

Precariedad Laboral

El caso de los Trabajadores del Área Social

Estudiantes : **Francisco Bravo Aguirre**
Beatriz León Meriño
Profesor Guía : **Guillermo Crovari Belmar**

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE LICENCIADO/A EN TRABAJO SOCIAL
TESIS PARA OPTAR AL TITULO DE ASISTENTE SOCIAL.

Santiago de Chile
Mayo de 2016

ÍNDICE

INDICE	2
INTRODUCCIÒN	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
2. PREGUNTAS DE INVESTIGACION	11
3. OBJETIVOS	11
4. HIPOTESIS	11
5. ESTRATEGIA METODOLÒGICA	12
5.1 Tipo de estudio	12
5.2 Unidad de análisis	13
5.3 Muestra	13
5.4 Técnicas de recolección de información	14
5.5 Análisis de la información	14
6. VARIABLES	15
PARTE I: MARCO TEORICO	
CAPITULO I, EL PROYECTO NEOLIBERAL	17
CAPITULO II, EXTERNALIZACIÓN, TERCERIZACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL:	
LOS ORIGENES DE LA PRECARIEDAD LABORAL	25
2.1 Contextualización histórica	25
2.2 Flexibilidad laboral	28
2.3 Precariedad Laboral	33
CAPITULO III, DICTADURA MILITAR:	
EL RETROCESO DE LOS TRABAJADORES A MANOS DEL PLAN LABORAL	38
3.1 Constitución de la República de Chile y Código del Trabajo: Las cartas de navegación del modelo Neoliberal	42

PARTE II: MARCO REFERENCIAL

CAPITULO IV: LA MÀQUINA DE HACER PÀJAROS	46
4.1 Del sindicalismo auto tutelado al sindicalismo legal: constitución del código del trabajo	47
4.2 El denominado Tercer Sector	58
4.3 Precariedad laboral en el área social	62

III PARTE, ANALISIS DE LOS DATOS

CAPITULO V, TODO LO SOLIDO SE DESVANECE EN EL AIRE	71
Variable Nº 1: Condiciones laborales	72
Variable Nº 2: Organización sindical	85
Variable Nº 3: Promoción de la organización	98
Variable Nº 4: Participación	106
CONCLUSIONES	116
HALLASGOS	122
APORTES AL TRABAJO SOCIAL	123
BIBLIOGRAFIA	130
Otras Fuentes Documentales consultadas	135
Fuentes Digitales	136
Textos sin autores	138
ANEXOS	139

INTRODUCCIÓN

“El trabajo es, en primer lugar, un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza”

Karl Marx

El año 2011 la agrupación de trabajadores del área social, (ATRAS), expone una encuesta basada en un enfoque cuantitativo y participativo, dicha encuesta se realizó por medio de un instrumento cerrado tipo cuestionario que estuvo disponible durante 5 días en internet (del 14 al 18 de marzo) difundido a través de las redes virtuales. Esta encuesta fue contestada por 1296 personas y fueron considerados como casos válidos 1160 personas. *Cabe mencionar que los resultados de la aplicación están disponibles en la página web de la agrupación <http://www.atras.cl/node/5744>*

Lo más destacable e interesante de este ejercicio, es que a pesar de no ser una muestra completamente representativa, dio cuenta y situó en el tapete un secreto a voces: las condiciones laborales de un sector amplio de trabajadores del área social que se encuentran insertos de manera endeble en el campo laboral. En efecto, según los resultados expuestos solo un 24% de los encuestados cuenta con contrato indefinido, al 78% de los encuestados no le cancelan las horas extras o sobre tiempo, y el 43,6% de los encuestados gana menos de 500.000 mil pesos brutos.

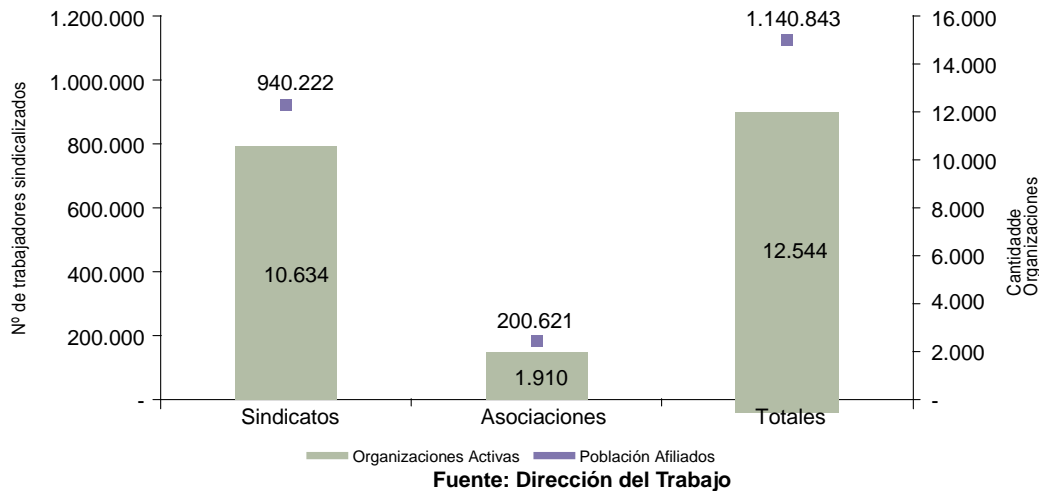
Estas condiciones -al parecer extendidas en el área- visibilizaron las nuevas formas que adquiere la explotación del trabajo humano, lo que está absolutamente ligado al objetivo principal del modelo capitalista: dirigir la economía al aseguramiento de un patrón de acumulación determinado para la clase dominante. Por lo tanto y en absoluta coherencia con lo anteriormente expuesto, para estos investigadores resulta fundamental que el *eje de estudio* no puede ser otro que estas *nuevas formas que adquiere la explotación del trabajo humano*, y debe ser estudiado en profundidad para comprender su estructura y sus consecuencias.

En Chile, mientras tanto, fue el Régimen Militar el que llevó a cabo una gigantesca tarea de *precarización* de los trabajadores cuya tendencia sigue marcando

la pauta; si en 1986 había 2.386.000 de trabajadores asalariados, en el 2007 esta cifra bordeaba los 4.361.000, casi el doble según el INE. Pero la organización de estos trabajadores, ha disminuido de manera inversamente proporcional al fenómeno de la proletarización: si en el año 1972 los trabajadores asociados a diferentes organizaciones sindicales bordeaban los 856 mil trabajadores – alrededor del 33% de la fuerza de trabajo ocupada-, en 1985 en plena dictadura bajo considerablemente a 360 mil afiliados – un 9,7% de esta fuerza -. Hasta aquí todo pareciese ir de mal en peor, palabras como precariedad han comenzado a deambular en la boca de los trabajadores, y la fuerza de trabajo ocupada se expande cada vez más. De acuerdo a datos del INE para el año 2013 la fuerza de trabajo ocupada correspondía a 5.584.230, sumado a esto y según datos de la Dirección del Trabajo, desde el año 2005 al 2013 hay 940 mil trabajadores afiliados a 10.634 sindicatos, lo que corresponde a un 12,3% de la fuerza ocupada. http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-99379_recurso_1.pdf

Gráfico N° 1

Cantidad de sindicatos y asociaciones de funcionarios públicos activos(os) y población afiliada a ellos, por tipo de organización, año 2013



Elaboración: Unidad de Análisis Estadístico, Departamento de Estudios, Dirección del Trabajo

Con la exposición de estos datos y antecedentes del mundo laboral, cobra más fuerza y vigencia la respuesta a la elemental pregunta: ¿Quién ha construido y producido todo lo que nos rodea? Es precisamente en honor a aquellos y aquellas que – aquí o en cualquier rincón del mundo -, con su esfuerzo y sacrificio han generado los objetos materiales o inmateriales que nos permiten ser lo que somos, que nosotros tenemos el deber de estudiar las formas y posibilidades que actualmente reviste el trabajo, así como las proyecciones posibles para su transformación.

Para ello, no es posible en esta investigación abracar todo el universo de trabajadores, ni menos aún la particularidad de las regiones, por ello se ha determinado como necesario indagar un sector de trabajadores correspondiente al área social y conocer en qué situación se encuentran los trabajadores de esta área en Chile. Acotando esa área, y de acuerdo a las posibilidades de abordar íntegramente esta investigación es que se definió trabajar con 5 sindicatos de la región metropolitana.

Esta investigación se compone de tres partes detalladas a continuación:

La primera parte se ocupa del marco teórico y está constituida por tres capítulos, en el primero de ellos abordamos el proyecto Neoliberal en Chile y el reordenamiento que este requirió para el cumplimiento de sus objetivos; en el segundo capítulo profundizamos en la externalización, tercerización y flexibilidad laboral las que determinamos como el origen de la precariedad, para dar paso a la Dictadura y el plan laboral.

La segunda parte, se refiere al Marco Referencial de la investigación y se presenta en el capítulo cuatro donde, por una parte abordamos antecedentes históricos del sindicalismo y su tránsito hacia la constitución del primer código del trabajo, y por otra se focaliza la atención al tercer sector y la precariedad laboral del área social.

La tercera parte capítulo cinco llamada todo lo sólido se desvanece en el aire, se encarga de mostrar el análisis de los datos procesados y los resultados de la

investigación, finalizando con las conclusiones, los hallazgos y los aportes al Trabajo Social.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Según la investigación realizada por Ferrer, Monje y Urzúa (2005) en su trabajo llamado “El rol de las ONGs en la reducción de la pobreza en América latina”, se indica que en Chile diversas organizaciones filantrópicas realizaban labores de asistencia y beneficencia mucho antes del surgimiento de los sistemas de previsión y seguridad social, y un número importante de ellas continuo existiendo con posterioridad a su implementación. Estas organizaciones asumieron un papel protagónico durante las dictaduras militares en las décadas de los años 70 y 80. Desde entonces denominadas ONGs reemplazaron la labor del Estado en materia social y canalizaron los recursos de la cooperación internacional, realizando significativos aportes en diversos planos. El retorno de la democracia significó un desplazamiento del trabajo efectuado por las ONGs en varios ámbitos, los que fueron asumidos por el Estado, sumado a esto paralelamente se produjo la disminución de los recursos percibidos por la cooperación internacional, los que también se canalizaron directamente a través del Estado. Un número importante de ONGs no sobrevivió a estos cambios. A principios del siglo XXI, las ONGs, o lo que también se llama “tercer sector” compuesto en parte por entidades como fundaciones, ong's, corporaciones y consultoras son las que entraron a disputar en el mercado la posibilidad de *ejecutar los proyectos diseñados*, estas en su gran mayoría se catalogan como *sin fines de lucro*.

Estas entidades al adjudicarse el proyecto realizan un contrato con el Estado y, por tanto, son éstas las que se encargarán de contratar al personal necesario para su ejecución. Es decir, los trabajadores dependientes de estas entidades son, en estricto rigor, subcontratados por el Estado, quien es la empresa mandante.

Siguiendo el modelo de función del Estado, esto no devalúa en primera instancia, la problemática asociada ni el daño colateral a los trabajadores del área social y a los beneficiarios o sujetos de intervención.

Los proyectos licitados por el Estado tienen un carácter temporal, esto significa que cada cierto tiempo estas instituciones deben postular y competir por la mejor propuesta, las que no necesariamente son las más pertinentes. Esto genera, por un lado, que la intervención no tenga un carácter sistemático y los beneficiarios, la mayoría de las veces, se vean sobre institucionalizados al estar intervenidos por una problemática en particular por distintas instituciones que convergen en la forma pero no en el fondo de la intervención y, por otro lado, esta subcontratación ha provocado la degeneración de las condiciones laborales, en donde se aplican distintos tipos de contratos, los hay a honorarios, lo que en estricto rigor no es más que un contrato de arriendo, a pesar de cumplir con las condiciones de “subordinación y dependencia” propias de un contrato formal tal y como lo dispone el Código del Trabajo. Y también hay contratos por obra o faena, contrato propio del área de la construcción, contratos a plazo fijo los que se deben renovar cada año, y en menor cantidad están los contratados de forma indefinida.

Estas condiciones contractuales imposibilitan la organización de estos trabajadores en sindicatos, salvo para aquellos que, excepcionalmente, se encuentran con contratos indefinidos.

Con todo lo anterior, surge la necesidad de *investigar respecto de las condiciones laborales de los trabajadores del área social, cómo se organizan para combatir la desregulación y la precariedad laboral en que se encuentran*. En esa línea las palabras de la Dra. Margarita Rozas Pagaza, Directora de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Nacional de la Plata hacen mucho sentido a la presente investigación:

“Otro aspecto que debe incluir la mirada sobre un proyecto profesional, es considerar el ejercicio profesional como trabajo y, en tanto tal, está condicionado por las reglas de juego que se impone, en esta etapa del capitalismo a las condiciones laborales y al sometimiento de nuestra actividad a los requerimientos que se impone al empleo precarizado, Situar en esta dirección nuestro ejercicio profesional, implica una mirada política en tanto se debe instalar el carácter de nuestras reivindicaciones en el campo de las reivindicaciones más generales. La visión de nuestro trabajo como un servicio hacia los pobres es una reproducción del carácter benéfico de la acción social, de allí a la filantropía, al voluntariado y al asistencialismo hay un paso.” (Rozas, 2004:10)

Siguiendo con la idea planteada por la Doctora Rozas, respecto de la carga ética y política del ejercicio profesional se puede decir que el Trabajo Social está fundado sobre los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad, con la finalidad de promover el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas, y el fortalecimiento y la autonomía del pueblo para incrementar el bienestar de las personas. Pero ¿es realmente posible promover y desarrollar estos valores en los espacios de trabajo actuales?, ¿son los profesionales actuales sujetos de cambio y promotores del cambio social?, y por último ¿actúan coherentemente estos profesionales consigo mismo a la hora de defender sus derechos, asumiendo la responsabilidad colectiva frente a las precariedades laborales instaladas por las organizaciones en las que ejercen? Son cuestionamientos que afloran y que se intentaran aclarar a lo largo de la investigación.

Según el Índice de Empleo Protegido, elaborado por la Fundación SOL el 2013, hasta febrero de 2012 sólo el 39% de los ocupados a nivel nacional tiene un empleo protegido, vale decir, con contrato escrito, indefinido, liquidación de sueldo y cotizaciones para pensión, salud y seguro de desempleo. Por ende, podríamos concluir en primera instancia que en Chile se trabaja en condiciones de alta desprotección laboral.

Históricamente la respuesta natural para el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores, la unión de sus intereses, la defensa y promoción de sus derechos ha sido la organización, expresándose esta por medio de sindicatos, cooperativas, federaciones y confederaciones. Pero cuando la precariedad laboral impide organizarse resulta de vital importancia pensar en cómo defender los derechos, cómo promover la organización y cómo articular las distintas experiencias.

Para los efectos de esta investigación se centró el estudio y análisis en la experiencia de 5 sindicatos ligados al área social en la Región Metropolitana. Por tanto la pregunta que guiará la investigación será:

- ¿Cómo se organizan y promueven la organización sindical, en el contexto de precariedad laboral, los trabajadores del área social pertenecientes a cinco sindicatos ligados al área social en la Región Metropolitana?

2. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Con esta pequeña radiografía de la situación laboral en el país nos surgen variadas preguntas, que intentamos responder a lo largo de esta investigación:

- ¿Cuáles son las distintas problemáticas de los trabajadores de este sector?
- ¿Sienten la necesidad de organizarse?
- ¿En qué términos y características se organizan o nuclean?
- ¿Cuáles son las posibilidades y/o dificultades a las que se enfrentan?
- ¿Cómo transversalizar las demandas de los trabajadores de este sector?
- ¿Qué hacer cuando la legalidad impide defender los derechos laborales?

3. OBJETIVOS

Objetivo General

Describir de qué manera se organizan y/o promocionan la organización sindical en contexto de precariedad las/os trabajadoras/es agrupados en cinco sindicatos ligados al área social en la Región Metropolitana.

Objetivos Específicos

- **Caracterizar** la institución en la que están insertos las/os trabajadoras/es agrupados en cinco sindicatos ligados al área social en la Región Metropolitana.
- **Identificar** las motivaciones de los trabajadores agrupados en cinco sindicatos ligados al área social en la Región Metropolitana.

- **Caracterizar** el rol del sindicato en las empresas de las/os trabajadoras/es agrupados en cinco sindicatos ligados al área social en la Región Metropolitana.

4. HIPOTESIS

En el contexto de precarización laboral, las/os trabajadoras/es agrupados en cinco sindicatos ligados al área social en la Región Metropolitana, son capaces de innovar y/o re dinamizar su forma de organización.

5. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

5.1. Tipo de Estudio

Este estudio será de carácter descriptivo, pues pretende dar cuenta del fenómeno organizacional, y de las distintas problemáticas presentes que tienen los trabajadores del área social agrupados en cinco sindicatos ligados al área social en la Región Metropolitana, el énfasis estará en cómo se organizan y promueven la organización recolectando datos y aspectos que den cuenta de este hecho. Por otro lado al investigar un fenómeno localizado debido a que son organizaciones nuevas, en un área que está comenzando a experimentar el fenómeno de la sindicalización, y que conlleva particularidades propias, consideramos además que también se consigna el carácter de exploratorio ya que la finalidad es poder ampliar las perspectivas existentes.

El tipo de diseño será no experimental, como señala Hernández se observa el fenómeno tal y como se da para luego analizarlos, sin manipular las variables, esto quiere decir que es una investigación que se realiza mientras ocurren los hechos, y puede o no probar la hipótesis de investigación. Es de tipo transversal ya que, la recolección de los datos ocurre en un tiempo único y determinado del fenómeno a investigar durante el tercer trimestre del 2013 y todo el 2014.

El enfoque metodológico predominante de esta investigación es de carácter cualitativo, pues pretende profundizar en el pensamiento de quienes se organizan, sus objetivos, motivaciones, y la subjetividad de los trabajadores.

5.2. Unidad de análisis

La unidad de análisis está dada por cada experiencia organizativa y de promoción de la organización sindical que exista y surja entre los trabajadores pertenecientes a las 5 instituciones ligadas al área social en la Región Metropolitana, y que se encuentren sindicalizados y activos durante el periodo 2013-2014. Cuando se hable de Trabajadores del Área Social se hará mención a todo aquel trabajador que se desempeñe ejecutando políticas públicas ligadas al área social como: pobreza y desigualdad, educación, vivienda y barrio, salud, trabajo y previsión social, seguridad, envejecimiento, infancia, género, entre otras.

. Los criterios de inclusión definidos para esta investigación fueron los siguientes:

1. Trabajadores activos de estas 5 instituciones.
2. Sindicalizados activos del periodo 2013-2014.
3. Sin distinción de género, ni rango etario.
4. Expresen voluntad de participar en el estudio, en cualquiera de sus fases.
5. Un representante de la directiva sindical de cada uno de los 5 sindicatos.

5.3. Muestra

La muestra será no probabilística de tipo homogénea ya que la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con la investigación. En ese sentido serán parte de la muestra 58 trabajadores sindicalizados de los 5 sindicatos ligados al área social en la Región Metropolitana durante el periodo 2013-2014.

5.4. Técnicas de recolección de Información

Las técnicas de recolección de información que se utilizaron en el estudio fueron la entrevista individual semiestructurada, con preguntas abiertas y cerradas. Por medio de esta técnica utilizada como Entrevista en profundidad, se busca conocer el relato de la experiencia y lo que piensa una persona respecto de un determinado tema. Este tipo de entrevista permite ahondar sobre cuestiones que al investigador le podrían parecer pertinentes para la investigación con mayor detenimiento y en ese sentido promueve mayor participación de parte del entrevistado/a.

Otra técnica manejada fue el Grupo focal, su elección estuvo dada por ser una técnica económica en recursos humanos y materiales, eficiente y válida, también constituye una fuente importante de información para comprender las actitudes, creencias y las percepciones de los trabajadores agrupados en los 5 sindicatos ligados al área social que existen actualmente en la Región Metropolitana. Esta entrevista grupal, es un medio para recolectar en poco tiempo información cualitativa, por lo general, con grupos de 6 a 12 personas, la información a recolectar tiene 2 componentes esenciales. El contenido de la información y el proceso de la comunicación, lo que se dice y cómo se dice, respectivamente sumado además a las posiciones discursivas de los trabajadores y socios que componen los sindicatos. *(Hernández Sampieri)*

También se utilizó una ficha de caracterización laboral elaborada por los investigadores la que se realizó de manera presencial en papel y cibernéticamente mediante la creación de una encuesta en línea, por este medio se pudo caracterizar a la empresa, al trabajador y sus condiciones laborales-contractuales, de esta manera fue posible obtener información cuantitativa de la cantidad de trabajadores que participaron de la investigación, y comparar sus respuestas midiéndolas porcentualmente.

La última técnica a utilizada fue la *observación*. Esta técnica se utilizó para analizar las experiencias organizativas y de promoción de los trabajadores agrupados en 5 sindicatos ligados al área social en la Región Metropolitana.

5.5. Análisis de la Información

La técnica de análisis de datos que se eligió fue el análisis de contenido, puesto que se encuentra dentro de los análisis cualitativos. El desarrollo del análisis de contenido, se basa en la lectura como instrumento de recogida de información, lectura que a diferencia de la lectura común, debe realizarse siguiendo el método científico desarrollando procesos de categorización. La técnica que se utilizará será la realización de categorías de análisis, definidas por medio de la descripción textual de la información obtenida en las entrevistas y en los grupos focales que se realizaron en esta investigación.

6. VARIABLES

Para el desarrollo de esta investigación se definieron 4 variables, el desarrollo de estas en matrices lógicas se encuentran en los anexos.

- Condiciones laborales
- Organización sindical
- Promoción de la organización
- Participación

Parte I

MARCO TEÓRICO

CAPÍTULO I

EL PROYECTO NEOLIBERAL

“Algún día [... el] capitalismo terminará dependiendo de un ‘reformismo al revés’; de manera que se verá forzado a recrear exactamente las condiciones que llevaron al desarrollo de la conciencia de clase y a la promesa de la revolución proletaria”

Paul Mattick

Durante el desarrollo de la dictadura en Chile comienzan a manifestarse los primeros y profundos cambios producidos en la estructura del Estado, cuyos tentáculos se insertaron con gran anclaje en la forma/modo de producir dando como resultado la modificación en el patrón de acumulación, así Chile se adelantó 10 años a la reorganización del capitalismo en el mundo sirviendo de modelo para esas economías. En Chile se instalaba el Neoliberalismo.

Cuando hablamos de neoliberalismo, nos referimos a una teoría de prácticas político-económicas que afirman 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. El papel de Estado es crear y preservar el marco institucional apropiado para el desarrollo de estas prácticas (Harvey, 2007).

Pero Harvey va más allá evidenciando el trasfondo y soporte ideológico que lo ha transformado en un discurso global y hegemónico, hasta el punto que se ha anclado de manera natural en muchos de nosotros permeando la forma en la que entendemos el mundo:

“ Para que cualquier forma de pensamiento se convierta en dominante, tienen que presentarse un aparato conceptual sugerente para nuestras intuiciones, nuestros

instintos, nuestros valores y nuestros deseos, así como también para las posibilidades inherentes al mundo social que habitamos. Si esto se logra, este aparato conceptual se injerta de tal modo en el sentido común que pasa a ser asumido como algo dado y no cuestionable. Los fundadores del pensamiento neoliberal tomaron el ideal político de la dignidad y de la libertad individual como pilar fundamental, que consideraron <<los valores centrales de la civilización>>. Realizaron una sensata elección, ya que efectivamente se trata de ideales convincentes y sugestivos. En su opinión, estos valores se veían amenazados no solo por el fascismo, las dictaduras y el comunismo, sino por todas las formas de intervención estatal que sustituían con valoraciones colectivas la libertad de elección de los individuos” (Harvey, 2007:pag 7).

Pero esta construcción tiene sus orígenes en la Mont Pelerin Society. En 1947, el profesor Friedrich Von Hayek convocó a 36 intelectuales, economistas, historiadores y filósofos en el *Hotel du Parc* en la villa de Mont Pelerin, cerca de la ciudad de Montreux, Suiza, para discutir la situación y el posible destino del liberalismo tanto a nivel teórico como práctico. En dicha reunión redactaron la que sería una declaración de principios estableciendo su preocupación por los *valores de la civilización*, los que encontraban en peligro debido a la carencia de las condiciones esenciales para la dignidad humana y la libertad, sumado a la constante amenaza debido a las tendencias políticas imperantes.

En un artículo publicado en la revista *Capital* en diciembre de 2009, se indica que los principios de la Sociedad Mont Pelerin (SMP) esbozados en 1947 enfatizan que la mejor forma de preservar la libertad individual es mediante un mercado competitivo. Postula la libertad soberana de productores y consumidores, y afirma que la actividad gubernativa debe ser limitada, en la medida de lo posible, por un Estado de derecho. También estipula que la amenaza totalitaria se funda no solo en ideas económicas, sino también morales y filosóficas. Recomienda así desarrollar un pensamiento filosófico congruente con la economía de libre mercado. Ello le ha dado respetabilidad intelectual a la SMP y ha sido crucial para sus aspiraciones hegemónicas.

Sin embargo, por mucho tiempo se mantuvo en los márgenes de la influencia política y académica, recabando apoyo político y financiero.

Para los años 70 comenzó a adquirir protagonismo, particularmente en Estados Unidos y Gran Bretaña, con la ayuda de varias ramificaciones de la Mont Pelerin los llamados *think tanks* o laboratorio de ideas -instituciones o grupo de expertos investigadores, cuya función es la reflexión intelectual sobre asuntos de política social, estrategia política, economía, militar, tecnología o cultura- quienes estaban generosamente financiados; como también, a través de su creciente influencia en la Universidad de Chicago, dónde se encontraba Milton Friedman.

Pero a esta receta le faltaba un ingrediente más para consagrarse definitivamente. En 1974 la teoría neoliberal consigue gran respetabilidad académica al concederse a Friedrich Von Hayek el Premio Nobel de economía, quien consideraba que son los sindicatos los que provocan salarios bajos y desempleos. Dos años más tarde, en 1976 el Banco de Suecia le entrega el Nobel de Economía a Milton Friedman, profundizando así aún más su enorme influencia en la escuela de Chicago.

Retomando lo expuesto hasta aquí, se instalan como motor dinamizador de la sociedad la libertad frente al poder arbitrario de otros hombres -expresado máximamente en el Estado- y, por lo tanto, se deben suprimir todos los lazos que impiden al individuo su libre elección. ¿Qué lo hace posible? Tres grandes ejes: libertades individuales, máxima libertad del mercado y un reducido rol de Estado.

¿Por qué es preciso señalar todo esto?, pues bien, el primer experimento llevado a cabo para la formación de un *Estado Neoliberal* fue acá, en Chile, tras la Dictadura de Augusto Pinochet.

En Chile antes del golpe de estado, con la llegada de la Unidad Popular con Salvador Allende a la cabeza, se estaba desarrollando un proceso social que materializó un momento histórico para los trabajadores donde por medio de los

sindicatos fue posible que germinaran los *Cordones Industriales*, órgano colectivista de democracia obrera. Aquí el conflicto laboral adquiere una nueva dimensión. Las tomas de fábricas tenían por objeto profundizar y agilizar la estatización en los sectores que habían sido declarados por el gobierno parte del Área de Propiedad Social de la economía al mismo tiempo que se desarrollan otras experiencias de cordones industriales en las principales ciudades del país. La alta politización de las organizaciones laborales, y el mayoritario compromiso y respaldo de ellas al Presidente, no restaba diversidad de opiniones respecto al curso que debía tomar el proceso abierto por el primer gobierno con el que se identificaron plenamente. La sociedad se encontraba altamente polarizada, la organización de los trabajadores avanzaba y la burguesía nacional y extranjera estaban dispuestas a hacer lo que fuera necesario para defender su patrimonio.

Para salvar la economía Chilena, se convoca a un grupo de economistas conocidos como los “*Chicago Boys*” denominación acuñada por su adscripción y fe ciega a las teorías neoliberales del ya mencionado Milton Friedman, quien en ese entonces, enseñaba en la Universidad de Chicago. Un dato muy interesante es como llegan estos economistas chilenos a cursar estudios de post grados ahí, para eso es preciso remontarnos a los años cincuenta y la guerra fría. Estados Unidos financiaba la formación de economistas chilenos en la Universidad de Chicago, con el propósito de contrarrestar la explosión de experiencias izquierdistas en América Latina. Es así que en el año 1956 Julio Chanà, Decano de la Escuela de Economía de la Pontificia Universidad Católica de Chile y el departamento de Economía de la Universidad de Chicago firman un acuerdo, dónde estudiantes “destacados” cursarán estudios de post grados en economía. Estos economistas llegaron a tener gran peso académico y político en la Universidad Católica; sin embargo, es en los años posteriores que tomarán protagonismo.

A principios de la década de 1970 las elites financieras organizaron su oposición a Allende a través de un grupo llamado “el club de los lunes”, en este club las elites desarrollaron una productiva relación financiando sus trabajos a través de estudios de

investigación. A cambio Pinochet instala a estos economistas en el gobierno donde su primera misión consistió en negociar los créditos con el FMI. El fruto de este trabajo se tradujo en la profunda reestructuración de la economía en sintonía con sus teorías. Milton Friedman llamó a este hecho como *“The miracle of Chile”* o el milagro de Chile, reconociendo la obra de sus discípulos en estas latitudes.

Parte de esos milagros efectuados por estos discípulos, se encontraban normados en la nueva constitución de 1980. Las principales características son: una ofensiva contra el Trabajo (leyes políticas y laborales, y a las luchas sindicales de izquierda), una reestructuración productiva y reformas a realizar ante el nuevo rol que debía ocupar el Estado (Berseizo y Cea, 2006).

Entre el inicio de la dictadura militar y su fin, particularmente al finalizar la década de los 80, se denominó el período de la transición chilena a la democracia. En relación a este período, se hace sumamente necesario entender que no existe un quiebre determinante en el cambio producido entre el autoritarismo y la llamada democracia.

“En el trayecto de la constitución del neoliberalismo, la década de los 80 fue una década que marcó un quiebre profundo en la transformación de la sociedad, hasta la actualidad, esta gran transformación, expresa el cambio de una economía basada en el modelo de sustitución de importaciones a otra de apertura comercial impulsado por el denominado Consenso de Washington”. (Rozas, 2001:262).

En 1989 y con la intención de orientar los procesos de reestructuración del capital, se realiza en Washington una reunión entre el Banco Mundial (BM), el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Interamericano del Desarrollo (BID), funcionarios del gobierno norte americano y economistas latino americanos, para evaluar las reformas económicas en América Latina, lo que fue conocido como *Consenso de Washington*. En términos generales, el entonces nuevo ideario apostaba por un paquete conjunto de políticas económicas como: la lucha contra el déficit público

por la vía de reducción del gasto, la privatización de empresas públicas, la liberalización del comercio y de los mercados de capitales a nivel internacional, la minimización de las condiciones a la entrada de inversión extranjera directa y la desregulación de los mercados laborales internos, entre otras.

