

2015

Condiciones de trabajo de los profesionales de trabajo social en el modelo neoliberal colombiano

Zoraida Alexandra Salazar Páez
Universidad de La Salle, Bogotá

Miguel Eduardo Rincón
Universidad de La Salle, Bogotá

Paula Murillo Velandia
Universidad de La Salle, Bogotá

Lizana Rocío Muñoz Puentes
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social



Part of the [Social Work Commons](#)

Citación recomendada

Salazar Páez, Z. A., Rincón, M. E., Murillo Velandia, P., & Muñoz Puentes, L. R. (2015). Condiciones de trabajo de los profesionales de trabajo social en el modelo neoliberal colombiano. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/162

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Departamento de Estudios Sociales at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Trabajo Social by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

**CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS PROFESIONALES DE TRABAJO
SOCIAL EN EL MODELO NEOLIBERAL COLOMBIANO**

Zoraida Alexandra Salazar Páez

Miguel Eduardo Rincón

Paula Murillo Velandia

Lizana Rocío Muñoz Puentes

Asesor

Wilson Herney Mellizo

UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
LÍNEA CONSTRUCCIÓN DISCIPLINAR
BOGOTÁ DC

Tabla de contenido

JUSTIFICACIÓN	4
1. Antecedentes	9
1.1 Estudios que analizan las condiciones de trabajo en el modelo neoliberal.....	10
1.2 Estudios sobre algunas de las características de las condiciones de trabajo de profesionales en Colombia	12
1.3 Estudios sobre condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social	14
1.3.1. El lugar de la contratación de los profesionales de Trabajo Social en los estudios revisados	15
1.3.2. Tipo de vinculación de los profesionales de Trabajo Social en los estudios consultados	17
1.3.3. Campos de intervención en los que se vinculan los profesionales de Trabajo Social según los estudios consultados	19
1.3.4. Rango salarial de los profesionales de trabajo social de acuerdo con los estudios consultados	19
2. Marco contextual.....	49
2.1. El mercado de trabajo en el contexto neoliberal	49
2.2. Condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social	52
3. Planteamiento del problema	55
4. Objetivos.....	58
4.1. Objetivo general	58
4.2. Objetivos específicos	58
5. Referente teórico.....	58
5.1. Trabajo.....	¡Error! Marcador no definido.
5.1.1. Trabajo asalariado	¡Error! Marcador no definido.
5.1.2. Mercado del trabajo	62
5.2. Condiciones de trabajo	67
5.2.1. Relación laboral	67
5.3. Bienestar socio-laboral.....	73
Garantías laborales.....	77
6. Diseño metodológico	81
6.1. Tipo de investigación: mixta	81
6.2. Enfoque: crítico social.....	82
6.3. Nivel de conocimiento: descriptivo	83
6.4. Matriz de proyecto de grado	49
6.5. Técnicas de recolección de información	51
6.5.1. Encuesta	51
6.5.2. Revisión documental	52
6.6. Población	52
6.7. Criterios de selección	52

6.8. Muestreo accidental	53
7. Análisis de resultados	53
7.1. Transformaciones del trabajo en el modelo neoliberal.....	53
7.1.1. Desindustrialización y flexibilización laboral de los trabajadores en el neoliberalismo	54
7.2. Desmonte de los derechos laborales.....	57
8. Condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social.....	59
8.1. Información sociodemográfica	60
8.2. Precarización de la relación laboral	61
8.2.1. Reducción de la oferta pública	62
8.2.2. Tercerización de los contratos de trabajo y reducción de salarios	64
8.3. Protección social: deuda pendiente con los trabajadores	66
8.4. Flexibilización de la jornada de trabajo	68
9. Desmonte del bienestar socio-laboral	70
9.1. Riesgos en las condiciones físicas de trabajo.....	70
9.2. Contratos sin acceso a beneficios laborales	73
9.3. Los profesionales están satisfechos con sus condiciones de trabajo	74
10. Pérdida de garantías laborales.....	77
CONCLUSIONES	82
RECOMENDACIONES	87
Bibliografía.....	88
ANEXOS	95

JUSTIFICACIÓN

El interés del grupo por las condiciones de trabajo de los profesionales en Trabajo Social tiene asidero en querer acercarnos a la complejidad del mundo laboral, del cual hacemos parte los profesionales asalariados. Desde hace un cuarto de siglo, el contexto neoliberal ha venido imponiendo condiciones cada vez más precarias y es evidente el retroceso de los derechos históricamente conquistados por los trabajadores.

Ante este difícil escenario, que parece ajeno a nosotros, pero en el cual nos encontramos inmersos, consideramos necesario visibilizar las inicuas condiciones laborales de los trabajadores sociales. Se vuelve un compromiso inaplazable no solo reivindicar el derecho a un trabajo digno, sino también posicionar un Trabajo Social políticamente comprometido con los problemas y las luchas sociales, con las reivindicaciones democráticas, con los derechos humanos y con la defensa de la soberanía nacional.

Resulta entonces fundamental acercarnos a las condiciones de trabajo de los profesionales asalariados, buscando en esencia no solo aproximarnos a un escenario problemático, sino también rescatar la importancia de un espacio de debate y de resistencia en el esfuerzo por reivindicar los derechos políticos, académicos y económicos del Trabajo Social en el contexto neoliberal.

Nos proponemos indagar sobre las condiciones laborales del trabajador social partiendo de una postura histórico-crítica, en la intención de brindar un pequeño pero significativo aporte que sea útil a las generaciones presentes y futuras de estudiantes, docentes e investigadores respecto a lo que ha sido, es y será la profesión.

Esta investigación apunta además a hacer un aporte a la línea de Derechos Humanos y Fortalecimiento Democrático del programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle, ya que persigue conocer cómo se pisotean muchos de los derechos de los trabajadores sociales.

Quiere aportar también a la sublínea de movimientos sociales con una lectura crítica de la situación laboral y suscitando un amplio debate en la academia. Esperamos que esta investigación contribuya a que se exijan como tarea inaplazable unas condiciones laborales justas.

1. Antecedentes

Las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social en la actual sociedad capitalista han experimentado cambios sustanciales, con graves impactos en el ámbito de inserción laboral. Son tres los principales: la “*tercerización*” en las áreas de la producción, la administración y los servicios; la “*flexibilización*” del contrato de trabajo con recorte del salario y los derechos laborales y el aumento del *desempleo estructural*, no solo por la desindustrialización del país, sino también por la sustitución de mano de obra por maquinaria, derivada de la automatización y el desarrollo de la tecnología.

Lo anterior produce enormes alteraciones en las condiciones de trabajo y en la calidad de vida y hace más difícil encontrar empleo para las personas que constituyen la heterogénea clase trabajadora, la “clase que vive del trabajo”. (Antunes, 2001:10). En esa clase que depende de vender su fuerza de trabajo se encuentran también los trabajadores sociales, por lo que en la academia ha surgido la preocupación de estudiar el ámbito laboral de los profesionales del Trabajo Social.

Los hallazgos hechos en los estudios consultados se organizaron en tres ejes: el primero resume los cambios macroestructurales en el mundo del trabajo, producto de la nueva fase de acumulación neoliberal, en el que se caracterizan las repercusiones que este modelo ha tenido en el ámbito colombiano. El segundo analiza las consecuencias del neoliberalismo sobre las condiciones de trabajo de los profesionales en Colombia y el último aborda los estudios específicos realizados sobre las condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social en Colombia. A continuación se retoma cada eje:

1.1 Estudios que analizan las condiciones de trabajo en el modelo neoliberal

Este apartado pasa revista a los estudios que analizan las transformaciones generadas en las condiciones de trabajo por el cambio de modelo económico, mostrando tanto las causas de la flexibilización y tercerización laboral como sus implicaciones. Los estudios se consignan en el siguiente cuadro:

Tabla 1. Estudios sobre condiciones de trabajo en el modelo neoliberal	
Observatorio del mercado del trabajo y seguridad social. (2000). El Mercado del trabajo.	El <i>Observatorio del mercado del trabajo y seguridad social</i> realiza un seguimiento al mercado de trabajo resaltando su precariedad, materializada en las formas atípicas de contratación. La atipicidad impacta en la insuficiencia de la información disponible en materia de riesgos profesionales, por lo que urge integrar un sistema único que contribuya a facilitar la administración, el control y la dirección.
Antunes, R. (2001) <i>¿Adiós al trabajo?</i> Ensayo sobre la metamorfosis y la centralidad del mundo del trabajo. Brasil: Cortez Editora.	La investigación <i>¿Adiós al trabajo?</i> explica los trazos constitutivos del modelo flexible de acumulación, para señalar las enormes y negativas consecuencias sobre el mundo del trabajo. Hace además una aproximación histórica a las transformaciones que ha sufrido el trabajo en los modelos económicos de producción, principalmente el taylorismo, el toyotismo y el fordismo, y explicar los cambios desarrollados en relación con los procesos de flexibilización de la oferta laboral en el mundo.
Garay, L & otros. (2007). Colombia: Diálogo pendiente. Vol. II. Políticas de empleo, salario y vivienda. Colombia: Ediciones Ántropos.	Presenta una caracterización analítica de las políticas activas en términos de sus tipologías, ejes de intervención, niveles de gestión, impactos típicos y eficiencia. En relación con la estrategia de empleo en la Unión Europea, sintetiza su evolución desde los años noventa, los patrones de políticas de mercado de trabajo y las experiencias-reflexiones suscitadas alrededor de la aplicación de tales políticas en el contexto de los países desarrollados.

Este análisis se desarrolló a partir de dos estudios: el primero se refiere a la investigación realizada por Antunes (2001) sobre los cambios en el mundo del trabajo como producto de la nueva fase del capitalismo. El segundo es una investigación de Garay, L & otros (2007) sobre las políticas de empleo y salario en el país y las implicaciones del modelo neoliberal sobre el trabajo.

Una mirada crítica sobre las transformaciones que ha tenido el trabajo en el capitalismo contemporáneo la presenta Antunes (2001), mostrando cómo los cambios generados en la nueva fase de acumulación inciden en que el trabajo adopte nuevas formas, lo cual no significa que el trabajo asalariado haya desaparecido. Por el contrario, Antunes sustenta la

vigencia del trabajo hoy y busca “contestar a las tesis que defendían el fin de la centralidad del trabajo en el mundo capitalista contemporáneo” (Antunes, 2001:9).

Por lo anterior, es importante resaltar que uno de los aportes significativos de Antunes es su problematización del trabajo como aspecto principal en la contemporaneidad. El autor caracteriza la transición y reorganización del capital y muestra cómo estas generan cambios sustanciales del mercado laboral, los cuales van a repercutir de manera negativa sobre los derechos y conquistas de los trabajadores, convirtiéndose de esta manera la subcontratación en el nuevo síntoma de esta fase de acumulación, la cual, como lo afirma Antunes (2001), consolida el desempleo estructural, la temporalidad y precariedad del empleo y la baja remuneración.

En pocas palabras, vuelve regla la relación laboral tercerizada y precarizada, agrava la inestabilidad y disminuye la remuneración de los trabajadores con respecto al salario mínimo, ya que el salario “actual es igual al de 1984”, tanto así que este “sólo alcanza para cubrir la canasta de indigencia para un hogar promedio, en el caso que los indigentes lo recibieran” (Garay & Rodríguez, 2007:11).

Para el caso colombiano, Estrada (2004) afirma que los lineamientos que modificaron el funcionamiento del mercado laboral fueron promovidos desde la agenda de reformas propuesta por el Consenso de Washington (1989) y con los programas de ajuste económico del FMI, aplicados en el país con el programa de apertura económica y privatización del Estado mediante una legislación que instaló la política neoliberal en dos sentidos: el primero, con la flexibilización laboral, que implicaba una mayor potestad del patrón sobre la fuerza de trabajo, y el segundo, reduciendo el precio del contrato laboral.

Lo anterior transformó la institución laboral y cambió sustancialmente las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo al exponerla a un régimen más inestable y barato, y generando unas condiciones más favorables para la rentabilidad del capital a través de un marco jurídico institucional que animó el proceso de acumulación. Paralelamente, la Ley 100 de 1993 cambió también los lineamientos del sistema de salud y pensiones con el fin de colocar el sistema en manos del capital financiero mediante las aseguradoras (Estrada, 2004: 27).

Para finalizar es importante destacar que las investigaciones que indagaron sobre las condiciones de trabajo en el modelo neoliberal coinciden en que la tercerización y la precariedad del mundo laboral constituyen la nueva forma que adopta el trabajo en la contemporaneidad, siendo fundamental rescatar el doble carácter que aportan dichos estudios: en primer lugar, una visión crítica sobre la situación laboral y en segundo lugar, la centralidad del trabajo como una apuesta, no para la subsistencia, sino para la dignidad.

1.2 Estudios sobre algunas de las características de las condiciones de trabajo de profesionales en Colombia

Los estudios consultados se consignan en el siguiente cuadro:

Cuadro 2. Estudios sobre condiciones de trabajo de los profesionales en Colombia	
Farné y Vergara (2008). Los profesionales en el Siglo XXI, ¿más estudian más ganan? Colombia: Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Externado de Colombia.	El estudio <i>Los profesionales en el Siglo XXI, ¿más estudian más ganan?</i> documenta la caída de la rentabilidad de la educación universitaria de pregrado en los primeros años del siglo XXI. Resalta que el exceso de oferta sobre la demanda de profesionales, la baja calidad de la educación impartida a nivel de pregrado y unos factores de carácter impositivo se perfilan como las posibles causas de este comportamiento divergente de los retornos a la educación de pre y posgrado y de la disminución de los diferenciales salariales entre trabajadores calificados y no calificados. Finalmente, el estudio reporta una actualización a 2007 de un anterior estudio del Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social sobre el posicionamiento laboral de los graduados de las diferentes carreras académicas a los pocos años de haber salido del sistema educativo.

