



Capítulo 5

Incidencia del Multiempleo entre Profesionales de Trabajo Social en el Valle del Cauca: Precarización Laboral y Desprotección Social

Incidence of Multi-Employment among Social Work Professionals in Valle del Cauca: Job Insecurity and Lack of Social Protection

Andrea Nathaly Cruz Ramírez²⁹

La asociación de trabajadoras y trabajadores sociales
del Valle del Cauca-ATSOVALLE, Colombia

© <https://orcid.org/0000-0001-9549-7790>

✉ thaly0217@gmail.com

Resumen. En las páginas que a continuación se siguen, se presenta una reflexión alrededor de la incidencia del multiempleo entre profesionales del Trabajo Social en el Valle del Cauca. Esto como parte de la presentación de los resultados de una investigación que usó métodos mixtos de recolección de información. Se reflexiona de manera teórica sobre la incidencia del multiempleo entre estas y estos profesionales, y cómo las manifestaciones asociadas a esta incidencia ponen en evidencia características del trabajo en el siglo XXI: trabajo precarizado por la vía de la flexibilización laboral, des-

²⁹ Trabajadora Social, especialista en Gestión Pública y Magíster en Estudios Sociales y Políticos. Investigadora sociolaboral de la Escuela Nacional Sindical y docente catedrática del Instituto Universitario Antonio José Camacho. Integrante de la Asociación de Trabajadores Sociales del Valle del Cauca - ATSOVALLE.

Cita este capítulo / Cite this chapter

Cruz Ramírez, A. N. (2024). Incidencia del Multiempleo entre Profesionales de Trabajo Social en el Valle del Cauca: Precarización Laboral y Desprotección Social. En: Chacón Gironza, L. S. (ed. científica). *Condiciones Laborales de Trabajo Social: realidades y retos en el Valle del Cauca*. (pp. 125-143). Cali, Colombia: Universidad Santiago de Cali.

protegido en términos de protección social y fragmentado, que constituye sujetos trabajadores nuevos que deben arreglárselas para hacer frente a dichos procesos de precarización. Esto se evidencia en la prevalencia de vínculos no laborales para realizar el trabajo profesional, o contratos laborales temporales, de tiempo parcial, por periodos cortos y salarios bajos, que impulsan a la búsqueda de varios vínculos laborales para completar salarios y disminuir la incertidumbre de estas modalidades de precarización. Al final, se relacionan los hallazgos y conclusiones del presente capítulo con algunos datos reportados por la investigación del Consejo Nacional del Trabajo Social – CONETS, sobre las condiciones laborales de las y los profesionales del Trabajo Social en Colombia, y se reflexiona sobre la importancia de insistir en indagaciones más analíticas, así como en el fortalecimiento de la agremiación profesional para pensar y trazar propuestas ante estas condiciones del empleo profesional.

Palabras clave: multiempleo, Trabajo Social, precarización laboral, flexibilización laboral.

Abstract. In the following pages, a reflection is presented on the incidence of multi-employment among Social Work professionals in Valle del Cauca. This as part of the presentation of the results of an investigation that used mixed methods of information collection. It reflects theoretically on the incidence of multi-employment among these and these professionals, and how the manifestations associated with multi-employment highlight characteristics of work in the twenty-first century: precarious work through labor flexibility, unprotected in terms of social protection and fragmented, which constitute new workers who must manage to face these processes of precarization. Finally, attached to the conclusions, the findings and conclusions of this chapter are related to some data reported by the research of the National Council of Social Work (CONETS, 2021) on the working conditions of Social Work professionals in Colombia, and reflects on the importance of insisting on more analytical inquiries, as well as in the strengthening of the professional association to think and draw proposals before these conditions of professional employment.

Key words: Multi-employment, social workers, precarious work, labour market flexibility.

Introducción

La situación del multiempleo ha sido cada vez más abordada en estudios sobre las condiciones laborales, o las condiciones de vida vinculadas al empleo. En diversos estudios, el multiempleo ha sido asociado a situaciones de estrés laboral (Silvia Foria y González-Argote, 2022; Montero Vizcaíno, Y., Vizcaíno Alonso, M. y Montero Y., 2020), se asocia también a estados de precariedad laboral (Guadarrama Olivera, Hualde Alfaro, & López Estrada, 2012).