En Chile la transición desde el autoritarismo a la democracia fue desde 1988 en adelante, pero a costa de la castración y bloqueo de una parte importante de la capacidad transformadora del régimen democrático, el cual sigue estando forzado a un papel básicamente reproductor del orden socio económico creado por el “pinochetismo” (Moulian, 2009).

Es importante destacar que en este período de la historia chilena se da inicio a una serie de cambios en el orden social, cambios valóricos, cambios en relación a la participación de los sujetos y cambios culturales, que determinan las actuales características de los sujetos y de la sociedad en la que vivimos.

En el contexto del Capitalismo actual, en su denominada fase neoliberal nos encontramos con que: por un lado, se verifica una fuerte ofensiva contra el trabajo, con el fin de aumentar los niveles de extracción de plusvalía, intensificando el trabajo y disminuyendo los costos de producción, por la vía de la reducción/eliminación de gastos vinculados al salario. Al respecto Montaña nos dice:

“Esto es el aumento de la explotación de la fuerza de trabajo, permitiendo la ampliación de la concentración y acumulación del capital. Se establece de esta forma, la “flexibilización” (precarización) de los contratos de trabajo; el vaciamiento o debilitamiento de la legislación laboral; el retiro de los derechos sociales, e inclusive políticos, del horizonte de la ciudadanía y de los trabajadores, la subcontratación/tercerización de las relaciones de trabajo, creando formas de explotación de plusvalía absoluta combinadas con la plusvalía relativa; la reducción del poder sindical, subordinando el sindicato a la empresa, la automatización, que combinada con el aumento del desempleo estructural lleva a una constante reducción

salarial y precarización de las condiciones de trabajo y empleo. No casualmente, el proyecto neoliberal constituye una radical ofensiva contra las conquistas históricas de los trabajadores”. (Montaño, 2005:43).

El desarrollo económico previo al neoliberalismo, el leit motiv de los capitalistas – la acumulación – se habría topado con trabas mínimas que defendían a las personas (los trabajadores) y al medio ambiente de una depredación total en nombre de la acumulación de riquezas. Empero, en las últimas décadas dichas trabas han ido desapareciendo, fundamentalmente porque una de las inconsistencias del capitalismo (la sobreproducción) ya ha llegado a una contradicción que no se puede resolver en el marco de los límites de aquél modelo de desarrollo, pues no hay más territorios donde crear mercados, frente a lo cual ya no son espacios geográficos sino espacios “vitales” los que comienzan a ser colonizados por la lógica del capital (Baeza, 2006). Sólo así se puede entender la pérdida de beneficios sociales conquistados por los trabajadores y sectores populares en períodos anteriores durante las últimas décadas.

Las políticas sociales en el actual contexto neoliberal son sustantivamente alteradas en sus orientaciones y en su funcionalidad, la nueva estrategia de acumulación se podría expresar en términos económicos como: acumulación por desposesión (Harvey, 2003), es decir, la desposesión de derechos, materiales e inmateriales, que son entregados a los capitalistas. Esto constituye también un mecanismo mediante el cual avanza la desigualdad social, la acumulación de riquezas y, en definitiva, la explotación, pues indirectamente se encarece la reproducción social de los trabajadores sin un proporcional aumento de los salarios (Baeza, 2013).

El capitalismo en fase neoliberal con nueva estrategia de acumulación, trajo consigo un conjunto de prácticas que anteriormente se les podía identificar o llamar como *trabajo atípico*, en donde encontramos formas de trabajo - impuestas por ser las únicas o las que mayormente ofrece el mercado laboral - , ya que si bien es cierto el contrato de trabajo se entiende como un acuerdo entre las partes, cuando no se ofrecen otras formas contractuales, éstas, se imponen por medio de la fuerza de la

necesidad, la flexibilización de las jornadas de trabajo; la flexibilización de la posibilidad de cesar y contratar fuerza de trabajo; la flexibilización de los procesos de trabajo; y, sobre todo, la flexibilización de los vínculos de empleo, ha llevado a un enorme crecimiento de las formas de empleo como el trabajo por cuenta propia, de tiempo parcial, por tiempo determinado y/o no registrado (Leite, 2009).

Hayek, conocido mayormente por su defensa al liberalismo y por su crítica a la economía planificada, construyó la imagen de emprendedor en el discurso neoliberal. El concepto de emprendedor forma parte de los discursos de los gobernantes, instalándose en la sociedad civil como una nueva mirada de lo que es ser trabajador. Parafraseando a Hayek, el emprendedor es el que toma las decisiones acertadas en un contexto de riesgo y poca información. Emprendedor, por último, no es sólo el pequeño empresario auto explotado (forzadamente reconvertido en independiente ante la inestabilidad del trabajo asalariado), sino que también es el trabajador dependiente que debe asumir este nuevo contexto de riesgo y manejar de la mejor forma posible sus recursos sabiendo que no existen sistemas formales de protección en caso de fallar (Baeza, 2013), y que tanto sus aciertos como, sobre todo, sus errores, pueden cambiar su futuro y el de los que de él dependen.

Es altamente probable que estemos asistiendo a la desintegración de lo que para Castel (1997) definía como la sociedad salarial, la cual estaba caracterizada por una nueva relación salarial, donde el salario deja de ser la retribución puntual por una tarea, pasando ahora a asegurar derechos, a dar acceso a subvenciones extra trabajo (enfermedades, accidentes, jubilación) y permite una participación ampliada en la vida social por medio del consumo, habitación, enseñanza y hasta recreación.

CAPÍTULO II

EXTERNALIZACIÓN, TERCERIZACIÓN Y FLEXIBILIDAD LABORAL: LOS ORIGENES DE LA PRECARIEDAD LABORAL

“La división internacional del trabajo consiste en que unos países se especializan en ganar y otros en perder”

Eduardo Galeano

2.1 Contextualización histórica

Una de las transformaciones más significativas experimentadas por la sociedad chilena entre 1924 y 1973, fue el proceso de expansión de la influencia del Estado sobre las condiciones de vida de la población. A partir del diagnóstico de los graves problemas representados por la cuestión social y la ausencia de garantías para el desenvolvimiento vital de los grupos más pobres de la sociedad, se inició, desde la década de 1920, el diseño e implementación de una serie de instituciones que buscaron cubrir las necesidades sanitarias, educativas, de vivienda y protección social de las clases trabajadoras de Chile.

Este aumento de facultades del Estado se tradujo tanto en una expansión del gasto social, como en la articulación de organismos gubernamentales que darían origen al Estado de Bienestar. En los treinta años comprendidos entre 1940 y 1970 el común de los habitantes de Chile pudo acceder a una mejor salud y previsión, una mayor cobertura educacional y planes de vivienda, todo acompañado de un marcado descenso de la mortalidad infantil.

Sin embargo, el crecimiento de la población -que pasó de 4 millones de habitantes a 9 millones entre 1940 y 1973 -, el acelerado proceso de migración campocidad y las dificultades económicas del período, en particular, la inflación y la insuficiencia de los ingresos estatales, se tradujeron en que una parte, no menor, de los chilenos se mantuvieran como sectores excluidos de los beneficios del Estado. Esta

situación se vio agravada con los cambios de orientación que sufrieron las políticas sociales a partir de 1973.

Uno de los factores que influyo en el viraje y descomposición del rol de Estado fue el Plan Laboral, que vino a fraguar las bases para imponer un cambio rotundo en la esfera laboral, que se tradujo en que la empresa madre ya no necesitaba contratar a todo el personal de la empresa, ahora tercerizaba sus servicios. Como mencionamos en un principio, estos cambios también transformaron la estructura del Estado que se transformó jibarizándose, lo que quiere decir, *expandir al individuo, abogando por las privatizaciones y desregulaciones*. El Estado privatizó la ejecución de sus funciones reduciendo enormemente su personal. En ese sentido, y siguiendo a Drake y Jaksic en su libro *El modelo chileno, Políticas sociales en los años noventa en Chile* (1999), podemos agregar que bajo la dictadura militar se estimuló la administración privada de escuelas y centros de atención infantil y se externalizaron un conjunto de servicios tradicionalmente realizados por el Estado.

Durante el régimen se comienzan a instalar los nuevos valores que traían consigo el neoliberalismo: el individualismo, el consumismo y la competencia, todo esto acompañado del control de los medios masivos de comunicación. Se elimina el modelo de industrialización por sustitución de importaciones (ISI) transformando el país de una economía productiva a una de servicios de carácter primario exportador, es decir, una economía dedicada principalmente a la exportación de materias primas: productos mineros y agrícolas. En donde domina la propiedad privada de los medios de producción en manos de una pequeña burguesía nacional y capital transnacional. Las empresas privadas son las que impulsan la economía.

Aparecen las Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP); sustituyendo al antiguo sistema de cajas e instituciones de previsión que operaban bajo el esquema de reparto, es decir, los aportes de los afiliados activos financiaban las pensiones de los pasivos. En noviembre de 1980 se publicó el D.L. 3.500, que estableció un nuevo sistema de pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia, sobre la base del ahorro de los trabajadores y la capitalización en cuentas individuales.

Las AFP, instituciones de carácter privado, se basan en la capitalización individual obligatoria del ahorro previsional de los afiliados. Esto significa que cada trabajador afiliado está obligado a efectuar mensualmente un aporte previsional del 10% de su remuneración, el cual es acumulado en una Cuenta de Capitalización Individual, que aumenta de acuerdo a los aportes que realiza el trabajador y a la rentabilidad obtenida con la inversión de sus fondos. *El dinero acumulado en la cuenta es de propiedad de cada trabajador afiliado y opera como patrimonio independiente de la AFP.* [Consultada el 18 de enero de 2015], <http://www.aafp.cl/sistema-de-afp>.

Otra de las estrategias principales del Estado fue la de “externalizar” funciones que antes cumplían organizaciones estatales. Como señala Jorge Vergara (2001) esto ha permitido desarrollar un área de organizaciones de la sociedad civil que licitan servicios de acuerdo a propuestas específicas elaboradas por los ministerios y los funcionarios estatales.

Es en esta etapa que aparecen las Organizaciones No Gubernamentales (ONG) las que durante el régimen militar se expresaron como instituciones “anti-gubernamentales”, muchas de estas tenían un carácter progresista enfocadas en la defensa de los derechos humanos, en su mayoría eran financiadas por dineros extranjeros que se manifestaban en oposición a la dictadura. Ahora bien, con la llegada de la *democracia* éstas han tenido su propia transición al convertirse en entidades no gubernamentales propiamente tales, abriéndose a la colaboración con el Estado.

En esta apertura los gobiernos de la Concertación plantean una articulación entre Estado y organizaciones privadas en sentido más amplio. La colaboración se extiende hacia los organismos no gubernamentales (Ong’s) y las organizaciones sociales. Ministerios y servicios centrales diseñan líneas de acción y prioridades programáticas, las que se ejecutan por entes descentralizados del aparato estatal, municipios principalmente o por organismos del sector privado y organizaciones sociales. La relación se instrumentaliza a través de licitaciones, es decir, convenios

directos o concursos públicos competitivos a los cuales concurren con proyectos potenciales ejecutores (Drake y Jaksic, 1999:133).

Esta nueva relación es uno de los principales cambios que se observan en el sector, generándose una vinculación de contratista-ejecutor, donde el Estado, a partir de su política social de "crecimiento con equidad", define los sectores y territorios sobre los cuales intervenir y las ONG postulan, a través de licitaciones públicas y privadas, a la realización de proyectos y programas (La asociación de los privados, 1996:27).

Con este breve resumen empezamos a vislumbrar los profundos cambios que se instalaron en la matriz estructural de nuestra sociedad, cambios que rigen hasta la actualidad y que son la génesis de la nueva cuestión social, y que en términos estrictos no resulta muy diferente a la que dio origen a las políticas públicas en el siglo XX, la barbarie de la especialización es la nueva forma de gobernar, la focalización de las políticas públicas y del otorgamiento de recursos en base a los criterios dictaminados por los organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, OCDE, FMI y el Banco Mundial.

2.2 Flexibilidad laboral

La flexibilidad laboral es un fenómeno moderno que viene ligado al modelo económico neoliberal. Para contextualizar su surgimiento es necesario remontarse a comienzos de los años setenta cuando los principales países desarrollados enfrentaban severas dificultades para retomar los elevados niveles de crecimiento económico que habían logrado en décadas anteriores, la prolongación del estancamiento unido a otros fenómenos, como los elevados precios del petróleo en el mercado, generaron una situación recesiva, que pone fin a un gran ciclo de expansión económica conocido como los "treinta gloriosos" que se inició con el término de la segunda guerra mundial extendiéndose por más de treinta años.

En la búsqueda de propuestas de salida de este estancamiento del crecimiento económico es cuando comienza a cobrar vitalidad una renovada teoría liberal de Milton Friedman, la que trajeron a Chile los Chicago Boys y que pronto se haría famosa tras el nombre de 'neoliberalismo'. Para los neoliberales las dificultades que enfrenta la economía mundial para alcanzar mayores niveles de crecimiento tienen su origen en las excesivas regulaciones de tipo político e institucional que han terminado por rigidizar el mercado del trabajo, impidiendo su normal funcionamiento. Estas trabas provienen tanto del poder de los sindicatos, como de las legislaciones particulares de cada nación, incluyendo la intervención gubernamental, y por último, los costosos y excesivos programas sociales, que además de generar presiones inflacionarias, desincentivaban el empleo y socavaban la disciplina laboral. Como salida frente a una situación que se cataloga de insostenible, proponen una inmediata abolición de cualquier tipo de restricción al funcionamiento del libre mercado, pues se considera que el desenvolvimiento espontáneo del libre mercado es el mecanismo más eficaz de asignación de los recursos y, por tanto, se constituye un requisito indispensable para alcanzar el anhelado crecimiento económico (Núñez, 2009).

Pero ¿qué significa en términos concretos flexibilidad laboral? Pues bien, es un concepto que surge a raíz del cambio del modelo económico -anteriormente descrito- en toda América Latina y en *distintos* periodos, pero con el mismo trasfondo: modificar la flexibilidad del mercado laboral y del insumo de trabajo, es decir, transformar las condiciones del empleo tanto en lo jurídico como en lo social.

Según Jurgen Weller (2000) La Flexibilidad del mercado laboral tiene tres ejes que son:

- **Movilidad:** refiriéndose a la reducción de costos de despido de trabajadores, reformas de seguro social, y seguro de desempleo.
- **Flexibilidad del empleo:** reducción de costos de contratación y despido, contratos a plazo, seguro de desempleo.

- **Flexibilidad del salario:** *contratos a plazo, eliminación de indexación, salario mínimo bajo, reducción de costos no salariales.*

De acuerdo a lo sostenido hasta aquí, se entenderá flexibilidad laboral entonces como la eliminación de aquellas trabas que impiden que los mecanismos del mercado se encarguen de modo espontáneo de ajustar los salarios y el empleo a las condiciones de mercado.

En un estudio realizado por la Dirección del Trabajo (2004) sobre la flexibilidad laboral en Chile, se distinguen 2 tipos de flexibilidad: *Flexibilidad interna y Flexibilidad externa.*

Flexibilidad interna apunta a la capacidad de adaptación y de movilidad que las empresas desarrollan con su personal, sin modificar su plantilla, ni recurriendo al despido o a la externalización. Las distintas formas de flexibilidad interna pueden agruparse en Flexibilidad en las tareas, alusiva a la rotación y/o ampliación de tareas y puestos de trabajo; Flexibilidad en los sistemas de remuneraciones, referida a la variabilidad de los salarios según la productividad individual o colectiva, destacando el papel de los salarios mínimos, la vinculación de la remuneración al rendimiento (individual y/colectivo) y la indexación de los salarios; Flexibilidad en el tiempo de trabajo, vinculada a la organización variable de las horas de trabajo, tanto su organización como su distribución, incluyendo jornadas diarias, semanales o anuales, horas extraordinarias, jornadas parciales, trabajo en turnos, trabajo en fines de semana, horarios alternados o escalonados, pausas en la jornadas de trabajo comprimidas, distribución irregular de los días de trabajo y descanso, anualización del tiempo de trabajo y redistribución de los permisos anuales.

Flexibilidad externa en las empresas es identificar si recurren al uso de personal externo, sea bajo la forma de subcontratación de actividades o bajo la forma de subcontratación de personas o suministro de personal. En este último caso, los trabajadores están bajo las órdenes de la empresa usuaria de sus prestaciones

laborales, pero el contrato de trabajo lo suscriben con el tercero que proporciona el personal a la empresa. La subcontratación de la producción y los servicios y el suministro de personal son dos formas de reducir la plantilla de personal ampliamente utilizado por las empresas chilenas (Dirección del Trabajo, 2004).

Ahora bien para ser más específicos respecto de la aplicación y visualización de la flexibilidad laboral en el mundo del trabajo recogemos la siguiente descripción elaborada por Daniel Núñez del *Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz, ICAL*, que permite comprender de mejor manera el fenómeno de los niveles de aplicación de la flexibilidad del trabajo, en donde se puede hacer una diferencia entre la aplicación de la flexibilidad laboral a un nivel más general, y una visión más acotada centrada en observar su comportamiento en la empresa misma; se llamará a la primera, como la flexibilidad del mercado del trabajo, y a la segunda, como la flexibilidad del trabajo en la empresa.

La flexibilidad del mercado del trabajo tiene tres componentes principales: 1) comprende la flexibilidad del empleo, es decir, la capacidad de aumentar o disminuir el personal de planta sin demasiadas trabas legales, 2) la flexibilidad salarial, entendida como la capacidad que tiene el mercado para ajustar el valor del salario según sean sus necesidades y sin regulaciones artificiales externas a él, y 3) la flexibilidad intersectorial del trabajo, haciendo referencia a la capacidad de movilidad que tienen los trabajadores para poder ocuparse en cualquier segmento del mercado laboral sin mayores restricciones.

Respecto de la flexibilidad del trabajo a nivel de empresa, en lo esencial se distingue por una parte la flexibilidad funcional, donde el empleador tiene la capacidad de reubicar a los trabajadores en diferentes funciones o departamentos, pudiendo cumplir el trabajador en muchos casos más de una función, y por otra, la flexibilidad de la jornada laboral, entregándole la posibilidad a la empresa de mantener la actividad productiva durante las 24 horas y/o los días festivos a través de sistemas de turnos (Núñez, 2009).

La Minuta de Empleo N°32 elaborada por la Fundación Sol, donde se analiza el trimestre Enero-Marzo de 2013 indica que *“a nivel nacional, sólo un 41% (3.169.896) de las personas registradas como ocupadas...correspondientes al trimestre Enero-Marzo 2013 presentan un empleo protegido, vale decir, con contrato escrito, indefinido, liquidación de sueldo y cotizaciones para pensión, salud y seguro de desempleo”*.

Con lo anterior ya podemos comenzar a caracterizar el tipo de empleo que se otorga en Chile, que a todas luces se presenta como precario existiendo un 59% de trabajadores que no tiene las condiciones mínimas que le aseguren protección y estabilidad.

Ahora bien se hace necesario conceptualizar el marco en el cual se realizará el análisis de la investigación. Para ello utilizaremos en primer lugar la definición de trabajo decente que nos entrega la Organización Internacional del Trabajo (OIT en adelante):

“El trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades. Pero todos estos avances dependen de que el trabajo sea trabajo decente, ya que el trabajo decente sintetiza las aspiraciones de los individuos durante su vida laboral.

Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres.” Organización Internacional del Trabajo: Trabajo Decente: [Consultado el 23 de mayo 2014], <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang--es/index.htm>.

2.3 Precariedad Laboral

Siguiendo a Recio (2007) al igual que ocurre con la flexibilidad laboral el concepto de precariedad es en gran medida un producto de los debates sociales desarrollados a partir de la década de los años ochenta del siglo pasado, cuando tomaron cuerpo las políticas neoliberales y se inició una profunda reorganización de las estructuras empresariales. En buena medida, constituye el reverso de la flexibilidad laboral.

El concepto de Trabajo Decente fue formulado por los mandantes de la OIT como una manera de identificar las prioridades de la Organización y se basa en el reconocimiento de que el trabajo es fuente de dignidad personal, estabilidad familiar, paz en la comunidad, democracias que actúan en beneficio de todos, y crecimiento económico, que aumenta las oportunidades de trabajo productivo y el desarrollo de las empresas.

El trabajo decente refleja las prioridades de la agenda social, económica y política de países y del sistema internacional. En un período de tiempo relativamente breve, este concepto ha logrado un consenso internacional entre gobiernos, empleadores, trabajadores y la sociedad civil sobre el hecho de que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible. La OIT aspira a hacer del trabajo decente un objetivo global y una realidad nacional, a través de programas nacionales de trabajo decente.

Si bien se sostiene que esta es una definición consensuada a nivel mundial, la realidad laboral de muchas y muchos trabajadores no alcanza a sustentarse dentro de esa definición; más bien crece el sector de trabajadores que no alcanza o califica dentro de ese conjunto más pequeño de lo que se acepta como trabajo digno.

El neoliberalismo actualmente en una profunda crisis, y que como señala Santiago Aguiar (2009) promueve un uso intensivo de mano de obra inestable, con empresas en red que recurren a la externalización de la producción y la tercerización del trabajo (subcontratación, suministro, trabajo a tiempo parcial, trabajo a honorarios, etc.), con base en la radical reducción del tiempo de trabajo necesario para la producción posibilitado por los procesos de cambio tecnológico y de innovación flexibles desarrollados en particular en este estilo de desarrollo, y en general bajo la determinación del dominio exclusivo del capital, ha producido una nueva figura en la clase trabajadora: el trabajador precario.

La precariedad laboral es un fenómeno que aparece en Chile con la contrarrevolución neoliberal (Agacino, 2006) pues fue en este periodo comprendido entre 1973 y 1989, donde se transformó la estructura del Estado y, por ende, su forma de relacionarse con la sociedad. La jibarización del Estado y enfoque político de esta contrarrevolución elimina las conquistas y avances que los trabajadores habían alcanzado hasta ese momento, echando por el suelo y borrando por medio del terror de la dictadura cívico-militar la organización de los trabajadores, y con ello, su proyecto político de transformación de la sociedad.

¿Qué se entiende por precariedad laboral?, mucho nos ayudará y aportará en la construcción de esa definición los hallazgos obtenidos en las condiciones materiales en que se encuentran los trabajadores/as.

La precariedad laboral se trata de un concepto inevitablemente político y normativo (Recio, 2007), el sociólogo Robert Castel (1997), entrega luces teóricas más generales de este fenómeno, al considerar que uno de los rasgos más notables de la era de la acumulación flexible o del capitalismo neoliberal, es el crecimiento de la vulnerabilidad de masas.

Una definición expuesta por Cynthia Pok (1992), sostiene que, se define trabajador precario a todo trabajador que presenta una inserción endeble en la

producción social de bienes y servicios. Dicha inserción endeble está referida a características ocupacionales que impulsan o al menos facilitan la exclusión del trabajador del marco de su ocupación. Se expresa en la participación intermitente en la actividad laboral y en la disolución del modelo asalariado socialmente vigente. Asimismo, se refleja en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia.

Siguiendo con la exposición de elementos que nos permitan desarrollar un concepto integral de lo que entendemos por precariedad laboral. Sergio Aguiar (2009) afirma que comprende la precariedad del trabajo en su núcleo básico, como la inestabilidad del trabajo, constituida en el proceso de producción y el proceso de trabajo con su base técnica en el cambio tecnológico y las innovaciones actuales de carácter flexible.

Profundizando en la definición anteriormente expuesta, debemos desmenuzar el análisis. Para ello Rodgers (1992) propone cuatro dimensiones. La primera dimensión está relacionada con el grado de certidumbre de la continuidad laboral. La segunda está referida al nivel de control de los trabajadores (tanto individual como colectivamente) sobre las condiciones de trabajo, el ritmo del mismo o los salarios. Un tercer aspecto está vinculado con la protección del trabajador, que no se remite solamente a la cobertura social entendida dentro de los derechos a prestaciones sociales, sino también en relación a la lucha contra la discriminación, las condiciones de trabajo inadecuadas, etc. (por lo tanto, es preciso analizar de qué manera el trabajador está protegido por la ley, por las organizaciones colectivas o la práctica consuetudinaria). Y por último, una cuarta dimensión referida a los ingresos, es la más ambigua ya que debe asociarse a condiciones de pobreza y/o una inserción social insegura. El concepto involucra pues, inestabilidad, falta de protección o inseguridad en lo que se refiere a la protección social y vulnerabilidad económica o social. Pero, advierte, la identificación de esas dimensiones no elimina la ambigüedad, una vez que

es *“la combinación de esos factores lo que identifica el trabajo precario”* (Rodgers, 1992:3).

El mundo del trabajo ha enfrentado cambios dramáticos en las últimas décadas producto del aumento de la dependencia económica entre los países, la creciente competitividad en el mercado de consumo y el rápido avance de la tecnología. Sverke, M., Hellgren, J. & Näswall, K. (citado en Valencia; 2013).

Siguiendo a Ernest Cano (2000), la introducción de tecnologías de información ha posibilitado nuevas modalidades de gestión y control de los procesos productivos y ha facilitado cambios organizativos, que están en la base de algunos procesos de precarización. Uno de los impactos más importantes está asociado a estructuras empresariales con formas de relación contractual orientadas a contar con equipos de trabajo variables, en función de las circunstancias, fácilmente sustituibles o desechables.

Las situaciones que describe el concepto de precariedad -inseguridad en el empleo, bajos salarios, disminución de derechos laborales, dependencia personal respecto al empleador, malas condiciones de trabajo, ausencia de reconocimiento profesional- han sido característicos de muchos empleos a lo largo de la historia del capitalismo y durante bastantes períodos más bien han constituido la norma (Cano, 2000).

Lo que resulta crucial es entender la importancia de la perspectiva política en la introducción de un nuevo modelo de organización laboral que respondía en gran medida a las demandas del sector empresarial y que en su aplicación generaba nuevas realidades sociales que son las que abrieron el debate sobre la precariedad.

En ese sentido y, según un informe de la OIT publicado en su página en agosto de 2013, sobre seguridad social, se destaca que en América Latina y el Caribe el

32,1% de esos trabajadores ocupados urbanos no tienen ningún tipo de cobertura de seguridad social.

Por otra parte, el mismo informe también destaca que sólo 7 países de América Latina y 3 del Caribe cuentan con seguros de desempleo para mantener los ingresos de los trabajadores que quedan desocupados. *“Menos de 5% de los trabajadores de la región que quedan desempleados reciben las prestaciones de un seguro de desempleo”*. La tercera parte de los trabajadores carecen de protección social en América Latina y el Caribe, (2013): [consultado el domingo 25 de mayo de 2014], http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_220161/lang--es/index.htm.

Todo el material revisado nos revela una estrecha relación entre flexibilidad laboral y precariedad laboral, esta relación es de carácter directamente proporcional: a mayor grado de flexibilidad, mayor es la precariedad generada. Un informe elaborado el 2015 por el Centro de Estudios Horizontal, *think tank* liberal, realiza un análisis de precariedad del Mercado de Trabajo que determinó que para *“el trimestre de septiembre, octubre, noviembre de 2014, la precarización alcanza un 14,1%, lo que implica un aumento de 0,9 puntos porcentuales respecto al mismo trimestre del año anterior”*. Carrillo, F. (2015): *Análisis de la Precariedad del Mercado de Trabajo*. [Consultado el martes 22 de septiembre de 2015]. <http://www.horizontalchile.cl/publicaciones/analisis-de-precariedad-del-mercado-del-trabajo/>.

En resumen, se puede decir que con la implantación del neoliberalismo producto del golpe militar, la gran empresa que antiguamente ofrecía empleo estable, y que se había convertido, producto del desarrollo de la conciencia de los trabajadores, en un espacio favorable para las reivindicaciones de los mismos, la implantación sindical y el surgimiento a veces de otro tipo de formas de organización obrera, además de la resistencia frente a los intentos de aumentar la intensidad del trabajo por parte del empresariado ha llegado a su fin. El plan laboral con su flexibilidad laboral, por tanto, venía a replantear las estructuras internas de las empresas orientadas a transformar las relaciones de poder. Dando paso de esta forma a la precariedad laboral.

CAPÍTULO III

DICTADURA MILITAR: EL RETROCESO DE LOS TRABAJADORES A MANOS DEL PLAN LABORAL

“No quiero una nación de pensadores, quiero una
nación de trabajadores”
John D. Rockefeller

Con que fin iba a querer una nación de pensadores el señor Rockefeller si para eso estaban los ya mencionados *think tanks*, o centros de estudios con gran influencia en el Estado en orden a la elaboración de políticas económicas y sociales. El Plan Laboral impuesto por la Dictadura político-militar, entendiéndose por político-militar como una relación que se establece entre las elites políticas y los altos mandos militares, planteaba un modelo de relación laboral casi antagónico al existente en el Código del Trabajo de 1931.

En 1986 Rodrigo Álamos, escribe un estudio llamado *La Modernización Laboral* publicado por medio del Centro de Estudios Públicos (CEP), fundado en 1980, *think tank* de corte liberal, ligado a la oligarquía nacional y representado por esta misma. En dicho artículo Álamos realiza un análisis conceptual de la profunda modernización registrada en la legislación laboral chilena entre los años 1979 y 1982. Periodo en el que se implementa el plan laboral. Destacan en este período la reforma de cuatro cuerpos legales:

a) *Las reformas al derecho colectivo del trabajo realizadas con la promulgación del DL 2.756, sobre Organización Sindical, y el DL 2.758, sobre negociación colectiva, ambos de 1979, denominados en su época el "Plan Laboral";*

b) *la ley 18.018, de 1981, que modificó numerosas disposiciones del DL 2.200, de 1978, referido a las relaciones individuales del trabajo;*

c) *las leyes 18.011 y 18.032, de 1981, que asimilan a los trabajadores embarcados y portuarios a las normas generales del DL 2.200, y*

d) *las normas sobre derechos laborales que quedaron establecidas en la Constitución de 1980. (Álamos, 1986:2)*

Cabe destacar que el señor Álamos participo en la elaboración del Plan Laboral y en las leyes recién mencionadas.