Este segundo eje analiza las condiciones de trabajo de los profesionales en la actual fase neoliberal desarrollando los siguientes aspectos: la informalidad laboral de los profesionales, el rango salarial, la oferta laboral de los profesionales, la jornada de trabajo y la calidad del empleo. El panorama general se aprecia desde dos posturas: *el estudio sobre los profesionales en el siglo XXI*, de Carlos Vergara y Stefano Farné (2008), y la investigación realizada por el Observatorio del Mercado de Trabajo y Seguridad Social en Colombia de la Universidad Externado y otros (2000).

Farné y Vergara (2008) atribuyen el precario escenario laboral al cambio del sistema productivo colombiano, caracterizado por exportaciones concentradas en sectores primarios y semiprimarios de la economía y en otros tantos sectores en los que la productividad es extremadamente baja y que además han generado durante más de 20 años la mayor parte de empleos informales, sectores que constituyen el principal empleador de la economía colombiana.

Así mismo, exponen los reajustes salariales implementados tanto para los trabajadores calificados o profesionales como para los llamados no calificados. Para los primeros, el gobierno ha impulsado en los últimos años una serie de incrementos impositivos y de seguridad social, que han afectado en mayor grado a los trabajadores de ingresos y educación medio-altos. Y para los trabajadores de menor nivel educativo, profundizó una política salarial basada en un salario mínimo con muy poco aumento. De esta forma ha estructurado una brecha salarial entre trabajadores calificados y no calificados producida por las medidas del reajuste fiscal (Farné & Vergara, 2008: 13).

El Observatorio del Mercado de Trabajo y Seguridad Social (2000:15) agrega que la remuneración de los trabajadores está supeditada a su formación educativa. El nivel de bachiller presenta un aumento salarial, pero el de los profesionales evidencia una tendencia a la baja tanto en el sector público como en el privado y en el de los trabajadores por cuenta propia. Lo anterior obedece no solo al exceso de la oferta de profesionales, sino también a las asimetrías en su poder de negociación en el mercado de trabajo, lo que se refleja en los incrementos tributarios y de la seguridad social que se han venido presentando en el país durante los últimos años y que han afectado las condiciones salariales de los trabajadores.

Finalmente, el Observatorio del Mercado de Trabajo y Seguridad Social (2000) resalta dos puntos fundamentales: uno, en cuanto a la calidad del empleo de los profesionales y dos, en cuanto a la situación de la seguridad social. En términos de calidad del empleo, la investigación muestra que buena parte de los profesionales informales se relaciona con la pequeña escala de la producción (microempresa y pequeña industria) más que con el rebusque laboral. Respecto a la seguridad social, el estudio resalta que un 73% de los ocupados en el país se encuentra afiliado a salud y pertenece al régimen contributivo, pero es notable un deterioro durante los últimos 8 años por las formas de contratación indirecta y por

la orden de prestación de servicios, OPS, ya que estadísticamente está afiliado al régimen contributivo, pero son ellos mismos quienes realizan el pago de su salario.

1.3 Estudios sobre condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social

Este apartado muestra algunos de los estudios consultados sobre las condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social en Colombia y latinoamérica. La revisión se adelantó con dos fines. Por un lado, visualizar el cambio de las condiciones laborales en función de las necesidades institucionales en el tránsito de un Estado de Bienestar a un Estado neoliberal, y por el otro, ubicar las condiciones laborales de los profesionales, que se han movido de la estabilidad a la precarización.

Se retoman para ello seis autores que han adelantado investigaciones en este campo: Iamamoto (1998), Carranza (2004), Pava (2007), Antunes (2001), Barrera & Otros (2007), Montaña (1998) y Letelier (2011). Sus estudios analizan los siguientes factores: competencias laborales de trabajo social (Pava 2007), retribución económica, cambios en el mundo de trabajo, precariedad laboral y campo laboral actual para los trabajadores sociales. Los estudios se consignan en el siguiente cuadro:

Cuadro 3. Estudios sobre condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social	
Iamamoto M. (1998). <i>El servicio social en la contemporaneidad</i> . Brasil, Cortez: Editora.	<i>El servicio social o Trabajo Social en la contemporaneidad</i> analiza las transformaciones del trabajo, enmarcado en un contexto de capitalismo en su fase neoliberal y las repercusiones que estas medidas políticas y económicas tienen para el Trabajo Social en su papel como clase trabajadora que responde a las demandas de la cuestión social. A su vez, enmarca los desafíos que en la contemporaneidad deben ser asumidos por los trabajadores sociales, lo cual requiere un profesional calificado que refuerce su competencia crítica y que no solo ejecute sino que piense, analice, investigue y descifre la realidad.
Carranza, D. (2004). <i>Retribución económica de los profesionales de trabajo social en la ciudad de Bogotá: Colombia</i> . Consejo Nacional de Trabajo Social.	La investigación <i>Retribución económica de los profesionales de trabajo social</i> plantea las condiciones laborales y el desarrollo profesional de los trabajadores sociales, el tema de interés indagado fue la retribución económica y los factores que la determinan: factores económicos y políticos, formación académica, experiencia profesional, área de desempeño y naturaleza de la institución, etc. Finalmente, la investigación aporta una aproximación a la caracterización sobre la situación de los profesionales de Trabajo Social en Bogotá.
Montaña. C. (2005). <i>Tercer sector y cuestión social. Crítica al patrón emergente de intervención social</i> . Brasil: Cortez	Este texto resalta las transformaciones sociales contemporáneas, operadas por la programática neoliberal bajo el comando del capital financiero, las cuales han traído nuevos desafíos al conjunto de ciudadanos y de hombres y mujeres que viven de la venta de su fuerza

Editora	de trabajo. Los y las Trabajadoras Sociales, individual y colectivamente, no son ajenos a esta realidad. Por lo anterior, los desafíos actuales llevan a superar las anteriores debilidades y a construir colectivamente un proyecto ético-político profesional, que pueda enfrentar con competencia y compromiso, en el interior de las fuerzas sociales progresistas, las condiciones en las que viven los trabajadores con y sin empleo y demás sectores subalternos.
Barrera , P & Otros. (2007).Competencias laborales de los /las egresadas graduadas de Trabajo Social de la Universidad de la Salle, durante el periodo de 1995 a 2004, con experiencias en el sector privado. Colombia: Universidad de la Salle	La investigación <i>Competencias laborales de los/as egresados graduados de Trabajo Social de la Universidad de la Salle, en el periodo de 1995 a 2004 con experiencias en el sector privado</i> identifica el conjunto de las competencias laborales que los profesionales han desarrollado en la experiencia laboral dentro de una empresa u organización del sector privado. Además, indaga la percepción que los empleadores de ese sector tienen con respecto a las competencias desarrolladas por parte de los egresados en Trabajo Social.
Pava, L. (2007). Competencias laborales de las/os egresados de la facultad de Trabajo Social - Universidad de la Salle con experiencia en el tercer sector de la economía. Bogotá: Universidad de la Salle.	El estudio analizó la experiencia de los egresados graduados de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle en el periodo 1998-2004, vinculados o con trayectoria laboral en el tercer sector de la economía. La investigación explora la articulación de la formación en trabajo social e intervención social, y las características y condiciones que definen el perfil de formación profesional por competencias laborales.
Letelier, C. (2011). Precariedad laboral y nuevas percepciones en torno a la intervención social y al campo laboral de los trabajadores sociales. Chile: Universidad Academia de Humanismo Cristiano”.	La investigación <i>Precariedad laboral y nuevas percepciones en torno a la intervención social y al campo laboral de los trabajadores sociales</i> , describe las condiciones laborales actuales de los profesionales de Trabajo Social en Chile. De la misma forma indaga acerca de las percepciones en relación con el trabajo que desarrollan y determina si estos trabajos son específicos de la profesión o entran a competir en el campo profesional de las ciencias sociales. Finalmente, explica que la precarización laboral del profesional Trabajador/a social incide en su actuar profesional ético-político.

Las investigaciones revisadas constatan diferentes posturas alrededor de cuatro aspectos relacionados con las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales, que serán analizados a continuación y que son los siguientes: contratación, tipo de vinculación, áreas de intervención y rango salarial.

1.3.1. El lugar de la contratación de los profesionales de Trabajo Social en los estudios revisados

El primer aspecto hace referencia a los sectores que demandan profesionales de Trabajo Social, en donde los profesionales y la estabilidad laboral van de acuerdo con los cargos y permanencia para conocer la ampliación o reducción del campo laboral y asimismo su calidad. Para ello, se retoman los estudios sobre competencias laborales de Barrera & Otros,

(2007) y Pava (2007) y los estudios de precariedad y campo laboral de Letelier (2011). La presentación se realiza con base en sus conclusiones en torno a los sectores público, privado y tercer sector en relación con los cargos y permanencia durante los años de 1995 al 2004 y durante el año 2011.

Barrera & otros (2007) analizan las condiciones laborales de la profesión en la empresa privada de los egresados de Trabajo Social de la Universidad Salle en el periodo 1995-2004. Para ello utilizan 5 categorías: empresas de carácter privado, cargos que ocupan, tipos de contrato, años de experiencia y áreas de intervención.

La investigación muestra que los principales sectores que demandan los servicios de los profesionales son el privado en las áreas industrial, comercial y de servicios. La segunda categoría hace referencia a la ubicación de los profesionales en las empresas en los cargos de dirección, coordinación y gestión. La tercera categoría tiene en cuenta que para los distintos cargos se requieren de 1 a 5 años. Se precisa sin embargo una experiencia de 4 a 5 años para los cargos de dirección.

Finalmente, la cuarta categoría expone las áreas de intervención de Trabajo Social, entre las cuales predominan salud, educación, organizacional, rehabilitación, familia y menor y desarrollo comunitario.

En el estudio de Barrera fueron encontrados 19 Trabajadores(a) Sociales, en el que el 83.87% tiene menos de 2 años de experiencia profesional, mientras que el 39.53% cuenta con menos de un año de experiencia, lo cual indica que la contratación en estos sectores se realiza por máximo dos años y los profesionales solo pueden acceder a cargos de coordinación y gestión. Se muestra además que la vinculación en el periodo de 1 a 5 años de experiencia varía entre una y cinco instituciones para los profesionales, por terminación del contrato (Barrera & Gómez , 2007:45).

Respecto a los sectores, plantean que el principal campo de contratación se realiza en las empresas de servicios con un 73% (14) de los egresados, principalmente en comedores comunitarios, la Cámara de Comercio de Bogotá y constructoras de obras civiles, mientras

que en el sector industrial se ubica el 21% (4) y en el sector comercial el 5% (1) (Barrera & Otros, 2007, pág. 48). Según Barrera, la oferta en el sector público se ha reducido, ya que para el año 2004 la participación de profesionales en este sector era del 51%, pero antes de 1995 y de todas las reformas laborales de la apertura económica, la participación era del 60.4%. Este fenómeno responde a la política de privatización de las empresas y a la reducción del Estado y su menor participación en la contratación.

Por otro lado, Letelier (2011) muestra cómo el 55.6% de los 20 profesionales de Trabajo Social encuestados en Chile trabajan en el denominado tercer sector (corporaciones, consultoras, fundaciones y ONG) que, mediante licitaciones públicas, se adjudican recursos del Estado para implementar diversos programas y proyectos que emanan de las políticas sociales, por lo que se puede afirmar que el campo laboral actual para los profesionales de Trabajo Social está dado en su mayoría por el área mixta o “tercer sector” (Letelier, 2011: 98).

De acuerdo con lo anterior, se pueden sacar dos conclusiones: la primera, que las investigaciones realizadas no revelan un panorama general de los profesionales en Bogotá, ya que sus muestras son muy pequeñas y existe por tanto un vacío de investigación sobre el tema; y la segunda, las investigaciones revelan una mayor contratación de los profesionales en el sector privado y en el tercer sector, lo cual corresponde a una reducción de la oferta pública como producto de la reducción de la participación del Estado en el mercado laboral. De acuerdo con Iamamoto (1998: 70), la acción profesional está sujeta a las nuevas y difíciles exigencias del modelo económico, es decir, a las necesidades del mercado, características del sector privado, el cual responde al incremento de su capital, teniendo como fin el lucro y caracterizándose por su carácter nacional o transnacional.

1.3.2. Tipo de vinculación de los profesionales de Trabajo Social en los estudios consultados

El segundo aspecto de las condiciones de trabajo de los profesionales es el tipo de vinculación según la naturaleza del contrato y su relación con la empresa, bien sea directa o indirecta. Para ello, Carranza (2004) realiza un análisis sobre la remuneración económica del Trabajo Social, Barrera & Otros (2007) sobre competencias laborales y Letelier (2011) sobre campo laboral.