El multiempleo será entendido como “la vinculación de una persona con varias organizaciones de trabajo simultáneamente, o con una misma organización en varios proyectos, y que implica establecer formalmente diferentes contratos, en una o varias de las modalidades de trabajo” (Giraldo, 2012 en Giraldo Tamayo, 2016. p. 12), y lo asociaremos a condiciones particulares de las nuevas configuraciones del mundo del trabajo en el contexto de la globalización, como varios autores lo han señalado desde hace un tiempo (Bell, 1976; Harvey, 1998; Beck, 2000), caracterizadas por la flexibilidad del vínculo laboral (flexibilidad contractual, flexibilidad en la localización y flexibilidad en la remuneración), la precarización y el incremento de las condiciones de subordinación por cuenta de los cambios productivos, situaciones que hacen más vulnerables a los trabajadores respecto de sus empleadores, en particular cuando estos son grandes corporaciones.

En este capítulo se dialoga sobre el multiempleo en profesionales de Trabajo Social del Valle del Cauca, Colombia, en este sentido, el proyecto de investigación que soporta el presente capítulo tuvo por intención la integración de metodologías cualitativas y cuantitativas para realizar, desde una mirada descriptiva, las condiciones laborales de las y los trabajadores sociales en el departamento del Valle del Cauca. Este capítulo tiene por vocación un análisis descriptivo a partir de la integración metodológica de resultados estadísticos obtenidos a través de una encuesta sistematizada y analizada a través del software SPSS, junto con las entrevistas realizadas a profesionales, sistematizadas estas con el software de procesamiento de información cualitativa Atlas.Ti. El método de análisis del capítulo es narrativo, pues vincula los resultados descriptivos con los análisis teóricos sobre el campo de investigación de los estudios del trabajo.

Igualmente, es de mencionar que el proceso de investigación que vinculó diferentes metodologías: una encuesta a profesionales del Trabajo Social que viven y trabajan en el Valle del Cauca, realizada a una muestra por conglomerados de 150 personas, que si bien no alcanza a ser un muestreo significativo (debido principalmente a la inexistencia de un censo sobre la cantidad total de profesionales de Trabajo Social en el departamento, que hace imposible medir el tamaño de una muestra estadísticamente significativa), su naturaleza exploratoria es interesante, porque es la más grande de este tipo que se ha realizado en el departamento. Además, se realizaron entrevistas en profundidad a 20 de estos profesionales, lo que permitió explorar con mayor detalle las preguntas incluidas en el formulario.

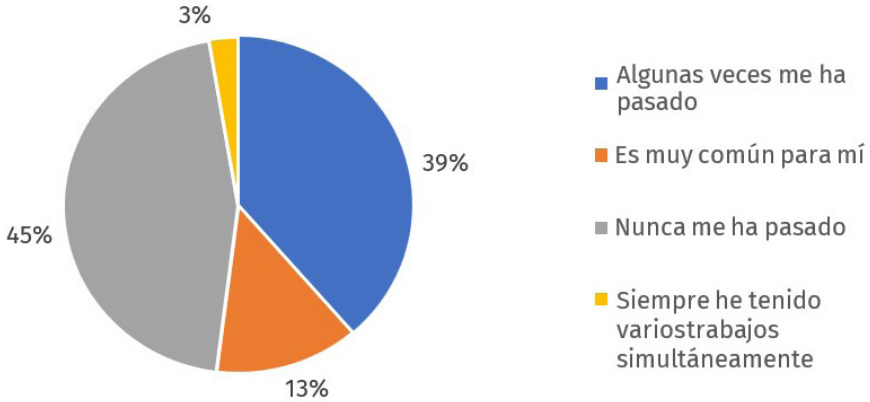
Profesionales de Trabajo Social del Valle del Cauca

En este apartado, se describirán las características generales del multiempleo de las y los profesionales de Trabajo Social que diligenciaron una encuesta de caracterización sobre condiciones de empleo y trabajo. Como ya se mencionó, fue una encuesta por conglomerados aplicada a 150 profesionales que viven y trabajan en el departamento del Valle del Cauca.

El 88,7% de las personas que responden la encuesta se consideran mujeres y el 11,3% hombres. El rango de edad más significativo está entre los 26 y los 30 años de edad (36%), seguido de entre 31 y 35 años (23%) y entre 36 y 40 años (17%). El 41,3% de los encuestados no se autorreconocen en algún grupo étnico, el 38% se reconoce como mestizo, el 17% como afrocolombiano y el 2% como indígena. El 44,7% de las personas encuestadas viven en el estrato socioeconómico tres, el 26,7% en el dos y el 20% en el cuatro. Este tema de la estratificación socioeconómica resulta interesante, porque evidencia que la mayoría de los profesionales tienen ingresos medio-bajos, si nos basamos en su lugar de vivienda. Resulta también interesante señalar que apenas el 26% de los encuestados señalan no tener personas a cargo, mientras el 74% señalan que de su salario dependen más personas además de él o ella misma, siendo más común tener una persona a cargo (37,3%).