Para los ideólogos del nuevo sistema económico y social, el antiguo modelo que regulaba las relaciones laborales en Chile ponía demasiadas trabas a la reactivación económica del país, aduciendo que la restrictiva legislación había generado un mercado demasiado rígido para insertar nuevas tecnologías y ajustar la mano de obra debido a los altos costos de los despidos, engorrosos mecanismos para concretarlos y por la existencia de monopolios en algunas actividades del mercado del trabajo. Junto con eso, la legislación permitía que el Estado asumiera el manejo de las empresas donde no se pudiera llegar a acuerdos con la fuerza laboral, lo *cual constituía una amenaza permanente a los derechos de propiedad del empresario y de hecho fue una muy efectiva arma para la confiscación y control estatal de empresas bajo el gobierno de la Unidad Popular. (Coloma y Rojas, 2000:492)*

El modelo normativo de relaciones laborales que el régimen militar impuso hacia fines de la década del setenta, se enmarca dentro de un proyecto de cambio radical a diversas áreas de la institucionalidad económica y social del país, proceso que denominó «modernizaciones», y que incorporó además del área laboral, a la educación, la salud y el régimen previsional en el campo de la seguridad social, entre otras. En el ámbito de las relaciones laborales el cambio del modelo normativo comprendió tanto las relaciones laborales individuales como las colectivas, dictándose para su objetivo diversos textos legales que, a la vez de suprimir la legislación hasta entonces vigente, establecieron el nuevo marco normativo.

Las características básicas de este nuevo modelo normativo fueron, por una parte, el establecimiento de una flexibilidad y, en muchos casos, de desregulación en la normativa de las relaciones individuales de trabajo y, por la otra, una rígida regulación de las relaciones colectivas. Además, se rigidiza al máximo el Derecho colectivo del

trabajo, limitando el poder de la organización laboral ya sea como expresión de sus reivindicaciones directas o como expresión sociopolítica en representación de los sectores laborales. Para ello se reguló con gran detalle cada una de las instituciones jurídico laborales, estableciendo, además, limitaciones y prohibiciones respecto de las organizaciones sindicales, de la negociación colectiva y de la huelga. Las funciones del sindicato quedan restringidas a la reivindicación económica en el nivel de empresa, prohibiéndose expresamente algunas actividades, en muchos casos con sanciones penales.

Cabe recordar, por lo demás, que hasta entonces el Estado de Chile no había ratificado los Convenios de OIT sobre libertad sindical. La Dictadura militar rechazó expresamente su ratificación, señalando a la OIT que *la legislación existente es la más adecuada en el marco de su sistema económico y social. (Libertad Sindical y Negociación Colectiva, OIT, 1983:159)*

Los principales aspectos del Plan laboral que habría que destacar son:

- 1) Las modificaciones al Contrato Individual, que permiten el libre despido por parte del empleador sin expresión de causa ni posibilidad de reclamo.
- 2) La derogación de los artículos que regulaban al subcontrato, con ello se posibilitó la expansión del subcontrato a las diferentes etapas del proceso productivo, ya que anteriormente sólo era permitido en aquellas tareas auxiliares a la producción.
- 3) Sustituye las organizaciones sindicales existentes para ese entonces, remplazándolas por sindicato de empresa, interpresa, trabajadores independientes y trabajadores de la construcción.
- 4) Las normativas referentes a la organización sindical, que establecieron el carácter voluntario de la afiliación sindical, permitiendo la constitución de más de un sindicato de trabajadores por empresa y las restricciones para la afiliación a una federación y confederación.

- 5) Las restricciones a la negociación colectiva, donde se impide la negociación colectiva para los sindicatos interempresas, independientes y transitorios, y sólo se mantiene este derecho para los sindicatos de empresa.
- 6) Deja fuera de la negociación colectiva a los trabajadores con contrato de obra o faena; con responsabilidades directivas, y trabajadores del servicio público.
- 7) Las limitaciones al derecho a huelga, reduciendo su margen sólo a la negociación colectiva que establece que la duración de la huelga puede extenderse por un máximo de sesenta días, permitiendo el reemplazo temporal de los huelguistas y el descuelgue individual de los huelguistas pasado 30 días
- 8) Generó una doble titularidad negociadora reconociendo las mismas facultades para la negociación entre un grupo transitorio de trabajadores y un sindicato.
- 9) Excluyó a los nuevos sindicalizados, de los beneficios adquiridos anteriormente por el sindicato.
- 10) Pone fin a las materias negociables estableciendo que *“no son objeto de la negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir, y administrar la empresa”* art. 306

Han transcurrido veinticinco años desde la salida pactada de la dictadura al sistema de gobierno autodenominado democrático, durante este periodo se han llevado a cabo tres procesos de reformas laborales: El primero, que va desde 1990 a 1993, que comprende modificaciones normativas a diversos aspectos de la regulación de las relaciones laborales -terminación del contrato de trabajo, centrales sindicales, organizaciones sindicales y negociación colectiva y, además, contrato y condiciones de trabajo:

- *Ley 19.010, de 1990, sobre terminación del contrato de trabajo, Ley 19.049, de 1991, sobre Centrales Sindicales, Ley 19.069, de 1991, sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva, y Ley 19.250, de 1993, sobre derecho individual del trabajo y judicatura laboral.*

La segunda reforma laboral, se configura con la Ley 19.759, que modifica también diversos aspectos de las *relaciones laborales*.

La tercera es la Reforma Procesal Laboral, la que modifica tanto la judicatura como los procedimientos laborales, cuya entrada en vigencia fue en marzo de 2008.

- Ley 20.022, de 2005, que “*Crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral y Provisional en las Comunas que indica*” y Ley 20.087, de 2006, que “*Sustituye el procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo*”.

Y cabe agregar una cuarta que entró en trámite al congreso a finales del 2014 que pretende modificar entre otras cosas el derecho a huelga, la titularidad sindical, los quórum para la elección de delegados sindicales, los pisos mínimos de la negociación colectiva, la eliminación de grupos negociadores, entre otros.

3.1 Constitución de la República de Chile y Código del Trabajo: Las cartas de navegación del modelo Neoliberal

La Constitución de la República (CPR) y el Código del Trabajo (CdT), representan hasta nuestros días las hojas de ruta mediante las cuales los sujetos deberán entenderse en este orden social.

El Derecho siempre ha constituido una valiosa e imprescindible herramienta de la clase dominante mediante la cual se han establecido “*las reglas del juego*” normando el comportamiento de los individuos. Los orígenes de este pensamiento están en las obras de Hobbes (*Leviatán*), Locke (*Dos Tratados sobre el gobierno civil*) y Rousseau (*El Contrato Social*), quienes sentaron las bases de lo que denominaron Estado y el Derecho. Siguiendo a los autores la razón de esto está fundamentada en “*La paz Social*”.

En un estudio realizado el 2009 respecto de la Libertad Sindical, el Derecho a Huelga en Chile y La Negociación Colectiva en el Sector Público (convenio N° 151

OIT), elaborado por un grupo de abogados laboristas y docentes universitarios en derecho laboral se entrega una definición consensuada de lo que sería la negociación colectiva:

La negociación colectiva es una institución propia del Derecho del Trabajo, persigue armonizar los intereses contradictorios de los actores laborales (trabajadores y empleadores organizados colectivamente), para que, de común acuerdo y con plena autonomía fijen los salarios y condiciones de trabajo en conformidad a los procedimientos que establecen las respectivas legislaciones. (Caamaño, Ugarte y Gamonal, 2009:7).

Esta definición resulta bastante apropiada, sin embargo sienta sus bases en la legalidad existente en los países que adscriben a ella, en el caso de Chile los autores evidencian una contradicción entre la CPR y el CdT:

Desde la perspectiva de nuestro Derecho Interno pareciera que los énfasis al momento de reconocer el derecho a la negociación colectiva son distintos, pues de la CPR y del CdT se desprende una visión más restringida y menos promocional de esta garantía. En efecto, lo anterior queda de manifiesto si se atiende a lo dispuesto por el artículo 19 N° 16 inciso 5 de la CPR, ya que en esta norma se prescribe que: “La negociación colectiva con la empresa en que laboran es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar (Ibid).

Siguiendo a los autores se puede observar que la disposición citada es una clara expresión de la visión limitativa de la libertad sindical y, en especial, de la negociación colectiva que subyace al Plan Laboral, ya que si bien la reconoce como un derecho fundamental, dentro del catálogo de garantías constitucionales del artículo 19 de la CPR, no es menos cierto que los alcances del derecho son bastante restrictivos, pues, por un lado, no todos los trabajadores lo tienen, por cuanto se circunscribe a quienes laboran en el sector privado y, porque hay algunos de ellos a quienes la ley expresamente los excluye, lo que de por sí es criticable desde el punto de vista de los

acuerdos internacionales suscritos por Chile en los que se reconoce ampliamente la libertad sindical. Por otro lado, y he aquí lo más representativo de la opción ideológica en materia de relaciones colectivas del trabajo impuesta por el Régimen Militar, se desprende explícitamente de la norma constitucional que el derecho a la negociación colectiva tiene carácter de derecho fundamental, únicamente a nivel de la empresa

En ese sentido, es necesario dejar en claro que:

“La definición legal de negociación colectiva es también heredera de la visión impuesta por el Plan Laboral, pues desconoce abiertamente que ella sea un derecho y, en concreto, un derecho fundamental reconocido como tal en la CPR, para asumir un concepto meramente instrumental, conforme al cual se le atribuye a la negociación el carácter de un procedimiento destinado a fijar condiciones de trabajo y de remuneración por un tiempo determinado”. (Ibídem, pág. 11).

Con lo anterior expuesto queda de manifiesto desde una perspectiva jurídica el campo en el que se encuentran los trabajadores del país y sobre todo los sindicatos a la hora de querer llevar a cabo una negociación colectiva, el carácter altamente restrictivo y con un marcado sesgo ideológico sólo dificulta que este proceso se realice. Se sabe también que nada de esto es fortuito y que se debe a los altos niveles de politización y acción alcanzada por la clase obrera chilena en los años 70, proceso que se describió en el marco teórico y referencial de esta investigación.

Parte II

MARCO REFERENCIAL

CAPÍTULO IV

LA MÁQUINA DE HACER PÁJAROS

“La paz viene como necesaria consecuencia del trabajo: pero el trabajo no se alimenta cuando no puede tener la esperanza de realizar y mejorar sus productos.”

José Martí

Comenzar a profundizar sobre el trabajo en el Chile actual, sus implicancias normativas y salariales, y las particularidades que de aquí se desprenden para el conjunto de trabajadores del área social es preciso entender/reconocer que sucedió en el país los últimos decenios respecto de la realidad laboral que regula la contradicción capital-trabajo. Esta reflexión nos empuja a creer que cualquier país que pretenda un proyecto de desarrollo serio y apuntando en todas las dimensiones, debe constituir en su núcleo, el trabajo como motor de creación central.

Este último siglo, se ha asistido y sido testigo de un proceso que en su inicio marcó el movimiento obrero con su organización, nucleación y conquistas significativas, fraguándose firmes embriones de poder, los que además avanzaron en la construcción de un horizonte pensado y defendido por los trabajadores, superando entonces los márgenes que la institucionalidad define para la actividad sindical. Esta osadía de la clase trabajadora representó una amenaza real para la burguesía criolla quienes no escatimaron recursos y esfuerzos en desaparecer las conquistas ganadas a manos de la dictadura y el plan laboral.

Sin embargo, como ya revisamos en capítulos anteriores, también significó a su vez dar paso a una abrupta y constante degradación y subvaloración del trabajo en manos de un reordenamiento productivo y económico, constituyendo lo que es el tercer sector y como en él se expresa la precariedad del área social.

Este capítulo da muestras de cómo se convierte el trabajo dejando de lado su naturaleza más profunda que en sí encierra como actividad, conteniendo un potencial liberador, fuente de expresión y un sinfín de particularidades que han ido perdiendo su sentido en el capitalismo global. A la historia le cabrá la misión de ser testigos de estos pájaros, y si sostienen un plan de vuelo o mueren en sus jaulas de hierro.

4.1 Del sindicalismo auto tutelado al sindicalismo legal: constitución del código del trabajo

Desde fines del siglo XIX el desarrollo del capitalismo en Chile transformó profundamente el mundo del trabajo. Cuando cambia el *patrón de acumulación* de la economía de pre capitalista a capitalista, también se suscitan nuevas formas de explotación que se sustentan en la modificación de la relación capital-trabajo.

Ocurrido el periodo de la independencia dónde Chile se sitúa en un mercado exterior nuevo, más amplio y en el que Inglaterra lidera el desarrollo del capitalismo mundial, regulando no tan solo el desarrollo de industrias, sino que también abasteciendo a estas industrias de materias primas de la mano del comercio colonial.

En ese sentido Chile comienza a desarrollar su economía hacia afuera, expresado en dos actividades a lo largo de este siglo: la producción agrícola basada en el trigo y la harina, y por otro lado la extracción minera a través de cobre, plata, carbón y más tarde el salitre. Esto requiere que el Estado genere las condiciones para exportar estas materias, así crea la infraestructura necesaria construyendo caminos, medios de transportes, y el fomento de la actividad portuaria para estos propósitos. Sin embargo, la economía no tan solo se nutre de exportar, también se desarrolla la actividad manufacturera, y en términos más artesanales la industria, para así satisfacer la demanda interna.

Las condiciones de este nuevo sector están dadas por la actividad de la rama económica a la que pertenecen, y que condiciona el desarrollo de sus vidas ya sea en el campo, la ciudad o los puertos.

Las condiciones laborales en la que se encontraban eran las más precarias sin resguardos en faenas peligrosas, extenuantes jornadas de trabajo por lo general de 12 a 14 horas diarias, sin vestimenta adecuada, ni lugares adecuados para vivir. Como señalan Pedro Milos y Mario Garcés (1983) en Chile, en 1876, el promedio de vida no sobrepasaba los 25 años.

A pesar del desarrollo alcanzado en la mitad del siglo XIX, la economía del país se sumerge en una compleja crisis en la década del setenta debido a la caída de las exportaciones, afectando directamente a este nuevo sector que es la clase obrera.

En efecto, al finalizar la “guerra del pacífico” se observa un nuevo auge económico debido a que esta guerra implicó no tan solo un triunfo militar, sino que cumplió el objetivo de fondo que era anexar las provincias del salitre a territorio nacional, adjudicándose así nuevos yacimientos que explotar en manos de la burguesía nacional.

Hasta aquí es posible apreciar el surgimiento de este nuevo actor, campesinos y peones que pierden su medio de producción, siendo empujados a vender su fuerza de trabajo ocupándose en faenas de extracción minera y migrando del campo a estos lugares productivos, fraguándose entonces una clase obrera que viene a desplazar al antiguo artesanado. En ese contexto es que emergen gran cantidad de revueltas y motines, los cuales son calificados de actos delictuales, desórdenes callejeros, pero sin considerar el fondo de sus demandas sino que centrados en la forma en que se expresa el descontento. En este sentido es evidente que la expresión de sus reivindicaciones tiene características ligadas a la espontaneidad, estallidos aislados y dispersos, observando una desconexión, aislación y fuerza atomizada ante un padecimiento y condiciones colectivas padecidas por una amplia franja de la clase obrera.

De acuerdo a diversas fuentes revisadas (*Garcés, Grez, Ramírez*), casi de forma unánime coinciden en la visión de que la huelga general de obreros salitreros en Tarapacá iniciada el día 2 de julio de 1890, marca un hito en las formas de organización del movimiento obrero del País. Grez (2007) sostiene que esta “huelga grande” no solo se localiza en el Norte, sino que además se extiende hasta llegar a Valparaíso.

Sin embargo, esta huelga no se explica sin comprender las condiciones que generan un escenario complejo que la impulsa. Por un lado, inciden fuertemente la crisis económica mundial desatada desde 1873, la cual aún no había sido superada en su totalidad, producto de esto, se registra además una baja en el precio del salitre afectando directamente todo lo que está relacionado con esta rama productiva: desvalorización de los salarios, aumento de la cesantía, y diseminación de protestas obreras debido al pago en fichas. Y por otro lado, existe una pugna de poder en la clase dominante, con bases fuertemente políticas e ideológicas, que decantará en la conformación de una república parlamentaria.

La gran huelga se inicia por una reivindicación respecto de las formas de pago en el gremio de los lancheros quienes son los encargados de efectuar la carga y descarga en el puerto. Seguido a esto se suman más trabajadores de las oficinas salitreras de la pampa, con lo cual el conflicto comienza a llegar a las calles. La solidaridad con quienes estaban en huelga se expresó de manera directa: se impidió el funcionamiento de Bancos, casas de comercio, fábricas y transporte. Para el 7 de julio la huelga se había extendido por la pampa, algunas de esas oficinas estaban fuertemente resguardadas por tropas militares. Incluso con ese escenario, la huelga llega a Valparaíso, donde se sumaron fleteros de la Compañía Sudamericana de Vapores, entre otros actores, quienes paralizaron la ciudad.

La importancia de esta gran huelga gravita en tres puntos (al menos) muy relevantes: (1) es posible apreciar con nitidez la unificación en cuanto a la solidaridad y acción un gran número de obreros asociados a la extracción del mineral, y otras labores asociadas a esta faena, además de la unión de otros sectores populares. Es

decir transversalidad y solidaridad. (2) este proceso constituye un hito en la historia, dando surgimiento a un nuevo actor social como es la clase obrera. (3) esta Huelga es la expresión, por un lado, de la continuidad de las experiencias de lucha y organización acumuladas desde el sector artesano-popular, pero al mismo tiempo una ruptura en cuanto a las prácticas asumidas desde aquellos movimientos de 1850. Respecto de lo anterior el historiador Sergio Grez señala:

"Este desencuentro [entre la lucha artesanal y obrera] anuncia un relevo en los protagonismos en el seno del movimiento popular, la entrada en escena de la clase obrera moderna, en vías de constitución en torno a la economía capitalista de la era industrial, cuyas bases eran la explotación salitrera, las actividades portuarias y fundiciones de esa zona y de Valparaíso, las minas del carbón de Concepción y la industria manufacturera". (Grez, 2007:53)

De aquí en adelante este nuevo actor social, comienza a incidir en el naciente movimiento popular, configurando además un nuevo escenario en el mundo laboral. Este nuevo periodo post huelga estuvo marcado por permanentes conflictos que incluyeron matanzas hacia el movimiento obrero:

En efecto, la oligarquía Chilena no reconoce la legitimidad de los derechos que reivindican los trabajadores, por el contrario cada uno de estos actos son calificados de agitación, desorden, subversión y desordenes públicos asociados a términos delictivos destinados a alterar la paz y el orden público, una paz que no reconoce las extremadamente frágiles y precarias condiciones de vida de los obreros. Sin embargo en esta misma república parlamentaria surge el tema de la "cuestión social", y aunque en el fondo las pésimas condiciones de los obreros no cambiarán, al menos sensibiliza algunas consciencias.

En este sentido, los obreros acumularon gran fuerza en cada uno de estos enfrentamientos directos, y existiendo gran variedad de nucleaciones como mancomunales, sociedades de resistencias, ateneos de obreros, y el congreso social entre otras, generó un salto en la conciencia del movimiento obrero con una gran

tensión política e ideológica que permitió - aún con las matanzas acuesta- , sostener una consigna más radical: “*la emancipación de los trabajadores, es obra de sí mismos y el trabajo colectivo*”. En este momento es posible distinguir la mixtura y riqueza en los niveles de organización que muestran los trabajadores, podemos reconocer sus métodos en su actuar, formas de organización, sus ideologías de base y sus horizontes estratégicos como objetivo final.

El ejemplo más claro es el de la Federación Obrera de Chile (FOCH), creada en 1908 como una mutual de los obreros ferroviarios, pero que terminó convertida en un organismo aglutinador de las diferentes sindicales, la FOCH además fue abiertamente influenciada por el Partido Obrero Socialista (POS), creado en 1912 por Luis Emilio Recabarren. A partir de 1916, Recabarren comienza un proceso de extender esta organización (la FOCH) en el resto de los sectores de la clase trabajadora, logrando convertirla en una verdadera central sindical. Apuntando en esa dirección, las demandas de los trabajadores avanzan hacia una completa legislación que permitiera la organización sindical y la huelga legal con sus respectivos mecanismos de presión y solución del conflicto.

El escenario para los trabajadores se veía bastante robustecido, dotándose de una voluntad y organización cada vez mayor. Sin embargo este contexto logró profundizar aún más en los grados de conciencia de los trabajadores. En 1919, Recabarren a la cabeza de la FOCH le imprime nuevos principios: independencia de clase, la lucha contra el sistema capitalista y la propiedad privada sobre los medios de producción, y la necesidad de luchar por una sociedad socialista, sin explotados ni explotadores.

Pero la FOCH no fue la única federación existente. En diciembre de 1919 se constituye la Federación Obrera Regional de Chile (FORCH), la cual agrupaba a antiguas “sociedades de resistencias”. La FORCH estaba afiliada a la *International World Workers*, (IWW) que constituye la primera internacional, en esta nucleación convergen principalmente ideas provenientes del Anarquismo, lo que se expresa en el

repudio de la labor parlamentaria, y la lucha legal en la que se coaptaban las reivindicaciones del movimiento obrero. Buscaban también generar una *consciencia libertaria* en el seno de los trabajadores, enfrentándose estos directamente al *Estado* no a través de reivindicaciones aisladas o parciales, sino que utilizando para ello la acción directa y la huelga general, sosteniendo que por ese camino se llegaría a la revolución social.

En este punto es necesario detenerse y analizar el proceso que se viene fraguando hasta ahora y los posibles caminos que tomará. Desde 1870 a la fecha se expresaron dos grandes formas de organización: un sindicalismo libre, auto tutelado y fuera del estado; y un sindicalismo legal, - que debido a su programa político - entra a disputar el Estado Burgués. El movimiento obrero desde esas particularidades se encuentra abandonando un periodo de alta exclusión desde el Estado, ad portas de enfrentar un periodo más cercano a la integración.

La candidatura de Arturo Alessandri Palma en 1920, debido a una eficiente táctica populista, genera grandes expectativas de un amplio sector de la clase obrera, por primera vez las necesidades de este importante actor son recogidas desde los poderosos. Alessandri ofrece legislar en materias sociales y a través de este emparejamiento de la cancha, disminuir la desigualdad presente en la relación capital-trabajo.

Sin embargo ocurre un hecho que trunca las aspiraciones del programa presentado por Alessandri, en el parlamento dónde se regula fuertemente la actividad de los presidenciables en una clara pugna entre el poder ejecutivo y el legislativo, estos últimos se muestran más interesados por aumentar la dieta parlamentaria que por regular por una legislación laboral y social. Ante la constatación de este injusto hecho es que 60 uniformados jóvenes del ejército se manifiestan en el parlamento, una vez presentes hicieron sonar sus sables en una señal clara de desaprobación a la ineficiencia de los honorables. Posterior a este hecho, un comité ejecutivo militar le entrega a Alessandri un pliego de peticiones dónde le solicitan la aprobación de 16

leyes pendientes en el parlamento. Esta acción genera un cambio de gabinete y la aprobación de dichas leyes, entre ellas 7 Leyes laborales:

- Jornada laboral de ocho horas
- Supresión del trabajo infantil
- Reglamentación del contrato colectivo
- Ley de accidentes del trabajo y seguro obrero
- Legalización de los sindicatos
- Ley de cooperativas y cajas de empleados
- Creación de los tribunales de conciliación y arbitraje laboral

Con dichas leyes aprobadas, este suceso pasa a ser un hito en la historia del movimiento obrero y que presenta al menos dos dimensiones para la reflexión: una de ellas relacionada con la cooptación e institucionalización de la demanda obrera, y la consolidación de un sindicalismo legal reconocido por el Estado.

Este código del trabajo representa el primer sistema integrado de relaciones laborales visualizando en él la consolidación de la institucionalización de la demanda obrera y la aparición de un sindicalismo legal.

Las circunstancias de la lucha de clases en todo el mundo, hacen retroceder al movimiento obrero en ascenso, y los principios defendidos por la FOCH languidecen, hasta que en Diciembre de 1936 nace una nueva central sindical: la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH) con un nuevo carácter diferente al de la FOCH, un carácter de colaboración de clases, de confianza en la clase patronal, de unidad con ella en los Frentes Populares, abandonando así las ideas del socialismo y la lucha contra el régimen capitalista. En la CTCH convergen sindicatos afiliados a la FOCH de tendencia comunista, y la Confederación Nacional de Sindicatos (CNS) de tendencia socialista. No fueron parte de este frente la Confederación General de Trabajadores (CGT) de tendencia anarcosindicalista, por considerar que estos obedecerían a los

programas de sus respectivos partidos y su lucha estaba en consolidar y apoyar la gestión del Estado.

Hasta este momento es posible observar que la organización de los obreros posee dos dimensiones, a saber: la primera tiene que ver con el carácter o formas de organización obrera; y la segunda relacionada a su accionar propiamente tal. Tomando estas consideraciones podemos señalar que los principios que perseguía la FOCH obedecían más a un sindicalismo de tipo revolucionario abogando por una lucha política vinculada a eliminar la relación capital-trabajo y por ende a transformar la sociedad.

Siguiendo con esta caracterización la CTCH plantea como horizonte una sociedad sin clases pudiendo señalar que su fin – según su carácter - es revolucionario, sin embargo esta caracterización es poco precisa si observamos sus principios, ya que de él se desprende un accionar que está más ligado a un sindicalismo socio-político amplificando su margen de acción, superando los límites del capital promoviendo el principio de concertación social.

Entendiendo el carácter y el accionar de cada orgánica de los trabajadores es posible comprender que el escenario de fragmentación y lucha política, daría validez al argumento esgrimido por la CGT.

Deteniéndonos en este momento podemos afirmar que el sindicalismo se articulaba fuertemente al sistema de partidos. En ellos los dirigentes encontraban eco para sus demandas, a la vez que contribuían con las bases de legitimidad y la masa electoral. El intercambio era claro: leyes favorables a cambio de legitimidad y votos. Esto hacía que el principal interlocutor de los sindicatos fuera el Estado. En general, los partidos hacían de intermediarios para todos los actores sociales (tanto para trabajadores como para empresarios), y el espacio predominante para efectuar el intercambio era el parlamento.

La situación anteriormente descrita se expresa en su complejidad cuando el 30 de enero de 1946 se realiza una convocatoria a paro nacional debido a la masacre ocurrida el 28 de enero en la Plaza Bulnes. Este paro no tan sólo buscaba solidarizar con la masacre ocurrida, sino que también buscaba visualizar las huelgas sectoriales que estaban aconteciendo. En ese contexto es que se produce la división de la CTCH, ya que, por un lado existía un sector del ala comunista que defendía el fondo del paro apoyando a los sindicatos, y por otro, el sector del ala socialista que estaban en abierto apoyo a la labor del gobierno.

Dividida y en la práctica sin injerencia como agrupación de los trabajadores siguió funcionando y subsistiendo. El hecho de que el sindicalismo encontrara al Estado como su contraparte también tenía explicación en la condición del aparato estatal como empleador para importantes segmentos de los trabajadores sindicalizados.

Para febrero del año 53' se fusionan ambas facciones, junto con otras centrales sindicales, donde se realiza un nuevo Congreso Constituyente y se forma una nueva organización sindical, la Central Única de Trabajadores (CUT), donde aparece uno de los dirigentes más importantes en la historia del movimiento obrero, Clotario Blest Riffo quien representaba a los empleados fiscales. Blest, representativo de la izquierda independiente, encabeza el proceso que da origen a la CUT la cual retoma los principios de la FOCH como la independencia de clases, la lucha contra el Estado Capitalista, e incluso se plantea luchar contra el Imperialismo y por el socialismo. Sin duda que es posible identificar un proceso de mixtura del sindicalismo chileno que en este primer momento tiene más bien un origen Estatal, pero avanza cada vez más hacia cambios realmente estructurales.

Esta nueva etapa estaría caracterizada por el aumento del sindicalismo, especialmente durante la segunda mitad de los 60', con importantes contingentes de campesinos, de trabajadores de la construcción, de la minería y de la industria. El periodo estaría marcado por un sindicalismo con un fuerte arraigo con el sistema de partidos, especialmente en el Partido Comunista (PC) y el Partido Socialista (PS), razón

por la cual la agudización de la lucha de clases estuvo dirigida, en un primer momento desde éstas.

Solo precisando lo anterior es posible comprender que el año ´59 el PC, la Democracia Cristiana y el Partido Radical Social Demócrata introdujesen modificaciones sustanciales a la Declaración de Principios de la CUT y se la vuelve una declaración conciliadora, sin los principios de la lucha de clases ni de lucha contra el capitalismo.

Así, al entrar a los años ´60 y ´70, la lucha de los trabajadores se agudiza, y estas organizaciones que durante el segundo y tercer año de gobierno popular se verían desbordadas por parte de la clase obrera y los sectores populares en general. La CUT se vuelve una organización estéril para poder representarlos, surgen entonces nuevos organismos de lucha de los trabajadores, los *Cordones Industriales*, y la CUT queda por fuera de este proceso ascendente. Este proceso de ascenso del cual hablamos deja en evidencia la incapacidad de estas orgánicas – *de la CUT y de los partidos* – cuando la conciencia de clase supera los márgenes legales existentes.

Hasta aquí se ha profundizado en los fines y formas de nucleación que constituyeron los trabajadores de manera organizada, dejando de lado la normatividad legal existente. Pues bien, el referido modelo de 1931 no era uniforme, tuvo cambios relevantes entre 1964 – 1973 con la “Revolución en Libertad” de Eduardo Frei Montalva y la “Vía Chilena al Socialismo” de Salvador Allende, pero no lo suficientes como para quebrar esa matriz y dar pie a un modelo diferente. Irene Rojas Miño plantea como atributo fundamental de este modelo su fuerte intervencionismo estatal en la relación laboral y la preponderancia que dentro de este marco tenía la ley como fuente de regulación, una ley con dos principales características:

1. *Ser protectora del trabajador en lo concerniente al contrato individual, al consagrar un conjunto de derechos en su favor y ampliarlos progresivamente (aunque también establecía marcadas discriminaciones) y*

2. *Ser rígida en las relaciones colectivas del trabajo, definiendo el tipo de estructura y marco de acción de las organizaciones sindicales, dentro de lo cual se privilegia el nivel de empresa aunque se permiten acciones unificadas de nivel superior, y se avala la intervención de la autoridad en el curso de la relación laboral. (Rojas Miño, 2010).*

En este contexto de algidez y concientización, es que materializaron y vieron la luz genuinos embriones de poder popular - sumado a múltiples factores que ya fueron abordados en capítulos anteriores-, que a su vez fueron creciendo, avanzando y superando los límites impuestos, por lo tanto llegaron a ser considerados abiertamente una amenaza real que debía ser destruida por la burguesía, y con ellos el sueño de la unidad popular.