Carranza (2004) muestra que el tipo de contrato que más formalización tiene en el conjunto de los profesionales de Trabajo Social encuestados (262) es el indefinido (45,6%), seguido del contrato a término fijo (34,4%). Es necesario observar, sin embargo, que el contrato por prestación de servicios o independiente, aunque nos muestra una existencia del 16,4 %, representa uno de los tipos de contratación que más relevancia está asumiendo en el mercado profesional contemporáneo (Carranza, 2004:72). Lo anterior demuestra que el 67% de los profesionales se encuentran remunerados bajo la modalidad de salario básico más prestaciones sociales.

Letelier (2011: 82) afirma que de los 20 profesionales encuestados en Chile para el año 2011, solo 36.8% se encuentran contratados bajo la modalidad de contrato indefinido y solo el 5.3% de este tipo de contrato puede acceder al beneficio “servicio de bienestar”, mientras que el 63.2% restante no percibe ningún beneficio por parte de las entidades que lo contratan, ya sea porque están contratados bajo la modalidad de honorarios, o porque sus contratos a término fijo o indefinido no tienen acceso a los programas de bienestar de la empresa (Letelier, 2011:85). Lo anterior muestra una reducción del contrato indefinido de 11% entre el 2004 y el 2011.

Barrera & otros (2007) plantean que de los 19 egresados de la Universidad de la Salle contratados por las empresas del sector privado entre 1995 y 2004, priman en un 47.3% los contratos de carácter indefinido, seguidos de 36.8% con contratos a término fijo y 15% con contratos civiles por prestación de servicios y sin relación laboral directa (Barrera & Otros, 2007). A lo anterior, Pava (2007: 45) agrega que los relacionados al tercer sector entre 1998 y 2004 han estado vinculados por prestación de servicios (11) o término fijo (13), principales formas de contratación en el sector.

Los egresados de la Universidad de la Salle ubicados en el tercer sector de la economía trabajan principalmente en Fundaciones (15) y Corporaciones (7). La apertura de este tipo de instituciones se ha constituido en una modalidad creciente, dadas las ventajas en la obtención de los ingresos en mayor o menor medida por donaciones tanto públicas como privadas (Pava, 2007: 35).

La relación laboral de los profesionales de Trabajo Social en Bogotá en el sector público y privado es primordialmente directa, mediante contratos a término indefinido y a término fijo

para el año 2004. Pero su contratación, sobre todo en el sector público, se ha reducido y ha presentado un aumento en los últimos años en el tercer sector de la economía, en el cual son contratados por prestación de servicios y por contratos a término fijo.

Finalmente, se evidencia que la contratación indirecta para los profesionales de Trabajo Social ha aumentado y se ha presentado una reducción del campo laboral en el sector público. Pero además, el tipo de contratos que pactan los profesionales implica el deterioro de los beneficios contractuales, ya que ellos no acceden a todos los beneficios del bienestar ni de protección social debido a su vinculación temporal.

1.3.3. Campos de intervención en los que se vinculan los profesionales de Trabajo Social según los estudios consultados

El tercer aspecto de las condiciones de trabajo de los profesionales corresponde a los campos de intervención en los cuales actúa el Trabajador Social y la Trabajadora Social, clasificados en el sector público, privado y tercer sector, de acuerdo con las investigaciones comparativas de Pava (2007) y el Conets (2004).

Pava (2007:30) plantea que la intervención profesional en el tercer sector se localiza principalmente en las áreas de familia y desarrollo comunitario, trabajo con niños y jóvenes, familias y población LGBTI. Por otro lado, la investigación realizada por Carranza (2004), muestra que algunas de los campos de intervención de los profesionales son la investigación en género, derechos humanos, medio ambiente, carcelario y penitenciario, docencia, salud, educación, vivienda, recreación y prevención-atención en desastres (Carranza, 2004:73).

Las investigaciones muestran que en el sector privado y público la gran mayoría de áreas están dirigidas a trabajo de caso, grupo y comunidad, mientras que en el tercer sector se muestra preponderancia en la atención familiar y de caso.

1.3.4. Rango salarial de los profesionales de trabajo social de acuerdo con los estudios consultados

El cuarto aspecto de las condiciones de trabajo corresponde al rango salarial que reciben los profesionales según el sector donde se ubican, la experiencia laboral y el tipo de vinculación.

Para ello se retoman los estudios de Pava (2007) para el tercer sector y los estudios de Carranza (2004) y Letelier (2011) para observar la remuneración de los profesionales en Bogotá.

Según Carranza (2004:79), el rango salarial de los 262 profesionales de Trabajo Social en Bogotá depende de los años de experiencia profesional. Por tanto, el estudio señala que los profesionales con menos de un año de experiencia, correspondientes al 40%, devengan entre 2 y 3 SMLV, y que el 27% con 2 y 5 años de experiencia devenga entre 3 y 4 SMLV. Estas cifras muestran que la remuneración económica de los trabajadores sociales que apenas comienzan con su vida laboral no sobrepasa en su mayoría los 3 SMLV, situación que expresa un preocupante panorama, ya que la sola inversión en estudios profesionales durante un año sobrepasa la remuneración económica de estos profesionales en el mismo período.

Carranza (2004) concluye que es preocupante que más de la mitad de los profesionales, es decir, el 53.88%, con suficiente experiencia, no sobrepasen los 4 SMLV y que sólo un 46.11% sean remunerados por encima de este valor.

Respecto a la remuneración en relación con los sectores laborales, los trabajadores sociales empleados en el sector privado (32.89%) reciben una remuneración mensual entre 2 y 3 SMLV, es decir, la tendencia de pago no supera la ofrecida en el sector público, ya que se encuentra entre 3 y 4 SMLV (Carranza, 2004:87).

El mismo Carranza señala que la tendencia salarial en el sector público para los trabajadores sociales se encuentra entre 3 y 4 SMLV y un 25,19% se ubica entre 4 y 5 SMLV, que marca una diferencia del 8% frente al sector privado, que remunera al 17,11% con 4 y 5 SMLV (Carranza, 2004: 90).

Respecto al tercer sector, Pava (2007: 38) expone que el mayor porcentaje de la población de los egresados de la Universidad de la Salle recibe entre 1-2 SLMV (18), 3-4 SMLV (11) y 4-5 SMLV (3), siendo el rango salarial en este sector máximo de 4 SLMV, igual que en el sector público y privado. Se evidencia para el grupo de profesionales, entre ellos los de Trabajo Social, que solo tres casos registran un monto superior a 4 SMLV.

Lo anterior refleja que una parte considerable de los profesionales de Trabajo Social percibe por labor un monto económico reducido, en algunos casos irrisorio, lo que hace pensar en alguna medida que los y las Trabajadores Sociales están enfrentando una situación económica difícil, en donde su salario no se corresponde, en no poca ocasiones, con las necesidades de subsistencia. (Letelier, 2011: 47).

Tal como lo muestran los datos anteriores, la privatización de lo público y el traslado de las responsabilidades del Estado al sector privado implicó un aumento considerable de la desocupación y del subempleo para los profesionales, así como de la inestabilidad laboral y reducción de la retribución económica. Todo ello, producto del desmonte de la política “benefactora” del Estado colombiano y la adopción por la empresa privada, las ONG y algunos consorcios de las tareas que éste ejecutaba de una u otra manera (Carranza, 2004:15). Yamamoto (1998) agrega que ha habido una expansión del tercer sector y el sector privado para ser la principal fuente de empleo de los profesionales en Trabajo Social.

Así mismo, Robles (2004) y Montaña (2000) muestran que las precarias condiciones laborales a las que hoy se enfrenta el Trabajador(a) Social obedecen a la privatización de su área laboral y a la menor intervención del Estado en ella. Los servicios sociales se sitúan ahora en el contexto capitalista, neoliberal y de mercantilización y se desarrollan de acuerdo con las necesidades del modelo económico y político vigente (Montaña, 2000:10). En este mismo sentido, Robles (2004) plantea que de por sí el origen de la profesión lleva la marca profunda del capitalismo y del conjunto de variables que le son subyacentes: alienación, contradicción y antagonismo y surge como necesidad propia del sistema para responder a las distintas demandas y expresiones de la cuestión social. De esta manera, su origen define su funcionalidad y los sectores y acciones que demanda el modelo, siendo hoy el tercer sector y el sector privado los predominantes, en la lógica operativa, asistencialista y de lucro, sin embargo también es importante rescatar que este es un escenario que no está dado, que por el contrario es un espacio constante de tensión, disputa y lucha por seguir conquistando derechos.

Como lo evidencian las investigaciones consultadas, las condiciones de trabajo de la profesión se encuentran permeadas por la flexibilización y tercerización laboral, de lo cual se puede inferir que estas consecuencias responden a las transformaciones en el mundo del

trabajo, causadas por la desregulación de los derechos laborales y las estrategias de informalización de las contrataciones, medidas enmarcadas en los profundos procesos de reforma del Estado de Bienestar hacia la figura de un Estado neoliberal, que genera cambios en las dinámicas laborales mediante las políticas de privatización.

Las transformaciones en el mercado han dirigido el trabajo hacia la subsistencia mediante la tercerización, la inestabilidad laboral, la reducción salarial y del campo laboral y la “independencia” del trabajador, sobre lo cual muchos autores han adelantado investigaciones en torno al problema del cambio de las condiciones de trabajo por el modelo económico actual. Lo anterior permite visualizar un diagnóstico de la precariedad laboral a la que se enfrentan los trabajadores en el siglo XXI y en Colombia, como país subdesarrollado permeado por las imposiciones de los organismos multilaterales.

La situación afecta también las condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social, pero las investigaciones consultadas poseen un conocimiento insuficiente, ya que indagan sobre las competencias de los profesionales en el mundo laboral, la remuneración económica, los campos laborales y el Trabajo Social en la contemporaneidad, pero no sobre las condiciones de trabajo de los profesionales, ya que el impacto del modelo económico y de las reformas al mercado del trabajo sobre la profesión obstaculizan alternativas para pensar un trabajo digno y no para la subsistencia. Esto permite a esta investigación dirigirse a indagar por un tema aún poco desarrollado y visualizar la importancia de la lucha económica y política contra estas condiciones precarias.

2. Marco contextual

Este apartado analizará dos aspectos: el mercado laboral colombiano en el contexto neoliberal y las condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social. La primera parte expone la transición del capitalismo hacia la acumulación excesiva del capital, y sus consecuencias y transformaciones en el trabajo con la subcontratación, la individualización extrema de la relación laboral y la desprotección de los trabajadores. La segunda parte desarrolla las condiciones de trabajo de los y las Trabajadoras Sociales, resaltando cuatro características: Privatización de lo público, las dificultades de los recién egresados para insertarse al mercado laboral, la estabilidad laboral y los salarios de los profesionales.

2.1. El mercado de trabajo en el contexto neoliberal

La nueva fase de acumulación del capital impondrá en adelante, como lo afirma Antunes, dos tendencias para la clase trabajadora: la primera, una reducción sustancial del proletariado fabril, industrial y manual, especialmente en los países de capitalismo avanzado, sea como consecuencia del cuadro recesivo, o por la automatización, la robótica y la microelectrónica, generando una monumental tasa de desempleo estructural, tanto así que en los principales países industrializados de Europa Occidental, los trabajadores efectivos ocupados en la industria representaban el 40% de la población activa a comienzos de los años 40; hoy la proporción está alrededor del 30%, por lo que se calcula que para el siglo XXI bajará a un 20% o 25% (Antunes; 2001:30).

La segunda tendencia se refiere a lo que ha denominado Antunes (2001) como la “subproletarización del trabajo”, es decir, formas de trabajo precario, parcial, temporario, subcontratado, “tercerizado” y vinculado por lo general a la “economía informal”, la cual concentra la fuerza de trabajo en actividades de exigua productividad con bajos salarios.

Las dos tendencias han repercutido en la precariedad del empleo y de la remuneración, la desregulación de las condiciones de trabajo en relación con las normas legales vigentes o acordadas y la drástica regresión de los derechos sociales, así como en la ausencia de

protección y libertad sindicales, configurando una tendencia a la individualización extrema de la relación salarial (Antunes, 2001: 40).

Los cambios anteriormente mencionados se empezaron a aplicar en América Latina en los años 90, a partir del Consenso de Washington, el cual contenía un plan de reformas económicas y políticas orientadas por el Fondo Monetario Internacional (Antunes, 2001:42). El listado de reformas se sintetizaría en 10 puntos:

1) Disciplina fiscal, 2) recorte del gasto social, 3) reforma tributaria, 4) liberalización financiera, 5) tipos de cambio unificado y competitivo, 6) liberalización del comercio exterior, 7) apertura a la inversión extranjera directa, IED, 8) privatización de las empresas estatales, 9) desregulación, y 10) respeto a los derechos de propiedad (Garay & Rodríguez, 2007).

El paquete de medidas y reformas se materializó en Colombia con una nueva reestructuración del mercado de trabajo mediante una serie de políticas de flexibilización laboral. Estas políticas eran una necesidad del mundo globalizado, el cual exigía la adecuación del país a las nuevas formas de acumulación del capital. Las reformas en el campo del trabajo fueron principalmente tres: la Ley 50 de 1990, o nuevo Código Sustantivo del Trabajo, la Ley 100 de 1993, que modifica el sistema de seguridad social integral, y la Ley 789 de 2002, la cual, aun cuando en teoría buscaba apoyar el “empleo” y ampliar la “protección social”, terminó contribuyendo, junto con las demás, a crear nuevas medidas de tercerización laboral (Estrada, 2004:25). Al respecto afirma Sarmiento (2012) que ellas “recortaron las compensaciones por horas extras y dominicales, se crearon las cooperativas de trabajadores, se ajustó el salario mínimo por debajo de la productividad y se incrementó la tributación indirecta”.