Figura 1.

Porcentaje sobre contratos de manera simultánea



Fuente: elaboración propia

Si bien es cierto que la respuesta individualmente más común es no haber tenido nunca más de un contrato simultáneo, al mismo tiempo esto nos indica que para el 55% de las personas encuestadas tener más de un vínculo contractual es una realidad presente en su trayectoria laboral. De hecho, 24 personas (16%) de los encuestados manifiestan que es muy común o es permanente tener más de una vinculación contractual. Este aspecto es relevante resaltarlo, pues indica que las y los profesionales del Trabajo Social del departamento del Valle del Cauca comparten como característica general ser profesionales flexibles, especialmente si tenemos en cuenta que apenas el 20% de las personas encuestadas manifiesta tener un trabajo estable, a la manera clásica del trabajo de por vida (nombramiento en propiedad en el sector público o contrato a término indefinido en el sector privado). A contramano, el 54% manifestó tener algún tipo de vinculación laboral de extrema flexibilidad (contrato por obra labor, por horas, por prestación de servicio o tercerizado), siendo la modalidad de vinculación más común entre las personas encuestadas el contrato por prestación de servicios (46,7% del total de la muestra).

Tabla 1.

Varios contratos simultáneos vs. ingreso salarial

		¿Qué tan común es para los encuestados mantener varios vínculos contractuales de manera simultánea?			
		Algunas veces me ha pasado	Es muy común para mí	Nunca me ha pasado	Siempre he tenido varios trabajos simultáneamente
Ingreso salarial	Cero a \$1'000.000	17%	17%	67%	0%
	\$1'000.001 a \$2'000.000	33%	7%	52%	7%
	\$2'000.001 a \$3'000.000	39%	16%	45%	0%
	Más de \$3'000.000	48%	13%	35%	4%
	No tuve empleo	0%	0%	100%	0%

Fuente: elaboración propia

Si observamos la prevalencia de la aceptación de varios vínculos contractuales de acuerdo con el ingreso salarial, podemos encontrar aspectos interesantes. Por un lado, si bien es claro que la mayoría de las personas encuestadas tienen ingresos salariales de entre 1 y 2 millones de pesos, sí resulta interesante que entre más es el ingreso salarial, es más común que la persona encuestada responde que tiene, ha tenido o suele tener más de un contrato simultáneo. En este caso, se podría plantear que la diferencia principal entre ingresos salariales no está dada por la remuneración de un mismo empleo (principalmente) sino por la aceptación o no de más de un contrato de manera simultánea. Es decir, que las y los profesionales de Trabajo Social encuestados mejoran sus ingresos salariales no principalmente por la vía de conseguir empleos con mejor remuneración, sino por la vía de aceptar varios contratos simultáneos.

Tabla 2

Porcentaje sobre el mantenimiento de varios vínculos contractuales vs. carga laboral

		¿Qué tan común es para los encuestados mantener varios vínculos contractuales de manera simultánea?			
		Algunas veces me ha pasado	Es muy común para mí	Nunca me ha pasado	Siempre he tenido varios trabajos simultáneamente
Carga laboral	Medio tiempo	67%	17%	8%	8%
	Por horas	14%	43%	43%	0%
	Por labor o por objetivos	33%	24%	42%	0%
	Tiempo completo	39%	7%	51%	3%
	No tuve empleo	0%	0%	100%	0%

Fuente: elaboración propia

Si observamos la tabla anterior, resulta también evidente que el multitiempo viene de la mano de la disposición de tiempo. Es decir, quienes laboran “por horas”, lo más probable es que tengan de manera simultánea varios vínculos contractuales, pero quienes laboran tiempo completo lo más probable es que solo tengan un vínculo contractual. Quienes laboran medio tiempo, tienen “algunas veces” más de un contrato de manera simultánea, igual que quienes trabajan cumpliendo objetivos (generalmente por prestación de servicios o por obra labor). Es decir, que podríamos plantear como una segunda hipótesis que el subempleo por horas está fuertemente relacionado con la tenencia o no de más de un vínculo contractual.

Tabla 3

Porcentaje sobre el mantenimiento de varios vínculos contractuales vs. duración último empleo

		¿Qué tan común es para los encuestados mantener varios vínculos contractuales de manera simultánea?			
		Algunas veces me ha pasado	Es mu y común para mí	Nunca me ha pasado	Siempre he tenido varios trabajos simultáneamente
Duración del último empleo	Menos de 1 año	31%	0%	69%	0%
	1 a 5 años	29%	25%	42%	4%
	6 a 15 años	39%	17%	39%	4%
	15 años en adelante	42%	11%	44%	2%

Fuente: elaboración propia

También se podría afirmar que la aceptación de más de un vínculo laboral de manera simultánea es una conducta que se va apropiando después de pasar determinado tiempo en una institución, o que, en la medida en la que se adquiere mayor destreza en la labor, los profesionales de Trabajo Social sienten mayor confianza para aceptar más de un vínculo contractual.