Cuando se desata el golpe militar, se ponen en marcha un sin fin de prohibiciones, censuras y represiones al pueblo en general, y en particular a los trabajadores. Las primeras medidas tomadas por la Junta militar apuntaron a:

- Proscribir a los partidos políticos de la izquierda
- la ocupación de la sede de la CUT, y de las federaciones afiliadas, revocando sus personalidades jurídicas.
- El bando 36 suspende la presentación de pliegos de negociación,
- El DL 32 facilita el despido masivo de dirigentes y militantes que no fueran simpatizantes de la junta
- El DL 43 congela el reajuste de remuneraciones y pensiones
- El DL 198 suspende la elección de directivas

En este contexto, que unía un escenario socioeconómico desfavorable con represión de la actividad sindical, el sindicalismo sufrirá los mayores embates hasta el día de hoy. La actividad sindical pasó a la clandestinidad durante los primeros años del gobierno militar, de la mano del repliegue generalizado de los partidos políticos que lo sustentaban.

La clase trabajadora será víctima de un sinfín de horrores no tan solo en lo que a derechos humanos significó, sino que -como se ha explicado en capítulos anteriores- se instala normativa y jurídicamente las bases para una nueva forma de producir: el modelo Neoliberal.

4.2 El denominado Tercer Sector

Es necesario tener en cuenta que en estricto rigor todos los profesionales que ejecutan políticas públicas del área social son -en principio- subcontratados por el Estado, quien licita la ejecución de sus políticas a distintas empresas del área social donde se pueden encontrar ONG's, corporaciones, fundaciones; todas instituciones llamadas o ligadas al *tercer sector*, por lo tanto, para poder entender de mejor manera que es el *tercer sector* entregaremos algunas definiciones de diferentes autores, esto con la finalidad de poder pensar este fenómeno de la manera más amplia posible, definición que luego se acotara de acuerdo a los lineamientos de la investigación.

Según un estudio del 2005 de la Johns Hopkins University, las entidades del Tercer Sector son consideradas por las Naciones Unidas, como un reflejo de las transformaciones acaecidas en la esfera de las relaciones entre sociedad y Estado, ocurrida en el último tercio del siglo pasado, y es visto como un fenómeno generalizado en todas las sociedades de occidente, principalmente en los mercados avanzados, llegando incluso a definirla como una “revolución asociativa global”. A finales del siglo XX el tercer sector ya era visto como fenómeno universal y es considerado una fuerza económica y un importante generador de empleo.

Con la globalización, se postula a nivel mundial que el desarrollo social se sustenta en la trilogía Estado (primer sector), mercado (segundo sector) y sociedad civil y/o iniciativas privadas sin fines de lucro (tercer sector). Chile no ha estado ausente de esta posición, habiendo aun estipulado años atrás, en los inicios del primer gobierno de

la Concertación de Partidos por la Democracia, la deseable articulación de estos tres sectores en el Programa de Integración al Desarrollo.

De acuerdo a un estudio comparativo en Chile en el 2006 respecto de las Organizaciones Sin Fines de Lucro (OSFL), se indica que estas son conocidas con diversos nombres tanto en Chile como en el mundo entero: organizaciones filantrópicas, organizaciones no gubernamentales (ONG), organizaciones voluntarias, tercer sector, entre otros. Las que corresponden a un conjunto amplio y variado de entidades que, con distintos propósitos y estilos, comparten algunas características: son organizaciones con personalidad jurídica, de interés público, cuyo fin no es el lucro, que tienen una misión específica (desarrollo de la educación, superación de la pobreza, protección del medio ambiente, apoyo a niños en situación de riesgo social, etc.) y que son independientes del Estado.

Ahora bien, volviendo a la conceptualización del tercer sector, en el Estudio Comparativo de las Organizaciones Sin Fines de Lucro -también llamado tercer sector-, elaborado por Ignacio Irrarázaval, Irene Azócar y Francine Nualart aplicado en Chile el año 2006, utilizando la metodología elaborada por la John Hopkins University (JHU). Tal definición fue construida lo suficientemente amplia como para que pudieran incluir dicha diversidad de organizaciones, consideradas parte del sector en los distintos países, pero también lo suficientemente restringida, con el objeto de diferenciar a estas organizaciones de aquellas correspondientes al sector lucrativo privado y de aquellas que son parte del gobierno. Lo paradójico es que se reconocen como independientes del Estado, pero en estricto rigor son dependientes del Estado en tanto operan bajo el mecanismo de licitaciones, lo que las convierte en colaboradores externos al ejecutar las políticas públicas que el Estado elabora.

La JHU diseñó, así, un marco conceptual y metodológico que se ha utilizado ya en más de 40 países, seis de ellos pertenecientes a Latinoamérica.

Según el estudio las OSFL (2006) comparten cinco características. Ellas son: organizaciones, privadas, sin fines de lucro (no distribuyen utilidades entre los miembros), poseen autonomía y son voluntarias.

Cuadro N° 2

Clasificación Internacional de las Organizaciones Sin Fines de Lucro (ICNPO)	
1	Cultura y recreación
2	Educación
3	Salud
4	Servicios sociales
5	Medio ambiente
6	Desarrollo comunitario
7	Defensa de derechos y política
8	Fundaciones financistas
9	Organizaciones internacionales
10	Religión
11	AG y sindicatos
12	Otros

Fuente: Estudio Comparativo del Sector Sin Fines de Lucro – Chile, 1996.

Por otro lado, Jorge Vergara Estévez (2001), al analizar al Estado y las organizaciones sociales en Chile nos dice que:

El estatus de estas organizaciones es confuso. De una parte, desde el punto de vista económico, actúan como empresas de servicios, y producen excedentes para sus dueños, por tanto carecerían de una de las condiciones básicas para considerarlas organizaciones del tercer sector. De otra, es dudoso su carácter de “no gubernativas”, pues aunque no forman parte del Estado, en sentido estricto, son dependientes de éste no sólo económicamente, sino que su funcionamiento se rige por las normas, objetivos y criterios determinados por éste. Carecen por ello de la autonomía mínima de una organización que pertenezca propiamente a la sociedad civil, y se las podría denominar “paraestatales”. (Vergara Estévez, 2001:18)

Con esto podemos apreciar algunos problemas colaterales asociados al funcionamiento de estas organizaciones en donde el vacío legal generado producto de una legislación inadecuada, ha permitido el aprovechamiento de quienes manejan estos organismos. Un caso emblemático de aquello es Chiledeportes, donde se detectaron 108 fallas graves en los controles internos, las que se arrastraban al menos desde el año 2004 y que favorecieron y permitieron los desvíos reiterados de fondos públicos para fines distintos a los establecidos en la ley.

Otro problema está dado por la consideración, por parte del Estado, de que *“las ONG funcionen sólo como ejecutores de estos proyectos y que no tengan espacios de intervención en el diseño de los mismos, desaprovechando, nuevamente, su capacidad en ese ámbito”* (La asociación de los privados, 1996:36).

La razón de esto es meramente ideológica, pues como señala Margarita Rozas (2001), desvincula a la intervención de las relaciones que ella tiene, respecto de las dimensiones económicas, políticas, sociales e ideológicas, es decir, como fenómeno histórico y social.

Lo que en palabras de Carlos Montaña (2001) se podría complementar agregando que el motivo es fundamentalmente político-ideológico: ya que al retirar y vaciar la dimensión de derecho universal del ciudadano con relación a las políticas sociales (estatales) de calidad; junto con crear una cultura de auto culpabilización por las penurias que afectan a la población, y de autoayuda y ayuda mutua para su enfrentamiento; se exonera al capital de tales responsabilidades, y por tanto a partir de la precarización y focalización (no universalización) de la acción social estatal y del “tercer sector”, surge una nueva abundante demanda lucrativa para el sector empresarial.

4.3 Precariedad laboral en el área social

De acuerdo a los antecedentes expuestos en apartados anteriores en esta investigación, durante la dictadura en Chile las ONG's eran financiadas por gobiernos y organizaciones internacionales, las que enfocaban su trabajo contra el régimen militar y en apoyo a los afectados por el Golpe de Estado.

En los años '90 y con el cambio del carácter del Estado de benefactor a subsidiario las políticas públicas tenían por fin preocuparse de legislar y entregar subsidios focalizados a los sectores más desposeídos de la sociedad.

“Junto al cambio institucional que significó la reinstalación de las estructuras de representación democrática y los procesos electorales, uno de los rasgos distintivos del cambio de gobierno en Chile a comienzos de los '90 fue la reactivación de las políticas públicas. Luego del predominio de la ideología “anti-estatista” y del prolongado debilitamiento de las funciones no represivas del Estado durante la larga dictadura militar, la Concertación de Partidos por la Democracia planteó la necesidad de renovar la acción pública, y lo hizo priorizando el área social. Ello se expresó en el crecimiento constante del gasto social del sector público a partir de 1990 y la creación de nuevas instituciones, incluyendo un nuevo ministerio, Ministerio de Planificación y Cooperación, Mideplan” (De la Maza, 2004:).

El nuevo Estado pidió a las Instituciones extranjeras que ayudaban o sostenían a muchas de estas organizaciones no gubernamentales, que canalizarán los recursos al Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN), esto con la finalidad de disminuir los recursos con que las organizaciones del tercer sector contaban o pudieron contar.

El gobierno Chileno busco entonces constituirse en un modelo que combina políticas aperturistas, liberalizadoras y privatizadoras, con políticas sociales focalizadas de combate a la extrema pobreza. Esta identidad ha permeado todos los discursos nacionales, unida al consenso dominante respecto a que *“el modelo actual es la mejor*

alternativa para asegurar el crecimiento nacional en el actual contexto internacional” (La asociación de los privados, 1996:27).

Los tipos de contrato que rigen la relación laboral de los trabajadores del área social con su empleador varían según al organismo en el que se encuentren insertos, para los que están en el área estatal y/o municipal son: Contrato de Planta, lo que implica que están contratados directamente y de manera indefinida por el Estado o por el municipio; a Contrata, lo que significa que están contratados directamente por el Estado o municipio pero dichos contratos son renovados año a año y por último Contrato de Honorarios, lo que significa que en términos legales no existe subordinación o dependencia, es decir, es solo un contrato de arriendo de servicios normado por el Código Civil y no por el estatuto administrativo como en los 2 casos anteriores.

Para los trabajadores que están insertos en el tercer sector u OSFL la relación laboral está normada por: Contrato Indefinido, Contrato a Plazo Fijo o Contrato por Obra o Faena.

Los empleadores de los trabajadores del área social son el tercer sector u OSFL, Municipalidades y Administración Central del Estado, a saber:

- Municipalidades
- Administración Central del Estado
 - Ministerio
 - Servicio Público
- Organismos Técnicos de Capacitación (OTEC)
- Entidades de Gestión Inmobiliaria Social (EGIS)
- Empresas con Financiamiento Privado
 - ONG
 - Fundaciones
 - Corporaciones

- Empresas con Financiamiento Mixto
 - ONG
 - Fundaciones
 - Corporaciones
- Empresas con Financiamiento Estatal
 - ONG
 - Fundaciones
 - Corporaciones

Si seguimos los datos de la investigación de la John Hopkins University, existían el 2006 en nuestro país 106 mil organizaciones, cuyo gasto representaba el 1,5% del PIB. El mismo estudio señala que *“este sector emplea a más de trescientas mil personas de forma remunerada y voluntaria, y su principal fuente de ingresos son fondos gubernamentales”*. (Gobiernos Corporativos en las Organizaciones Sin Fines de Lucro en Chile: Situación Actual y Perspectivas, 2009:6)

Ahora bien para entender la precariedad laboral del sector se hace necesario evidenciar la relación laboral que se da entre los trabajadores y los empleadores de este sector.

Respecto de la relación contractual de quienes se desempeñan en el tercer sector podemos decir que los contratos se dan en el marco de la duración del proyecto. Una de las características del empleo decente es la estabilidad laboral, entonces en el caso de los trabajadores del área social esta estabilidad estaría dada por el lapso de tiempo comprendido entre una y otra licitación, esta duración podría ir desde los 3 meses hasta los 2 años. En el caso de los que trabajadores que desempeñan sus funciones en las Municipalidades o en la Administración Central del Estado es peor aún pues su relación laboral es a honorarios, es decir, sin contrato, por ende sin imposiciones, sin salud y sin protección de accidentes laborales, sin derecho a feriado anual, sin indemnización por años de servicio, sin descanso por los días festivos, además de no contar con protección alguna, estos trabajadores no se rigen por el

Código del Trabajo, sino por el Código Civil específicamente por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el párrafo noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil. Según la Dirección del Trabajo las personas que se rijan por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales como lo indica el Código Civil son todas aquellas que no se rigen por una relación contractual de subordinación y dependencia, pero ¿qué es la subordinación y dependencia?

De acuerdo a lo señalado por el artículo 7º del Código del Trabajo, el contrato individual de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia de un empleador, quien se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados.

La subordinación o dependencia es el sometimiento - en relación a las labores ejecutadas - a la forma y condiciones impuestas por el empleador. Luego, la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, de forma estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador y de acatarlas. Es el poder de mando del empleador, traducido en la facultad de impartir instrucciones, de dirigir la actividad del trabajador, de controlarla, e incluso de dar término a la relación laboral cuando aflore una justa causa de terminación.

Los artículos 7 y 8 del Código del Trabajo nos dicen lo siguiente:

Art. 7º. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Art. 8°. Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo (Código del Trabajo, Dirección del Trabajo, 2013:19).

Entonces cuando vemos que de acuerdo a la última encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas, INE (2007) respecto del empleo el “60,64% de los profesionales que trabajan en el área de servicios sociales y de salud, lo hacen bajo la modalidad de honorarios y el 69,18% de los profesionales que trabajan en educación también, están sujetos a la misma modalidad de inserción laboral” (Letelier, 2001:12). Nos damos cuenta que no se respetan los derechos laborales de quienes trabajan en políticas públicas que tienen como finalidad el desarrollo social del país.

La categoría más interesante para dar cuenta de las formas ocultas de desprotección y flexibilidad, es el fenómeno del “Subordinado Independiente” – categoría elaborada por la Fundación Sol (2011)-, que alcanza a 1.127.000 personas. Esta categoría fue elaborada para dar cuenta de personas que deben enfrentar todas las normas y sistemas de control de un trabajo dependiente, pero no tienen liquidación de sueldo, cotizaciones previsionales y otros derechos laborales de un asalariado convencional. Dentro de este grupo destacan las personas con jornada parcial, que han aumentado en un 46%.

Según el Estudio Comparativo del Sector Sin Fines de Lucro del 2006 se indica que de la totalidad de las OSFL estudiadas el 18% se financia por la filantropía, el 36% por recursos propios y el 46% por el gobierno.

Ahora bien, la precariedad y desprotección por la que atraviesan los trabajadores del área social hoy en Chile, no es una situación ajena a la realidad de todos los trabajadores, ya sea a nivel nacional o internacional. Hay una crisis generalizada que se manifiesta de distintas formas en los distintos lugares del mundo, en ese sentido y con la finalidad de ejemplificar esta situación es que tomaremos 2 experiencias generadas en distintos años, pero que para fines de la investigación, se enmarcan

dentro de la misma problemática, las condiciones laborales y la ejecución de las políticas públicas. El primer caso es en España específicamente en Canarias y el segundo caso es en Brasil en donde unos se plantean la creación de un Sindicato de Trabajadores Sociales, y otros formaron una Agrupación Sindical de Trabajadores Sociales de la mano del Congreso Brasileiro de Asistentes Sociales, respectivamente. La particularidad del caso de Canarias es que, si bien es cierto, plantean la creación de un sindicato del trabajo social, en este se da cabida a las distintas profesiones y trabajadores que se emplean en el mundo de *lo social*.

En la revista Canaria de Trabajo Social, *Trazos, Horizontes y Alisios* de Julio de 2009, figura un artículo titulado “¿Un sindicato del trabajo social?, ¿Y por qué no?”, este artículo fue escrito por Orlando Cárdenas Alemán, Trabajador Social, y en el manifiesta que en marzo de 2009 un grupo de personas tuvieron la oportunidad de compartir espacio en torno a un programa de carácter formativo ofrecido por su Colegio Profesional y que giro sobre derecho laboral, materia muy demandada por un amplio sector de su colectivo profesional, a tenor de la situación de precariedad laboral que, en el ámbito de la profesión (trabajo social), se venía dando desde hace bastante tiempo. Orlando comenta que la organización alrededor de la construcción de un sindicato del Trabajo Social, no fue solo para defender única y exclusivamente sus intereses en el plano laboral, sino que además se plantearon que ayudara a tejer una red que fuese encaminada a la consecución de un nuevo modelo económico y laboral de la sociedad. Este sindicato, se denominó SINTRASOC (Sindicato del Trabajo Social), y aglutinaría también a los demás profesionales que trabajan por y desde el Trabajo Social, en el sentido amplio del término. De esta forma se puede observar que los trabajadores sociales tomaron la iniciativa de organizarse y de entender la problemática fuera de lo gremial al plantear que no solo hacen trabajo social quienes están en posesión de un título universitario que los capacita para ejercer como tal, sino que también tendrían cabida otras personas, como por ejemplo los Educadores Sociales u otros colectivos de profesionales que también trabajan en el mundo de lo social y que también suelen verse afectados por condiciones laborales adversas.

Lo interesante de este artículo y que además se encuentra en sintonía con esta investigación es que se reconocen -se desconoce el porcentaje-, como precarizados, y entienden con ello que una posible solución a esta problemática sería la organización sindical amplia donde converjan los distintos actores que trabajan la política pública social.

En el caso de Brasil, el Congreso Brasileiro de Asistentes Sociales (CBAS) realizado en septiembre de 1979, se enmarcaba dentro de las movilizaciones obreras en lucha por un sindicalismo clasista, en la organización del movimiento popular y en la propia reorganización político-sindical del colectivo de los asistentes sociales en el ámbito regional y nacional.

En ese periodo la articulación del colectivo profesional tuvo como ejes: la lucha por el salario mínimo profesional, que culminó con el Proyecto de Ley No 4645/84, que trata sobre las condiciones de trabajo, el salario y la carga horaria de los asistentes sociales, la superposición entre asistentes sociales en la carrera del servicio público federal, la construcción de una articulación sindical nacional (1979-83), CENEAS — Comisión Ejecutiva Nacional de las Entidades Sindicales y Pre-Sindicales de los Asistentes Sociales (1983-92), hasta que con nuestra legítima federación, autónoma e independiente del Estado, se da su disolución cuando por deliberación del colectivo profesional en la perspectiva de la participación en los sindicatos por rama de actividad económica, se rompe con el sindicalismo corporativista. (Abramides y Reis Cabral, 2009:41)

Ahora bien, porque nos parece relevante para esta investigación el trabajo desarrollado por el CBAS, principalmente por su conciencia de la condición de trabajador asalariado que vende su fuerza de trabajo como cualquier otra categoría de trabajador.

En ese momento coyuntural, las entidades sindicales de los asistentes sociales tuvieron un papel fundamental en la organización de las luchas de los trabajadores del

servicio público. Hasta la Constitución de 1988, los empleados públicos tenían prohibido conformar sindicatos. De modo que, los sindicatos y las asociaciones profesionales de asistentes sociales, conjuntamente con otros colectivos profesionales, impulsaron el proceso de organización y lucha por medio de: campañas de reclamo salarial unificadas realizando movilizaciones y huelgas; organización en el lugar de trabajo, lucha por concursos públicos y por carreras, lucha por los servicios públicos de calidad, defensa del trabajo profesional articulado con los derechos de la población. (Ibídem: 42)

Si bien es cierto esta experiencia no se mantiene en pie hoy en día, a todas luces resulta ejemplificadora respecto del trabajo y experiencia de lucha desarrolladas, por otro lado el CBAS se sigue desarrollando y ya va en su 14° congreso que fue desarrollado en Sao Paulo el 2013, donde tenía por tema *“Impactos de la crisis del capital en las políticas sociales y el trabajo del asistente social”*.

Parte III

ANALISIS DE LOS DATOS

CAPÍTULO V

TODO LO SOLIDO SE DESVANECE EN EL AIRE

"Lo firme no es firme. Todo no seguirá igual. Cuando hayan hablado los que dominan, hablarán los dominados. ¡Que se levante aquel que está abatido! ¡Aquel que está perdido, que combata!"

Bertolt Brecht

En este capítulo serán analizados los datos obtenidos para esta investigación, estos se recogieron por medio de dos *Focus Group*, entrevistas en profundidad a los dirigentes sindicales y una ficha de caracterización laboral a grupos de trabajadores sindicalizados de 5 sindicatos de la Región Metropolitana. Cuatro de estos sindicatos corresponden a *instituciones colaboradoras* del Servicio Nacional de Menores (SENAME), Ministerios de desarrollo Social (MIDESO) y Servicio Nacional para la prevención y rehabilitación del consumo de drogas y alcohol (SENDA) que ejecutan Políticas Publicas diseñadas a nivel central y que por medio del sistema de licitación de programas han externalizado sus funciones. Estos sindicatos corresponden a: Servicio para el desarrollo de los jóvenes en adelante SEDEJ, Defensa ecológica del Menor en adelante DEM, corporación OPCIÓN y la ONG DIANOVA. El quinto sindicato es de Fondo Esperanza, un sindicato del área privada que no está ligado directamente a la política pública, pero que tiene como misión el desarrollo del país ayudando a reducir los niveles de pobreza entregando oportunidades de micro emprendimiento a personas que pertenezcan a sectores vulnerables del país.

Para el análisis nos centraremos en las variables definidas para esta investigación las que corresponden a: *condiciones laborales, organización sindical,*

promoción de la organización y participación. La idea es conocer sus posiciones discursivas y mayores motivaciones/obstáculos que los impulsan a organizarse. Cabe mencionar además que estas variables se entrelazarán durante el análisis de modo que, en más de una ocasión, se podrá observar cómo es que estas se cruzan en una misma problemática o tema expuesto.

En los anexos 1 y 2 se podrá encontrar la operacionalización de las variables y la ficha de caracterización aplicada, respectivamente. El periodo en el cual se recabó la información fue durante el tercer trimestre de 2013 hasta fines de 2014.

Variable N° 1: Condiciones laborales

Dimensión inserción laboral

Una de las sub dimensiones a analizar respecto de la inserción laboral es la que está ligada al *tipo de vínculo laboral (a)*, pues de aquí se desprenden los derechos laborales y sus condiciones. En este punto encontramos que solo una de las 5 instituciones efectúa contratos con posibilidad de pasar a indefinido a todos sus trabajadores: Fondo Esperanza, institución que pertenece al área privada pues como se mencionó anteriormente no ejecutan política pública pero emplea a trabajadores del área social para el servicio que entregan. Las otras cuatro instituciones generan contratos por obra o faena, a plazo fijo, convenios a honorarios y una nueva vinculación contractual que son los contratos de prestaciones profesionales. Esta última se observa como una respuesta de la institución frente a la sindicalización, y lo revisaremos detenidamente en las prácticas antisindicales. Respecto de los contratos por obra o faena, estos no se aplican al área social en sí, ya que las funciones y condiciones que generan el contrato tienen fecha de término junto con el proyecto, no es una faena como en la construcción que no se sabe con especificidad la fecha exacta que se terminará el trabajo encomendado.

Respecto de lo anterior, las excepciones que mencionan los trabajadores sindicalizados en sus respectivas instituciones, pertenecen a trabajadores que efectúan labores administrativas o que ocupan cargos de confianza directa para la institución, vale decir coordinadores de regiones o áreas, contabilidad y recursos humanos. Para algunos dirigentes, la realidad contractual de las coordinaciones superiores es absolutamente desconocida.

Por otro lado se constató que en algunos proyectos a pesar de existir *continuidad laboral*, esta no se expresa en los contratos sostenidos, existen trabajadores que se mantienen en una institución pero con 2 o 3 contratos a su haber, con condiciones desmejoradas en relación a su contrato anterior y lagunas de meses entre uno y otro contrato. Este punto revela por ejemplo que a raíz de esta vinculación laboral no existe la posibilidad de contar con un finiquito cuando el contrato es a plazo fijo, ni indemnización por años de servicio. Solo en un proyecto dentro de una institución sus trabajadores expresaron que la reducción de su sueldo mes a mes en relación al mismo proyecto ejecutado en otra institución, se debía a que se generaba un ahorro para así percibir un finiquito cuando finalice el plazo convenido.

Otro caso lamentable fue el que nos relata el Presidente del sindicato DEM:

“En este programa en la última licitación que fue el 2011, el director ejecutivo nos pidió que si podíamos donar parte del finiquito a la empresa, ya que si no se quedarían sin caja, nos mantuvimos con los fondos de emergencia de SEMANE, y al licitar nos bajaron los sueldos, a otro programa les bajaron el sueldo y después los contrataron por menos dinero y los tuvieron con boleta.”

Otra situación a destacar en relación con el tipo de contrato es el caso de la Corporación Opción, donde el presidente del sindicato nos cuenta que:

“Antes de que se constituyera el sindicato, era común que en cada proyecto hubiera 3 ó 4 trabajadores a honorarios. Cuando nos presentamos acordamos una serie de inquietudes que teníamos, una de ellas era justamente la situación de los honorarios y se acordó que a partir de ese momento- y eso tiene que haber sido a

finis del 98-, Opción ya no hacía más contratos a honorarios, a no ser que efectivamente fueran a honorarios, es decir, entendíamos que existía la posibilidad, pero los contratos honorarios eran a honorarios y no contratos falsos, la empresa de ahí en adelante estableció un sistema de contratación que suponía contrato 4 meses luego por 8 y luego indefinido.”

Respecto de los vínculos laborales llamó la atención que al menos 2/4 de los y las trabajadores mantienen otro vínculo laboral fuera de este; los que trabajan media jornada mantienen otra relación laboral y así completar “un sueldo”, otros que mantienen contrato por jornada completa en un lugar, continúan con otra relación contractual anexa ya sea en funciones similares u otras diferentes. La respuesta unánime es que la remuneración percibida en un sólo trabajo no les alcanza para vivir, por lo tanto tienen que sobreexplotarse para cubrir sus gastos o pagar deudas.

Por último, no tener un contrato de trabajo implica no ser parte de los beneficios sociales como cotizaciones en salud, AFP, seguro de cesantía, indemnización por años de servicio, seguro por accidentes laborales u otros devenidos de esta relación.

En cuanto a la sub dimensión jornada laboral (b) desempeñada, la tendencia más alta es jornada completa, seguida de la jornada parcial. Respecto de este punto encontramos casos de trabajadores que mantienen otra jornada laboral para *complementar su remuneración*, o efectúan otras labores para percibir ingresos. En este punto encontramos trabajadores que durante el día se desempeñan en una institución y efectúan turnos de noche en proyectos residenciales; trabajadores que se desempeñan media jornada en una institución y media jornada en otra; trabajadores que mantienen micro emprendimientos en sus propios lugares de trabajo, como también durante los fines de semana en ferias libres.

Respecto del *sobretiempo*, ningún trabajador ni dirigente señaló que existía cancelación respecto de las horas extras. Lo que se observa es que algunos proyectos de manera interna realizan compensación horaria, vale decir el trabajador que se

quedó hasta más tarde al día siguiente ingresa más tarde; o bien reúne una cantidad de horas para tener una jornada libre. Ante esta realidad los trabajadores comentan que sus empleadores esgrimen la falta de recursos y que los proyectos licitados no contemplan el pago de horas extras. Por último los trabajadores entrevistados que se encuentran en calidad de honorarios cumplen una jornada laboral definida por un horario de ingreso y de salida, mantienen una jefatura directa a la cual informar sus horarios y cuando deben quedarse más tiempo del señalado, esto no es opcional.

La tercera sub dimensión es la ligada a la remuneración líquida percibida (c) por los trabajadores, la tendencia mayor de los entrevistados está en el rango de los \$400 y \$450 mil por jornada completa, si lo expresamos en una cifra aproximada por día trabajado corresponderían a 20 mil pesos diarios. Sin embargo la sorpresa más amarga es constatar que casi la totalidad de los entrevistados -a excepción de un solo dirigente- perciben ingresos que no superan los \$650 mil pesos.

El presidente del sindicato Opción nos comenta acerca de su remuneración desprendida de su condición contractual personal, que es definida por él como una excepción dentro de su institución y por lo tanto perteneciente a un segmento laboral afortunado:

“Opción era una de las instituciones que pagaba los mejores sueldos del mercado, sin embargo hoy, Opción es una de las que paga los peores sueldos, esto puede servir como ejemplo, yo soy delegado de un proyecto en donde el sueldo medio de los delegados es de \$650 mil bruto, yo cumplo las mismas funciones de mis compañeros y mi sueldo bruto es de \$850 mil. Nunca acepte ser finiquitado y vuelto a contratar, de lo contrario estaría en la media que te comente”

Al respecto el presidente del sindicato Fondo Esperanza reflexiona acerca de cómo las condiciones laborales repercuten en la subjetividad colectiva de lo que significa ser un profesional en Chile:

“diría que ha habido una transformación desde un tiempo a esta parte a propósito de lo que significa ser profesional en este país. Porque eso hace 5 años atrás se entendía que te iba a cambiar la vida. También en términos de necesidad, porque

nuestros padres nos decían - estudia para ser alguien y no vivas como nosotros-, y lo que hoy sucede es que un compañero estudia y vive igual como sus padres o con sus padres [risas] ... no hay lugares dónde te respeten tus derechos laborales ni con magísteres y diplomados”.

Una situación altamente preocupante es la señalada por el presidente del sindicato SEDEJ ocurrida en un proyecto determinado, y correspondiente al no pago de la remuneración total hacia los trabajadores:

“ \$200 mil fueron robados mensualmente de los sueldos líquidos de los trabajadores por 2 años, lo que duro el proyecto, los compañeros de Concepción del Abriendo Caminos ganaban \$200 mil más que nosotros [...] al menos los últimos 4 meses del proyecto pudimos recuperar parte de ese dinero, o sea se nos pagó los últimos 4 meses \$200 mil más y en ese acto la institución reconoce que nuestro trabajo si lo hablamos en términos brutales valía eso, no valía los \$400 mil que nos estaban pagando sino que valía \$600 mil, y nosotros nos preguntamos ¿qué paso con esos \$200 mil durante todo ese tiempo, si no fue para los trabajadores a donde fue a parar? porque está justificado como plata entregada a los trabajadores”.

Otro aspecto señalado por los entrevistados, se da con una relativa frecuencia de acuerdo a la institución en cuestión, que el pago de algunas remuneraciones de los trabajadores se vean interrumpidas o discontinuas de acuerdo a engorrosos trámites burocráticos a nivel de gobierno central debido al financiamiento de este tipo de proyectos licitados, y que por tanto se expresan de esta manera. Respecto de esta hecho una trabajadora del programa Abriendo Caminos (MIDESO), con 3 años de antigüedad y contrato a plazo fijo sostiene que:

“he tenido conflictos porque en una ocasión se nos informó del no pago de nuestros sueldos, y que si era posible sería solo la mitad, entonces nos pagaron la mitad y al mes siguiente el sueldo junto a la mitad que se nos adeudaba”... finalizó el proyecto y pasaron meses sin saber si se lo adjudicaban o no”.