Estas reformas laborales constituirán un retroceso en materia de conquistas laborales. Tanto así que en adelante hubo un

(...) Aumento del número de semanas para pensionarse, debilitamiento de la organización sindical, disminución de lo público y aumento de lo privado, fortalecimiento de las EPS

privadas, fortalecimiento de los fondos privados de pensiones, incremento de la Cooperativas de Trabajo Asociado (CTA) e Inestabilidad laboral (García, 2008: 30).

Agréguese a lo anterior que el Estado perdió la participación en “el Sistema de Seguridad Social en Riesgos Laborales de Colombia” (CUT, 2014) y hoy solo quedan Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) del sector privado, pero además, en la actualidad, “de los 21,000.000 de trabajadoras y trabajadores colombianos, tan solo el 39,3% están cubiertos por la seguridad social en riesgos laborales” (CUT, 2014), es decir, que un 60% de los trabajadores en Colombia no está cubierto por seguridad social en riesgos laborales, lo que está generando un “aumento en la accidentalidad laboral, llegando a niveles de reconocimiento de más de 542.406 accidente laborales” (CUT, 2014).

El nuevo escenario laboral, como lo afirman Garay y Rodríguez (2007:10), está marcado por una “alta informalidad”, la cual “genera puestos por fuera del régimen laboral, pues de hecho se estima que el 46,9% de los ocupados son trabajadores asalariados, mientras el 46, 1% son independientes y el 6,9% trabaja sin remuneración” (Garay & Rodríguez, 2007: 11). Los trabajos creados bajo el neoliberalismo son trabajos precarios y con salarios bajos. Muestra de ello, dice Garay, es que “en los últimos 15 años el 75% de los nuevos puestos de trabajo creados corresponden a independientes, ligados a contratos de prestación de servicios y cooperativas de trabajo” (Garay & Rodríguez, 2007: 12).

El neoliberalismo lanzó un ataque calculado contra la clase trabajadora, señalando que esta era la culpable de las crisis económica, ya que el “poder excesivo y nefasto de los sindicatos y, de manera general, del movimiento obrero, había socavado las bases de la acumulación privada” (Anderson, 1999:17), por lo cual el país abandonó la “rigidez laboral”, bajó los salarios por debajo de la productividad e impuso una tasa “natural” de desempleo, o sea, creó un ejército de reserva de trabajo para quebrar a los sindicatos.

Los 24 años de implementación del neoliberalismo sobre el mercado laboral dejaron graves repercusiones sobre la clase trabajadora, tanto así que Colombia está clasificada en el Índice

Global de los Derechos laborales de la CSI, como uno de “los peores lugares del mundo para los trabajadores y trabajadoras” (CSI, 2014:36). Pero a pesar de ello, el gobierno y el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, DANE, enaltecen a Colombia como paraíso laboral y mencionan que “el desempleo en mayo de 2014 ha caído al 8.8% y es el más bajo en 14 años”. Sin embargo, como demuestra Hoyos (2014), en Colombia se han creado “Pocos empleos y de mala calidad”. Por lo tanto, no es que haya menos desempleo, sino que “el desempleo cae porque muchos desempleados dejan de buscar trabajo y no porque las plazas laborales hayan aumentado”. Se debe agregar que para el 2013, el 42% del empleo era de cuenta propia (Hoyos, 2014).

En conclusión, las políticas neoliberales han desmontado la seguridad social y laboral, como viejas conquistas alcanzadas por los trabajadores, cómo lo son salarios justos y dignos. La OIT no ha dudado en ubicar a Colombia “entre los últimos 20 lugares con peores sueldos” (Hurtado, 2013). La situación ha acentuado un trabajo precarizado y ha cambiado la composición de la clase trabajadora relativamente estable a una marcada por la temporalidad y la inestabilidad.

Políticas como la desregularización y la flexibilización del empleo, que convierten el trabajo estable de carácter indefinido en un empleo parcial y temporal o en subempleo informal, marcan la individualización de la relación capital-trabajo y rompen necesariamente la relación entre sindicatos y empresas, en tanto que, según los postulados neoliberales, la relación entre trabajador y empleador debe ser entendida como relación única, en la cual no deben haber interventores de ningún tipo, ni el Estado, ni la sociedad, ni las organizaciones sindicales (Estrada, 2004: 30).

2.2. Condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social

La situación de los profesionales, y en particular de los Trabajadores y Trabajadoras Sociales, no es ajena a la compleja situación laboral que enfrenta la clase trabajadora, pues el Trabajo Social está inmerso y se ve afectado por la nueva fase de acumulación del capital, la cual demanda

ajustar la oferta laboral profesional a las necesidades del modelo económico actual, en donde los profesionales de Trabajo Social tienen que enfrentar:

Fenómenos de desempleo profesional, subempleo, niveles salariales insuficientes, honorarios que no alcanzan a compensar el concepto de prestaciones sociales, salud y pensión, salario integral que en algunos casos no tiene sino el calificativo de integral (Carranza, 2004:12).

Las precarias condiciones laborales para los profesionales de Trabajo Social están marcadas por cuatro características: la primera, se encuentran ligadas al proceso de privatización, el cual produjo, como lo explica Carranza (2004:13), “un aumento considerable de la desocupación y del subempleo, así como de la inestabilidad laboral y reducción de la retribución económica del intelectual”.

La segunda tiene que ver con los nuevos profesionales, es decir, los jóvenes recién graduados que encuentran dificultades para insertarse en el mercado laboral, tanto así que Hurtado (2013) muestra que hay jóvenes graduados que llevan buscando trabajo ocho meses, pero esta dificultad termina siendo reflejo del desempleo juvenil, el cual asciende al 16% (Hurtado, 2013), muy superior al desempleo nacional, que es del 8.8%.

La tercera es la estabilidad laboral, ligada, como lo explica Carranza (2004), a su condición de trabajador independiente o dependiente, en donde vale la pena aclarar que el trabajo dependiente cada día va desapareciendo. De esta manera, se acentúa más la temporalidad laboral, es decir, trabajos que no generan estabilidad laboral y en los cuales “el profesional independiente asume los costos totales de la afiliación al sistema general de pensiones y al sistema general de seguridad social en salud” (Carranza, 2004:40). Esta modalidad es una forma de precarizar el trabajo, ya que busca que “el empleador se ahorre los parafiscales, los riesgos laborales, pensión y salud” (Hurtado, 2013), todo con el fin de reducir los costos de nómina, “evadir las cargas prestacionales y tercerizar los servicios” (Hurtado, 2013).

Lo anterior, en términos prácticos, se traduce en que los costos no los asume el empleador, sino el trabajador, lo cual implica, entre algunos aspectos, carecer de vacaciones pagas y no tener

derecho a sindicalizarse, temas que hacen parte de conquistas históricas alcanzadas por los trabajadores por lo menos desde el siglo XIX y que hoy están siendo desmontados bajo el neoliberalismo.

La cuarta característica guarda relación con los salarios de los trabajadores sociales. Al respecto podemos observar de forma general cómo un “69% de profesionales están insatisfechos con sus salarios” (Portafolio, 2014), pues solo un “42% gana entre uno y dos millones de pesos, y un 22% obtiene un salario entre 616.001 y 1’000.000 de pesos” (Portafolio, 2014). Sin embargo, los trabajadores sociales no se alejan de este panorama y, por el contrario, solo un “18.33% se encuentra satisfecho con su salario” (Carranza, 2004:47).

En conclusión, esta lógica de trabajo precarizado reduce la remuneración de los trabajadores sociales, de los cuales un 29,03% no pasa de ganar 3 SMLV y un 22.58% se encuentra por debajo de los 2 SMLV (Carranza, 2004: 83). La situación pone de presente que en algunos casos “los recursos invertidos en educación y formación profesional, no se ven reflejados en el nivel de ingresos de las personas” (Portafolio, 2014), lo cual en gran medida genera la situación de inconformidad de los profesionales, pero además deja claro que no hay condiciones dignas y justas de trabajo.

Tan difícil panorama representa un ataque del neoliberalismo al trabajo, el cual no escapa a las condiciones de flexibilización y tercerización del mercado laboral, por lo que se configuran trabajos atípicos y temporales caracterizados por la informalidad laboral. Así ocurre también en el Trabajo Social, lo que afecta las posibilidades de contratación, un rango salarial justo y las posibilidades de reivindicar y luchar por un trabajo digno.

3. Planteamiento del problema

El neoliberalismo establece nuevas condiciones laborales enmarcadas en la flexibilización laboral, lo que da como resultado adversas condiciones de trabajo, desprotección a los trabajadores y abaratamiento de la mano de obra. Estas medidas se remontan a 1989, con la aplicación del Consenso de Washington en los países subdesarrollados. Uno de sus pilares desencadenó la flexibilización laboral, el desempleo estructural y la tercerización, metas sustentadas en la teoría de las ventajas comparativas impuesta a los países no industrializados, en una división del trabajo que los obliga a producir materias primas, recursos no renovables y productos tropicales con mano de obra semicualificada y barata.

Las reformas en Colombia cambiaron las condiciones del mercado laboral, las cuales se materializaron principalmente en tres leyes: la Ley 50 de 1990, la Ley 100 de 1993 y la Ley 789 de 2002. La primera incrementó los contratos a término definido al permitir que se puedan pactar los contratos de trabajo por un lapso inferior a un año. Eliminó la figura del reintegro laboral y aumentó la indemnización por terminación del contrato sin justa causa, incremento eliminado por la Ley 789 de 2002. Aumentó además el catálogo de aquellos pagos que no constituyen salario y que afectan de forma directa la seguridad social de los trabajadores. Amparadas en ellas, proliferaron las empresas de servicios temporales (EST) y se permitió el desarrollo descontrolado de las cooperativas de trabajo asociado, que no son creación de esta Ley sino de la Ley 79 de 1988. Por último, eliminó la liquidación retroactiva del auxilio de las cesantías pasando a la liquidación anual de la misma en claro detrimento patrimonial de los trabajadores.

La ley 100 de 1993 modificó sustancialmente el sistema de seguridad social integral, la cual trajo como consecuencia el aumento de semanas para pensionarse, a su vez fortaleció los fondos privados de pensión y el monopolio de las EPS, el cual concibe la salud como negocio en detrimento de la salud de los y las colombianos.

La Ley 789 de 2002 redujo el número de días de indemnización por terminación unilateral de contrato de trabajo sin justa causa y eliminó la figura del reintegro, disminuyó la remuneración dominical del 100% al 75%, deslaboralizó el contrato de aprendizaje dejándolo como una “forma especial dentro del derecho laboral” y reglamentó todas sus disposiciones para que las empresas contrataran jóvenes del SENA mediante este tipo contractual, para que no existiera ninguna relación laboral y para que se otorgara un auxilio en vez de salario. Además de lo anterior se modificó la jornada laboral de 8 horas por una jornada diurna que va desde las 6:00 de la mañana hasta las 10:00 de la noche y una jornada nocturna de 10:00 de la noche hasta las 6:00 de la mañana, además de reducir los recargos nocturnos.

La Ley 789 no frenó el preocupante fenómeno de la Cooperativas de Trabajo Asociado, CTA, que, por el contrario, proliferaron e incluso fueron el insumo de las estadísticas de empleo. Las CTA se han convertido en la figura moderna de la explotación: no generan relaciones laborales con las empresas que solicitan los servicios de los trabajadores, sino relaciones simplemente comerciales, no hay responsabilidades laborales por parte de los verdaderos empleadores que se benefician de los servicios de los trabajadores y los asociados son a la vez trabajadores y empleadores y deben pagar la seguridad social en su totalidad, ahorrándoles dicho gasto a las empresas que los contratan.

Lo anterior hizo caer los salarios por debajo del Mínimo Mensual Vigente y anuló el derecho de asociación, porque no existe un empleador directo y por lo tanto los trabajadores no pueden negociar con las empresas.

Ahora bien, dada la precariedad del mercado laboral en Colombia, buena parte de los trabajadores profesionales colombianos recurren a mecanismos de búsqueda de empleo propios de sociedades con niveles de informalidad sumamente alto. Así lo plantea el Observatorio del Mercado de Trabajo y la Seguridad Social (2000:21):

en 2005 un 45.5% de ellos confió en los buenos oficios de familiares y amigos. El 28.2% se acercó directamente a las empresas para ser enganchado y el 18.7% estuvo pendiente de convocatorias (...) En el caso de los trabajadores con primaria el 82.4% recurre a los amigos y familiares y sólo un 12.5% se presenta a las empresas.

Este desolador panorama plantea la necesidad de analizar las condiciones laborales de los trabajadores sociales con el fin de evidenciar cómo el modelo ha agudizado la contradicción capital- trabajo, lo cual se expresa por un lado en el desmonte de la seguridad social y laboral y, por el otro, en la reconfiguración y flexibilización de los escenarios laborales donde se desenvuelve como empleados asalariados los trabajadores sociales, que de una u otra forma se ven afectados por todas estas reformas (Letelier, 2011).