Hasta aquí, podemos resumir las ideas del apartado en lo siguiente: las y los profesionales de Trabajo Social tienden a tener más de un vínculo contractual de manera simultánea. El incremento de los ingresos salariales se obtiene probablemente por la vía de aceptar más de un vínculo contractual. El subempleo por horas está fuertemente relacionado con la aceptación de más de un contrato, y estos contratos se aceptan más fácilmente cuando la persona lleva más de un año en la organización a la que se vinculó primero.

Es decir, las y los profesionales de Trabajo Social están vinculados a mecanismos diversos de flexibilización laboral que se relacionan entre sí: la

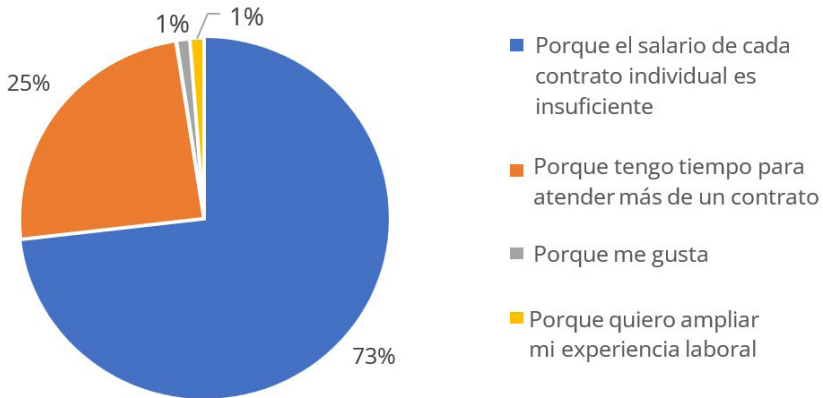
flexibilidad de los salarios, la flexibilidad de los horarios y la flexibilidad del vínculo contractual, todas son características que se relacionan fuertemente y pueden condicionar la presencia del multiempleo. Si además consideramos para el análisis que la mayoría de las y los profesionales de Trabajo Social cuentan con ingresos salariales medio-bajos (entre uno y dos salarios mínimos), viven en estratos socioeconómicos medio-bajos, podríamos afirmar con Harvey (1998) que la flexibilización del trabajo es la principal característica de la precarización laboral, y que además, este, en lugar de flexibilizar la subordinación, la hace más fuerte.

¿Por qué acceder a varios vínculos contractuales de manera simultánea?

Esta fue una de las preguntas planteadas en la encuesta que tuvo como resultado que el 73% de los encuestados que tienen más de un vínculo contractual, aseguran que lo hacen porque es la forma de mantener suficientes ingresos salariales. Esto confirma lo planteado en el apartado anterior.

Figura 2

Porcentaje sobre las razones para aceptar más de un vínculo contractual



Fuente: elaboración propia

Entre las entrevistas realizadas, se detectaron por lo menos tres grandes razones diferentes por las cuales las personas aceptan más de un vínculo laboral de manera simultánea. La más común estaba en relación con

la naturaleza del contrato. Por ejemplo, en una entrevista un trabajador social asegura:

Pues uno, porque son contratos por prestación de servicios, entonces el ejercicio de prestación de servicios se hace un poco limitante el acceso a otras cosas, no tiene digamos garantías en temas de cotizar en pensión, cesantías, de tener una estabilidad, porque uno no sabe, se acaba el contrato y que puede pasar. (Entrevistado 8, comunicación oral, 2022/2023).

Este trabajador social hace énfasis en las garantías de seguridad social, que mediante el contrato de prestación de servicios (el más común entre todas las personas entrevistadas y encuestadas) no son garantizadas por el empleador, sino que como independiente debe pagar el trabajador. Además de eso, se refiere a un asunto común entre quienes manifiestan que la principal razón es el tipo de contrato: la incertidumbre que este tipo de contrato genera. A continuación, se pone dos fragmentos de entrevistas que justifican esto:

Allí fue una experiencia de cinco meses. Terminé allí el año, pero al año siguiente el tema es que ese programa solo va de mayo a diciembre, o sea, son de 7 a 8 meses, no te garantiza los 12 meses del año. Al otro año, pues me dijeron que me iban a dar continuidad, pero yo pensaba '¿qué hago de enero a mayo?'. Por eso mandé mi hoja de vida a ese programa de ICBF, y ya en mayo tenía los dos contratos. (Entrevistada 1, comunicación oral, 2022/2023).