Un dato importante de resaltar y señalar respecto del punto anterior es que en dictadura, el año 1980 se dictó el DFL 1385, y su objetivo era establecer un

ordenamiento jurídico para el régimen de subvenciones para las instituciones colaboradoras de SENAME. Este decreto especificaba un modo en que se reajustaba la subvención SENAME, la subvención por niño, y como a su vez, esta subvención se reajustaba en el mismo monto, porcentaje y fecha en que los trabajadores del sector público recibían su reajuste anual, por lo tanto, eso implicaba que se debían incrementar los sueldos de todos los trabajadores financiados por este decreto a partir del primer día de enero. El DFL 1385 fue derogado en julio de 2005.

Por último comprendiendo como se entrecruzan estas tres dimensiones, ciertamente que se desprende una arista; la antigüedad laboral, dado como juegan estos tres aspectos es que muchos trabajadores no es posible mantener una trayectoria laboral estable en relación a las condiciones. Esto nos revela por un lado la alta rotación de trabajadores en esta área, ya sea porque se cambian a un lugar con mejores condiciones o porque sus contratos no les otorgan estabilidad alguna.

Toda la información recabada hasta aquí con el fin de analizar la inserción laboral de las y los trabajadores entrevistados, se puede explicar por dos situaciones: la lógica del subcontrato, y la externalización de las funciones del Estado a través de licitación de proyectos.

Al cotejar las encuestas y las entrevistas vemos que las dos tendencias que se marcan están entre los trabajadores que están menos de un año y menos de 2 años. Las palabras de un trabajador del programa Abriendo Caminos ejecutado por SEDEJ y que responde al Ministerio de Desarrollo Social (MIDESO), con 3 años antigüedad y contrato por faena, con un sueldo entre 400-450 mil pesos resultan muy clarificadoras:

“existe alta rotación laboral, inseguridad e inestabilidad, sueldos bajos, contratos por faena y a honorarios que no generan antigüedad, no te permiten postular a crédito hipotecario, ni pensar en un reajuste salarial, ni tampoco contar con finiquito en muchos casos”.

En la misma línea el presidente del Sindicato DEM (Defensoría Ecológica del Menor de Edad) nos dice:

“En general, existe demasiada inestabilidad laboral, escasas condiciones de poder realizar un trabajo, sometimiento de las corporaciones y fundaciones a la figura de SENAME, CONACE, SENAMA, a la política pública. Por eso existe tanta rotación en el área, diferencias en los sueldos, y es algo que es responsabilidad en primer lugar de los ejecutantes de la política pública pero también hay una responsabilidad de los mismos trabajadores”.

Como señala Jurgen Weller (2000) acá se cumple a cabalidad con los componentes que definen la flexibilidad laboral, a saber: Movilidad, flexibilidad del empleo y flexibilidad del salario. Todas ellas generan legalizan la explotación del modelo ya que debemos aceptar que las condiciones de la nueva forma de producir y trabajar son de este modo, no hay alternativas.

Otro de los factores a analizar ligado a la estabilidad laboral que mencionan los entrevistados, es la duración de los programas o proyecto en los cuales se desempeñan los trabajadores de esta área, pues resulta que muchas veces se renueva todo el personal o bien los finiquitan a todos para empezar de cero, y en el peor de los casos cierran los programas, es decir, no los licitan. De todos los encuestados sorprende que más de $\frac{3}{4}$ trabaje en programas o proyectos que se licitan por periodos cortos, entonces ¿qué perspectivas de desarrollo laboral tienen esos trabajadores?

Para saber si las condiciones contractuales y laborales de los trabajadores del área social cabe dentro de la lógica del subcontrato, es importante identificar quien o quienes son los que financian los programas o proyectos. Respecto de los sindicatos que participaron de esta investigación cuatro de ellos son financiados con dineros públicos, es decir, licitan la ejecución de los programas a los distintos ministerios u organismos que elaboran políticas públicas. Entre los que podemos encontrar al Ministerio de Desarrollo Social (MIDESO), Ministerio de Justicia, Ministerio del Interior, Servicio Nacional de Menores (SENAME), Servicio Nacional del Adulto Mayor

(SENAMA), Servicio Nacional para la Prevención y Rehabilitación del Consumo de Drogas y Alcohol (SENDA)

En palabras V.F. Presidente del sindicato de SEDEJ:

“siempre pensando que la pelea por mejorar las condiciones laborales no pasa solamente por reivindicarle a SEDEJ, sino que al Estado, con la conciencia de que el Estado es el principal responsable y el patrón en definitiva de todos los trabajadores [del área social] y tiene que hacerse cargo. Pero también para poder llegar al Estado al parecer nos vamos a tener que enfrentar directamente a los capataces que tiene, que en este momento que son las ONG'S, es el rol que han asumido, o sea ellos también plantean que la lucha es el Estado, que porque peleamos con ellos, pero si peleamos con ellos no es porque nosotros queramos sino que ellos se han opuesto a la organización de los trabajadores y si alguien se opone a la organización de los trabajadores, digamos como sindicalistas tenemos el deber de enfrentarlos y si son un obstáculo para seguir avanzando en la lucha vamos a tener que empezar a tener confrontaciones más directas no más, tanto en SEDEJ como en los otros sindicatos del área, pero apuntando siempre a la pelea del Estado, a reivindicar nuestro rol como trabajadores del Estado ejecutando política social, entonces es una pelea contra el subcontrato, pero falta crear conciencia de clase trabajadora en el área social”.

Al respecto, el Presidente del sindicato de Opción R.O. nos dice que:

“En el marco de la institución cagona, tú no vas a resolver ninguno de los grandes problemas que tenemos los trabajadores, la única posibilidad de resolverlos tiene que ver con levantar una plataforma susceptible de ser negociada a nivel nacional con los mandantes, el Estado. Estas instituciones se cobijan siempre en que ellos no pueden hacer nada porque solo pueden administrar los recursos.”

Hasta aquí se puede evidenciar que el tipo de vínculo contractual desde el cual se desprenden un conjunto de condiciones laborales de los trabajadores del área social es bastante variado, con contratos disimiles y en algunos casos fuera de la norma. Así se observa que no existe protocolo, ni requerimiento del gobierno respecto de las condiciones mínimas (contractuales) que deben respetar estas instituciones para con

sus trabajadores, sino por el contrario el vínculo laboral depende expresamente de la voluntad de estas empresas sociales. Por otro lado, aparece como responsable de este círculo vicioso de precariedad laboral el sistema de licitaciones que depende del Estado, por ende, de alguna forma es el Estado el primer responsable de esta situación. En el caso de los trabajadores a honorarios se observa que si existe subordinación y dependencia ya que deben cumplir horarios y jornadas propias de una relación contractual formal, inclusive con recarga horaria que no es cancelada, y acá nuevamente aparece la figura del Estado como responsable, que con su progresiva desvinculación no actúa como garante de los derechos de sus ciudadanos y trabajadores.

Dimensión clima y entorno laboral

Esta dimensión está compuesta por tres sub dimensiones: características físicas de su espacio de trabajo, características inmateriales en la ejecución de su trabajo, y la dinámica laboral/relación de equipo.

Respecto de las características físicas y materiales de sus espacios laborales, un porcentaje alto de los entrevistados señalan que las infraestructuras (a) no son óptimas, y en algunos casos al borde de lo indigno. Existen proyectos con profesionales hacinados, que deben compartir computadores para hacer su trabajo o llevar sus propios notebook, esto pone en evidencia el riesgo individual que asumen los trabajadores, ya que la institución no genera las condiciones óptimas para la ejecución del trabajo convenido por lo que el trabajador busca soluciones individuales a problemas colectivos..

Otro proyecto no posee un comedor para alimentarse, otros deben compartir este espacio y realizar turnos para que todos puedan comer. Con llegada del invierno también se observa que pocas instituciones pueden abordar la inclemencia del clima con calefacción, acá nuevamente nos encontramos que son los propios trabajadores que generan acciones para mejorar su espacio laboral llevando sus artefactos o

juntando dinero entre todos para comprar un calefactor. Esto hace que efectivamente haya un malestar de parte de los trabajadores por las condiciones laborales. Según nos relata R.O, en Opción ningún proyecto tiene un comedor decente para los trabajadores, se transforma una oficina en comedor o en una sala de atención, los proyectos tampoco tienen un lugar donde los trabajadores puedan dejar sus cosas.

También se evidencio que son muy pocas las instituciones que cuentan con espacios de atención óptimos y debidos. En este punto son numerosos los relatos de trabajadores y trabajadoras que deben realizar intervenciones individuales en espacios poco cuidados, o con personas presentes o en tránsito permanente. Respecto de los canales comunicacionales señalan que existen líneas de red fija disponibles, en algunos casos pueden llamar a celulares, en otras no, en estos últimos ejemplos o se utiliza el celular personal o se cuenta con equipo celular del proyecto, sin embargo es un hecho que no siempre está operativo ya que es frecuente que el monto fijado para estos efectos es mínimo y se agota en corto tiempo.

La segunda sub dimensión a analizar es la definida como características inmateriales asociadas a la ejecución de su trabajo (b) donde están contenidas aquellas condiciones subjetivas que podrían afectar tanto o más que las condiciones materiales pues están presentes en la cotidianidad de los trabajadores y de paso en la misma intervención que reciben los beneficiarios de las políticas públicas.

En este punto el primer indicador que asomo tenía que ver con la relación funciones contractuales- funciones reales, es decir la relación equilibrada entre lo que origina el contrato con las funciones reales que ejecuta el trabajador. Un dirigente es enfático en señalar que existe una altísima carga laboral que mantiene en stress importante en algunos proyectos, sobre todo los ligados a SENAME y tribunales de familia. Dentro de la ley 20.286 existe el artículo 80 bis, que faculta a jueces de familia a exigir una atención inmediata de un caso, aunque no existan plazas disponibles dentro de la oferta programática. En la práctica esto ha significado una derivación indiscriminada de casos que genera una sobredemanda que debe ser atendida y

abordada independiente en las condiciones que se encuentre el equipo y el programa. Tenemos entonces profesionales que fueron contratados para atender 25 casos al mes, terminan sobre exigiéndose atendiendo a 40 o más NNA. Sumado a esto es que el bono ofrecido para estas situaciones “aisladas” también presenta un desfase en los tiempos de pago.

Otro aspecto importante de precisar es el que tiene que ver con el espacio vital de nuestro ejercicio, y tienen que ver con contextos altamente vulnerables, marginales, de pobreza extrema o que revisten un permanente estado de alerta. Efectivamente el desempeño en contextos difíciles no es abordado ni reconocido desde el nivel central de diseño de políticas públicas. Para quienes ejecutan estos dispositivos, no existe ninguna asignación que amortigüe de alguna manera la exposición y desgaste permanente de trabajar en estos contextos tan adversos.

Por otro lado es evidente el desgaste emocional al que las y los trabajadores de esta área se ven expuestos, y coinciden en que en su mayoría son los equipos de trabajo o los propios trabajadores los que se hacen cargo de su salud mental y emocional generando estrategias de autocuidado. Dependiendo del proyecto, algunos cuentan con fondos destinados para autocuidados mensuales o bimestrales, sin embargo son la excepción en el área. En este punto un trabajador de un PPF, en la región metropolitana refiere que

“nosotros de manera interna decidimos que cada uno tendría un día libre a la semana para compensar el sueldo bajo, y la carga laboral. El compromiso es cumplir con el trabajo, pero teniendo un descanso necesario...nadie sabe dentro de la institución “

Dimensión dinámica laboral y relación de equipo

Esta tercera sub dimensión dice relación con la interacción que existe entre pares y con sus jefaturas.

Según el relato de los entrevistados, se observa que en instituciones como DIANOVA, SEDEJ y OPCIÓN existe un desconocimiento de la realidad de otros equipos de trabajo. El empleador no genera instancias de conocimiento e interacción entre equipos de trabajo, sólo se generan actividades recreativas para fechas como fiestas patrias y navidad. El efecto de esa desconexión es desconocer la realidad laboral de otros equipos dentro de la misma institución. Así mismo, en estas instituciones la figura del sindicato es casi clandestina. Cuando surgen conflictos laborales en instituciones donde el sindicato es casi clandestino, se maneja con cuidado y se informa al dirigente para que este interceda, en otras ocasiones existe temor de recurrir al sindicato cuando se genera un clima antisindical desde los mandos medios.

El control ejercido por algunas instituciones se manifiesta en que mantienen entrecortados los canales comunicacionales entre equipos o programas, un ejemplo de ello es el relato de un trabajador de SEDEJ:

“Nosotros nos empezamos a organizar cuando nos empezamos a conocer en la red de infancia” Hombre, PIB, 2 años de antigüedad, contrato por obra o faena.

El hecho de no generar espacios de encuentro entre trabajadores, dificulta las relaciones entre trabajadores pues la confianza se construye y sin esta condición previa se torna imposible hablar de sus condiciones. En otro programa de la misma institución se dio una situación que a raíz del viaje del presidente del sindicato a otra región, pudieron constatar diferencias en la remuneración para un mismo proyecto y funciones, es decir los compañeros de concepción ganaban 200 mil pesos más que los de Santiago para el mismo dispositivo.

Las excepciones al interior de SEDEJ responden a visiones y esfuerzos personales, ejemplo de ello es que un equipo mantiene una apertura sindical mayor desde la coordinación hacia abajo, sin embargo esta es una realidad particular dónde

afortunadamente no se han dado prácticas antisindicales ni descalificación alguna a los trabajadores que se organizan.

“bueno en mi equipo la persona que coordina respeta a los trabajadores y la idea fue bien recibida, pero sabemos las presiones desmedidas y desproporcionadas que sufrieron otros equipos sobre todo en el PIB el Bosque” Mujer, PIE SENAME, 3 meses, contrato por faena.

Por otro lado se observa que en una institución que posee una estructura organizativa jerarquizada, pero con un clima laboral adecuado, canales comunicacionales expeditos y estrategias de generación tendientes a la cohesión de equipo, dónde es posible que se encuentren y conozcan trabajadores de distintos equipos y latitudes, existen más posibilidades de un crecimiento del sindicato. Eso explica de alguna forma la gran cantidad de afiliados en el sindicato FONDO ESPERANZA y DEM.

Variable N° 2: Organización sindical

Dimensión Sindicato

A la hora de analizar las condiciones laborales de los trabajadores como lo hicimos anteriormente, surge la necesidad de ver cómo es que los trabajadores hacen frente a estas precariedades y es ahí donde emerge la figura del sindicato como respuesta urgente a las falencias impuestas por el modelo económico imperante, sin duda como ya lo revisamos en el Marco Teórico y Referencial el Estado no queda excluido de estas precariedades de hecho las reproduce a través de sus instituciones o las impone por osmosis a las instituciones que actúan como sus subcontratistas, entre ellas están las empresas del tercer sector. De acuerdo a esto, el tipo de estructura organizativa que se puede generar es la de sindicato de empresa, y que corresponde a las 5 experiencias de esta investigación. Cabe mencionar que muchos de los dirigentes, trabajadores y los investigadores conocen en parte la situación de las asociaciones gremiales, existe un dialogo e interacción incipiente ahí, sin embargo no fue posible abarcar en esta investigación la compleja realidad de ellas.

Frente a las motivaciones que llevaron a concretar la constitución de un sindicato en estos organismos nuestros entrevistados nos relatan lo siguiente:

“La idea de constituir el sindicato surge a propósito de que en diciembre del ‘97 se despide a una compañera por razones totalmente incomprensibles, ahí hay una primera reacción del equipo de ese proyecto, no de todos, pero de la gran mayoría en el sentido en que pensamos que es inadmisibile el despido y, por lo tanto, empezamos a forjar la idea de que frente a este tipo de situaciones era necesario contar con algún grado de organización”, R. O., sindicato Opción.

“La idea del surgimiento del sindicato siempre estuvo en la empresa (Dianova), pues ya habían habido algunos intentos anteriores pero que no se habían podido concretar, dado que siempre se filtraba la información y se despedía a todos los

involucrados en la idea, yo ya llevaba alrededor de 1 año y medio trabajando cuando empezó a salir a la luz la idea de formar un sindicato”, D. J., Ex dirigente sindical DIANOVA.

“yo creo que se debe más bien al descontento de nuestra inestabilidad laboral dentro del área social y todas las aristas que eso tiene, los sueldos, las condiciones laborales no son las óptimas, siendo que nosotros pasamos el mismo tiempo de universidad que un médico o un abogado las distancias de sueldo y estabilidad son bastante abismantes”, A. P. Sindicato DEM.

Según los relatos de los entrevistados, la inexistencia de sindicatos en el área se debe principalmente a tres factores: las condiciones de precariedad y rotación laboral, las prácticas antisindicales que se dan y la imposibilidad de negociar de un sindicato en estas instituciones. Muchos entrevistados mencionaron que en sus trabajos ya habían existido varios intentos previos de levantar organización sindical pero que debido a la filtración de la información, y la represión de los empleadores, estos intentos se vieron truncados hasta que lograron salir a la luz y una vez que eso sucedió, la mayoría de las veces una lucha, la antigua y vigente lucha de clases, se volvía a hacer carne.

Otra situación que se repite y afecta la vida de cualquier sindicato es la alta rotación laboral sumada a una práctica antisindical bajo cuerda que es la no renovación de un contrato a plazo fijo a los trabajadores sindicalizados, o no se los considera en una siguiente licitación. SEDEJ y OPCIÓN son sindicatos que constantemente deben realizar esfuerzos para existir, debido a que desvinculan a sus socias y socios toda vez que se confirma o sospecha que son parte del sindicato. Es un hecho que la fragilidad contractual afecta de manera determinante la permanencia de estos esfuerzos organizativos.

Una de las precariedades que vivencian los trabajadores del área social, es el no poder negociar colectivamente debido al ya mencionado artículo 304 del Código Laboral. Ese ha sido el argumento que han tenido las empresas del tercer sector para

negarse a negociar con sus trabajadores, pero esa situación cambio el año 2014 gracias a que SEDEJ corporación colaboradora de SENAME que es financiada en su totalidad por aportes estatales. Acá radica un tremendo avance que vienen a derribar un mito extendido en el área, y que gracias a la persistencia y sagacidad lograron revertir dicha situación. El resultado de esto fue la resolución n°76 (ver anexo) de la Dirección del Trabajo, V. F. nos cuenta al respecto:

“La inspección determinó que eso se tiene que hacer de manera acotada porque restringe derechos fundamentales de los trabajadores ratificado por el Estado chileno, que es un convenio de la OIT, y al ser un artículo que restringe algo tan delicado para los trabajadores no se puede aplicar en todos lados, en ese sentido, se dejó en claro que [la aplicación del artículo 304] podía ser para la empresas estratégicas, empresas con financiamiento permanente que, no es el caso de SEDEJ que tiene un financiamiento eventual y sometido a concurso público”.

El dirigente, también nos indica que:

“En el área, claro, hay algunos pioneros, el Hogar de Cristo que el sindicato tiene 40 años, Opción que también tiene una cantidad de años importante, las compañeras de Integra también, que de hecho han negociado colectivamente siendo que el 304 no lo permite. Hay ejemplos pero son todavía muy marginales, sabemos que por lo menos hay unas 300 Ong's y no hay 300 sindicatos, sumados seremos 20”.

Este triunfo para el sindicato SEDEJ implicó sentar jurisprudencia respecto de la apertura de posibilidades para otros sindicatos de empresas, y que desde esa resolución en adelante pueden negociar colectivamente.

Respecto de la negociación colectiva y sus resultados exitosos o no, dependen de variados principios y que deben ser parte de esta fórmula exitosa. Respecto de esto el dirigente del sindicato Fondo Esperanza manifiesta que:

“La clave yo creo -a modo personal- está en que nosotros preparemos los procesos de negociación colectiva con mucha anticipación, que el pliego de peticiones que se

le entrega al patrón no sean algo que se nos ocurrió durante las 2 últimas asambleas que nos hemos visto, sino que haya sido un tema constante en la mesa de trabajo con el empleador durante todo el periodo previo a la negociación”

Es de vital importancia que para conseguir negociar con resultados positivos con la contraparte, este petitorio sea construido desde las necesidades de los socios y socias, que abarque la realidad de las condiciones a mejorar y que proponga soluciones a esos puntos en tensión. En esa dirección la experiencia sindical de trabajadores y dirigentes, es fundamental debido a que conocen experiencialmente lo que implica sentarse a negociar con los empleadores.

“Antes yo trabajé en un centro residencial, y ahí por ejemplo tenían vacaciones de invierno, o la empresa nos daba ropa o un bono para ropa de abrigo”. Hombre, 3 años, contrato indefinido, F.E.

Así como este trabajador, son varios los que cuentan con conocimientos previos, lo que implica que conocen desde la experiencia que existen condiciones mejoradas en otros espacios laborales, y que pueden incluir esos puntos ganados en esta nueva experiencia. También se observó que entre sindicatos que han negociado exitosamente, se comparten esa información y se apoyan para lograr negociar, transformando la solidaridad en un principio activo y necesario para triunfar.

Respecto de las impresiones de los socios de los sindicatos en negociación, las opiniones son dispares entre Fondo Esperanza y SEDEJ:

“Muy bueno, logran todo lo presupuestado, informando siempre cualquier situación para poder decidir en conjunto y tomar la mejor decisión. En la negociación directa con el gerente general, y no con otros funcionarios” Hombre, Fondo Esperanza, 1 año, contrato indefinido.

“la negociación fue compleja –como ha sido todo el tiempo- de parte del empleador, se tuvo que llegar a instancias judiciales porque ellos desinformaron a otros

trabajadores, y bueno la práctica sistemática contra el sindicato” Mujer, SEDEJ, 2 años, contrato a plazo.

“tuvimos a compañeros en la octava región pero SEDEJ en medio de la negociación fue a negociar con ellos, hicieron una práctica desleal evidente, y en ese sentido, la acción de SEDEJ busco desarticular a parte importante del sindicato”. V. F. Dirigente sindicato SEDEJ

Estas opiniones referidas respecto de cada sindicato –sería demasiado incluir cada una de las opiniones y experiencias totales- , grafican en realidad las impresiones en su totalidad de la experiencia organizativa disímil, por un lado un grupo de trabajadores en el que desde su origen han sido perseguidos y desacreditados por sus empleadores, y por otro lado otro grupo de trabajadores que refieren una experiencia positiva, dialogante, participativa y abierta con los empleadores. Es evidente de acuerdo a los hechos descritos que resulta imperioso para una negociación que el empleador reconozca que los trabajadores que son parte del proceso productivo material o inmaterial, no poseen iguales capacidades y libertades para convenir con los empleadores, y por lo tanto organizarse es un derecho

“Yo evalúo el proceso de negociación colectiva como positivo, existe una forma de resolución de conflictos participativa.(..) Y eso se debe a forma y conducción de los directivos del sindicato, donde se genera un manejo participativo de todos los actores involucrados.” Hombre, Fondo Esperanza, menos de 1 año, contrato indefinido.

“El proceso de negociación colectiva al interior del sindicato fue participativo, horizontal y representativo (..) De parte del empleador fue una guerra constante, por eso todos aquí temen unirse al sindicato” Mujer, SEDEJ, 1 año, contrato a plazo fijo.

*“El proceso de negociación colectiva lo considero inclusivo, participativo y con buena acogida. Existe disposición para generar acuerdos desde ambas partes”
Mujer, Fondo Esperanza, 3 años, contrato indefinido*

De acuerdo a los entrevistados de ambos sindicatos, existen tres palabras que se repiten en todos los discursos frente a la pregunta ¿cuál es la clave para una negociación colectiva exitosa? Buena comunicación entre pares, alta participación de sus socios y alta representación de sus dirigentes. En cuanto a la comunicación es un punto clave el mantener canales adecuados donde fluya la comunicación como también mecanismos idóneos para convocar a reuniones, etc. Respecto del nivel de representatividad de sus dirigentes se mencionan varios aspectos fundamentales:

- La preparación, experiencia y claridad del dirigente
- Transparencia del proceso, y construcción de un petitorio en conjunto con los socios y la asamblea

Es necesario precisar entonces que un dirigente se prepara, y su formación es clave en el desarrollo de habilidades negociadoras. En este proceso convergen desde características personales como el carisma, asertividad, convicción u otros, hasta habilidades que se adquieren con el tiempo y ejercicio del rol. Es indispensable conocer por ejemplo cómo funciona el código del trabajo, mantener contacto con otros dirigentes, y poder liderar la asamblea imprimiéndole optimismo en los momentos adversos, y determinación cuando se trata de pelear algún punto clave. Sin duda no es fácil sentarse frente a los empleadores debido a que no es una relación de poder equilibrada, pero es ahí donde surgen las habilidades y experticias negociadoras para equilibrar las fuerzas en favor de los trabajadores.

“ (..) Calentábamos los temas por decirlo de alguna manera, le advertíamos al empleador: “Este tema va a ser un punto de la negociación, usted lo quiere negociar en 3 años más con una asamblea caliente, que esté pensando en la

huelga o lo quiere preparar anticipadamente para que no tengamos conflictos, porque los conflictos no los quiere usted, ni nosotros”. M.C. Fondo Esperanza.

Un hecho particular ocurrido en la negociación colectiva de SEDEJ referente a la situación contractual de sus trabajadores. Debido al tipo de contratos que la institución mantiene con sus trabajadores, estaban dejando fuera de la negociación a 8 socios y socias del sindicato, el presidente del Sindicato dio muestra de sus habilidades y determinación para enfrentar a sus empleadores:

“ (..) Los estaban dejando afuera de la negociación colectiva por tener contrato por faena, con contrato por faena se supone que no puedes negociar colectivamente, lo que determino también la inspección del trabajo, en este caso en SEDEJ, pero también se puede homologar al resto de las instituciones, que el contrato por faena en una ONG es falso, o sea puede existir contrato a plazo fijo porque el proyecto empieza un día y termina un día determinado”

Este es otro punto importante conseguido por el sindicato SEDEJ, ya que además de alcanzar que se reincorporen a la nómina de la negociación dichos socios y socias, logra que la entidad fiscalizadora desde el Estado para la relación capital-trabajo, se pronuncie de manera clara respecto a la objeción e inexistencia de este tipo de contratación tan extendida en el área social, y como resultado pone fin a una traba más que las instituciones establecen para que sus trabajadores no levanten sindicatos ni puedan negociar.

Por último, señalar que solo un sindicato se fue a Huelga, pero no en este periodo de investigación. Respecto de esto ambos dirigentes señalan de manera categórica que cuando un sindicato va a negociar, debe pensar y prepararse para la huelga, aunque no lleguen a esa instancia. El dirigente de Fondo Esperanza señala al respecto que:

“Nosotros no negociamos para ir a huelga, en este país no hay huelga real, no somos giles, los trabajadores somos inteligentes y sabemos que no nos conviene ir

a huelga, porque nos descuentan, tenemos un fuero que es ridículo y existe la posibilidad de que nos replacen legalmente, entonces no hay garantías para eso”.

Un hallazgo muy importante dentro de esta variable y referente al desarrollo del sindicato fueron las prácticas antisindicales que realizan los empleadores, con la finalidad de debilitar el sindicato hasta destruirlo o atomizarlo. Al respecto dejaremos que sean los entrevistados quienes nos revelen sus experiencias.

“Sabemos que la coordinadora de un programa OPD presionó de tal forma a una compañera que en alguna oportunidad previa a la formación del sindicato, manifestó su intención de participar. Entonces esta coordinadora al enterarse de la formación de un sindicato y ante la petición de la coordinación regional de averiguar por todos los medios los nombres de quienes éramos parte, interroga a esta compañera, ejerciendo una presión desmedida haciéndola llorar, quien finalmente dijo quien la había invitado a participar”, Mujer, Abriendo Caminos, 2 años de antigüedad, contrato por obra o faena.

“Las prácticas antisindicales que se han ejercido corresponden a ejercer presión para que otros trabajadores que tuviesen la intención de sindicalizarse no lo hagan, han desprestigiado a los trabajadores que se organizan”, Hombre, Abriendo Caminos, 3 años antigüedad, contrato por obra o faena.

“En un principio se realizó de manera secreta o como dijeron ellos clandestinos, y era necesario que fuese así porque por las actitudes de la cúspide estratégica – directorio- que se maneja desde el pillaje, la prepotencia y a la defensiva... no saben muy bien cómo conducirse en estas situaciones...bueno así evitamos que nos descubrieran”, Hombre, Abriendo Caminos, 2 años de antigüedad, contrato por obra o faena.

“Han sido muchas situaciones y de múltiples formas la expresión de sus pataletas y berrinches, pero las más complejas -además de la compañera que hicieron llorar para que diera nombres- han tenido que ver con la estigmatización, rotulación o etiqueta si tu prefieres de trabajadores conflictivos, mal agradecidos, desleales,

traicioneros, que actuamos como bandidos de manera clandestina, poco transparentes, antidemocráticos, anarquistas, en fin”, Hombre, Abriendo Caminos, 2 años de antigüedad, contrato por obra o faena.

“Cuando los trabajadores deciden su organización se encuentran con prácticas antisindicales desde su empleador, amenazas, miedo fundado en la traición con la empresa, miedo a la no reincorporación”, Mujer, PIB SENAME, 18 meses, contrato por obra o faena.

“Se despidió un trabajador (organizador y dirigente) en los comienzos de la organización sindical”, Hombre, Fondo Esperanza, menos de 1 año, contrato indefinido.

“En Estación Central hubo acoso laboral para no ser parte del sindicato, en ese momento había una directora que por cuenta propia amenazó a algunos compañeros para no meterse al sindicato, so pena de quedar sin trabajo o de menoscabo laboral”, A. P., presidente Sindicato DEM.

Uno de los casos más ejemplificadores de la prepotencia empresarial y las prácticas antisindicales es el de DIANOVA. Respecto de esta Fundación se puede decir que es una transnacional del tercer sector, con presencia en 11 países. En su página web destacan la tolerancia como uno de los valores más importantes indicando que:

“La tolerancia, es ante todo, el respeto y aceptación de la diferencia. Se traduce en libertad de elección y diálogo, elevados estos a la categoría de principios fundamentales. Es, así mismo, la aplicación de las reglas y de los comportamientos democráticos. En el respeto de la legalidad”. Misión (n.d): [Consultado el 10 de marzo de 2015], <http://dianova.cl/mision/>

Resulta paradójico verificar la misión de la Fundación con la experiencia del Ex presidente Sindicato DIANOVA, quien nos relata lo vivido a la hora de presentar el sindicato al directorio:

“yo fui a presentar el sindicato a la empresa, tal como lo estipula la ley, la empresa puso a 2 personas como representantes, y su postura fue bastante déspota e intransigente pues sus palabras fueron: “Entréguenos la lista de los sindicalizados y recién ahí vamos a conversar, antes de eso no hay nada de qué hablar”.