Como se ha explicado, el panorama laboral en Colombia y en el mundo se ha ido deteriorando. La situación se materializa en el aumento de contratos atípicos de trabajo, por jornada o por honorarios, con bajos salarios y deficientes condiciones laborales, lo que lleva a la desprotección social y la vulnerabilidad de las personas en su trabajo y su calidad de vida.

Como señala Iamamoto (2003), la tendencia actual del mercado de trabajo está indicando la presencia de una clase trabajadora polarizada. Hay un sector pequeño con empleo estable, dotado de fuerza de trabajo altamente calificada y con garantía de derechos laborales y sociales, junto a un amplio contingente de la población con trabajos precarios, temporarios y subcontratados.

Los profesionales asalariados de Trabajo Social se ven afectados tanto como cualquier otro trabajador. En general, los profesionales del área social y en particular los trabajadores sociales, no tienen como empleador directo al Estado, por lo que entran en auge el sector privado y el tercer sector para contratar el servicio del profesional.

Este traspaso de responsabilidad desde el Estado a diversas organizaciones privadas no sólo afecta en lo laboral a los profesionales, sino también a la población destinataria de las políticas públicas. Éstas se minimizan y focalizan en proyectos de corto plazo y se abandona el trabajo permanente y sostenido que dé continuidad a una acción social de calidad. Se trata aquí de una problemática cuyas muchas aristas van más allá de lo laboral y guardan relación con los cambios económicos y políticos del paso de una antigua a una nueva generación de profesionales, los cuales se encuentran en unos escenarios laborales y sociales marcados por la incertidumbre laboral.

En medio de unas condiciones de trabajo que reconfiguran el rol de la profesión para someterla a los intereses del mercado laboral, es necesario indagar ¿cuáles son las condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social en el modelo neoliberal?

Indagar las condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social exige tener en cuenta los siguientes criterios: condiciones y relaciones laborales, el bienestar socio-laboral y las garantías que los profesionales de Trabajo Social obtienen en la actualidad, criterios que determinaron el desarrollo de la temática a investigar.

4. Objetivos

4.1. Objetivo general

Analizar las actuales condiciones de trabajo de los profesionales de Trabajo Social en el modelo neoliberal colombiano.

4.2. Objetivos específicos

- Analizar las transformaciones del trabajo en la fase neoliberal, para comprender las condiciones de trabajo de los profesionales.
- Caracterizar las condiciones laborales de los profesionales de Trabajo Social.

5. Referente teórico

Para efectos de la investigación y por los propósitos de la misma, se presentan a continuación algunos referentes teóricos fundamentales que, desde la perspectiva crítica, y específicamente desde la lectura marxista, además de apoyarnos en elementos del derecho laboral y de contrastar con los modelos de protección laboral de organismos nacionales e internacionales, lo

cual permite abordar las categorías y subcategorías propuestas para el análisis de la información expuestas a continuación: **trabajo**, compuesto por dos subcategorías, trabajo asalariado y mercado del trabajo, y **condiciones laborales**, compuestas por tres subcategorías, relación laboral, bienestar socio- laboral y garantías laborales.

5.1. Trabajo

El trabajo ha sido un tema de interés y de debate permanente para la humanidad y la academia, tanto así que algunos teóricos importantes del marxismo, como Heller (1994), recuerdan que los estudios sobre el trabajo no son novedad. Incluso “ya Aristóteles había comprendido que se trata de una actividad humana dirigida a un fin que el hombre cumple conociéndolo anticipadamente” (p.119). Antunes (1999) agrega que el trabajo también ha sido tema de interés para el pensamiento cristiano, en donde “el trabajo fue considerado como acto moral digno de honra y respeto por Santo Tomás de Aquino” (p. 45).

De lo anterior se desprende la importancia del trabajo como objeto de estudio y reflexión permanente para la humanidad. Así lo afirma Engels (2000): “Es la condición básica y fundamental de toda la vida humana. Y lo es en tal grado que, hasta cierto punto, debemos decir que el trabajo ha creado al propio hombre”. Esta aseveración de Engels permite destacar la capacidad transformadora del trabajo como actividad imprescindible para la vida y la humanidad. A ello se agrega lo que señala Iamamoto (1998):

El trabajo es una actividad fundamental del hombre, pues mediatiza la satisfacción de sus necesidades frente a la naturaleza y a los otros hombres. A través del trabajo el hombre se afirma como un ser social, y por tanto, distinto de la naturaleza. El trabajo es la actividad propia del ser humano, sea esta material, intelectual o artística (p. 154).

Es importante distinguir que el trabajo no ha cumplido el mismo papel en los distintos modos de producción que ha tenido la humanidad. Por ejemplo, el esclavo no disponía de su *fuerza de trabajo* y pertenecía a su dueño, por lo cual no podía venderse. En el feudalismo el siervo “es un atributo del suelo y rinde frutos al dueño de este” (Marx, 1973:157). Con el advenimiento del sistema capitalista de producción, el trabajo va adquirir un nuevo papel y nuevas características. Por su propia necesidad, el capitalismo engendrará una nueva clase

social: el proletariado, el cual es un trabajador libre que, como afirma Marx (1973), “se vende él mismo y, además, se vende en partes” (p. 158).

Es en este punto donde surge el trabajo asalariado. ¿En qué radica la importancia del análisis de Marx para el trabajo? Como lo destaca Heller (1994), en “su análisis de las circunstancias concretas en que se desarrolla el proceso de trabajo concreto, del modo en que éste se realiza como trabajo para la sociedad y qué significa al mismo tiempo para el trabajador, trabajo alienado” (Heller, 1994:119).

A continuación se hablará de dos asuntos: trabajo asalariado y mercado de trabajo.

5.1.1. Trabajo asalariado

El trabajo asalariado es un análisis que no se inicia con Marx, sino con la economía política clásica y sus máximos expositores, David Ricardo y Adam Smith. Sin embargo, la economía política clásica no logró resolver el callejón sin salida de la venta del trabajo y el valor de trabajo. Como lo afirma Engels (citado en Marx, 1973: 149): “El hombre que encontró la salida de este atolladero fue Carlos Marx.”.

El punto de inflexión de Marx con la lectura de la economía política clásica fue el develar que no es solamente venta de trabajo y valor, sino que es *fuerza de trabajo*, entendiéndose esta como una mercancía perteneciente al trabajador asalariado, la cual la vende al capital. De esta manera, “la fuerza de trabajo es una mercancía que el obrero asalariado vende al capital. ¿Para qué la vende? Para vivir” (Marx, 1973: 156) y solo con la finalidad, como lo afirma Marx (1973), de “asegurarse los medios de vida necesarios. (...) Trabajar para vivir” (p. 156).

Esta lectura que Marx realiza sobre el trabajo permite esclarecer la relación económica sobre la que reposan el trabajo asalariado y el capital, una relación de dependencia donde “ambos se condicionan y se engendran recíprocamente” (Marx, 1973:166), ya que a partir de la fuerza de trabajo, el obrero obtiene los medios de vida y el capitalista usurpa la actividad productiva del obrero, que le imprime valor agregado al trabajo acumulado, es decir, al capital. Sin embargo, la relación de dependencia entre capital y trabajo no desconoce las contradicciones que genera

el sistema, es decir, la lucha de clases. Como afirma Marx, “El uno se halla condicionado por el otro, como el usurero por el derrochador” (Marx, 1973: 166).

Heller (1994) plantea que la lectura de Marx sobre el trabajo desarrolla dos aspectos importantes: el trabajo como actividad genérico-social (*work*) y el trabajo como actividad cotidiana para reproducir al particular (*labour*). En la primera, Heller (1994) hace referencia al trabajo como “toda acción u objetivación directamente social que sea necesaria para una determinada sociedad” y en cuanto a *labour*, se refiere a la actividad alienada de trabajo, la cual “es una actividad que debe ser cumplida para poder vivir” (Heller, 1994:121).

De acuerdo con lo anterior, es importante destacar la mediación entre lo general-particular que rescata Heller (1994) sobre Marx en cuanto al trabajo. Para Heller (1994), “el trabajo sigue siendo parte orgánica de la vida cotidiana; sin él no es posible mantenerse con vida, mientras que las otras actividades se ordenan fundamentalmente sobre su base” (p.123).

Sin embargo, el trabajo dentro del capitalismo no ha sido estático y ha venido reconfigurándose a partir de la nueva reestructuración productiva del capital, que, como dice Antunes (2000), adquiere una nueva morfología marcada por “complejas relaciones que emergen en el universo laboral, en particular, sus elementos de centralidad, sus lazos de sociabilidad que emergen en el mundo del trabajo, aun cuando él esté marcado por formas dominantes de extrañamiento y alienación” (Antunes, 2000: 3).

Es importante mencionar que la nueva reestructuración productiva no es la misma del capitalismo naciente y es también distinta a las políticas económicas keynesianas. Como lo explica Harvey (2005), la nueva fase neoliberal

es, ante todo, una teoría de prácticas político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano, consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo, dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada, fuertes mercados libres y libertad de comercio (p.8).

Hay que agregar que Antunes (2000) desarrolla desde el marxismo una visión contemporánea del trabajo, desde la cual se recogen las nuevas características del mundo laboral para definir a la clase trabajadora hoy como “la totalidad de los asalariados que viven de la venta de su fuerza de trabajo y que son desposeídos de los medios de producción”. La clase trabajadora, en este nuevo contexto neoliberal, estará atravesada por el trabajo temporal y precarizado o *part time*, el cual se denomina subproletariado, es decir, “proletariado precarizado respecto de sus condiciones de trabajo y desprovisto de los derechos mínimos del trabajo” (Antunes, 2000: 6).

Lo anterior permite rescatar la importancia de la lectura del trabajo a partir de una visión crítica, la cual tiene plena vigencia hoy, ya que como lo muestra Antunes (2000), el marxismo no solo aporta a caracterizar la situación del trabajo en el modelo actual, sino que el trabajo y su característica intrínseca de la contradicción capital-trabajo exige de los nuevos trabajadores que viven de la venta de su fuerza de trabajo, sea esta intelectual, material o artística, la organización y ante todo la lucha y la reivindicación por los derechos y condiciones de trabajo digno. En este sentido es fundamental resaltar que la lectura crítica se diferencia de las demás en que, como lo afirma Lenin (1980), “De uno u otro modo, toda la ciencia oficial y liberal defiende la esclavitud asalariada, mientras que el marxismo ha declarado una guerra implacable a esa esclavitud” (p.74).

5.1.2. Mercado del trabajo

Resico (2009) define el mercado laboral en principio como un mercado igual a otros y sujeto a la oferta y a la demanda. Por su lado Stiglitz (2002) caracteriza el mercado de trabajo con nuevos componentes. El primero, la división internacional de trabajo impulsada por la lógica de las ventajas comparativas y la especialización; el segundo, los desequilibrios del mercado laboral, los cuales son corregidos mediante la flexibilización laboral y ya no solo con el salario, y el último aspecto, la asimetría de la información, la cual consiste en que empleadores y trabajadores no cuentan con la misma información sobre la producción.

Al respecto, Guevara (2003) afirma que en el marco de la globalización, el mercado de trabajo se desarrolla en los países que les ofrecen a sus agentes las mejores condiciones de rendimiento y productividad, lo cual lleva consigo cierta flexibilización que acrecienta el bienestar del capital a expensas de los trabajadores.

Agrega que el comportamiento de los salarios no siempre aumenta la cantidad de trabajo ofrecido, pues la demanda de trabajo no solo está ligada a los salarios sino a factores macroeconómicos que impactan directamente sobre el mercado laboral. En particular, en el sector privado, los empresarios orientan su contratación de acuerdo con la expectativa de ganancia, y ésta se ve afectada a su vez por factores exógenos al mercado laboral, como los precios de los insumos y de los bienes de capital y los procesos de revaluación y devaluación, entre otros.

Teniendo en cuenta lo anterior, vale la pena resaltar que, como lo afirman Farné y Vergara (2008), en las últimas décadas la economía mundial ha sufrido cambios estructurales, que se traducen en estrategias políticas dictadas por los centros de poder orientadas a obtener control económico mundial. De esta forma, el mercado de trabajo también se vio afectado por la apertura económica, que ha transformado las estructuras sociales, económicas y políticas y ha traído consigo la internacionalización como nueva fase de la acumulación, de tal forma que la implantación del modelo neoliberal se convierte en una condición para que los países puedan integrarse al comercio mundial. Y el mercado de trabajo se erige como un eje central.

Así mismo, como lo afirma Stiglitz (2002):

Se supone que la liberalización comercial expande la renta de un país porque desplaza los recursos de empleos menos productivos, a mas productivos; como dirían los economistas por medio de la ventaja comparativa. Pero trasladar recursos de asignaciones pocos productivas hasta una productividad que no enriquece un país, y esto es algo que sucedió demasiadas veces bajo los programas del FMI. Destruir empleos es sencillo y tal es a menudo el impacto inmediato de la libración comercial, cuando las industrias ineficientes cierran ante el empuje de la competencia internacional (p.96).

