusivas por parte de sus jefes cuenta;

"(...) me despedí de la señora le dije que ahí iba para la casa. Me subí a la camioneta (el móvil que los traslada) y me largue a llorar (...) en fin, y ahí de vuelta, me enfermé no fui por muchos días".

Los registros de enfermedades pulmonares frecuentes que sufrió la colega dando forma a un desempeño laboral con interrupciones, dan cuenta de los efectos de esta violencia sistemática en el ámbito laboral. Sumado a esto el

“ninguneo” de médicos laborales recortando días dados por otros médicos; subestimando la palabra de otros médicos y desprestigiando la salud del personal.

Distribución del Poder Social

Una referencia interesante aquí puede ser Elías (1998) quien atiende los procesos de construcción social de las identidades entre “establecidos” y “outsiders” en función de la distribución del poder social. Entendemos que dentro de la “teoría contrastiva” el rumor opera como control social y el chisme como regulador moral. Tiene costo pertenecer al grupo dominante, el costo: disciplinamiento y obediencia.

Así lo relata el entrevistado; *“Y chismes había siempre, que esto que lo otro, vivían hablando de los demás, de lo que hacían los demás, era como que no existía la vida privada. No sé cómo hacían para enterarse de todo”*. Para el caso “hablar del otro” significa desmoralizar a alguien delante de otros y a su vez moraliza su posición (Elias, 2008; 90/91)

Respecto de rumores se entiende tras los relatos; *“Que no cobrábamos el aguinaldo, que solo a los de planta se les iba a pagar las horas extra. De eso siempre. Se armaba un chusmerío, al final nunca dejamos de cobrar”*. Los constantes rumores de baja de sueldo, de despidos, entre otras que circulaban dentro del ámbito laboral por los propios compañeros de trabajo y que “supuestamente” eran transmitidos directamente de los Secretarios a los “empleados de más confianza” no era más que “el tabú sobre tales contactos era mantenido vivo a través de medios de control social como el chisme” (Elías, 2008: 83)

Como señala el autor, todas estas sensaciones que refuerzan la inestabilidad laboral, provocan temores, miedos que van condicionando la labor

diaria desde el disciplinamiento y la obediencia. ¿Y de que es capaz un cuerpo dócil y sometido? Es capaz de sentir miedo y sentirse solo.

Brian Michael Jenkins habla de terrorismo y violencia política, analiza que “el uso calculado de la violencia con el objeto de inculcar miedo”. Si bien son conceptos que no se utilizan dentro de este análisis cabe la posibilidad de pensar en algunas reflexiones. Entender que; la clave de todo pueda ser *el miedo*.

El autor entiende que sin el miedo ajeno no existe la posibilidad de chantaje y si uno sede al chantaje, aunque sea solo una vez, *“estas perdido”* porque entonces los terroristas interpretan que su sistema funciona. Concluye que la respuesta al terrorismo no puede ser esconderse bajo la mesa o vivir en un estado de miedo porque eso es exactamente lo que están buscando⁸.

Dilemas Ético Políticos del Trabajador Social

Son bastantes las discusiones de los autores sobre los dilemas ético políticos en torno al Trabajo Social, podríamos pensar el caso entendiendo que la profesión como fin último tiene el objeto de mejorar la calidad de vida de las personas⁹, pero la contradicción estaba dada desde el poder posicionarse como sujeto de derecho del profesional que defiende y orienta sobre derechos a otras personas.

Pero esta contradicción no resulta sencilla, entran en juego cuestiones de lo político, lo ético político, necesidades del trabajador, el Trabajador Social como profesional, las perspectivas de los demás colegas dentro del ámbito laboral, las posibilidades de organización, de negociación. Además de las cuestiones relacionadas a la necesidad de mantener un salario y con ello sostener la precariedad laboral.

⁸ Jenkins, Brian (2003) *Terrorism and Homeland Security*. Editado en español por Editorial Paidós, Madrid.

⁹ En DE ROBERTIS, Cristina (2006) *Fundamentos del Trabajo Social*. Editorial Nau Llibres.Valencia.

Nos cabe pensar. ¿Por qué se llega al quiebre de la situación y en qué condiciones?

CUARTA ETAPA

Categoría 4 – “Tratamiento”. El día después de la bifurcación.

La bifurcación biográfica¹⁰ evidente ya en esta etapa, supone un momento que se está dando en la actualidad donde empiezan a ser notorias las representaciones futuras. El quiebre, el decir basta es lo más real y seguro, las representaciones futuras al momento son varias e inciertas.

El día que tomamos como que se produce la bifurcación fue el siguiente tras la insistencia del colega en el pase a otra dependencia;

“Y bueno un día me dio lugar para que hable con la vieja (Secretaria) <me dijo andá que está en la oficina>. Fui y estaba ella tejiendo con otra vieja de ahí y yo parada como un tarada hasta que se digno a hablarme. Y ahí fue que me dijo que no, no sé cuanta cosa y que si me quería ir que renuncie (pausa) era viernes me acuerdo y fue ahí que decidí no ir más”.