“actualmente fueron despedidos el 85 % de los trabajadores de nuestro proyecto, todos ellos sindicalizados y que participaron desde el principio en el sindicato (..) Esta práctica fue denunciada aún estamos esperando (..) no vamos a conseguir nada imagínate! si se deshicieron de todos nosotros, haciéndole la vida imposible al dirigente” Hombre, DIANOVA, contrato a plazo fijo.

“Echaron a un trabajador acusándolo de abuso sexual, a otro de consumo de drogas, hubo una total negativa para que el sindicato ingresara a los demás centros, se despidió a todos los socios del sindicato, y finalmente cerraron el centro en el que yo trabajaba”. D. J. ex Dirigente de DIANOVA.

La situación ocurrida en DIANOVA es absolutamente extrema y antisindical, aunque ningún organismo del trabajo así lo declare, pues el origen de ese mecanismo de destrucción empleado por las empresas es a causa de la constitución de un Sindicato. ¿Cuánto poder y fuerza radica entonces en los trabajadores que requiere de estas respuestas aberrantes? OPCION también reconoce ese peligro:

“La corporación contrata un staff de abogados laboristas, de ahí en adelante empiezan con una serie de iniciativas de orden legal para seguir desarticulando el sindicato, todo este clima repercutió en los trabajadores y por temor a los despidos llegó un minuto en el 2010/2011 donde quedábamos 13 o 14 compañeros en el sindicato”. R.O. Presidente Sindicato Opción.

En otra esquina de las prácticas antisindicales se encuentra SEDEJ, si bien es cierto el sindicato existe su realidad no es mejor:

“Ninguno de los compañeros que trabajaban en proyectos que han finalizado, han sido considerados para seguir trabajando en SEDEJ si están sindicalizados, eso es una realidad, es la forma en que SEDEJ ha estado desarticulando paulatinamente el sindicato” presidente sindicato SEDEJ.

“despedir a trabajadores que participaron de la negociación colectiva una vez que se les termino el fuero”. Mujer, PIE, contrato a plazo fijo, 1 año.

En relación a las prácticas antisindicales –y también desleales- acontecidas en cada uno de estos sindicatos, son muy pocas las que han sido denunciadas y de estas, menos aún han prosperado en alguna dirección del trabajo. Como consecuencia sólo uno de estos empleadores ha sido sancionado.

El presidente del sindicato de Fondo Esperanza, forma parte del inicio de este sindicato y su primera negociación.

“Terminado el fuero, despidieron a 12 trabajadores, después de la huelga. Fuimos a presentar una demanda por prácticas antisindicales, despido injustificado colectivo y nos dice el abogado de la inspección del trabajo:

Abogado: a cuantos trabajadores les despidieron?

Dirigente: 12,

Abogado: bueno pero cuantos son

Dirigente: 120

Abogado: a no! eso no es un despido colectivo, no es una práctica antisindical para probar esto ante un juez tienen que echar al 25% o el 30% que está sindicalizado.”

Corporación OPCION en cambio sí fue sancionada por una de una serie de prácticas antisindicales que comenzaron en el año 2005 cuando patrocinan y levantan una lista pro empresa, la cual no gana la elección, posterior a esto desvinculan masivamente a socios del sindicato lo que genera la denuncia establecida por el

sindicato en contra de OPCIÓN el año 2006 y que concluye el primer semestre del año 2009 con una resolución dictaminada desde la corte suprema:

“Nosotros hicimos una denuncia a la contraloría pidiendo que opción no postulara a las licitaciones en base a las prácticas antisindicales por las que fueron sancionados, y el contralor nos respondió que en el caso de las corporaciones e instituciones sin fines de lucro no corría ese artículo, no se aplicaba sanción”

En resumen podemos tipificar que las prácticas más extendidas en las instituciones son:

- Obstaculizar la formación del sindicato
- Desincentivar la afiliación sindical.
- Hostigamiento contra dirigente sindical.
- Ejercer discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical.
- Obstaculizar el funcionamiento del sindicato legalmente constituido.
- Ofrecer beneficios especiales destinados a desincentivar la afiliación al mismo.
- Actos de hostigamiento hacia la organización sindical.
- Separación ilegal de trabajador con fuero sindical.
- Despidos de trabajadores sindicalizados.
- Obstaculizar el desarrollo de la actividad sindical.
- Discriminación indebida por motivos de afiliación sindical, ejerciendo fuerza moral para desmotivar la permanencia o afiliación.

Respecto de esto se observa que SENAME ha hecho vista gorda de esta situación dado que de acuerdo a la Ley N° 20.238, en su número 1, inciso a, estipula que:

"Quedarán excluidos quienes, al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, dentro de los anteriores dos años". Ley N° 20.238 de 19 Enero 2008, Protección de los Trabajadores, Diario Oficial de la República de Chile 19 Enero 2008.

Empero, lo ocurrido en el caso de Corporación OPCION en enero de 2009, en causa ROL 63-2008 del 2º Juzgado de Letras de San Miguel, por hostigamiento contra dirigente sindical siguió licitando recursos públicos los dos años siguientes en que fue sancionada.

Con todos estos ejemplos reales, se ha podido probar que el ejercicio de las prácticas antisindicales y hostigamiento permanente a los trabajadores y trabajadoras que se organizan resulta una práctica transversal a los cinco sindicatos que participaron de esta investigación. Estos empleadores frente a la organización de sus trabajadores y trabajadoras, terminan reaccionando como cualquier otra empresa, es un mito a derribar el pensar que en las corporaciones, fundaciones y ong's no se realizan estas prácticas dado su carácter humanista y ligado a la defensa y promoción de los derechos de las personas.

Para los sindicatos enfrentar estas prácticas resulta desgastante porque deben luchar por mantenerse vivos, promover su propia actividad y vida sindical, y demostrar en términos legales estas prácticas para su sanción es una tarea asfixiante y que termina por agotar a estas pequeñas organizaciones.

"Y ahí nos fuimos con nuestra rabia desmedida porque no teníamos recursos legales para defender esto que era evidentemente una práctica antisindical, despidieron a nuestros delegados que habían sido claves en la negociación colectiva y que habían estado al lado del directorio sindical". Presidente Sindicato Fondo Esperanza.

Variable N° 3: Promoción de la organización

Con todos los datos planteados hasta ahora se puede constatar lo complejo y difícil que resulta realizar la actividad sindical en todos los sectores y ámbitos de la economía y, en ese sentido, es que resulta primordial visibilizar al sindicato como promotor y defensor de los derechos de los trabajadores. También es sabido que las principales razones por las cuales se afilian los trabajadores a los sindicatos pasan por reivindicaciones salariales y beneficios que el sindicato pudiera otorgar a sus asociados. Sin embargo, la finalidad de un sindicato desde sus orígenes ha sido mejorar las condiciones laborales de las y los trabajadores, poniendo énfasis en la lucha política y en la capacidad organizativa que pueden lograr los trabajadores en pos de un cambio social, es por eso que la formación sindical es fundamental para que las y los trabajadores comprendan la importancia de este organismo, pero más importante aún, es la importancia de la unión de la clase trabajadora en la búsqueda y lucha por un mundo donde no exista la explotación, aunque para eso hay un largo camino que recorrer todavía y ,en ese sentido, todo esfuerzo cuenta.

Para reflejar cómo se comporta esta variable en los sindicatos que participaron de esta investigación pasaremos a continuación al relato de las experiencias de los involucrados.

Respecto de cómo promueven el sindicato y la participación de los trabajadores, es absolutamente diferente en un sindicato abierto en el cual no presentan mayores inconvenientes para la actividad sindical, que otro en el que si existe persecución a la organización dónde su funcionamiento es casi clandestino para mantener viva la organización.

“las asambleas son una mensual, el último viernes de cada mes, en cualquier oficina un grupo de trabajadores se reúne y levanta un acta” Mujer, Fondo Esperanza, contrato indefinido.

“Nos ponemos de acuerdo por mail, o en la pega (..) No existe tanta periodicidad, pero cuando a alguien se le ocurre un tema importante o surge la necesidad, se convoca y nos reunimos” Hombre, Libertad asistida, contrato a plazo fijo, 1 año.

“ Es todo un tema juntarse, tienen que ser secreto, en algún lugar céntrico que todos ubiquemos, porque en la pega no se puede (..) Hay que inventar alguna excusa para que no se den cuenta” Hombre, PPF, contrato a plazo fijo, 1 año y medio.

“ Después de que se hizo público el sindicato a la empresa, nunca más pudimos juntarnos todos (..) Había una cacería de brujas, que duró hasta que nos despidieron y cerraron el programa” Mujer, contrato a plazo fijo, 2 años.

Cuando no existen las condiciones para asegurar la confidencialidad de sus socios y mantener activo el sindicato, los trabajadores de todas maneras comprenden que está en sus manos dar esta pelea cuidando su espacio de organización. Para el sindicato SEDEJ y OPCIÓN esto ha permitido que sigan existiendo como sindicato y que solo sus dirigentes sean activos públicamente. Precizando este antecedente fundamental es que el nivel de participación en sus asambleas es cercano al 85% del total de sindicalizados, esto se explica ya que los trabajadores y trabajadoras que son parte de estos sindicatos, están absolutamente convencidos de la necesidad de organizarse y las consecuencias de esta decisión.

Muy relacionado con lo anteriormente expuesto, son los canales de comunicación establecidos por el sindicato, como ya es sabido, algunos deben extremar el cuidado de estos ya que de ellos depende la asistencia de socios entre otros hechos relevantes.

“Tenemos un correo con el cual distribuimos la información, un perfil de Facebook que tratamos de mantenerlo lo más actualizado posible, pero lo que más nos ha servido es el boca a boca, de hecho en este periodo que queremos hacer

elecciones nos hemos reunido los sindicalizados de cada programa para poder hacer surgir algún candidato y más ha resultado eso como estrategia”.

“Los canales informativos nuestros fueron boletines y trato directo, pues al pedirles espacio para un diario mural o para hacer asambleas, o visitar otros proyectos la empresa se negaba, ya sabíamos que la labor debía ser mas de hormiga, casi clandestina pues tampoco queríamos perjudicar a ningún trabajador”. D. J., ex dirigente del sindicato DIANOVA.

“tenemos un Facebook del sindicato, y un correo. En esas plataformas digitales mantenemos comunicaciones de manera interna, y publica” Mujer, PIE, contrato a plazo fijo, 2 años.

En este punto quisiéramos destacar una tensión comentada en un FOCUS GROUP con trabajadores de SEDEJ. En él se puntualizó que en un principio se decidió en asamblea que la lista de mail fuera con copia oculta para proteger la identidad de sus socios, incluso entre ellos mismos. Esto tensionó el ambiente al punto de haber percibido cuan internalizada estaba la persecución desatada por los empleadores, que estaban naturalizando estas acciones al punto de la paranoia. Un caso similar tenía que ver con la “delatación” de socios al establecer amistad con el Facebook del Sindicato. Como conclusión al respecto, las fuentes digitales son ampliamente utilizadas por los sindicatos, ayuda en la velocidad de las relaciones, es efectiva ante la visibilización de demandas y conflictos, promueve el apoyo en campañas de negociación, etc. pero presenta un punto de complejidad respecto del nivel de exposición.

Siguiendo con la promoción de la organización, en algunos casos esta tarea sobrepasa al grupo de trabajadores de la institución y se abre a los residentes/usuarios/destinatarios del trabajo:

“En los talleres y en la cotidianidad siempre problematizábamos con los chiquillos respecto de cuál era nuestro rol en el trabajo, que éramos trabajadores, pobladores, y que perfectamente fuera de este espacio somos vecinos (..) Eso para explicar que

no habían grandes diferencias entre ellos y nosotros, en el centro también habían terapeutas que se habían rehabilitado y que participaban de la idea del sindicato por lo que el discurso que se entregaba tenía que ver con la realidad compartida por un grupo de personas que se reconocen como iguales". D.J. ex dirigente DIANOVA

El dirigente sindicato Opción nos cuenta cómo es que validaron la figura del sindicato entre los trabajadores y la empresa, respondiendo a las necesidades que presentaban algunos de sus socios por medio de la cooperación y solidaridad, fomentando de ese modo la promoción del sindicato:

"Ese mismo año ['99] logramos acordar con la empresa en la medida en que había mucho profesional trabajando y habíamos hartos que éramos profes, el sindicato organizó un programa para que los compañero que eran particularmente choferes y auxiliares de aseo, pudieran nivelar estudios y dar exámenes como alumnos libres para poder concluir la enseñanza media, yo me acuerdo que ese año todos los que participaron concluyeron la enseñanza media, entonces logramos que todos los compañeros que se inscribían en el programa tenían el viernes en la tarde libre, nosotros realizábamos las clases los viernes de 14 a 19 y los sábados de 9 a 13".

Para el presidente del sindicato SEDEJ, la promoción sindical resulta una tarea ardua, que además requiere de recursos extras que muchas veces los sindicatos jóvenes y con pocos socios no pueden sostener. La Institución además ha cortado las comunicaciones de manera interna, restringiendo el conocimiento de direcciones electrónicas, teléfonos o dificultando conocer por ejemplo la cantidad exacta de trabajadores en una región, cuantos programas están funcionando, etc:

"La promoción ha sido compleja, tuvimos que viajar a 2 regiones para buscar adherentes, en el último viaje al norte (IV región) se inscribieron 3 personas".

¿Cómo enfrentan estas tareas? con una parte de los fondos del sindicato, dinero del propio dirigente y aportes de otros socios de sindicatos. La Estadía por ejemplo la resuelven recurriendo a personas conocidas que los puedan hospedar. En este punto

se hace visible que todas las redes que cada trabajador o dirigente pueda tener cuenta, todo aporte resulta relevante cuando las condiciones son hostiles.

Al reflexionar sobre el rol del sindicato en la sociedad, D. J. nos entrega una visión bastante clarificadora del contexto actual del sindicalismo y su origen:

“Con el golpe de estado se rompió el hilo conductor, se fisuro la historia que estaban construyendo los trabajadores. No hubo traspaso de la experiencia, ni cultura organizativa y eso es algo que le pesa al movimiento de trabajadores que se está gestando, hoy nos encontramos la mayoría de las veces siendo los primeros que levantamos organización sindical en los trabajos, estamos generando experiencia, instalando la necesidad de la organización, aunque hay que ser cuidadoso con ello puesto que de lo contrario se le hace un flaco favor al movimiento y se anota más puntos el capital. La ideología dominante está instalada de tal manera que resulta un desafío bastante grande el movilizar a los socios, que muchas veces se suman en busca de beneficios y no por una necesidad organizativa de nuestra clase”.

La tarea sindical es bastante compleja ya que como mencionaba anteriormente el ex dirigente de DIANOVA, cuando se hace un mal trabajo sindical solo se logra apartar a los trabajadores de la organización. Respecto de esto M. C., dirigente de Fondo Esperanza indica:

“Hicimos una campaña de poder lavarle la cara al sindicato como un año y medio más menos, y así re encantar a los trabajadores con una nueva visión sindical, porque el sindicato después de su primer episodio que fue bien frustrante, ya que se retiró la mitad de la gente del sindicato”.

Según la experiencia anteriormente expuesta, podemos precisar que dos movimientos tácticos fueron claves para revertir ese fracaso:

“Hicimos varios gestos, me acuerdo que el primero fue ahorrar lucas para poder dar una tarjeta y un aguinaldo aparte del que entregaba la institución, eso fue como que marcó (..)Después en marzo un gesto a todas nuestras compañeras para el día de la mujer y así nos fuimos metiendo en las oficinas de una manera amable y sin hablar aún de reivindicaciones, o de posturas más críticas frente a la administración”

Efectivamente esta primera entrada responde al clásico sindicalismo clientelista, que en este caso el hecho de entregar algo generó una apertura distinta de los trabajadores con el sindicato. Una vez restablecida la relación, comenzaron a fortalecer las confianzas asistiendo a las reuniones que en cada oficina se sostenían. De a poco también fueron comentando situaciones conflictivas o dudas laborales con sus dirigentes.

“y ahí llegamos con las propuestas, que queríamos, cuáles eran las ideas fundamentales y se levantó, empezó a resultar! el sindicato empezó a crecer de 26 socios pasamos a 80 en 3 meses, después en 4 meses más pasamos a 100 o 120 y llegamos a ser 135 antes del proceso de negociación colectiva”.

Sin duda que respecto al fomento de la participación de sus socios en la actividad sindical, quienes llevan la delantera es Fondo Esperanza. Este sindicato tuvo la claridad de comprender que es importante incluir dentro de la negociación un hito que por un lado, genera cultura de organización dentro de la institución y por otro, sienta las bases para darle vida y estructura a la acción sindical.

“Aquí todos saben que el último viernes de cada mes el sindicato tiene asamblea, los no sindicalizados, los jefes, los supervisores, todos saben y eso es importante, marcas un hito (..) Además que es pagado por la institución, no nos descuentan la hora”.

“Tenemos la jornada sindical por negociación colectiva, negociamos un día de trabajo pagado por el empleador donde podemos juntarnos con todos los

trabajadores a nivel nacional. Hace poco, un par de semanas hicimos la jornada nacional con delegados. Viajaron desde el norte, sur y toda la zona centro, nos reunimos acá para poder trabajar el plan para los próximos 2 años de sindicato por periodo de elecciones que estamos”.

En estos espacios es donde se genera debates acerca de derechos laborales, situaciones particulares, formación y autoformación, como también conocer en que están otros sindicatos. Se difunden cartillas informativas, material acerca de derechos laborales y diario mural del sindicato en casi todas las oficinas. Una situación similar a Fondo Esperanza es la ocurrida en DEM, sin embargo ellos aún no presentan mayores conflictos con sus empleadores, no han negociado, ni han problematizado su condición laboral que no es ajena a la realidad del área.

Parte de la promoción de la actividad sindical es la experiencia organizativa generada y que luego se va transmitiendo cuando los socios se van de una institución y llegan a otra para ser parte de un sindicato existente, o levantar uno nuevo.

“Les decimos compañero/a usted estuvo en el sindicato, le sirvió y le servirá siempre entonces usted se va de acá, se inscribe en el sindicato y socializa la experiencia de acá; y si no hay sindicato vaya y organícelo, llámenos -cómo lo han hecho algunos compañeros después de un año en sus nuevos trabajos- y que los hemos ayudado en todo”

“ha sido curioso, han llegado personas que llevan 2 semanas y saben que existe sindicato y solicitan ingresar”.

El dirigente de SEDEJ señala que estos casos –al menos en SEDEJ- corresponden a lo mediático que ha sido la actividad sindical en sí, y que también los trabajadores y socios que se han incorporado conocían a otros trabajadores despedidos.

Un Trabajador de SEDEJ desvinculado legalmente pero arbitrario en la práctica, llegó a una nueva institución a trabajar, al poco tiempo comenzó a organizar a sus compañeros y a los 6 meses ya estaban constituyendo un nuevo sindicato. En este proceso recibió la ayuda y asesoramiento del sindicato de SEDEJ. Este trabajador realiza una importante reflexión al respecto:

“me constó harto encontrar trabajo, y creo que es porque venía de SEDEJ y el proceso fue bien público. Pero tengo confianza en que cada vez serán más y más los espacios de trabajo que se organizan, que ya no les servirán ni sus listas negras, ni nada que nos pueda detener”

Respecto de estos últimos ejemplos expuestos, es absolutamente positivo el aporte y resultado que los sindicatos han generado también en sus asociados, cuando sus compañeros entienden esto y lo replican, están contribuyendo al nuevo sindicalismo y la transformación de la clase trabajadora, regenerando tejidos que estaban desconectados y construyendo nuevos vasos sanguíneos que oxigenan estos órganos de poder.

Variable N° 4: Participación

Al analizar esta variable observamos dos grandes dimensiones: la motivación personal y toma de decisiones.

Participar es algo más que asistir y estar presente, es un medio para incidir, intervenir y tomar parte en decisiones desde las más pequeñas hasta las trascendentales. Un ejemplo claro podría ser el nivel de incidencia real de los trabajadores en el diseño de Políticas Públicas.

a) Dimensión motivaciones

En este ámbito buscamos analizar cuál era el nivel de iniciativa personal de los socios en el sindicato, desde el grado de adherencia y sintonía con el sindicato, hasta el grado de conocimiento del que hacer y horizontes de su organización.

De acuerdo a los datos obtenidos, la primera razón esgrimida respecto del porque se unen a un sindicato es la referente a las condiciones laborales y salariales. Efectivamente los entrevistados reconocen su condición precaria de trabajo, ya sea por la fragilidad contractual, la remuneración percibida, o bien las condiciones dadas para la ejecución de su trabajo. Sin embargo un detonante importante es precisamente cuando se dan conflictos graves en que los empleadores no resuelven de manera adecuada estos conflictos con sus trabajadores. Es efectivamente en los momentos de algidez que comienzan a pensar en la alternativa sindical como defensa. Como bien expresó uno de ellos “es el viento el que agita la cebada”.

” Pero nuestro principal argumento fue que nuestros sueldos –de todo el equipo- estuvieron en riesgo de ser cancelados solo la MITAD, sin previo aviso y ninguna explicación convincente de por medio” ... “el equipo se organizó, envió una carta al directorio con copia a todos los equipos de SEDEJ y eso los enfureció

respondiendo con toda su prepotencia y manipulación emocional”.. “Bueno lo exitoso de haber enfrentado esto juntos es que los sueldos fueron cancelados en su totalidad al día siguiente”. Hombre, abriendo caminos, 2 años de antigüedad, contrato por faena.

“los conflictos laborales son respecto a la poca transparencia con los dineros del programa, porque se ahorran dineros en sueldos y no sabemos que hacen con ellos, o desde nuestros fondos se le cancela un sueldo a una persona que no presta funciones a nuestro programa directamente. Lo otro que me molestó es el tema de la poca claridad en las funciones...tu contrato dice una cosa y terminas haciendo muchas otras más y todo por el mismo sueldo”... “eso y muchas otras situaciones me motivaron a unirme de inmediato al sindicato cuando me enteré de su conformación”. Hombre, Abriendo caminos, 3 años de antigüedad, contrato por faena

“si, demora en pago de sueldos de hasta 3 meses, jornada extendida por demasiada carga horaria sin el pago de horas extras, poca claridad en las funciones a realizar...eso originó mi ingreso al sindicato, pero en el silencio”. Mujer, PPF, 1 año, contrato a plazo fijo.

Estos ejemplos de los entrevistados, resumen en gran parte lo que origina el ingreso de trabajadores o la conformación de un sindicato en el caso de: SEDEJ, OPCIÓN y DIANOVA.

Un punto a destacar dentro del relato del ex dirigente del sindicato DIANOVA respecto de quienes constituyeron y componían el sindicato, situación que nos parece importante reflejar:

“Cabe mencionar que en el grupo constituyente no había ningún profesional [entendido como trabajador titulado de alguna de las profesiones del área social], todos éramos monitores y las tías del alimento”.

A. P., Dirigente sindicato DEM, nos cuenta sobre la composición y participación en su sindicato dando muestras de la transversalidad:

“Nosotros como sindicato optamos por no trabajar solamente como directiva, sino que también participan todos los trabajadores, acá esta sindicalizado aproximadamente el 75% y en el sindicato hay choferes, personal administrativo, estafetas aparte de los profesionales”.

La organización que cuenta con más adherencia e iniciativa personal entre sus socios es Fondo Esperanza, cuenta de esto son los exitosos procesos de negociación colectiva que han sostenido y del que se abordó en variables anteriores. Entre sus razones es la experiencia construida durante 9 años en los que han sabido lidiar desde huelgas, despidos y la casi desaparición de su sindicato. Un punto importante que genera una alta participación es la inclusión de sus reuniones sindicales como un derecho ante su empleador:

“Es parte de la cultura de Fondo Esperanza, todos conocen que el último viernes de cada mes el sindicato Fondo Esperanza tiene su asamblea, por lo tanto todos los trabajadores sindicalizados se retiran a las 16:30 de su oficina, no se le descuenta la hora y se dirigen a su asamblea, ya sea zonal, metropolitana, donde sea pero se reúnen, si son 2 o 3 dirigentes, socios del sindicato, se reúnen y levantan un acta y la envían al correo de la secretaria, y ella después nos entrega el resumen de cuáles fueron las iniciativas y propuestas que están llegando de distintas zonas”.

Pese a lo anterior, no se encuentran libres de la enajenación y desinterés presente en lo amplio del sector de trabajadores:

“Es muy necesario organizarse, pero algunos compañeros utilizan excusas de todo tipo para no participar”, Hombre, Fondo Esperanza, menos de 1 año, contrato indefinido.

“Se han hecho diversas asambleas en las cuales solo para periodos de negociación la asistencia es mayor... ya con el tiempo decae”. Mujer, Fondo Esperanza, 3 años, contrato indefinido.

Sin embargo para otros trabajadores es efectivamente una gran aspiración apuntar a incidir en lineamientos técnicos de diseño de políticas públicas, comprendiendo que no es sólo una discusión técnica:

“en términos políticos somos muchos trabajadores que estamos descontentos con el diseño y ejecución de políticas públicas en toda su dimensión”. Hombre, PIE, 2 años, contrato por faena.

“Sería excelente que en términos políticos pudiésemos incidir en la posición respecto de los lineamientos de trabajo – desde SENAME- y la verificación de indicadores que se sumen en poca regulación y nula generación de políticas contingentes”. Mujer, PIE, 4 meses, contrato a plazo fijo.

El desinterés expresado por los entrevistados, tiene variadas explicaciones desde políticas, históricas, sociales, personales, etc. que han sido tocadas en el marco teórico y referencial de esta investigación. Es pertinente entonces que en esta dimensión nos detengamos en las expresiones de índole personal, que sin duda también obedecen a sus contextos históricos que les toca vivir.

Siguiendo con la idea anterior A. P., presidente del sindicato DEM, nos dice que:

“Lo que yo he visualizado es que el trabajo sindical para algunas personas es político, para otras personas tiene que ver con el bienestar. Pero hay que apuntar a los cambios más políticos, hay que ponerse de acuerdo en lo que hay que hacer primero sin dejar de lado lo otro, pero si nos logramos poner de acuerdo sacaríamos una voz más coordinada”.

El dirigente del sindicato Opción, opina al respecto:

“ Hay una incapacidad de los trabajadores en general y de los dirigentes en particular de no entender la problemática sindical (..) El tema de la dignidad es un tema que tiene muy poco valor y yo diría que los trabajadores no lo asumen como una cosa de principios. Es lo que explica además este nuevo sujeto, particularmente en esta área, la tremenda movilidad laboral, hay trabajadores que se van de un lado a otro por 100 lucas más, y por otro lado el hecho de que cuando no existe la posibilidad de otra pega mantenerse en la que estas para cubrir tus necesidades es la opción”.

Respecto del porque los trabajadores no son parte de un sindicato debemos distinguir las razones esgrimidas por los entrevistados que no tienen problemas con sus empleadores en la actividad sindical en este caso DEM y Fondo esperanza, de aquellos que deben luchar por existir y en ello, su funcionamiento es clandestino como SEDEJ y OPCIÓN. El caso más brutal sigue siendo DIANOVA que ni siquiera pudieron articular una breve actividad sindical.

“Acá no tenemos inconvenientes para organizarnos, pero la gran mayoría plantea la excusa del tiempo” Hombre, 2 años, contrato indefinido.

“las compañeras tienen el tema de los hijos, eso es bastante penca, porque en primer lugar siguen sometidas a las labores domésticas y no se preocupan de su esfera pública (..) Igual yo les he preguntado por ejemplo y si tu pareja se hace cargo, tu asistirías, y me dicen que no”. Mujer, 1 año, contrato indefinido.

“Como dicen los viejos acá están los que quieren estar”. Hombre, Libertad asistida especial, 1 año, contrato a plazo fijo.

En síntesis, se pueden mencionar 3 aspectos de la abstención: a) falta de interés argumentando el escaso tiempo para ello, o las reuniones; b), desconocimiento de la actividad sindical desde cuales son los derechos laborales, pensar que es complejo o

conflictivo, y c) el individualismo buscando otro trabajo a esperar que mejoren en este, diferencias ideológicas con la organización sindical. Sin duda alguna estos factores hablan de la falta de conciencia de los trabajadores de su propia realidad y de las posibilidades de alterar el rumbo de esta condición precaria. En ese sentido la ideología neoliberal ha logrado penetrar ideológicamente a la masa trabajadora, en la cual abunda el discurso del beneficio propio por sobre el colectivo, y en los más desintegrados, ni siquiera visualizan la organización como una posibilidad de mejorar sus condiciones cayendo en la desesperanza aprendida.

Sumado a lo recientemente señalado, en cuanto a la realidad de SEDEJ y OPCION es necesario comprender su contexto absolutamente adverso en manos de sus empleadores, que merma toda posibilidad de crecer, mantenerse y realizar una actividad sindical relativamente normal y corriente.

“Los principales obstáculos para organizarse son por parte del empleador, ya que al enterarse de algún movimiento o reuniones despiden a los trabajadores”. Mujer, Abriendo Caminos, 3 años de antigüedad, contrato por obra o faena.

“La falta educación respecto de los derechos y deberes del trabajador sindicalizado y no sindicalizado... los obstáculos que perciben los trabajadores están relacionados a la persecución por parte de los empleadores... a pesar de llevar poco tiempo estoy de acuerdo con la organización de los trabajadores”. Mujer, Abriendo Caminos, 3 meses, contrato por obra o faena.

“Ya han ocurrido algunas desvinculaciones por temas sindicales (rumores de, o intentos de) y por temas políticos.” Hombre, PIE, 1 año, contrato a plazo fijo.

El temor a las represalias que repercuten en el despido y la pérdida del trabajo es un factor fundamental. Pero esto no tiene que ver sólo con la persecución desde los empleadores, también incide en ello el mercado laboral precarizante, ya que no existen alternativas para volver a tener empleos protegidos. Por el contrario se instala una

formalidad de trabajo precarizante a través de las instituciones y la legalidad. Una muestra de ello es lo que sostiene el dirigente del sindicato SEDEJ respecto de la persecución laboral, la subcontratación y la rotación laboral:

“Necesitamos crecer como organización, cada vez más SEDEJ nos está echando compañeros del sindicato, cada vez que se acaba un proyecto y existen sindicalizados lo cierra o sea no lo vuelve a licitar, esa es la manera que tienen para exterminar el sindicato (..) Pero también nos están pasando cuestiones re interesantes como el caso de compañeros que llevan 2 semanas trabajando y se sindicalizan. Así que hay que esperar, por cada trabajador que se va llega otro y esperamos que los compañeros vean que la negociación colectiva si tuvo un bienestar para los trabajadores y se unan”.

b) Dimensión toma de decisiones

En la variable anterior se indago en la participación de los trabajadores a través del nivel de iniciativa personal y querer participar. En esta dimensión corresponde conocer las condiciones de su participación: saben participar y como lo llevan a cabo.