Garay y Rodríguez (2007) señalan que la perspectiva de instalación de la política neoliberal se da en el mercado laboral en dos sentidos: el primero hace referencia a la flexibilización laboral, que implica borrar las barreras que dificultan mayores grados de disposición del patrón sobre la fuerza de trabajo. La segunda se refiere a la reducción del precio del contrato laboral (Garay & Rodríguez, 2007). Esto corresponde al argumento de la política neoliberal, la cual pretende mostrar el desempleo como producto del elevado costo de la contratación y señala que los salarios son la causa principal de la baja en la competitividad, lo que ha conducido a una carrera desenfrenada entre los países por competir en el escenario internacional con costos laborales bajos (Garay & Rodríguez, 2007: 45).

Esta política ha cambiado sustancialmente las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo. Así lo afirma Estrada (2004): “La institucionalidad que regula el mercado laboral, lo ha expuesto a un régimen más inestable y barato, generando unas condiciones más favorables para la rentabilidad del capital, mediante un marco jurídico institucional en el que se profundiza un proceso de acumulación y se cambian los lineamientos de la política para reforzar el régimen de pensiones”.

Por tanto, la naturaleza del mercado de trabajo no es la libertad ni el consenso para alcanzar la eficiencia y la justicia social, ya que la existencia de la plusvalía siempre contrarrestará los derechos laborales y, además, la eficiencia que busca maximizar la rentabilidad empresarial siempre será antagónica a la justicia social.

En la nueva fase de acumulación del capital, el mercado de trabajo desarrolla cuatro elementos que agudizan la situación de los trabajadores: la desindustrialización, la flexibilización laboral, la tercerización y la informalidad laboral. En primer lugar, la desindustrialización, como lo afirma Sardi (2013), es una política macroeconómica que agota los mercados internos, dejando una industria desprotegida que sucumbe, por la sencilla razón de que todo el mundo manda sus excedentes a los demás países y porque todos los países buscan subsidiar sus exportaciones para poder generar divisas. “Contrario a los países desarrollados cuyas crisis obedecen a la

superproducción, la crisis colombiana radica en la ausencia de producción” (Peluffo, 2013, p. 42).

En segundo lugar, Garay & Rodríguez (2007) plantean que la flexibilización laboral da cuenta de la capacidad que tiene el mercado de trabajo de adaptarse a las circunstancias económicas, sociales y tecnológicas que se establezcan en determinado momento en los países. En este sentido, la flexibilización es una respuesta racional del mercado de trabajo a las variaciones del entorno económico que afectan la fuerza laboral, las horas de trabajo y los salarios.

En tercer lugar, la tercerización, como la disminución de la contratación directa por parte de los empleadores y el aumento de la contratación indirecta por empresas intermediarias, conduce a la inestabilidad laboral, al contrato individual de trabajo y al desconocimiento de los derechos de asociación y negociación. En cuarto lugar, está la informalidad, referida básicamente a las ventas ambulantes y callejeras propias de la economía del rebusque que surgen por la limitada capacidad de la economía formal, pública y privada. “El sector informal es como una jirafa, difícil de describir, pero fácil de reconocer”. Así lo afirma Moreno Rivas (2014). La jirafa de la economía colombiana sigue aquí: la informalidad urbana es parte del paisaje económico y social después de 25 años de reformas de liberalización comercial, desregulación y flexibilización del mercado laboral.

Lo anterior, es lo que los economistas denominan “heterogeneidad estructural” o “economía dual”, la convivencia entre el sector moderno y el sector informal, un sistema no funcional. Este supone que la fuerza de trabajo se movilice de actividades de baja productividad y bajos salarios (sector informal) hacia sectores de alta productividad y altos salarios (sector formal), como lo indica Moreno Rivas (2014). Pero esto no sucede, al estar la mitad de la fuerza de trabajo en el sector informal. Hacer que se movilice hacia el sector formal implica entonces, en contravía de las reformas actuales que flexibilizan el mercado, una real política macroeconómica que garantice empleo y producción. En síntesis, en la globalización ha sido una constante el aumento del desempleo, la proliferación de la economía informal, el crecimiento del subempleo y una creciente pobreza con características estructurales.

En este sentido la política neoliberal ha transformado la situación laboral de los profesionales. Según el Observatorio del Mercado de Trabajo y Seguridad Social (2000), la mayor oferta de profesionales no garantiza que estos estén calificados para la demanda debido a la falta de estudios posgraduales, pues los mejores empleos son ocupados por los posgraduados que coronan otra serie de estudios para adquirir los conocimientos que no lograron en su formación básica ni profesional. La mayoría de los pregraduados empiezan por lo tanto a engrosar las filas de desempleo en espera de adquirir un posgrado y adquirir mejores puestos de trabajo.

Además, la remuneración de los trabajadores está supeditada a su formación educativa, ya que el nivel de bachiller percibe un aumento salarial muy reducido. En el caso de los profesionales, el aumento no se refleja y por el contrario se evidencia una tendencia a la baja tanto en el sector público como en el privado y entre los trabajadores independientes, lo que se debe no solo al exceso de la oferta sobre la demanda, sino también a las asimetrías en el poder de negociación de los individuos en el mercado de trabajo. La tendencia al empobrecimiento de los profesionales también se refleja en los incrementos tributarios y de la seguridad social que se han venido presentando durante los últimos años y que han afectado las condiciones salariales (Observatorio del Mercado de Trabajo y Seguridad Social, 2000).

Stiglitz (2002) afirma:

Algún dolor era indudablemente necesario pero a mi juicio el padecido por los países en desarrollo en el proceso de globalización y desarrollo orientado por el FMI y las organizaciones económicas internacionales fue muy superior al necesario. La reacción contra la globalización obtiene su fuerza no solo de los perjuicios ocasionados a los países en desarrollo por las políticas guiadas por la ideología, sino también por las desigualdades del sistema comercial mundial (...) obligando a los países subdesarrollados a abrir sus mercados a los bienes de los países industrializados (...) esto hace a los ricos más ricos y a los pobres cada vez más pobres. (p. 19). Es decir, Un desarrollo sin desarrollo, es decir, un desarrollo sin empleo (Moreno Rivas, 2014).

En conclusión, el comportamiento del mercado del trabajo demuestra que el aumento del nivel de formación no guarda una relación directa con la posibilidad de acceder a un empleo.

Comprueba además que los costos de la formación de la mano de obra —educación— no guardan relación con los salarios que devengan después los profesionales, así mismo se puede observar que durante la implementación del modelo neoliberal ha flexibilizado las condiciones laborales de las y los profesionales y en general de los trabajadores las cuales se han venido agudizando en los últimos años con un aumento sustancial de la informalidad, la tercerización laboral y la desindustrialización.

5.2. Condiciones de trabajo

5.2.1. Relación laboral

Este aspecto está ligado a una noción jurídica y de uso universal, la relación existente entre una persona denominada empleador y otra llamada empleado, quien proporciona su trabajo bajo ciertas condiciones a cambio de una remuneración. Ha de tenerse en cuenta que es mediante la relación de trabajo, independientemente de la manera en que haya sido definido, como se crean derechos y obligaciones recíprocas entre el empleado y el empleador (OIT, 2006:3). Una relación laboral se configura en el momento en que se cumplen por lo menos tres elementos característicos: subordinación, remuneración y prestación personal del servicio.

La relación laboral sigue siendo el principal medio que los trabajadores tienen para acceder a los derechos y prestaciones asociadas con el empleo en el ámbito del derecho del trabajo y la seguridad social. Es el punto de referencia fundamental para determinar la naturaleza y la extensión de los derechos de los empleadores, como también de sus obligaciones respecto de los trabajadores.

Sin embargo, el marco jurídico que rige actualmente la relación de trabajo ha aumentado la flexibilización sin medir el impacto negativo de esta estrategia de desregulación del Estado, en la que inevitablemente se origina la desprotección al trabajador. La inexistencia de derechos y garantías puede tener efectos contraproducentes en las empresas y acarrear resultados negativos para la sociedad. Las repercusiones más importantes para los trabajadores son: falta de garantías para el ejercicio de los derechos laborales, desprotección frente al sistema de seguridad social y aumento de la relación triangular de trabajo, es decir, intermediación laboral.

El objeto de la relación laboral será salvaguardar los derechos laborales para que no se desconozcan. Satisface además la necesidad del trabajo y del vínculo laboral del cual se desprenden la remuneración y las prestaciones sociales. El propósito de tener en cuenta la relación laboral es la consideración humana del trabajador, en su condición material y espiritual de persona que aspira a la justicia social (Obando, 2007:210).

Lo anterior, en el marco de la noción jurídica y de la agudización de las condiciones desiguales del trabajo en el neoliberalismo, pero desde la perspectiva económica, Marx plantea la vinculación laboral como una relación económica en la cual el obrero vende su fuerza de trabajo y el capitalista coloca un precio a la cantidad de fuerza de trabajo invertida en la producción. El valor de la fuerza de trabajo siempre será desigual para el obrero, ya que la cantidad de fuerza de trabajo invertida por él será dividida por el capitalista entre el plus trabajo y el trabajo real, que es la cantidad de fuerza de trabajo de más que el obrero invierte para aumentar la producción. El excedente de la cantidad de trabajo y el producto se lo queda el capitalista al ser dueño de los medios de producción:

El valor de una mercancía se determina por la cantidad total de trabajo que encierra. Pero una parte de esta cantidad de trabajo se materializa en un valor por el que se abonó un equivalente en forma de salarios; otra parte se materializa en un valor por el que no se pagó ningún equivalente. Una parte del trabajo encerrado en la mercancía es trabajo retribuido; otra parte, trabajo no retribuido. Por tanto, cuando el capitalista vende la mercancía por su valor, es decir, como cristalización de la cantidad total de trabajo invertido en ella, tiene necesariamente que venderla con ganancia (Marx, 1898:29).

Siendo una relación económica y social, la relación laboral siempre será desigual para los trabajadores en el marco del capitalismo y de su fase superior, el neoliberalismo, ya que como afirma Marx:

el capitalista y el obrero sólo pueden repartirse este valor, que es limitado, es decir, el valor medido por el trabajo total del obrero, cuanto más perciba el uno menos obtendrá el otro, y viceversa. Partiendo de una cantidad dada, una de sus partes aumentará siempre en la misma proporción en que la otra disminuye. Si los salarios cambian, cambiarán, en sentido opuesto, las ganancias. Si los salarios bajan, subirán las ganancias; y si aquéllos suben, bajarán ésta (p. 33).

Es decir, la relación laboral intrínsecamente no garantiza los derechos laborales ni la protección al trabajador, ya que se fundamenta en la explotación del trabajador.

5.2.1.1. Elementos de la relación laboral

Según Obando (2007), para que exista una relación laboral se deben tener en cuenta tres elementos esenciales: la prestación personal del servicio, la subordinación y la remuneración. Si estos aspectos no configuran la relación laboral, es posible que surjan formas atípicas de contratación. A continuación se amplían los elementos que configuran la relación laboral:

1. **Prestación del servicio:** Esta debe ser personal, es decir, efectuada por la misma persona y no por otra diferente. Exige la obligación de trabajar de conformidad con la idoneidad, preparación, conocimientos y responsabilidad comprometidos en el momento de la vinculación. La actividad personal consistirá en el trabajo directo físico o intelectual del trabajador prestado al empleador, de modo que satisfaga las expectativas laborales.
2. **Subordinación:** Es la dependencia del prestador del servicio al dador de trabajo, en el sentido de estar dispuesto el primero a recibir instrucciones, reglamentos o disposiciones de cumplimiento, y el segundo a darlos de antemano. En los casos en que hay subordinación se presenta la relación laboral, ya que existiría la obligación correlativa de dar y de recibir órdenes, aunque no sea indispensable su permanencia reiterada, pues se supone íncita en la relación laboral. La disposición situacional o subordinación comprende el poder de dirección y la dependencia dispositiva de ejecución técnica, científica y organizativa de la actividad laboral.
3. **La remuneración:** Consiste en la retribución del servicio. La actividad laboral es importante para el empresario, al constituir la contraprestación por el trabajo. El salario debe ser equivalente a la cantidad y calidad de la labor, suficiente para el sostenimiento familiar y adecuado a la dignidad del trabajador. El elemento remunerativo satisface las necesidades de subsistencia del trabajador, siendo motivo importante para iniciar y permanecer en el trabajo dependiente.

El eje central de las relaciones laborales es el *contrato de trabajo*, el cual precisa un acuerdo en el que una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda cumpliendo órdenes e instrucciones y recibiendo como contraprestación una remuneración o retribución (Obando, 2007).

Sin embargo, existen diferentes formas de vinculación de personal, las cuales generan derechos y obligaciones de acuerdo con el tipo de contrato. En general, hoy se encuentran trabajadores asalariados, independientes, temporales y cooperados en Cooperativas de Trabajo Asociado (Institución Universitaria CEIPA, 2010:3).

El contrato de trabajo se clasifica según su forma, que puede ser verbal o escrita, y según su duración, que puede ser de cuatro tipos: *contrato a término indefinido*, el cual no establece término de duración; *contrato a término fijo*, el cual no debe ser superior a tres años y puede renovarse indefinidamente; *contrato por obra labor*, el cual dura tanto como la obra o labor encomendado; y el *contrato ocasional o transitorio*, el cual es de corta duración. Los tres primeros tipos incluyen salario, seguridad social y beneficios laborales como derecho al pago de vacaciones y prima de servicios en proporción al tiempo laborado, mientras que el último no representa una relación laboral directa, por lo cual su remuneración es mediante honorarios. Aquí el pago de la seguridad social es asumido por el trabajador, que no accede a ningún tipo de beneficio (Institución Universitaria CEIPA, 2010:5).