A la luz del relato, la bifurcación presenta un panorama ambiguo y caótico, podríamos nombrar algunas de las opciones de futuro sumado a los distintos actores sociales que se pusieron en escena, actores que empezaron a intervenir en esta situación: actores sociales del sindicato, otros actores del ámbito municipal, colegas, médicos laborales, médicos particulares, abogados, amigos, familiares y demás personas.

Las opciones de futuro o sus representaciones, opciones que hoy se manejan tienen que ver con:

¹⁰ Concepto utilizado por Claire Bidard (2006) que da cuenta de un quiebre de la historia de vida que se está relatando.

- Renuncia: por un lado la más sencilla y efectiva, por otro, es rendirse a la "lucha". Cuenta el entrevistado; *"Muchas veces me pidieron la renuncia... pero no..."*

- Pase: pasar a otra área de trabajo. Esto parece sencillo, pero se manejan burocracias y relaciones de poder de manera interna que dificulta que esto se efectúe con rapidez o al menos con buena predisposición de los actuales jefes. Nuestro colega dice; *"El pase era lo que yo buscaba, yo quería trabajar, pero trabajar tranquila"*.

- Licencia Médica: hasta elecciones y cambio de personal político a cargo de la Secretaría.

- Aplicación de Nueva Ley: la Ley de Empleados Municipales 14.656 se encuentra en transición y aun las posibilidades de aplicación son débiles.

Temporalmente estamos anclados en estas posibilidades de futuro, no sabemos aún que pasará como como se concluye la historia.

Lo que sí sabemos es que la puesta en acto por intentar mejorar la actual situación es evidente. En relación a esto y para finalizar retomamos una frase de Ferrer; *"A diferencia del acto de aguardar, cuyo objeto viene prefijado, a la espera es inherente la misma identificación que al existir, y tan solo tras el reconocimiento de que el existir y las determinaciones con que se enriquece son un bien, deviene esperanza"* (Ferrer, 2009; 71)

Bibliografía

AHUMADA, Jorge (S/R) Empleo Público y Precarización Laboral. En: <http://www.ag.org.ar/3congreso/Ponencias/Ahumada.pdf>

ARGUELLO PARRA, Andrés (2012) "Entre el tiempo y el relato. Consideraciones epistemológicas en torno a la perspectiva biográfica en la investigación social y

educativa". Revista de investigación educativa n° 15. Universidad Veracruzana. México.

BASTA, Roxana (2008) "Precariedad Laboral y Trabajo Social. Algunas Reflexiones". En www.ts.ucr.jc.cra Boletín electrónico Surá, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica. #144. Julio 2008

Confederación de Trabajadores Municipales de la República Argentina (2012) INFORMALIDAD Y PRECARIZACIÓN LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO MUNICIPAL ARGENTINO. Comisión de Informalidad Laboral, Economía Solidaria, Seguridad Social y Trabajo Decente. Cumbre Social del Mercosur, 27 y 28 de Junio de 2012, Mendoza, Argentina.

ELIAS, Norbert (1998), "Ensayo teórico sobre las relaciones entre establecidos y marginados", en *La civilización de los padres y otros ensayos*, Norma, Bogotá.

FERRER, Urbano (2009) "Del tiempo anónimo al tiempo biográfico", en *Persona. Revista Iberoamericana de Personalismo Comunicativo*. N° 11 año IV. Argentina.

GODARD, Francis (1998) Uso de las Historias de Vida en Ciencias Sociales. En T. Lulle, P. Vargas y L. Zamudio (coord), *Los usos de la historia de vida en las ciencias sociales*. Colombia. Anthropos. Serie II.

LAPARRA NAVARRO, Miguel (2007) La construcción del empleo precario. Dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral. Informe de la fundación FOESSA para Cáritas.

MARSHALL, Adriana (2001) Fuerzas del mercado, política laboral y sindicatos: efectos sobre la desigualdad salarial. En 5 Congreso Nacional de estudios de Trabajo. 1, 2, 3 de agosto de 2001.

MENÉNDEZ, Diana N. (2010): "La múltiple dimensión de la precariedad laboral: el caso de la Administración Pública en Argentina", *Revista de Ciencias Sociales*, vol. II-III, núm. 128-129, Universidad de Costa Rica, pp. 119-136.

SAUTÚ, Ruth (1998) "El método biográfico. La reconstrucción de la sociedad a partir del testimonio de los actores". Buenos Aires. Editorial de Belgrano.

SCIALPI, Diana (2008) La Violencia Laboral en la Administración Pública Argentina. Revista Venezolana de Gerencia. Volumen 7, número 18, abril – junio 2002. Universidad de Zulia, Venezuela.

Documentos: Ley de Empleados Municipales 14.656