En los Focus Group realizados distinguimos al menos cuatro tipos de participación: i) aquellos que delegan poder dónde se incluyen gran parte de los que no participan en las reuniones y asambleas; ii) aquellos que colaboran con la actividad sindical asistiendo a las reuniones sin asumir responsabilidades, iii) aquellos que asumen responsabilidades concretas, y iv) aquéllos que son parte de la directiva o parte de su estructura de funcionamiento.

Del primer grupo señalado, ya nos hemos referido del porque su ausentismo en la variable anterior ya que no expresan iniciativa personal que es un piso mínimo para ser parte de la toma de decisiones.

Respecto de los mecanismos en la toma de decisiones se observan también 4 prácticas: i) agregativos respecto de elección de preferencias a través del voto, ii)

imperativos respecto de las decisiones autónomas sin consulta, iii) de negociación para alcanzar condiciones aceptables, y iv) de deliberación para tensionar ideas.

Existen distintos momentos en los cuales se despliegan estos diferentes mecanismos. No existe ninguna organización que sostenga cómo práctica un solo mecanismo, de hecho no son excluyentes sino que son dialogantes.

“Nosotros trabajamos con delegados por zonas, ellos son los dirigentes de sus zonas, son los voceros de lo que sucede dentro de las oficinas, para poder levantar en una acta y así presentárselo a gerencia en las reuniones mensuales que tenemos”. Mujer, Fondo Esperanza, 3 años, contrato indefinido.

“El trabajo colectivo fue importante potenciar a nuestros compañeros, y confiar en nuestros compañeros que estaban dejando bien parado el sindicato allá... Entonces nos llamaban, porque no teníamos muchas lucas tampoco para viajar...oye nos pasa esto o aquello y nosotros les mandábamos indicaciones, ya compañero diga esto...ellos fueron todo el conducto, nosotros como dirigentes coordinamos más que nada, pero los compañeros delegados de cada oficina hicieron la pega”. M.C. dirigente de Fondo Esperanza.

“Por ejemplo si estamos de acuerdo con que tengamos un diario mural, o se haga cargo tal compañero que se ofrece decidimos a mano alzada”. Hombre, PPF, 2 años de antigüedad, contrato a plazo fijo.

“Los compañeros que estamos a cargo por ejemplo de mantener el Facebook contamos con cierta autonomía, decidimos que publicar por ejemplo noticias de otros sindicatos, huelgas, etc. pero para responder o no cómo sindicato lo consultamos”. Mujer, PIE, 1 año de antigüedad, contrato a plazo fijo.

“La negociación colectiva es un ejercicio donde se enfrentan las fuerzas de los trabajadores y los empleadores, requiere de un desarrollo del poder del sindicato,

los trabajadores cuentan con medidas de presión para conseguir sentarse con el patrón". Hombre, Fondo esperanza, 3 años, contrato indefinido.

Todos coinciden en que el objetivo es siempre poder alcanzar un nivel total de representatividad, y para ello el formato más usado es la asamblea y la deliberación. Un proceso efectivo, dónde los consensos y acuerdos emergen a través de una discusión que exponga las diferentes alternativas y los distintos intereses existentes en torno a temas necesarios de resolver.

Por otro lado, cuando tienen que tomar medidas de manera rápida, se confía en la dirección o dirigentes, tratando de no caer en la burocracia y tácticas que sólo dificultan y enlentecen la vida sindical. Una lucha constante para hacer dinámico el ejercicio cotidiano, reuniones menos extensas, uso de herramientas tecnológicas como Skype u otros medios, etc. hablan de la voluntad de romper con las viejas prácticas.

Concluyendo, se observa que la participación es compleja en espacios sindicales que están constantemente siendo mermados por sus empleadores. Quien ingresa a estas organizaciones comprende que se enfrenta a persecución, descalificación, hostigamiento y muy probablemente a ser despedido. Sumado a la inserción endeble en estas lógicas contractuales es meritorio mantenerse en estos espacios organizativos que luchan por existir. Por otro lado, están aquellos que tienen condiciones más favorables para hacerlo, y efectivamente generan dinámicas y espacios para ello, incrementando la cantidad de socios, construyendo organización con mayor participación de manera horizontal y a través de delegados. Ciertamente son quienes llevan la delantera, y muestran luces a las nuevas organizaciones que emergen.

Romper la enajenación es un proceso cotidiano y paulatino que creemos estos grupos de trabajadores están dispuestos a terminar. Ya lo decía Paulo Freire (1968) en su *Pedagogía del Oprimido*, la educación bancaria no libera, solo nos convierte en meros reproductores de una realidad social que responde a intereses que no son propios de los oprimidos, sino de los opresores.

CONCLUSIONES

La centralidad del trabajo, es algo que no se debe perder de vista a la hora de analizar el mundo en que vivimos y su desarrollo en el tiempo, esta visión de mundo o *Weltanschauung*, concepto extraído del alemán para hacer alusión a la profundidad del concepto, no es azarosa, sino todo lo contrario, el trabajo es y ha sido el motor del mundo, su punto axial. De él se desprende la construcción material, inmaterial, cultural y psicológica del mundo. Su función es la reproducción social de los sujetos, pero cuanto influyen los trabajadores en las decisiones sobre ¿qué?, ¿cómo?, ¿cuánto? y lo más importante ¿para quién producir?, ya sea producción material o intelectual. Estas decisiones están dadas por las necesidades de las economías que rigen el mundo y no por las necesidades de sus habitantes, el trabajador está enajenado de sus funciones y lo que es peor aún, de su realidad.

Al momento de analizar los objetivos propuestos para la investigación se puede decir que se observó lo siguiente, para la descripción se expondrán los análisis según el orden propuesto en la primera parte de este trabajo.

Respecto del objetivo general que dice relación con describir de qué manera se organizan y promocionan la organización sindical en contexto de precariedad laboral los sindicatos asociados a esta investigación, podemos precisar en primer lugar que, el sindicato sigue siendo la forma de organización de preferencia frente a otras formas organizativas como colectivos o agrupaciones de hecho, principalmente porque aun goza de ese reconocimiento histórico y legal que protege –escasamente- a los trabajadores frente a prácticas arbitrarias de sus empleadores. Esto habla de que a pesar del paso de los años y del socavamiento que ha sufrido la organización de los trabajadores como resultado del modelo neoliberal en manos de la cultura individualista, el sindicato sigue teniendo vigencia y se manifiesta como respuesta de lucha frente a las precariedades impuestas por el orden económico vigente. Sin embargo es evidente que la normativa legal merma las posibilidades de organización.

Los trabajadores tienen un escaso control sobre sus condiciones de trabajo a diferencia de los trabajadores previo al Plan Laboral.

Por otro lado, se observó que la promoción de la organización está ligada principalmente a la reivindicación económica y defensa de derechos básicos vulnerados por las instituciones, lo anterior funciona como método de entrada en la vida y conciencia de los trabajadores de modo que una vez instalados y validados entre los trabajadores han podido profundizar temáticas de orden más político tendientes a la necesidad de la unificación de la clase trabajadora y la solidaridad para enfrentar luchas mayores. Surgen reflexiones referente a este punto respecto a la posibilidad de volver al “empleo estándar” que existía antes del plan laboral, o al menos recuperar algún piso mínimo, y frente a esa discusión nos surge una pregunta: ¿es posible hacer retroceder el abuso del neoliberalismo sin destruirlo?

Análisis de los objetivos específicos:

Al caracterizar las instituciones en las que están insertas los trabajadores se observó que:

- De una forma u otra las cinco instituciones han vulnerado derechos de los trabajadores en lo relativo a tipos de contrato, rebaja de sueldos, ausencia de condiciones de higiene y seguridad y sobre carga laboral.
- Cuatro de las cinco instituciones (SEDEJ, DIANOVA, DEM, OPCIÓN) han cometido prácticas antisindicales, aunque solo una (OPCIÓN) ha sido sancionada en 2 ocasiones. Estas prácticas si bien no han sido denunciadas en su totalidad, se observa que su fuente de origen es debido a la constitución de una organización. Frente a la sanción de OPCION por ejemplo, el Estado sigui licitando programas a esta institución desconociendo que dentro de la normativa vigente de SENAME, no licitaran proyectos durante dos años, cabe preguntarse ¿Qué sucedió aquí? Situaciones como estas, merman los esfuerzos sindicales en denunciar y levantar juicios.

- Cuatro de las cinco instituciones (SEDEJ, DIANOVA, DEM, OPCIÓN) se contradicen con lo expuesto en su misión y visión a la hora de entablar relaciones con el sindicato, resulta paradójico que lo perciban como una amenaza a la institución considerando que trabajan en la promoción de los derechos de los sectores más vulnerados de la sociedad.
- Tres de las cinco instituciones (SEDEJ, DIANOVA, OPCIÓN) están dispuestas a invertir en recursos monetarios y humanos en desarticular al sindicato en vez de mejorar las condiciones de sus trabajadores.
- Dos de las cinco instituciones (DEM, FONDO ESPERANZA) han tenido la voluntad de mantener buenas relaciones con el sindicato, aunque eso no ha significado necesariamente que hayan solucionado los problemas existentes en la relación laboral o las demandas de los trabajadores.

De modo que al caracterizar las instituciones en las que laboran los trabajadores de los cinco sindicatos vinculados a la investigación se puede decir que prima una animadversión a la organización de los trabajadores, situación que nos parece bastante preocupante puesto que en estas condiciones resulta muy difícil construir una sociedad justa y equitativa, señalando con esto que solo por medio de la lucha y organización de los trabajadores se puede obtener bienestar.

Al identificar las motivaciones de los trabajadores agrupados en los sindicatos se observó que la gran mayoría se afilia a un sindicato por beneficios y reivindicaciones económicas. El nivel de despolitización se explica además debido a que el plan laboral redujo el margen de acción de los sindicatos solo a los ámbitos de remuneraciones y condiciones comunes de trabajo, dejándolos fuera de los asuntos generales del País. Sin embargo también hay un grupo no menor y creciente que reconoce en el sindicato un espacio de lucha mayor, más transversal a los trabajadores como conjunto que como gremio. Se observó en sus discursos la necesidad de incidir realmente en los lineamientos técnicos de las Políticas públicas, frente a la designación de cargos políticos en áreas sensibles para la sociedad.

Por último, al caracterizar el rol de los sindicatos en las instituciones se aprecia una inserción endeble con una actividad ligada principalmente a la promoción y defensa de los derechos de los trabajadores y en la mayoría de los casos a la lucha por la subsistencia como organización dentro de la institución, solo en 1 caso (Sindicato Fondo Esperanza) se visualiza un trabajo más profundo y permanente debido a que el sindicato está ampliamente validado entre los trabajadores y la directiva de la institución, el sindicato es de carácter nacional lo que lo hace tener un gran número de socios, el dirigente nos comenta que esta sindicalizado el 60% de la empresa aproximadamente. Que el sindicato se encuentre bien posicionado dentro de la institución se debe a que han podido llevar a cabo procesos de negociación colectiva exitosos, lo que ha fomentado una cultura organizativa y participativa entre los trabajadores, como también ha desmitificado la idea del sindicato como correa transportadora de problemas. Este sindicato tiene 10 años de vida.

Si bien es cierto la antigüedad del sindicato es importante a la hora de analizar su rol y trabajo en el tiempo, es mucho más importante el entorno, es decir, el cómo es percibido por las cúpulas y los pares, el caso del Sindicato de la Corporación Opción es el reflejo de ello, quienes con 18 años de existencia nunca han negociado colectivamente, la etapa más álgida del sindicato fue hasta los 10 años de existencia donde alcanzaron varias conquistas y un alto porcentaje de afiliación, luego de ganar la sentencia por práctica antisindical en el año 2006, Opción comienza a invertir recursos en dismantelar el sindicato por medio de despidos, cierres de programas y difamación a la dirigencia.

En el caso del sindicato de SEDEJ, que cuenta con 2 años de vida, se puede decir que desde su formación han tenido que batallar por su existencia haciendo frente a despidos masivos, cierres de programas y prácticas desleales. Sin embargo, sientan las bases logrando negociar colectivamente en medio de un clima hostil y con eso marcan el camino para los demás sindicatos del área.

El caso más grave sigue siendo el sindicato DIANOVA, quienes además en incurrir en casi todas las practicas anteriores (desprestigio del dirigente y los sindicalizados, amenazas a quienes se convirtieran en socios) cerraron el programa en el cual se encontraba el núcleo del sindicato, despidiendo e indemnizando a cada trabajador, dejando al dirigente sin espacio laboral.

Al realizar una conclusión sobre la hipótesis nos percatamos que de los cinco sindicatos ligados a la investigación solo uno, Fondo Esperanza, fue capaz de innovar y/o redinamizar su forma de organización, ya que como narraba el dirigente anteriormente en el apartado de participación, cuentan con una estructura mayor que solo la directiva, tienen delegados por zonas y centros que se encargan de levantar y transmitir la información a la directiva, quienes luego de ordenarla la presentan al directorio de la empresa, esos delegados no cuentan con fuero y eso es lo relevante pues estos socios comprenden la importancia de la participación y compromiso con el sindicato para lograr sus objetivos como organización. En ese sentido se valora y celebra el trabajo realizado por los dirigentes a lo largo de su historia sindical logrando instalar al sindicato como figura garante de los derechos de los trabajadores.

Respecto del sindicato SEDEJ, si bien es cierto, no ha logrado innovar o redinamizar su forma de organización, si logró una máxima contribución para toda el área social: abrir un camino a la lucha de los trabajadores del área al haber negociado colectivamente, este hito sentó un precedente logrando establecer jurisprudencia cuando de negociación colectiva se trata. A la fecha se registran seis sindicatos que han negociado colectivamente utilizando como respaldo la resolución N°76 de la Dirección del Trabajo que dejó el sindicato SEDEJ.

En la actualidad Acción, que es la Asociación Chilena de Organismos No Gubernamentales, con 22 años de historia, en donde se agrupan 55 organizaciones del tercer sector (corporaciones, fundaciones, ong's), que se dicen:

“interesadas en promover el ejercicio a la ciudadanía plena y el reconocimiento y el respeto irrestricto de los derechos humanos, económicos, sociales y culturales (..)

sus propuestas buscan contribuir a la construcción de un país democrático y a una sociedad vigorosa, donde la diversidad constituya un valor real, con justicia y sustentabilidad". Quienes Somos (n.d.): [consultado el 10 de marzo de 2015], <http://accionag.cl/somos/>.

SEDEJ y Corporación Opción, pertenecen a ACCIÓN, cuyo abogado Felipe Viveros, asumió la tarea política de frenar las negociaciones colectivas en SEDEJ. Así lo asegura el dirigente, que nos comentó que:

"en una de las mediaciones nos planteó explícitamente a la directiva que no iban a dejar que se marque el precedente porque o si no, en las otras instituciones, también tendrían procesos de negociación colectiva".

Los tres sindicatos restantes no han logrado innovar ni redinamizar su forma de organización, esto se debe principalmente a que han sido sobrepasados por sus contextos adversos, es decir, acoso laboral y clima empresarial antisindical, despidos de trabajadores sindicalizados, situación que no les ha permitido realizar trabajo sindical ni crecer como organización.

Se corrobora entonces el gran nivel de afectación hacia el mundo laboral a manos del plan laboral y la instalación de un régimen de acumulación flexible, que reordenaron por completo las relaciones laborales, estableciendo una disciplina laboral de subordinados silenciosos.

Creemos firmemente que los trabajadores del área social se encuentran al debe con ellos mismos, pues de algún modo son también responsables de que estas situaciones se perpetúen en el tiempo. Confiamos en que estas primeras experiencias aporten e iluminen el camino de los trabajadores y trabajadoras por su emancipación.

HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Como hallazgo podemos mencionar que en el transcurso de la investigación fuimos constatando un proceso bastante interesante, que revela que este sector estaría de algún modo despertando de este letargo organizacional y de atomización. En el segundo semestre del 2014 en el marco de una campaña en contra de las licitaciones, se han nucleado alrededor de 10 sindicatos no solo de la región Metropolitana, hay presencia de sindicatos de Valparaíso, Chillan y Osorno. Esto se debe a la creación del Consejo Nacional de la Infancia y al anuncio del cierre del SENAME como institución, para dar paso a una nueva “Ley integral de derechos”, todo esto en el marco del Interés Superior del Niño, en donde nuevamente los trabajadores quedan exentos de la discusión.

De acuerdo al contexto desfavorable y colmado de dificultades expresado hasta aquí, de igual manera emerge un sector de trabajadores que han decidido mejorar sus condiciones laborales y las condiciones de vida de sus intervenidos, lo que resulta ser un argumento de peso a la hora de desmenuzar cuales fueron las motivaciones existentes para constituir un sindicato. Esas son las diferentes dimensiones de un suceso transversal que quisimos rescatar con la finalidad de mostrar un camino a seguir, de contar su historia como ejemplos para quienes desconocen que estas experiencias existen. Pero principalmente para evidenciar las precariedades a las que se ven afectados los trabajadores de esta área, develando a estas instituciones que viven de una imagen y un discurso falso, heredado de la dictadura, muchas de estos organismos fueron en su momento defensoras de los derechos humanos, pero hoy por hoy se mueven como cualquier otra empresa en donde no se respetan y vulneran los derechos de sus trabajadores y sus beneficiarios.

Así lo muestra una investigación realizada por un equipo del FONDECYT, publicada en la página web www.ciperchile.cl, el día 19 de enero de este año titulado “La miopía de SENAME”, en donde se alerta sobre el cierre de 40 Programas de Prevención Comunitaria (PPC) en todo Chile. la única línea de prevención y promoción

de SENAME, esto por un lado devela la función focalizadora de las políticas públicas, pero por otro lado se desprende que quedarían sin trabajo alrededor de 200 trabajadores, reduciéndose así el espectro laboral de los profesionales y demás trabajadores ligados a esta área.

APORTE AL TRABAJO SOCIAL

Al inicio de esta investigación dimos cuenta de una realidad poco estudiada y considerada no tan sólo por el trabajo Social, sino que por el mundo profesional en general y nos referimos al estudio del campo laboral y sus condiciones. Nos llamaba profundamente la atención como distintas disciplinas de las ciencias sociales no consideraban relevante la centralidad del trabajo en el futuro inmediato de todo estudiante que supera esta condición transitoria. La mayor cantidad de titulados de la UAHC corresponden a las carreras de Psicología, Trabajo Social, Pedagogía en Historia y Pedagogía en Básica, todos ellos en su mayoría trabajan en el área social desempeñándose en la ejecución directa de alguna política pública o de interés social.

De hecho según lo señalado por José Bengoa –Rector de la UAHC- en el boletín 134 de la Academia respecto de la titulación de 710 egresados, señala que según un estudio sobre empleabilidad de los egresados, elaborado por el departamento de planificación de esta universidad:

“un 95% de los titulados se encuentra empleado y laborando en áreas vinculadas con sus estudios”. (Boletín de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano N° 134, 2015: pág. 2)

Sin embargo no es posible esclarecer si esa vinculación a la que se apunta se refiere al ejercicio propio de la profesión, o la ejecución de un rol o funciones asociados a otras disciplinas que, por otros factores, terminan siendo cubiertas por profesionales de otras áreas. Así mismo este concepto tampoco da cuenta de cuáles son esas condiciones de trabajo, ni menos si estas se encuentran dentro de lo que se entiende como empleo protegido. Sólo da cuenta de un porcentaje alto que se encuentra empleado.

Respecto de la lectura realizada al boletín de admisión 2015 UAHC carreras y programas vespertinos, apartado trabajo social refiriéndose a la realidad laboral de las y los trabajadores sociales se especifica que

*“nuestra escuela registra, a nivel de la región metropolitana, durante los últimos cuatro años uno de los mejores **índices de empleabilidad** de sus egresados de acuerdo con los datos del ministerio de educación. (mifuturo.cl)”* Subrayado nuestro

¿Qué significa pertenecer a los mejores índices de empleabilidad? Gran parte de estos estudios realizados tratan de establecer el porcentaje de profesionales titulados, empleados al año, al cuarto y al quinto año de egreso; y cruzado con los niveles de ingresos promedio en un determinado periodo. Como se ha sostenido a lo largo de esta investigación el mercado laboral en el área social es precario. Queremos instar a que se especifique que empleabilidad no es sinónimo de trabajo protegido, sino más bien a las posibilidades de encontrar un trabajo remunerado.

Entendemos que efectivamente el término de *empleabilidad* es un importante indicador de los procesos de acreditación institucional y de sus carreras. En ese sentido comprendemos que el concepto adquiere dimensiones de calidad del proceso educativo, factor fundamental en la elección de futuros estudiantes. Instamos también que en las aulas se aborden entonces conceptos relativos a la precariedad laboral.

Por el contrario en cuanto a formular investigaciones y reflexiones nos encontramos con un porcentaje altísimo dónde se suele situar el sujeto/objeto de estudio desde otro/a vulnerado/a, modelos de intervención y en general enfocándonos en estudiar aspectos relacionados con nuestro que hacer en la intervención, pero no en nosotros mismos/as y nuestras condiciones en las que se desenvuelve nuestra labor.

A partir de lo señalado anteriormente es que nos dimos a la tarea de poder desenmascarar el panorama real en que miles de profesionales de nuestra área se desenvuelven, consideramos que esta nueva perspectiva de análisis silenciada por el mercado laboral, de pronto invisibilizada por las casas de estudios y, por ende, desconocida por los mismos estudiantes, debía ser abordada, estudiada, tensionada y problematizada para dar luces del escenario real en que miles de miles se encuentran ejerciendo sus profesiones, así como también las posibles alternativas que rompieran el statu quo imperante o desdibujasen un poco los límites de este. Algunas luces comenzaron a aparecer en el camino como un estudio realizado en Febrero del 2011 el colegio de Trabajadores Sociales realizó una pequeña encuesta para conocer la realidad contractual y según este resultado indagar en la cotización voluntaria en el sistema de AFP y APV, sin embargo y hasta la fecha, no existe otro estudio de la comisión laboral del Colegio de Trabajadores sociales de Chile. Nos parece necesario que el gremio sea más protagonista y se pronuncie al menos de las condiciones precarias del ejercicio de la profesión.

Si Bien en esta investigación no fue un objetivo definido cruzar variables como precariedad laboral y calidad de la intervención, de alguna manera comenzó a aflorar este cruce desde el relato de los entrevistados y desde sus empleadores directos. Un grupo importante de ellos refirió que es altamente des motivante el ejercicio cotidiano de la profesión en estas deplorables condiciones, sin embargo en su mayoría señalan que no se puede afirmar que la calidad óptima de una intervención se verá mejorada o afectada por este sólo hecho. De hecho, la Ética sigue siendo un pilar fundamental en sus trabajos, y de acuerdo a esa ética es que muchos se encuentran discutiendo y tensionando el sentido de estas Políticas Publicas que no respetan a los usuarios ni a sus trabajadores.

Otro aspecto a señalar en este punto, fue la manipulación emocional efectuada por los empleadores respecto de quienes se organizan. Abundaron los relatos respecto de acusaciones de parte del empleador hacia los trabajadores organizados en los sindicatos acusándoles de anteponer sus necesidades en la mejora de sus propias

condiciones, que las necesidades de sus usuarios-beneficiarios, instalando una carga emocional inapropiada y engañosa. Una parte del salario que perciben los trabajadores de esta área, se compone por el “salario emocional” que, dicho de otra forma, no es más que la satisfacción de hacer un buen trabajo, incidiendo en la transformación en algunas dimensiones de vida de sus usuarios-beneficiarios y las personas. Haciendo esa aclaración, concluimos que es a los trabajadores a quienes más le importan las personas y sus destinos cuando SENAME pretende cerrar 40 programas, o cierra 9 proyectos en SEDEJ. Por lo tanto, ese abuso emocional con que pretenden aplastar a quienes se organizan, es innecesario y responde a la lógica de las prácticas antisindicales, no de un interés genuino por los beneficiarios-usuarios y las personas. Ciertamente no son casos aislados, sino que responde a un modo de encarar y entender la organización, y de hecho ocurre algo similar cuando paralizan los funcionarios de la salud, de la educación, o áreas sensibles y es posible encontrar un paralelo en las acusaciones realizadas por la prensa, el Gobierno y la opinión pública: ¿intransigentes? ¿No pueden dejar de funcionar?

En ese esfuerzo Intentamos aproximarnos a conocer nuestra realidad laboral y develarla, constatando un fenómeno extendido en el mercado laboral: el trabajo precario como ejercicio permanente y constante. Es en ese contexto dónde se despliega el trabajador social -un poco más estable y protegido en algunos casos, mucho menos en la gran mayoría- y resulta fundamental para estos investigadores aportar una visión real de lo que significa ser Trabajador Social hoy inmersos en la subcontratación, desde la inestabilidad, desde la vulneración y como esto va mermando en los y las profesionales, socavando el ejercicio profesional.

Tensionamos variables haciendo patente esta realidad no tan sólo de manera unidireccional apuntando al gobierno central y su administración del Estado, sino que también como “los y las profesionales en el área social” reconocen su condición de explotados y vulnerados, generando conciencia y alternativas que signifiquen esfuerzos claros de superación a esta realidad que en los casos estudiados significó enfrentarse al capataz del Estado: las corporaciones, fundaciones y ONG’s.

Sumado a lo anterior la creciente oferta académica de matrículas en carreras sociales, en instituciones públicas y privadas dónde – creemos – no existe ninguna certeza respecto de si el mercado será capaz de absorber esta cantidad de mano de obra, y en el caso de ser absorbida, en qué contexto o condiciones lo hace. Por eso creemos que este estudio también es un aporte en el debate al interior de las casas de estudios acerca del campo laboral y el ejercicio real de la profesión ¿qué significa trabajar subcontratado? ¿Cómo los estudiantes visualizan el ejercicio de la profesión? O ¿las casas de estudio, institutos y universidades abordan la futura realidad laboral? Al menos nos consta que nuestra casa de estudios, está sintonizando con las necesidades de los trabajadores y trabajadoras del área social, y la inquietud de sus estudiantes por indagar y profundizar cada vez más. Vemos con agrado que la malla curricular se abre a las materias de administración y gestión social de programas y proyectos; Bienestar y RR. HH. actualizando los saberes y herramientas, aunque excluyendo otras materias como por ejemplo *subjetividad y razón del mundo moderno*. Esperamos sinceramente que el objetivo de fondo sea dotar de mejores herramientas a los y las estudiantes, que les permitan enfrentarse al mercado laboral altamente diversificado y específico: pero no a riesgo de abandonar materias que sensibilizan el espíritu crítico y de emancipación tan característico de esta casa de estudios.

Por otro lado, comprendemos que el aporte de esta investigación no debe situarse sólo a la parcela de lo gremial ante la constatación de una situación extendida a todos los y las trabajadoras, y en ese sentido creemos que este estudio apunta en lo esencial y fundamental a ello: la organización de los y las trabajadoras del área social, sumándonos a los esfuerzos que realizan los y las trabajadoras por romper con sus condiciones de explotación y sometimiento al capitalismo.

Un punto aparte que debemos definir fueron las limitaciones presentes a lo largo del proceso investigativo. En primer lugar investigar un fenómeno embrionario de organización en un área que de apoco comienza a recuperar la movilidad arrebatada

es un proceso lento y que implica ser testigos de golpes desmoralizantes a quienes se organizan.

En cuanto a los tiempos, nos vimos sujetos a la definición de nuestros tiempos de investigación por la asamblea de trabajadores, lo que por un lado es aplaudido ya que demuestra el empoderamiento y respeto de los trabajadores por sus propios procesos, aunque para nosotros significo que el paso a paso fuera más lento.

Debido a la persecución persistente a 4 de estos sindicatos, costó mucho tiempo contactar a algunos entrevistados. Fue imposible para éstos investigadores poder abarcar el trabajo organizativo de todos los sindicatos presentes en la región metropolitana que al 2015 suman cerca de 20.

El total de los entrevistados corresponden a trabajadores que no son indiferentes a su precariedad, y dieron un paso más allá siendo parte de una organización de trabajadores, y entre unos y otros existen indudablemente diferentes grados de compromiso militante. Sabemos por lo tanto, que ellos son un pequeña muestra dentro de los miles de trabajadores en el área social, sin embargo son el motor en el que confiamos la dinamización y apertura de un espacio critico de los que luchan.

Las propuestas de nuevas líneas de investigación que a juicio de estos investigadores sería muy interesante de abordar son:

1. El impacto de la campaña “Fin al lucro en las políticas públicas”, y de la cuál sabemos que ya han mantenido reuniones con SENAME.
2. En una línea similar a la nuestra, pero enfocada en un estadio mayor como es la constitución de una federación,
3. Conocer la defensa corporativa, su estrategia defensiva y el asesoramiento que despliega la ONG’s ACCION y sus abogados, cuando se enfrentan a algún sindicato de trabajadores.

4. Conocer la posición discursiva y los argumentos esgrimidos por las instituciones colaboradoras y los sindicatos constituidos. Sistematizar las prácticas antisindicales y desleales perpetradas por estas instituciones a sus trabajadores.
5. Conocer los efectos post negociación en las instituciones que si negociaron colectivamente.
6. Estudiar la posición que mantienen frente a este tema los distintos colegios gremiales, y cuáles son las acciones que emprenden.
7. Reflexionar acerca del panorama de los trabajadores y trabajadoras del área social con la nueva "Reforma laboral".

En esta investigación y en sus reflexiones expuestas, recogemos el ejemplo y en memoria de:

Rodrigo Cisternas, obrero forestal subcontratado, acribillado por la policía el 3 de mayo de 2007 en el gobierno de Michelle Bachelet

Juan Pablo Jiménez, dirigente sindical subcontratado, asesinado el 21 de febrero de 2013 dentro de la empresa AZETA en el gobierno de Sebastián Piñera

Marcos Cuadra, dirigente sindical de REDBUS que al ser despedido y hostigado por sus empleadores, el día 2 de junio de 2014 decide inmolarse en su lugar de trabajo ante la indolencia de la CUT y el gobierno de Michelle Bachelet

Nelson Quichillao, minero subcontratista de la división el Salvador, asesinado el día 24 de julio de 2015 por 2 balas 9 mm percutidas por la policía mientras reprimían la manifestación de los trabajadores en proceso de negociación colectivamente con CODELCO. Tercer trabajador asesinado en los gobiernos de Bachelet

Y en especial, a todas y todos los trabajadores que creen en el sindicalismo clasista, en la emancipación de los trabajadores y avanzan decididamente por el fin del capitalismo

Arriba los y las que luchan!