Los elementos del contrato laboral son los mismos de la relación laboral: prestación directa del servicio, subordinación y salario. La diferencia entre contrato de trabajo y relación laboral es que el primero hace parte de un acuerdo de voluntades, referido al compromiso de las dos partes de adquirir una obligación, mientras que la relación laboral se inicia cuando se comienza a prestar el servicio (Obando, 2009:45).

A continuación se presentan los componentes de la relación laboral directa:

El salario constituye un elemento esencial del contrato de trabajo y corresponde a la retribución del servicio prestado por el trabajador subordinado. Según Obando (2009), el salario

corresponde no solamente a la remuneración fija o variable, sino a todo lo que el trabajador recibe en dinero o en especie. Su pago puede ser de forma ordinaria, que se refiere al pago periódico de forma fija o variable, es decir, un porcentaje o remuneración por la tarea, trabajo realizado o unidad de tiempo en horas o días. La segunda forma de pago es la extraordinaria, la cual corresponde a la remuneración de horas extras, trabajo en días de descanso, recargos, porcentajes sobre ventas y comisiones, primas y bonificaciones habituales (Institución Universitaria CEIPA, 2010: 15).

Por el contrario, para Marx “el salario no es la parte del obrero en la mercancía por él producida. El salario es la parte de la mercancía ya existente, con la que el capitalista compra una determinada cantidad de fuerza de trabajo productiva” (Marx, Marxists Internet Archive, 1849). Es decir, la fuerza de trabajo del obrero en el marco del capitalismo es una mercancía que tiene un valor de cambio logrado en la relación económica entre capitalista y obrero, en la cual el obrero vende su mercancía o fuerza de trabajo, por la mercancía del capitalista o dinero. Así lo afirma Marx respecto al salario:

Ahora bien, el valor de cambio de una mercancía, expresado en dinero, es precisamente su precio. Por consiguiente, el salario no es más que un nombre especial con que se designa el precio de la fuerza de trabajo, o lo que suele llamarse precio del trabajo, el nombre especial de esa peculiar mercancía que sólo toma cuerpo en la carne y la sangre del hombre” (Marx, Marxists Internet Archive, 1849).

El segundo elemento de la relación laboral directa, según Obando (2007), es la jornada laboral, referida al tiempo que el trabajador invierte en el cumplimiento de su labor, la cual es pactada por las dos partes, empleador y trabajador. De lo anterior se resaltan 6 clases de jornada: la primera, la jornada ordinaria que no debe superar las 8 horas laborales; la segunda, el trabajo suplementario o de horas extras que excede la jornada ordinaria y se remunera de manera especial; la tercera, el trabajo diurno; la cuarta, el trabajo nocturno; de la quinta hacen parte los recargos nocturnos y diurnos y, por último, la sexta se refiere a jornadas flexibles diarias de trabajo.

Cabe resaltar que las jornadas de capacitación y bienestar hacen parte de la jornada de trabajo (salud ocupacional, actividades recreativas, culturales, deportivas y de capacitación) y hace parte de la remuneración los días de descanso y las vacaciones, si la persona ha prestado sus servicios durante un año (Institución Universitaria CEIPA, 2010:20).

Al capitalista le conviene, como lo explica Marx (1849), la dilatación de la jornada de trabajo:

la jornada de trabajo no tiene, por sí misma, límites constantes. El capital tiende constantemente a dilatarla hasta el máximo de su duración físicamente posible, ya que en la misma proporción aumenta el plus trabajo y, por tanto, la ganancia que de él se deriva (p. 35)

Es así que las 6 clases de jornada de trabajo representan la intención del capital de explotar al máximo la fuerza de trabajo para aumentar la ganancia, dividiendo el día en varias jornadas y distribuyéndolas en los días de la semana con el fin de nunca parar la producción.

Al respecto Marx afirma que el exceso de la jornada laboral degrada el nivel de vida de los trabajadores:

el tiempo es el espacio en que se desarrolla el hombre. El hombre que no dispone de ningún tiempo libre, cuya vida, prescindiendo de las interrupciones puramente físicas del sueño, las comidas, etc., está toda ella absorbida por su trabajo para el capitalista, es menos todavía que una bestia de carga. Físicamente destrozado y espiritualmente embrutecido, es una simple máquina para producir riqueza ajena. Y, sin embargo, toda la historia de la moderna industria demuestra que el capital, si no se le pone un freno, laborará siempre, implacablemente y sin miramientos, por reducir a toda la clase obrera a este nivel de la más baja degradación (Marx, 1898:36).

En conclusión, las múltiples formas de contratación evidencian un esfuerzo permanente por reducir la remuneración de los trabajadores (plusvalía relativa), prolongar la jornada laboral (plusvalía absoluta) y la relación laboral se ha caracterizado a través de figuras jurídicas por las cuales se contrata a los trabajadores por cortos periodos de tiempo, se evaden responsabilidades en aportes a su seguridad social, y se debilita su derecho a la asociación. Lo anterior va en coherencia con los objetivos del capitalismo y con la reafirmación de estos en la fase neoliberal, en donde se busca el abaratamiento de la fuerza de trabajo, que para el caso de los profesionales de Trabajo Social es el abaratamiento del trabajo intelectual. En esta relación,

como afirma Marx (1898), “El capitalista pugna por reducir los salarios a su mínimo físico y prologar la jornada laboral a su máximo físico, mientras el obrero pugna por lo contrario” (p. 40).

5.3. Bienestar socio-laboral

El bienestar socio-laboral está ligado a la protección social de los trabajadores, sobre la cual existen diferentes perspectivas. Una es la perspectiva institucional propuesta desde organismos multilaterales como la OIT y la OMS, entendida en términos de atención a la enfermedad y afiliación laboral, y otra, mucho más crítica, trabajada por Malagón(2000), sobre el bienestar integral del trabajador dentro y fuera de la empresa.

Malagón (2000) plantea que el bienestar socio-laboral se deriva de la ética del salario, inspirada en las luchas y reivindicaciones de los trabajadores, especialmente de los sindicales. El término alude a un proceso permanente, orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del trabajador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, así como a elevar los niveles de satisfacción e identificación con el servicio que ofrece a la sociedad.

Plantea también que el Bienestar Social Laboral es una variable de las condiciones laborales de los trabajadores, comprometida a conformar fondos salariales de uso colectivo que se encarguen de la previsión y la solidaridad intraclase, es decir, a garantizar canales de redistribución del ingreso entre trabajadores, lo cual conduce a la constitución de fondos comunes que atiendan las necesidades de los aportantes independientemente de su monto (Malagón, 2000: 18).

El ahorro salarial colectivo puede destinarse a la adquisición de vivienda o a la educación o a vacaciones. Hoy en día y en nuestro medio tiende a concentrarse en la atención médica y hospitalaria y en la pensión de vejez, invalidez y sobrevivientes. El énfasis en estos satisfactores parece haber inducido al equívoco de confundir la seguridad social con cualquier acción orientada a la atención de los viejos o de la enfermedad, es decir, limitada a la salud y las pensiones. Esa ausencia explica que sea fácil confundir la seguridad social con las

aspiraciones de progreso, y el desarrollo social integral con la política social de salud o de atención a la tercera edad, como si tuviera los mismos propósitos del bienestar social laboral. La confusión es evidente en la Ley 100 de 1993, la cual es regresiva frente a la administración del ahorro salarial colectivo (Malagón, 2000: 20).

La OIT y la OMS (2010) plantean la protección social desde la perspectiva de atención a la enfermedad y en términos de afiliación respecto al contrato de trabajo. Insisten en modelos saludables de trabajo, fundamentados en la atención primaria en salud, la seguridad y la ergonomía e higiene ocupacional como parte del ambiente laboral. Esta perspectiva se dirige a los estudios de vida saludable que incluye a la persona como un ser integral, considerando los factores psico-sociales relacionados con cultura y organización del trabajo y las competencias del saber ser (actitud), que permite establecer y mantener adecuadas relaciones interpersonales en su vida y a lo largo de ella (OMS, 2010: 13).

El modelo de entornos laborales saludables de la OMS (2010) hace alusión a ambientes de trabajo que contribuyan a la salud física y mental, la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Incluye la articulación de los 4 planos: ambiente físico, ambiente psico-social, problemas de salud y participación de la empresa en la comunidad. En la siguiente tabla se describe cada plano.

Tabla 2. Modelo de entornos laborales saludables

Ambiente psico-social	<p>De acuerdo con la OIT, “los factores psicosociales en el trabajo consisten en las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986: 3).</p> <p>Se refiere también a la justa remuneración a todos los trabajadores de la empresa; programas de bienestar laboral, teniendo en cuenta las actividades que se deben realizar para poder tener buenas condiciones saludables en el trabajo; garantías para mejorar la calidad de vida en todos los trabajadores de la empresa; la posibilidad de mejorar su desempeño laboral, a partir de la evaluación del desempeño de los trabajadores; el trabajo en equipo, con distribución equitativa, y el apoyo emocional a todos los trabajadores.</p>
-----------------------	---

Estilos saludables de vida	Se refiere a las prácticas de los trabajadores que deben ser promovidas por la empresa: la adecuada actividad física, alimentación adecuada, el no consumo de sustancias nocivas y la prevención de problemas de la salud mental y física, entre otros factores.
Política organizacional	<p>Direccionamiento y organización de la empresa (el diseño de las tareas de los puestos de trabajo, la carrera profesional del trabajador, el ámbito de decisión y control de cada uno de ellos, el rol desempeñado en el lugar de trabajo, la distribución de jornadas y horarios); las relaciones interpersonales entre los trabajadores; el entorno social de la empresa o la fatiga asociada al transporte y el grado de aceptación de la diversidad étnica y cultural en la empresa.</p> <p>Se refiere también, a la responsabilidad social, consistente en invertir en programas serios y contundentes; la planeación del trabajo impactando lo menos posible a la familia; el apoyo social extralaboral relacionado con la planificación adecuada de los horarios, turnos y rotación del personal; el apoyo social extralaboral que se refiere a poder sensibilizar a los trabajadores en charlas educativas familiares que aborden temas de convivencia, comunicación y solución de conflictos.</p>
Ambiente físico	Se refiere a los riesgos laborales del espacio físico: los agentes químicos, físicos, biológicos y ergonómicos, entre otros.

Fuente: Elaboración modelos de trabajos saludables de la OIT, 2011:78.

En síntesis, el modelo de trabajos saludables consiste en impulsar, mediante un plan de acción coordinado y con el esfuerzo común de trabajadores y la dirección, una serie de medidas, servicios y recomendaciones que mejoren la salud global de las personas en el puesto de trabajo y, por extensión, acaben convirtiendo la organización en un espacio saludable, donde los riesgos psico-sociales para la salud hayan sido minimizados y donde las políticas y las instalaciones favorezcan la adopción de hábitos saludables (Valls, 2010).

A lo anterior añade Rodríguez (2002) los programas de bienestar social laboral, son un área de gran importancia en toda organización empresarial, ya que allí es en donde el ser humano pasa gran parte de su tiempo, buscando satisfacer necesidades económicas, sociales y personales que le permitan mejorar sus condiciones de vida, así como las de su familia y su comunidad.

Según Parra (2003), el bienestar social laboral se ha legitimado como un compendio de programas o políticas organizacionales que han sido sugeridas desde organismos multilaterales como la OMS y la OIT, considerado como una labor moral y ética de las empresas dirigida a la

productividad y la prosperidad, pero no a solucionar los conflictos laborales. Parece entonces haberse reducido el bienestar socio-laboral a una política de salud ocupacional que olvida el bienestar integral del trabajador, el cual incluye vivienda, educación y recreación, entre otros. Por tanto, el bienestar socio-laboral debe pensarse tanto desde la generación de oportunidades de empleo, como de la calidad de estos y los beneficios colectivos. Pero además, el bienestar socio-laboral es producto de reivindicaciones y luchas y no un favor ni un regalo que hace el empleador al trabajador. Es en síntesis un derecho. Lo contrario sería tener como resultado la preponderancia de la productividad sobre el bienestar integral, y no el bienestar como causa de una mayor productividad (Calderón & Otros, 2002).

En el marco de la relativa autonomía empresarial se reduce hoy el bienestar laboral a una política organizacional del espacio físico, del ambiente psico-social y de los estilos de vida saludables de los trabajadores, y se flexibiliza la condición contractual y de remuneración salarial.

De lo anterior se puede concluir la importancia de que exista una sólida política organizacional en las instituciones, organizaciones y empresas para que a través de estos programas se eleve el bienestar de los empleados. Esto impacta y permite que haya un salto cualitativo y cuantitativo hacia la perspectiva de trabajo digno. Sin embargo, Malagón (2000) reitera que no solo se deben agenciar procesos en los aspectos físicos, de riesgos y satisfacción laboral, sino que se deben también ampliar hacia una perspectiva de ahorro intraclass, como fondos de ahorro para los trabajadores que permitan garantizar vivienda, salud y educación, ya que estos aspectos mejoran la calidad de vida del trabajador, de su familia y de la comunidad. El bienestar pasa de ser un enfoque individualista a ser un enfoque colectivo.