La contratación en este momento que es más como la que siempre se hace en la prestación de servicios, que está en el marco de proyectos, entonces por ejemplo me pueden contratar por tres meses y ya de ahí esperar a que surja otro proyecto. (...) Pues uno accede a tener otro contrato porque siempre tenemos que estar pendientes de que bueno, a mí se me acaba este contrato en tres meses, ¿ya después que me quedo haciendo? Nos toca tener varias opciones al tiempo para poder tratar de hacer como una especie de colchón económico, pues de poder hacer un ahorro mientras que uno vuelve es mucho, si hemos tenido varios trabajos al tiempo en esa modalidad de prestación de servicios. (Entrevistada 14, comunicación oral, 2022/2023).

Como se puede ver, en estos fragmentos de entrevista, una razón de peso para aceptar más de un contrato de manera simultánea tiene que ver con la incertidumbre de los contratos por prestación de servicios, cortos, carentes de garantías de renovación y de seguridad social.

La segunda razón más común por la cual profesionales de Trabajo Social en el Valle del Cauca aceptaron más de un contrato de manera simultánea, tiene que ver con la remuneración. Por ejemplo, uno de los entrevistados argumenta su vinculación a cuatro contratos de manera simultánea de la siguiente manera: “el salario se juntaba como poco menos de 5 millones de pesos³⁰ con los cuatro contratos, y paga 1 millón de pesos por la seguridad de esos casi 5 millones de pesos³¹” (Entrevistado 18, comunicación oral, 2022/2023). Este profesional debía ejecutar cuatro contratos laborales para obtener ingresos inferiores a los cinco salarios mínimos que tiene estipulado Colombia.

Los temas de salario e inestabilidad laboral son aspectos principales de lo que algunos autores han denominado *precarización laboral*.

Otra razón que se argumenta para la aceptación del multiempleo es por la flexibilidad del tiempo y el lugar de trabajo que permiten ciertos tipos de contrato o ciertas condiciones coyunturales. Por ejemplo, una entrevistada argumenta lo siguiente: “en ese momento estábamos en Pandemia, no había presencialidad, entonces podía hacer las actividades de manera virtual” (Entrevistada 20, comunicación oral, 2022/2023). Otro entrevistado asegura lo siguiente: “A hacer prestaciones de servicios le quitó hace rato la obligatoriedad de la permanencia en procesos, es decir hay actividades, cumplo con actividades y ya está” (Entrevistado 18, comunicación oral, 2022/2023).

Las razones aludidas por las y los profesionales de Trabajo Social encuestados y entrevistados en el Valle del Cauca durante los años 2022 y 2023 son similares a las razones que argumentan profesionales de enfermería en Argentina (Silvia Foria & González-Argote, 2022) y en general a las argumentadas por profesionales de diversos campos, como se reporta en diversas investigaciones. Estas características se pueden incluir en la descripción que Guy Standing realiza sobre precarización: “Adaptación de las expectativas vitales a un empleo inestable y a una vida inestable (...). Precarización se refiere más bien a una pérdida de control sobre el propio tiempo y sobre el desarrollo y uso de las capacidades propias” (Standing, 2014, p. 8).

³⁰ Alrededor de 1.200 dólares.

³¹ Alrededor de 241 dólares.

El multiempleo y sus implicaciones en la vida de las y los profesionales

A continuación, se presentará una reflexión sobre la relación entre el multiempleo y la salud mental a partir de algunos datos de la encuesta, algunos fragmentos de las entrevistas, y la relación con otros trabajos similares sobre multiempleo.

Tabla 4
Sobrecarga laboral vs. Multiempleo

		Sobrecarga laboral			
		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Nunca
Multiempleo	Siempre he tenido varios trabajos simultáneamente	25%	50%	0%	25%
	Es muy común para mí	10%	25%	30%	35%
	Algunas veces me ha pasado	12%	22%	50%	16%
	Nunca me ha pasado	22%	18%	34%	26%

Fuente: elaboración propia

En la tabla anterior, se muestra una relación entre la vivencia del multiempleo y la percepción de sobrecarga laboral. Si bien, las relaciones no son entre sí distantes, vale la pena observar que entre quienes siempre tienen varios trabajos simultáneamente es probable que “casi siempre” o que “siempre” perciben sobrecarga laboral (el 75%).