Esta perspectiva coincide con lo planteado por Marx, ya que no se puede perder de vista, que la protección social de los trabajadores en el marco de la relación laboral representa un costo de la producción que en la lógica del capital necesita ser reducido a su límite mínimo. Por ello

La clase obrera tiene que obtener los artículos de primera necesidad absolutamente indispensables para vivir y multiplicarse. El valor de estos medios de sustento indispensables

constituye, pues, el límite mínimo del valor del trabajo. No se trata solamente de la vida física, sino de la satisfacción de ciertas necesidades, que brotan de las condiciones sociales en que viven y se educan los hombres (Marx, 1898:39).

Finalmente, el bienestar socio-laboral hace referencia a la garantía de la salud en los espacios de trabajo y ha sido ampliamente estudiado por organismos internacionales como la OMS y la OIT, ya que involucra las condiciones físicas, contractuales y de remuneración, la satisfacción del trabajador y las relaciones sociales en la organización. Sin embargo, estas condiciones funcionan como un mero enunciado de buenas intenciones, enmarcado en la relación laboral desigual y en una política económica que agudiza esta relación hacia condiciones flexibles de trabajo, a su vez perjudica el bienestar socio laboral de los trabajadores ya que obstaculiza garantizar ahorros intraclase, la protección social y la estabilidad laboral.

Garantías laborales

Los derechos de los trabajadores hacen referencia principalmente al conjunto de normas laborales de protección a las libertades básicas de los trabajadores o derechos fundamentales del trabajo (Rodgers, 2007). Así lo afirma el Instituto Interamericano de Derechos Humanos. Las garantías laborales son condiciones indispensables y mínimas de vida que garantizan la libertad e igualdad de los trabajadores (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2011:30).

Al respecto, Somavia (1999) define la perspectiva de trabajo decente como la promoción de oportunidades de empleo productivo ajustado a ciertas condiciones de calidad y respeto por el diálogo social y los derechos de los trabajadores. (Somavia, 1999:22).

Por lo anterior, Dharam Ghai (2006) señala que las interacciones entre los componentes del concepto de trabajo decente (oportunidades de empleo, protección social, estabilidad en el empleo y diálogo social) pueden traducirse en cooperación y coordinación entre las políticas laborales, económicas y sociales.

Según Somavia(1999) la perspectiva de trabajo decente relaciona los siguientes componentes para que existan garantías laborales:

Oportunidades de empleo e ingresos: consiste en el acceso al empleo formal, con oferta en cantidad y variedad suficientes para satisfacer la demanda y el pago de una remuneración que permita mantener adecuadas condiciones de vida de los trabajadores y sus familias. Se refieren también a la calidad de las condiciones de trabajo referidas a la duración de las jornadas de trabajo, el descanso y la existencia de medidas de protección a la salud ocupacional, entre otros.

Protección social: este componente del trabajo decente se refiere a la seguridad social de los trabajadores, es decir, al objetivo de brindarles una salvaguarda, a ellos y a sus familias, en los casos en que se presenten contingencias como enfermedad o accidentes laborales, maternidad, muerte, vejez, desempleo e invalidez. Anker (2003) incluye también las condiciones físicas de seguridad del lugar de trabajo. Habla entonces de *“las condiciones que preservan y fomentan la integridad física y psicológica de los trabajadores”* (Anker, 2003:180).

Estabilidad en el empleo: la consagración de la estabilidad laboral como condición de dignidad en el trabajo les da a los trabajadores la confianza en que, por el correcto desempeño de sus labores, conservarán sus puestos de trabajo y las condiciones que desde el principio han sido establecidas para que desarrollen sus tareas.

Diálogo social: es una manifestación de la democracia que se expande hasta el ámbito del trabajo. Este componente supone que los actores con intereses en los asuntos del trabajo puedan dar a conocer su punto de vista directamente o a través de sus representantes y así influir en la toma de las decisiones que les conciernen. Estas decisiones giran en torno a aspectos específicos de la relación con un determinado empleador, pero también a temas más generales tales como las políticas laborales, económicas y sociales que determinan las condiciones de empleo (Ghai, 2006).

Estos componentes deben ser incluidos dentro del contrato de trabajo, entendiendo que la existencia de un contrato puede incidir sobre el respeto de los derechos laborales de los trabajadores al menos por dos razones: 1) aclara las obligaciones de las partes y con ello los

derechos del trabajador, y 2) facilita que el trabajador acuda a la justicia para reclamar estos derechos en caso de incumplimiento.

En relación con las cuatro variables determinadas por la perspectiva de trabajo decente, se podría formular la siguiente pregunta: ¿qué garantías laborales poseen los profesionales de trabajo social en el modelo neoliberal para la dignificación de sus condiciones de trabajo?

Pues bien, en primer lugar, desde una perspectiva crítica se afirma que el “trabajo inmaterial ” ha estado sometido no tanto a la proletarización técnica, sino más bien a una “proletarización ideológica ”, definida como la cooptación ideológica de los profesionales por parte del capital y del Estado capitalista.

Este proceso en la división social del trabajo señala una profundización de las funciones intelectuales más que un cambio en su posición social. Marx (1898) ha descrito la tendencia a la transformación de la posición social de quienes ejercen funciones y actividades profesionales o intelectuales por medio de dos procesos: el primero es el valor de la fuerza de trabajo y el segundo es la oscilación de su precio dentro de los límites impuestos por el capital.

Se sostiene entonces, desde la tesis de la proletarización, que el capitalismo, hoy en su fase neoliberal, reduce a todos los trabajadores, incluyendo a los intelectuales, al estatus de proletariado, según Krmpotic (2009), la salarización implicaría la pérdida de ciertos derechos de los trabajadores como: oportunidades de empleo e ingresos, protección social, estabilidad laboral y bienestar social, etc, y aumenta la mercantilización de lo social.

Así, un aumento en la relación de dependencia y disminución de la actividad liberal, daría como resultado una proletarización técnica, con la pérdida del control sobre el proceso de trabajo, e ideológica en la expropiación de valor sobre el producto del trabajo (Krmpotic, 2009:7).

A su vez Heler (2004) afirma que en el siglo XIX Marx caracterizó a la fuerza de trabajo material como la única capaz de generar procesos productivos, sin embargo en la actualidad el trabajo inmaterial es el más demandado, por lo que lo ha denominado trabajo posfordista: el

cual se caracteriza por ser un trabajo inmaterial para la producción material, ya que adquiere la forma de servicio (tercerización de la economía) y en el que están involucrados los científicos sociales.

Por lo tanto, al redefinirse la actividad inmaterial del trabajador social en el sector de los servicios, paralelamente se profundiza la alienación, término que va a desarrollar Marx para explicar que la consolidación de procesos reivindicativos de la clase obrera se verán erosionados por la falta de sentido para la acción política encaminada a mejorar sus condiciones de trabajo (Krmptic, 2009:16). Por lo que el capital impide la consolidación de sindicatos y procesos organizativos que permitan garantizar los derechos laborales y la toma de decisiones de forma democrática por parte de trabajadores y empleadores. En la actualidad se evidencia lo contrario: la violación de derechos por la falta de autonomía y respaldo de las formas organizativas de trabajadores.

Es así que frente a la situación de los trabajadores, Marx (1898) se pregunta: “¿Quiere esto decir que la clase obrera deba renunciar a defenderse contra las usurpaciones del capital y cejar en sus esfuerzos por aprovechar todas las posibilidades que se le ofrezcan para mejorar temporalmente su situación?”. No, al contrario. Es importante rescatar la característica de organización y lucha de la clase trabajadora, la cual “ha declarado una guerra implacable a esta esclavitud asalariada” (Lenin, 1913:74).

Resulta fundamental rescatar que es la organización consciente de los trabajadores la que puede contribuir a que la clase que vive del trabajo pueda defenderse de la explotación laboral y de las inequidades del sistema actual. Por ello es importante rescatar que el derecho colectivo “considera al trabajador y al patrono en su posición y relaciones en la empresa y, particularmente, en su vinculación con grupos de personas que ocupan y tienen necesidades semejantes” (Camacho, 1973:13).

6. Diseño metodológico

6.1. Tipo de investigación: mixta

Según (Cifuentes, 2006) las concepciones sobre la realidad o la intencionalidad de conocer son esenciales para asumir la investigación, pues esto incide en la construcción y selección del proceso metodológico, que para el caso de esta indagación es de tipo mixta, esto significa que es la integración sistemática de los métodos cuantitativo y cualitativo en un solo estudio, con el fin de obtener una visión más completa del hecho social estudiado, por lo que la combinación de ambos enfoques: cualitativo y cuantitativo.

Para el caso de la presente investigación el primero de tipo cualitativo se construyó a través de procesos de acción, y la interacción, a partir del conocimiento situado y significativo del contexto, en el que se indaga el hecho social, (Cifuentes, 2006), a partir de la información arrojada por la revisión documental y el segundo de tipo cuantitativo se elabora a partir del dato (encuesta), a los que posteriormente se les aplica diversos procedimientos de contraste, que permite demostrar los hallazgos obtenidos, con el fin de comprobar específicamente las condiciones de trabajo de los profesionales del área social.

Entonces la investigación cualitativa y cuantitativa son tendencias o estilos para construir conocimientos que no son incompatibles y/o excluyentes, al contrario se pueden complementar, (Cifuentes, 2006:34). Es decir, Desde esta perspectiva se acepta que es posible llegar a un mismo resultado por distintas vías y que los elementos contextuales –temporales y espaciales–, juegan un papel importante en el resultado final. Esto es más interesante para la investigación que acumular información o buscar correlaciones estadísticas sin un horizonte claro (Plata Caviedes, 2007).

Por un lado esta investigación comprende los sujetos investigados como actores que construyen y comprenden su realidad, entendiéndola como un proceso dinámico, socialmente e históricamente construido por los sujetos, desde una visión ontológica que confronta las diferencias y caracteriza y profundiza el fenómeno (Bonilla Castro & Rodríguez Sehk).

Por el otro, examina los elementos que conforman el problema para saber qué tipo de incidencia existe entre sus elementos, indagando sobre ellos de forma estadística, comparándolos y asignando un significado numérico en relación con los trabajadores sociales graduados, empleados y desempleados. Desde esta perspectiva, el investigador dirige una mirada desde afuera, la cual le permite ver la totalidad del fenómeno, es decir, entender la información cualitativa de los sujetos para desde aquí comparar con otros datos de información extraídos en la investigación cuantitativa.

El empleo de ambos procedimientos en una investigación ayuda a corregir los sesgos propios de cada método, y organiza y garantiza la producción de conocimiento o de alternativas viables de solución.

6.2. Enfoque: crítico social

El enfoque crítico social parte de premisas que se remontan a filósofos y pensadores sociales como Kant, Hegel y Marx, para comprender la totalidad social y mejorarla, utilizando la crítica ideológica, es decir, que los individuos analicen la realidad y se incorporen a ella para mejorar su calidad de vida y aprender de sus experiencias. Como lo plantea Botero (2008), es una investigación participativa y transformadora con respecto al objeto de estudio, que permite la emancipación y procesos de reflexión crítica del mismo.

Botero (2008) afirma además que este tipo de investigación se caracteriza por el análisis y reflexión sobre las circunstancias sociales, es decir, su objeto de estudio son las relaciones sociales y la dinámica de los individuos en su contexto social.

Montaño (2000) agrega que para el caso del Trabajo Social, este enfoque analiza la profesión como vinculada, determinada y constitutiva del sistema capitalista, fundamentándose en la teoría de conocimiento de Marx y su materialismo dialéctico, cuya formulación se centra en una mirada de totalidad de las condiciones del contexto económico, político y cultural. Lo anterior posibilita una perspectiva ontológica al observar los fenómenos, rompiendo con la división de teoría y práctica y emergiendo de ello los debates de método de conocimiento teórico y las estrategias de intervención profesional definidas a partir del objeto.

Para ello el enfoque crítico social asume como objetos de conocimiento la estructura social, la institución, sus contradicciones y sus tensiones de poder (económico, político, social, religioso, comunicativo, institucional) y promueve reflexiones críticas en torno a las condiciones estructurales y particulares que limitan el desarrollo de un orden social justo, digno, equitativo. Montaña, (2000:68).

Investigar sobre la profesión es una oportunidad de fortalecer la teoría y generar nuevo conocimiento y retos para la profesión, muy importante en tanto le imprime dinamismo a la carrera y mayor responsabilidad frente a la pertinencia que debe tener la formación en cada momento histórico. La contribución que se desarrolle sobre la profesión a partir de una postura histórico-crítica repercute en el compromiso social con la realidad y con la historia. Para efectos de este trabajo, el objeto de estudio de las condiciones laborales es un problema social, económico y político generado desde el capitalismo y agravado por la estructura neoliberal, la cual genera tensiones en el ejercicio profesional por la precariedad del empleo de los trabajadores sociales, pero a su vez se ofrece explicaciones para vislumbrar cómo superarlos.

6.3. Nivel de conocimiento: descriptivo

Este tipo de estudio explicativo tiene como finalidad encontrar las razones que ocasionan un fenómeno y en qué condiciones ocurre. Los estudios son más estructurados e implican los propósitos del estudio exploratorio (examinar una situación poco estudiada), del estudio descriptivo (identificar características de una determinada situación) y del estudio correlacional (vincular diversos fenómenos o variables entre sí). Intentan además contribuir a la comprensión del fenómeno estudiado. Este tipo de estudio pretende avanzar en la búsqueda de relaciones causales con relación al problema (García Cabrero & otros, 2009).