Por otro lado, algunas entrevistas señalan la presión que se deriva de mantener más de un vínculo contractual de manera simultánea. Por ejemplo, una entrevistada manifiesta: “Hace unos años tuve dos contratos simultáneos, más que todo como por experimentar, porque pensé que en la pandemia podría ser fácil llevar ambas cosas. Logré terminar, pero, pues con muchas afectaciones, muchas crisis existenciales también” (Entrevistada 20, comunicación oral, 2022/2023). Otra entrevistada manifiesta que su

razón principal para no tener varios contratos de manera simultánea es principalmente evitar la presión que de ello se deriva:

Yo le tengo miedo a eso [tener contratos simultáneos]. Eso de decir, dizque funciono bajo presión, esa vaina es mentira, yo no funciono bajo presión. He intentado, o sea, he estado muchas veces como en contratos de prestación de servicios y como que me digo ‘usted le puede hacer, mire que es por ahorita’, pero no, no, no, yo no me estreso, yo evito estresarme y tener varios contratos aumenta el estrés. (Entrevistada 19, comunicación oral, 2022/2023)

Varios estudios analizan la relación del multiempleo con condiciones de afectación de la salud mental. Por ejemplo, para Biehl, Nunes, Fagan, & Biehl (2021), el multiempleo está asociado con el síndrome de Burnout en profesionales de psicología en Brasil; para Montero Vizcaíno, Yoal-mis Yaquelin; Vizcaíno Alonso, María del Carmen & Montero Vizcaíno, Yuleimis (2020), el multiempleo está asociado con disminución en la calidad de vida de profesionales de enfermería en diferentes países de Latinoamérica. Estas afectaciones a la salud están en relación con la presión, la percepción de sobrecarga laboral, el incremento de los turnos, el agotamiento (y la afectación que este tiene para el desempeño del trabajo, que genera también frustración).

En este orden de ideas, vale la pena reflexionar sobre las implicaciones del multiempleo entre las y los profesionales de Trabajo Social, en las formas en las cuales esta característica afecta su identidad como sujetos. Verónica Gómez Salazar (2017), retomando a Sennet (1998) y a Boltanski y Chiapello (1989), describe que la flexibilidad en el mundo del trabajo trae impactos sobre la construcción de la identidad y la subjetividad de quienes en él desarrollan su carrera. Señala que:

[En el cambio de carácter dado en la flexibilidad laboral] se evidencia un debilitamiento de las relaciones sociales, ya que estas no son duraderas, además hay pérdida de confianza, de lealtad y de compromisos mutuos. En este sentido, Boltanski y Chiapello afirman que la condición subjetiva y el carácter de los trabajadores flexibles consiste en la formación de una nueva moral respecto del trabajo, nuevas leyes, normas, percepciones, formas de actuar y de integrarse, intentando crear vías para la integración constante. (Boltanski y Chiapello, 1989: 73).

La flexibilidad laboral, y el multiempleo en particular, también se manifiestan en la necesidad de adaptarse constantemente y comprender lenguajes no tácitos de la vinculación laboral, o lo que nombra Vesga & Díaz-Juarbe (2020) como *contrato psicológico*. En este caso, el contrato psicológico en profesores en situación de multiempleo de dos países (Colombia y Costa Rica) parece estar marcado por una búsqueda constante de “estabilidad” de los docentes y los directivos docentes, cuestión que para alcanzar se espera de los profesores la dedicación de tiempo adicional, la disposición a asumir tareas extras, y de asumir “compromiso institucional”, mientras los docentes perciben baja reciprocidad y reconocimiento de las instituciones sobre su trabajo.

En esta misma línea del saber *arreglárselas* de los profesionales precarizados, se inserta la discusión sobre la *fragmentación del trabajo* como una característica cada vez más significativa en el contexto del trabajo precario del siglo XXI. Afirma Alba Luz Giraldo (2017) sobre el multiempleo y el trabajo fragmentado:

Estas lógicas contractuales se articulan a dimensiones como la temporalidad y la espacialidad, las cuales adquieren diferente significado para el individuo según sus experiencias de movilidad, desempeño, cumplimiento, aprendizajes, formas de comunicación e interacción, entre otros aspectos (...). De igual forma, la posibilidad de establecer relaciones o vínculos duraderos en las diferentes organizaciones, puede ser incierta y depender de la gestión particular que hace cada individuo según sus habilidades personales, lo que implica, además, un juego permanente de continuidad y discontinuidad en la relación que se establece con el trabajo y con las organizaciones que inciden en el desarrollo profesional, en los escenarios y redes sociales a que se tiene acceso, y en la construcción psicosocial de las personas. (Giraldo, 2017, p. 243)

Es decir, en el marco de la incertidumbre que generan los contratos precarios como los de prestación de servicios, trabajos temporales y otros con similares condiciones de temporalidad, los profesionales deciden *arreglárselas* para encontrar formas, precarias también, de estabilidad. El multiempleo se convierte en una de estas formas de actuar frente a dicha incertidumbre, lo que genera un trabajo fragmentado, una inestabilidad del empleo, pero también de la vida. Y en estos marcos de trabajo fragmentado y búsqueda de numerosos vínculos contractuales, las responsabilidades por la permanencia y el mantenimiento de contratos la-

borales, por el acceso a la seguridad social, por la generación de fuentes alternativas de ingresos, e incluso por procurarse salud laboral, equipos, etc., pasan a ser responsabilidades individuales de cada trabajador. Otra manifestación del trabajo contemporáneo: la pérdida relativa de las protecciones sociales colectivas, reemplazadas por la responsabilidad individual de cada sujeto social.

En el caso de las y los profesionales del trabajo social del Valle del Cauca encuestados y entrevistados, se evidencian formas de *arreglárselas* en el contexto de las condiciones de precariedad del mercado laboral al que pertenecen: ante los bajos salarios y la incertidumbre laboral, se acude a la búsqueda de varios vínculos contractuales; ante situaciones de flexibilidad de tiempo y lugar (como el teletrabajo durante la pandemia o el subempleo por insuficiencia de horas), se buscan otros vínculos contractuales. Y como consecuencia, se percibe una mayor sobrecarga laboral, y una suerte de convicción sobre la inevitabilidad de la presión y el estrés ante estas formas de afrontar la precariedad.

Conclusiones

Durante el capítulo, se ha insistido en que el multiempleo entendido como “la vinculación de una persona con varias organizaciones de trabajo simultáneamente, o con una misma organización en varios proyectos, y que implica establecer formalmente diferentes contratos, en una o varias de las modalidades de trabajo” (Giraldo Tamayo, 2016) tiene una presencia significativa entre las y los profesionales del Trabajo Social encuestados por la investigación referida. Además, la presencia del multiempleo tiene relación directa con otras variables, como los ingresos salariales, el subempleo por horas de trabajo y el tiempo de permanencia en la organización con quien se vinculó primero.

Cuando se indaga a las y los encuestados y entrevistados sobre las razones para aceptar más de un vínculo contractual de manera simultánea, la que más se repite es la necesidad de complementar ingresos salariales, de tal manera que las y los profesionales de Trabajo Social incrementan sus ingresos no por la vía de conseguir mejores puestos de trabajo o ascensos, sino por la vía de conseguir varios contratos de trabajo de manera

simultánea. Otra respuesta frecuente es la forma de hacerle frente o *arreglárselas* ante la incertidumbre que genera las vinculaciones contractuales temporales y cortas, que ocasiona además trabajo fragmentado entre las y los profesionales de Trabajo Social. Otra razón tiene que ver con la flexibilidad de tiempo y lugar en las nuevas modalidades de contratación.

También se ha insistido a lo largo del trabajo en la relación existente entre estos rasgos del trabajo profesional de las y los trabajadores sociales participantes de la investigación, y las características del trabajo contemporáneo, signado particularmente por la precarización laboral, que usa la flexibilización del trabajo (flexibilidad de remuneración, de tiempo, de lugares de trabajo) como vehículo para justificar y sostener estas diversas modalidades de precarización. También se señaló la relación que tienen estos procesos de precarización, en particular la necesidad de sostener numerosos vínculos contractuales de manera simultánea, con las características del trabajo fragmentado y la desprotección social.

Antes de finalizar el capítulo, es importante comentar que el Consejo Nacional de Trabajo Social junto con el CONETS publicaron en el año 2021 los resultados de un proceso de investigación realizado durante los años 2020 y 2021. En este trabajo, se encuestó a 1.710 profesionales de Trabajo Social de todo Colombia, eligiendo la muestra a partir del universo de 40.000 profesionales inscritos en el Consejo Nacional. Según el informe, el margen de error de esta encuesta es del 3% y el nivel de confianza del 98% (Consejo Nacional de Trabajo Social y CONETS, 2021). Según este estudio, el 10,8% de las y los profesionales de Trabajo Social del país se encuentran vinculados a más de un contrato de manera simultánea, el 9,8% de los encuestados tiene una relación laboral “tercerizada”³² y el 2,2% son trabajadores independientes. Sólo el 24,1% de las y los profesionales del Trabajo Social en Colombia tienen un contrato a término indefinido, mientras el resto tienen alguna otra modalidad de contratación, siendo la modalidad más común el contrato por prestación de servicios: el 41,5% de estos se vinculan mediante esta modalidad. El 32% no tienen ingresos fijos (estables todo el año) y la gran mayoría (75.1%) tienen ingre-

³² Tercerizada para este caso hace referencia a que el o la profesional está vinculada a una organización, pero mediante la intermediación de alguna otra organización, como una empresa de servicio temporal, una empresa subcontratista, una cooperativa de trabajo asociado o un contrato sindical.

sos inferiores a los 4 salarios mínimos legales (SML) del país, siendo el rango salarial más común para estos profesionales entre 2 y 4 SML (45%) y entre 1 y 2 SML (22%).

Los datos de este informe de investigación indican además otras características de la precarización del trabajo profesional: el 42% no tiene posibilidades de ascenso en su puesto de trabajo, ya sea porque la organización no se las ofrece o porque su modalidad de contrato hace impensable ello. El 46% de quienes están afiliados al régimen de seguridad social como cotizantes, cotizan como independientes; el 15% de los profesionales no cotizan a pensión, y el 16% no tienen afiliación a ARL.

Este panorama que presenta el Consejo Nacional de Trabajo Social y el CONETS (2021) es indicativo de un asunto sobre el que se ha insistido en el presente capítulo: el ejercicio profesional del trabajo social es un trabajo precarizado, caracterizado por la inestabilidad laboral, la asunción individual de la cobertura en seguridad social, con una importante presencia del multiempleo y del trabajo fragmentado. Sobre estos terrenos, es importante continuar en la indagación analítica, más allá de la descriptiva, que lleve no solo al conocimiento de la situación laboral de las y los trabajadores sociales del país, sino a reflexionar sobre la relación de estas con las condiciones estructurales de la economía, el desarrollo de los procesos productivos, etc. y lleven, además, a plantear acciones coordinadas como gremio profesional. Es importante para estos propósitos el fortalecimiento de la agremiación de la profesión.

Referencias Bibliográficas

- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Ediciones Paídos Ibérica.
- Bell, D. (1976). *El advenimiento de la sociedad post-industrial*. Madrid: Alianza Editorial.
- Biehl, K., Nunes, M., Fagan, A., & Biehl, L. (2021). Burnout - Estudio sobre estresse crônico em profissionais da Psicologia. *Revista científica Yachaq*, 4(1), 51 - 76.

- Consejo Nacional de Trabajo Social. (2021). *Condiciones laborales de las y los trabajadores sociales en Colombia*. Bogotá: Consejo Nacional de Trabajo Social.
- Giraldo Tamayo, A. L. (2016). *Carrera, identidad y trayectorias en condiciones de trabajo fragmentado. El trabajador multiempleo como Agente y como Actor*. Tesis de grado. Cali: Tesis de grado, Universidad del Valle.
- Giraldo, A. L. (2017). Implicaciones psicosociales en relaciones de multiempleo y trabajo fragmentado. En C. A. Mejía Sanabria, & D. Maca Urbano, *Paisajes laborales postfordistas en el suroccidente colombiano Vol 2: Cambios en el mundo del trabajo y sus impactos en las trayectorias laborales, la subjetividad y la identidad* (págs. 241 - 270). Cali: Programa Editorial Universidad del Valle.
- Gómez Salazar, V. (2017). Los rasgos del carácter flexible: estudio sobre los impactos subjetivos de la situación de flexibilidad laboral en algunos profesionales de santiago de Cali. En C. Mejía Sanabria, & D. Maca Urbano, *Paisajes laborales Postfordistas en el sur occidente colombiano* (Vol. 2, págs. 69 - 105). Cali: Programa editorial Universidad del Valle.
- Guadarrama Olivera, R., Hualde Alfaro, A., & López Estrada, S. (2012). Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional: una propuesta teórico-metodológica. *Revista Mexicana de Sociología*, 47(2), 213-243. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32123139002>
- Harvey, D. (1998). *La condición de la posmodernidad*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Montero Vizcaíno, Y. Y., Vizcaíno Alonso, M. D., & Montero Vizcaíno, Y. (2020). Factores involucrados en la calidad de vida laboral para el ejercicio de la enfermería. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 2(49), 364 - 374. Obtenido de <https://revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil>
- Silvia Foria, A. P., & González-Argote, J. (2022). La relación del pluriempleo con el desempeño en profesionales de enfermería en Argentina. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud*. INFODIR(38), 1 - 10. Obtenido de <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347009/>

- Standing, G. (2014). Por qué el precariado no es un “concepto espurio”. *Sociología del trabajo*(82), 7-15.
- Vesga, J., & Díaz-Juarbe, R. (2020). Configuración del contrato psicológico en profesores universitarios en condición de multiempleo. *Logos Vestigium*, 175-191.