BIBLIOGRAFÍA

- ABRAMIDES Y REIS CABRAL, 1979: El “Congresso da Virada”: su organización y el papel político para los asistentes sociales de brasil – 1979. Publicado en *Serviço Social e Sociedade Nº 100*- Bajo el título O significado do papel político do III Congresso Brasileiro de Assitentes Sociais- CBAS- 1979. Septiembre/Diciembre de 2009. (pp728-739), São Paulo, Editora Cortez. Traducido al español por Gina Lipka, Andrea Oliva y M. Virginia Siede.
- AHUMADA, Manuel. 2013: Algunos antecedentes históricos y elementos básicos para el trabajo sindical. Segunda edición, Santiago 2013. ISBN 978-956-353-215-9
- ALAYON, Norberto. 2007: Trabajo Social Latinoamericano A 40 años de la Reconceptualización Segunda Edición Aumentada. Editorial Espacio Buenos Aires.2007. ISBN 978-950-802-256-1.
- AGUIAR, Santiago. 2009: Cuadernos de estudios del trabajo Nº14, La Flexiprecarización. Abril 2009.
- BAEZA Fernando y QUIROGA, Loreto. 2013: CIPSTRA, Documento de trabajo Nº 6, Precarización en el campo de los trabajadores y trabajadoras a honorarios en el área social, 2013. Disponible en: <http://www.cipstra.cl/trabajadores-municipales-y-area-social/>
- BAEZA Rivas, Fernando. 2013: CIPSTRA - Documento de Trabajo Nº5, Explotación, flexibilización y precariedad del trabajo a la luz de los procesos de reestructuración productiva, Noviembre 2013. Disponible en: <http://www.cipstra.cl/documento-de-trabajo-5/>
- BERSEZIO, María Eugenia y CEA, Alex. 2006: “Estado y políticas de intervención del Trabajo Social”, en: “Intervención Profesional: legitimidades en debate”. Del Valle Cazzaniga, Susana. Espacio Editorial. 2006. ISBN 950-802-243-4

- BORGIANNI, Elisabete,
GUERRA, Yolanda,
MONTAÑO, Carlos.
2003: Servicio social crítico. Hacia la construcción del nuevo proyecto ético-político profesional. (Orgs.).Sao Paulo, Brasil 2003. Editorial Cortez.
- BONGCAM, Carlos.
1984 Sindicalismo Chileno, hechos y documentos 1973-1983. Circulo de estudios Latinoamericanos, Estocolmo, Suecia. 1984
- CAAMAÑO, Eduardo,
UGARTE, José Luis, y
GAMONAL, Sergio.
2009: Libertad Sindical, el Derecho a Huelga en Chile y La Negociación Colectiva en el Sector Público (convenio N° 151 OIT) 2009. Disponible en http://www.fenaminsa.cl/wp-content/uploads/2013/06/LA-NEGOCIACION_COLECTIVA_EN_EL_DERECHO_DE_L_TRABAJO_CHILENO.pdf
- CANO, Ernest. 2000 Análisis de los procesos sociales de precarización laboral en CANO. E. et al. Precarización laboral, flexibilidad y desarrollo, Germanies, Alzira, 2000.
- CASTELL, Robert.1997: Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado, Buenos Aires, 1997, PAIDOS.
- CIFUENTES, María
Cecilia, 2013: Legislación Laboral y desigualdad, artículo publicado el 8 de octubre de 2013, disponible en http://lyd.org/wpcontent/themes/LYD/files_mf/lasegunda8deoctubrede2013legislacionlaboralydesigualdad.pdf
- CEA E, José Luis. S/F: Incidencia de la Globalización en la Descentralización de Chile. Este artículo proviene de Comunidad Virtual de Gobernabilidad y Liderazgo. Disponible en: <http://www.gobernabilidad.cl>
- COHEN Jean I. Arato
Andrew, 2000 Sociedad Civil y Teoría Política. Fondo de la cultura económica impreso en México. 2000. ISBN 968-16-5483-8.
- DE LA GARZA, E. 2000. La Flexibilidad del Trabajo en América Latina. En E. (. De la Garza, Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica.

- DE LA MAZA, G. 2004 Políticas públicas y sociedad civil en Chile: El caso de las políticas sociales. Biblioteca del Congreso Nacional, N°43, Santiago, Chile.
- ENSIGNIA, Jaime. 2005: Mitos y realidades del mercado laboral en Chile. Compilado de varios autores. Fundación Friedrich Eber Stiftung, MAYO 2005.
- FERES, María. E. 2009, Negociación colectiva en Chile. La debilidad de un derecho imprescindible. Santiago de Chile: Dirección del trabajo.
- FERNANDEZ y Sampieri. Metodología de la investigación. Cuarta ed. Mc.graw Hill interamericana editores, México. ISBN 970-10-3632-8
- GUZMAN C, César. 2002. Los trabajadores en tiempos del neoliberalismo, los casos de Argentina y Chile. CLACSO, Santiago. 2002.
- GREZ, Sergio, 2007. De la regeneración del pueblo a la huelga general. Génesis y evolución histórica del movimiento popular en Chile (1810-1890). Santiago 2007, DIBAM.
- GREZ, Sergio, 2007. Los anarquistas y el movimiento obrero. La alborada de "la Idea" en Chile., 1893-1915, Santiago, Lom Ediciones, 2007
- HELD, David, 1996. Modelo de Democracia. Segunda edición.1996.ISBN: 84 – 206 – 6764 -1
- HARVEY. David, 2007. Breve Historia del Neoliberalismo, 2007. ISBN: 978-84-460-2517-7
- ILLANES, María Angélica. 2006 El Cuerpo de la Política. La construcción histórica de la política de las Visitadoras Sociales 1900-1940". LOM Ediciones. 2006. ISBN 956 – 282 – 832 - 8
- IRARRAZABAL, Ignacio; AZOCAR, y NUALART, 2006, Estudio comparativo del sector sin fines de lucro, ISBN 956-310-150-2.
- LEITE Marcia. 2009. El trabajo y sus reconfiguraciones: las nuevas condiciones de trabajo discutidas a partir de conceptos y realidades, Revista Latinoamericana de estudios del trabajo, 2da Época, N°21, 1er semestre 2009.

- LETELIER, Cristina. 2011. "Precariedad laboral y nuevas percepciones en torno a la intervención social y el campo laboral de los trabajadores/as sociales; Situación laboral actual de los profesionales de Trabajo Social de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano", Tesis para optar al grado de licenciado en trabajo Social, UAHC, Santiago, Chile, 2011.
- LOPEZ, Ramón; FIGUEROA, Eugenio; y GUTIERREZ, Pablo. 2013. Serie de documentos de trabajo 379, Facultad de economía y negocios U de Chile, marzo 2013. La parte del León: Nuevas estimaciones de la participación de los súper ricos en el ingreso de Chile.
- MARTÍNEZ M, Miguel. 2006. La investigación cualitativa (síntesis conceptual) volumen 9, N° 1, 2006.
- MONTAÑO, Carlos. 2005. Tercer sector y cuestión social. Crítica al patrón emergente de intervención social, Editorial Cortez Brasil. 2005. ISBN 05009-000
- MORRIS S, James O.1967. Las elites, los intelectuales y el consenso. Estudio de la Cuestión Social y del sistema de Relaciones Industriales en Chile, INSORA, Ed. Del Pacífico, Santiago de Chile.1967
- MOULIAN, Tomas. 2009. Contradicciones del Desarrollo Político Chileno 1920 – 1990. LOM Ediciones. 2009. ISBN 978-956-00-0075-0
- MUJICA, Dolores. 2008. Luis Emilio Recabarren y la refundación de la FOCH, ediciones museo obrero Luis Emilio Recabarren, 2008.
- NETTO, José Paulo. 2000. Reflexiones en torno a la "cuestión social". En: nuevos escenarios y práctica profesional una mirada crítica desde el Trabajo Social, Editorial Espacio, Argentina.2000. ISBN 950-802136-5
- NUÑEZ, Daniel, 2009. El movimiento de trabajadores contratistas de CODELCO: una experiencia innovadora de negociación colectiva. En A. A. Núñez, el renacer de la huelga obrera en Chile. Movimiento sindical en la primera década del siglo XXI. Santiago, LOM-ICAL, 2009.

- PARRA, Gustavo. 2011. Aportes al análisis del movimiento de re conceptualización en América Latina. [Citado el 1 de Septiembre de 2011]. Disponible en: <http://www.ts.ucr.ac.cr/html/reconceptualizacion/reco-05.htm>.
- POK, Cinthia.1992. Precariedad laboral. Personificaciones sociales en la frontera de la estructura del empleo, Documento de trabajo, CEIL, Bs. As., 1992
- RAMIREZ, Hernán. 1966. Historia del Movimiento Obrero. Edit. Lar. Concepción.
- RECABARREN, Luis E.2004. El sindicato, reedición a cargo de ediciones “el sindicato”, 2004.
- REICHARDT, Charles y Cook Thomas. 1995. “Hacia una superación del enfrentamiento entre los Métodos Cualitativos y Cuantitativos”; En: Reichardt Charles y Cook Thomas, “Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación Evaluativo” Madrid: Ediciones Morata, 1995. ISBN 84-7112-310-x
- RODRIGUEZ, G. 1999. “Metodología de la Investigación Cualitativa”. Granada: Ediciones Aljibe, 1999. 40p.ISBN.
- RODGERS G. 1992. El de bate sobre el trabajo precario en Europa occidental, en Rodgers G y Rodgers J. (comps) El trabajo precario en la regulación del mercado Laboral. Crecimiento del empleo atípico en Europa occidental. Centro de publicaciones Ministerio del trabajo y seguridad social de España, Madrid, 1992.
- ROJAS, Irene. 2010. El modelo de trabajo en Chile y los derechos de los trabajadores. En informe anual de DD.HH del Observatorio de derecho Humanos, Universidad Diego Portales. Capítulo VIII, pág. 381-405
- ROZAS P, Margarita.2004. La intervención profesional en relación con la cuestión social. 2004. ISBN 950 – 802 – 192.
- TORRES, Jorge.1987. Díaz Historia del Trabajo Social, editorial humanitas, Buenos Aires.1987. 117 p. ISBN 950-582-202-3.

- VALENZUELA, Humberto. 2008. Historia del movimiento obrero Chileno. Editorial Quimantu, Santiago, 2008.
- VELEZ Restrepo, Olga. 2003. Reconfigurando el Trabajo Social. Perspectiva y tendencias contemporáneas, 1ed. Buenos Aires Editorial espacio 2003. ISBN 950-802-148-9 142
- VERGARA E, Jorge. 1997. Teorías democráticas participativas. Un análisis crítico. En: Giannini Iñiguez, Humberto. Congreso latinoamericano sobre filosofía y democracia. LOM ediciones, 1997. ISBN 956-282-054-8
- VERGARA E, Jorge. 2001. El Estado y las organizaciones sociales en Chile, 2001.
- VIDAL M, Paula. 2009. Estudio aproximación a una caracterización del espacio socio-ocupacional del trabajo social en Chile. 2009
- WELLER, Jürgen. 2000. Reformas económicas, crecimiento y empleo, Los mercados de trabajo en América Latina y el Caribe, Fondo de Cultura Económica - CEPAL, Chile, 2000.

Otras Fuentes Documentales consultadas

- Revista Trabajo Social Hoy, segundo cuatrimestre 2009. Nº 57, Trazos, Horizontes y Alisios, disponible en <http://www.comtrabajosocial.com/paginas/revista-trabajo-social-hoy/>
- Vergara, Darío; Cancino, Bernardita, 1996: La asociación de los privados. ONG y organismos privados de desarrollo Santiago de Chile: Ediciones SUR, 1996 Obtenido desde:
<http://www.sitiosur.cl/r.php?id=38>.
<http://www.sitiosur.cl/publicacionescatalogodetalle.php?PID=2719#sthash.fiHtxpYo.dpuf>

Gobiernos Corporativos en las Organizaciones Sin Fines de Lucro en Chile. 2009.

Situación Actual y Perspectivas, 2009. Disponible en http://www.chiletransparente.cl/wp-content/files_mf/13529894981347631066OSFLenChile_Diagnosticoactual.pdf

Fundación Sol.

Minuta de Empleo N°32 Trimestre Enero-Marzo 2013; "Precariedad laboral y modelo productivo en Chile"; Documento N°1, Área Tendencias del Trabajo, Diciembre 2012; Minuta empleo N°20, Enero - Marzo 2012. Disponible en <http://www.fundacionsol.cl/>

Fuentes Digitales

Dirección del Trabajo:

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-100172.html>, Jueves 11 de julio de 2013, http://www.dt.gob.cl/documentacion/1612/articulos-99379_recurso_1.pdf, jueves 11 de julio de 2013

Organización Internacional del Trabajo, América Latina:

http://www.oit.org.ar/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=211&Itemid=198, 23 de noviembre de 2013; http://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_220161/lang--es/index.htm, 16 de noviembre de 2013; Memoria sobre la no ratificación de los convenios sobre libertad sindical, "Libertad Sindical y Negociación Colectiva", OIT, 1983, pág. 159. En http://www.oit.org.ar/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=101&Itemid=147

Biblioteca del congreso Nacional:

<http://www.bcn.cl/resumenes-de-leyes/nuevas-exigencias-para-postulantes-a-licitaciones-convocadas-por-organismos-del-estado>

Ministerios del desarrollo social: [http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/conocenos/mision/Sabado 21 de julio de 2012.\)](http://www.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/conocenos/mision/Sabado%2021%20de%20julio%20de%202012.)

Pymes: <http://www.propymechile.com/noticias/1451-microempresas-y-pymes.html>, 23 de noviembre de 2013.

Asociación Chilena ONG ACCION: <http://accionag.cl/somos/>, martes 10 de marzo de 2015.

Sistema de AFP: <http://www.aafp.cl/sistema-de-afp>, lunes 18 de enero de 2015.

Agrupación de trabajadores del área social: <http://www.atras.cl/node/5744>, 17 de noviembre de 2013. También disponible en http://www.cctt.cl/correo/index.php?option=com_content&view=article&id=2015:en-santiago-agrupacion-de-trabaj-del-area-social-atras-invita-a-marchar-este-1d-de-mayo&catid=14&Itemid=49

Medios de comunicación:

El Mostrador: Fernando Barros, abogado, en el Encuentro Nacional de la Empresa ENADE, noviembre de 2011, en <http://www.icare.cl/memoria2011.pdf> y <http://www.elmostrador.cl/pais/2011/11/24/protestan-porque-no-están-dispuestos-a-sufrir-y-trabajar-como-sus-padres/>

Economía y Negocios EMOL:	http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=19774 , Muere Milton Friedman, consultado el 24 de febrero de 2015. http://www.economiaynegocios.cl/noticias/noticias.asp?id=19774 , martes 24 de febrero de 2015.
La Nación:	http://www.lanacion.cl/cenda-promedio-de-pensiones-no-supera-los-178-mil/noticias/2012-10-08/155549.html , Lunes 8 de octubre de 2012.
El ciudadano:	El Ciudadano, 7 de septiembre de 2010, http://www.elciudadano.cl/2010/09/07/26359/carta-de-los-cordones-industriales-a-salvador-allende/ , consultado el 29 de mayo de 2014

Textos sin autores

- Declaración de principios y estatutos de la CTCH, 1943, editado por Imprentas Yungay.
- Programa de Gobierno de la Concertación de Partidos por la Democracia, 1989. Disponible en <http://catalogo.bcn.cl/>
- DERTO, Departamento de Relaciones de Trabajo y Desarrollo Organizacional, Universidad de Chile, “Estadísticas Sindicales 1956 – 1972”, Santiago de Chile.
- Cuadernos de Historia Popular, serie Historia del Movimiento obrero, Tomo I. taller Nueva Historia CETRA/CEAL, Santiago. 1983

		<ul style="list-style-type: none"> • Seguridad social 	<ul style="list-style-type: none"> - Tallerista - Administrativo - AFP - APV - Fonasa - Isapre - Seguro de cesantía 	<p>¿Existe una relación entre evaluación por desempeño y continuidad laboral? ¿Qué tipo de evaluación se genera? Ej. Autoevaluación, de los pares, de las jefaturas, etc. Ante una evaluación deficiente, el empleador ¿Genera espacios de retroalimentación/capacitación para revertir el resultado?</p> <p>¿Cuenta con previsión social? ¿Cuál? ¿Mantiene continuidad en estas cotizaciones? ¿Genera otros mecanismos de protección por iniciativa personal?</p> <p>¿Qué sistema de salud posee? ¿Está satisfecho con este sistema de salud? ¿Le agradecería cambiarse de sistema de salud? ¿Genera algún complemento externo y de manera voluntaria respecto a su actual sistema de salud? ¿Qué motiva esta acción? ¿Su empleador está adscrito a alguna institución de seguridad laboral? ¿Está cubierto por esta prestación? En caso de no contar con sistema de salud ¿Cómo enfrenta esta situación?</p> <p>¿Posee seguro de cesantía? ¿En su trabajo cuenta con la posibilidad de</p>
--	--	--	--	--

				<p>tener finiquito? ¿Tiene derecho a indemnización por años de servicio u otros derechos laborales devenidos de la desvinculación? En caso de no contar con estos ¿Genera otros mecanismos de protección para enfrentar la cesantía? ¿Cuáles?</p>
	Clima y entorno laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Características físicas y materiales de su espacio de trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> - Mobiliario - Habitabilidad del lugar 	<p>¿Cuenta con un escritorio o espacio mínimo para realizar su trabajo? ¿Comparte este espacio con otros? ¿Dispone de un computador para su uso personal? ¿Debe compartir PC con otros trabajadores? ¿Debe llevar su propio Notebook para trabajar? ¿Cuenta con canales comunicacionales rápidos para ejercer su trabajo, ej. Teléfono disponible? En general, ¿considera que existen insumos suficientes para cumplir su trabajo? ¿De qué manera afecta esto en la ejecución de su trabajo?</p> <p>¿Cuenta con servicios mínimos de baño y comedor en su lugar de trabajo? ¿Comparte estos espacios? ¿Cuenta con un lugar para dejar sus especies personales como casillero? ¿Existe hacinamiento en su lugar de trabajo? ¿Cuenta con calefacción/ventilación de acuerdo a la temporada? ¿De qué manera afecta esto en la ejecución de su trabajo?</p>

		<ul style="list-style-type: none"> • Características inmateriales asociadas a la ejecución de su trabajo • Dinámica laboral y relación de equipo 	<ul style="list-style-type: none"> - Percepción personal y subjetiva - Interacción con sus pares 	<p>¿Sus tareas están acordes a lo que se especifica en sus funciones contractuales? ¿Su trabajo implica desempeñarse en contextos de alta vulnerabilidad, marginalidad y/o contextos extremos? ¿Considera que su trabajo implica un desgaste emocional? ¿Cómo enfrentan esa exposición y desgaste desde la institución y/o equipos de trabajo? ¿Se generan estrategias para abordar el autocuidado? ¿Poseen fondos para autocuidado? ¿Cuenta con un espacio adecuado, que le proporcione confidencialidad o confortabilidad para generar intervenciones? ¿Alguna vez ha tenido que abordar tareas de su trabajo con sus recursos personales? ¿Crees que tu trabajo incide en los lineamientos de las políticas públicas?</p> <p>¿La relación laboral con sus compañeros de trabajo es horizontal o jerarquizada? ¿En que se expresa o visualiza? ¿Se generan climas de competitividad? Si es así, ¿Con que fin o a que obedece este comportamiento? ¿Existen diferencias de acuerdo a la profesión o funciones entre compañeros de trabajo? ¿Crees que un buen equipo, que genera relaciones laborales agradables se expresa en un trabajo colectivo eficiente y eficaz? ¿Cuándo surgen conflictos laborales, de</p>
--	--	--	--	---

			<p>- Interacción con sus jefaturas</p>	<p>qué manera los abordan? ¿Mantienen canales comunicacionales con otros equipos de trabajo al interior de su institución? ¿Pueden tensionar y hablar acerca de sus condiciones laborales con sus pares? ¿En que se expresa la valoración que hacen de tu trabajo tus pares?</p> <p>¿La relación con su jefatura es horizontal y cercana o altamente jerarquizada? ¿Puedes establecer una comunicación directa y fluida con tus jefaturas u otros niveles dentro de tu institución? ¿Esta comunicación es bidireccional o solamente unidireccional? ¿En que se expresa la valoración que hace de tu trabajo tu jefatura? ¿Ante un conflicto laboral, existe apertura para encontrar soluciones? ¿Cuál es la estrategia que se sigue desde la institución para estos efectos?</p>
--	--	--	--	---

ORGANIZACIÓN SINDICAL organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica. El derecho a constituir organizaciones sindicales está garantizado en la Constitución Política del Estado.

Definición operacional	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>Organización de trabajadores que tiene por objetivo asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover los intereses económicos, sociales y culturales de los mismos.</p>	<p>Sindicato</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sindicato empresa • Sindicato interempresa • Sindicato trabajadores independientes 	<ul style="list-style-type: none"> - Tipo de vínculo laboral de sus socios - Cantidad de trabajadores en la empresa - Cantidad de socios afiliados - Cantidad de dirigentes electos - Posibilidad legal de negociar - Ausencia de fuero 	<p>¿Cómo abordan la mejora de sus condiciones laborales? ¿Cómo afecta la rotación laboral? ¿Existe sindicato en su empresa? ¿Con cuántos dirigentes cuentan? ¿Hay más de un sindicato en su empresa? ¿Han negociado colectivamente? ¿Por qué no es posible la negociación? ¿Cómo preparan la negociación colectiva? ¿Han llegado a huelga? ¿Cuál ha sido el resultado? ¿Se reconocen como trabajadores subcontratados del Estado? ¿Se discuten y piensan salidas a esta realidad?</p>
	<p>Otras nucleaciones</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Asociación de funcionarios 	<p>Imposibilidad legal de negociar Dependencia directa de ministerios Dependencia directa de municipalidades</p>	<p>¿Participan de la ANEF u otra agrupación? ¿Participan de corporaciones municipales? ¿Cuentan con más del 50% de aporte estatal?</p>

PROMOCIÓN DE LA ORGANIZACIÓN acción o conjunto de intervenciones dirigidas a impulsar un grupo de personas de la sociedad que carece de los medios y oportunidades para manejar una situación de privación o vulnerabilidad. Esa intervención puede ser individual o colectiva, su provisión de carácter público o privado y las motivaciones para intentar contrarrestar la situación, diversas: altruismo, compromiso, sentimientos morales, sentido de la justicia, cumplimiento de las normas o acuerdos sociales, solidaridad, etc.

Definición operacional	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>Mecanismos mediante los cuales los trabajadores, organizaciones sindicales fomentan la constitución y/o participación entre sus pares en organismos de defensa de sus derechos.</p>	<p>Organización colectiva</p>	<p>Dinámica interna</p> <p>Canales de comunicación</p>	<p>Trabajo de base</p> <p>Asambleas</p> <p>de</p> <p>Diarios Murales</p> <p>Correos electrónicos</p> <p>Páginas Web</p> <p>Facebook</p> <p>Programas radiales</p> <p>Boletines</p>	<p>¿Cómo se convocan asambleas?</p> <p>¿Con que frecuencia se realizan asambleas de socios?</p> <p>¿Cuál es el porcentaje de participación?</p> <p>¿Qué acciones generan para incentivar la participación?</p> <p>¿Es fluido el vínculo dirigente/socio?</p> <p>¿Los socios tienen conocimiento de sus derechos laborales?</p> <p>¿Se realizan escuelas de formación o autoformación acerca de los derechos laborales?</p> <p>¿Se preparan nuevos dirigentes?</p> <p>¿Cómo se comunican con sus socios?</p> <p>¿Tienen alguna página o espacio público virtual que promueva el sindicato?</p> <p>¿Quiénes se encargan de mantener este espacio? ¿Cómo lo deciden?</p> <p>¿Cómo deciden que publicar o mantener en lo interno?</p> <p>¿Consideran necesario el efecto mediático de sus comunicaciones para compartir, denunciar, protestar y difundir sus experiencias ?</p>

		Dinámica externa	Reuniones con otras organizaciones	<p>¿Se tiene contacto con otros sindicatos o trabajadores organizados de su área?</p> <p>¿Participan de alguna coordinación, federación, confederación o central sindical? ¿Lo han considerado?</p> <p>¿Cuál es el sentido de generar/mantener esas relaciones y vinculaciones?</p> <p>¿Mantienen encuentros formativos en los que converjan otros sindicatos?</p> <p>¿Apoyan a otros sectores movilizados?</p> <p>¿Cómo?</p>
--	--	------------------	------------------------------------	---

PARTICIPACIÓN iniciativas sociales en las que las personas toman parte consciente de en un espacio, empoderándose y sumándose a ciertos grupos para llevar a cabo determinadas causas que para su realización en la práctica, dependen del manejo de estructuras sociales de poder.

Definición operacional	Dimensiones	Sub-dimensiones	Indicadores	Ítems
<p>Condición social, ejercida e influenciada por motivaciones personales y/o grupales, con roles determinados por las dinámicas grupales.</p>	<p>Tipo de motivaciones</p>	<p>Nivel de iniciativa personal</p>	<p>Adherencia al sindicato</p> <p>Conocimiento de la situación en que está su organización</p>	<p>¿Por qué te uniste a un sindicato? ¿Lo consideras una práctica política? ¿Habías participado antes de un sindicato? ¿Qué motivaciones inciden para que un trabajador se una a un sindicato? ¿Qué porcentajes de socios al interior de tu sindicato, consideras que solo persigue reivindicaciones remunerativas o de bienestar? ¿Por qué crees que un trabajador no se une a un sindicato? ¿Es posible resolver de manera individual los problemas que aquejan a un grupo de trabajadores? ¿Porque no negociar directamente con el empleador? ¿Crees que el sindicato es una correa de transporte de problemas? Según su opinión ¿Qué hace falta para que los trabajadores se organicen y crean en esta alternativa? ¿Cuál es la incidencia del sindicato en la mejora sustantiva de las condiciones laborales fuera de esta institución? ¿Se recogen las demandas de estos sectores en el diseño de las PP.PP.?</p>
				<p>¿Cada cuánto tiempo se elige directiva? ¿Existe recambio en las directivas?</p>

	Toma de decisiones	Grado de cooperación	<p>Participa</p> <p>Activa</p> <p>No participa</p> <p>Pasiva</p>	<p>¿Con qué frecuencia asistes a las asambleas?</p> <p>¿Cómo se deciden los temas y puntos a discutir?</p> <p>¿Cómo se toman las decisiones al interior de su sindicato?</p> <p>¿Qué tipo de liderazgo te parece el más adecuado?</p> <p>¿Cuál es tu rol en el sindicato?</p> <p>¿Tienes alguna tarea a cargo?</p> <p>¿Qué estrategias implementan para incrementar la participación de los socios?</p> <p>¿Qué factores están relacionados con el mayor compromiso sindical de unos trabajadores por sobre otros?</p> <p>¿Cómo ingresa al sindicato?</p> <p>¿Cuáles son los motivos de porque no participa hoy? ¿Existía una motivación temporal?</p> <p>¿Cómo enfrentas la no incidencia de tu participación en las decisiones finales?</p> <p>¿Has pensado en dejar de ser parte del sindicato?</p> <p>¿Cómo te aborda el sindicato frente a tu ausentismo?</p> <p>¿Qué temas o acciones si son de tu interés y crees que el sindicato debiese adoptar?</p> <p>¿Ha generado alternativas a su no participación al interior del sindicato?</p>
--	--------------------	----------------------	--	--

Anexo 2

FICHA CARACTERIZACION LABORAL

El presente instrumento tiene como objetivo poder conocer a través de su experiencia laboral en esta empresa, cuál es la realidad laboral de los trabajadores del área social que se encuentran sindicalizados. La aplicación de esta ficha ha sido extensiva a otros/as sindicatos y sus dirigentes, con lo que esperamos poder realizar una caracterización real no tan solo de las condiciones en que se encuentran trabajando los/as profesionales y técnicos del área social, sino que también cuales son las proyecciones a futuro y sus reivindicaciones más urgentes. Le solicitamos poder contestar las preguntas señaladas, estableciendo desde ya la confidencialidad de sus respuestas. Tómese el tiempo necesario para responder con precisión. Por último queremos agradecer su tiempo y colaboración.

Muchas Gracias

Francisco Bravo
Beatriz León

FECHA	NOMBRE EMPRESA EN QUE TRABAJA	REGION
TIPO DE PROGRAMA/PROYECTO EN EL QUE TRABAJA	A QUE POLÍTICA PÚBLICA RESPONDE (EJ: SENAME, MIDESO, MINISTERIO INTERIOR, MINISTERIO JUSTICIA, SENDA, ETC)	
TIPO EMPRESA: (Fundación, ONG, corporación, Etc.)		
SU PROGRAMA ¿FUNCIONA POR LICITACIÓN?		EN CASO DE SER POSITIVO, ¿CADA CUANTOS TIEMPO SE LICITA ESTE PROGRAMA?
SU REMUNERACIÓN LIQUIDA SE ENCUENTRA EN QUE RANGOS: 1. 250.000 A 300.000 MIL PESOS LÍQUIDOS 2. 301.000 A 350.000 MIL PESOS LÍQUIDOS 3. 351.000 A 400.000 MIL PESOS LÍQUIDOS 4. 401.000 A 450.000 MIL PESOS LÍQUIDOS 5. 451.000 A 500.000 MIL PESOS LÍQUIDOS 6. 501.000 A 550.000 MIL PESOS LÍQUIDOS 7. 551.000 A 600.000 MIL PESOS LÍQUIDOS 8. 601.000 A 650.000 MIL PESOS LÍQUIDOS 9. 651.000 A 700.000 MIL PESOS LÍQUIDOS 10. MÀS DE 700 MIL PESOS LÍQUIDOS	¿QUE MODALIDAD DE CONTRATO POSEE? (INDEFINIDO, PLAZO FIJO, HONORARIOS, OBRA O FAENA)	
	¿CUÁL ES SU ANTIGÜEDAD LABORAL EN LA EMPRESA?	
	¿CUÁL ES SU CARGA HORARIA SEMANAL?	

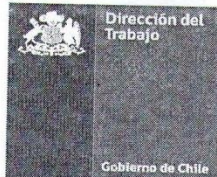
¿HA NEGOCIADO COLECTIVAMENTE?										
¿HA IDO A HUELGA?	SI		NO		RESULTADO					
					CONTRATO		CONVENIO		NADA	
¿SE HA TRATADO EL TEMA DE LA ORGANIZACION SINDICAL ENTRE LOS TRABAJADORES?, ¿CUÁL FUE EL RESULTADO?										
EN EL CASO DE LA INEXISTENCIA DE UN SINDICATO ¿EXISTE POSIBILIDAD DE ORGANIZAR UNO?										
¿CUALES SON LOS PRINCIPALES OBSTÁCULOS CUANDO LOS TRABAJADORES/AS DECIDEN ORGANIZARSE?										
¿TIENE CONOCIMIENTO DE OTROS PROGRAMAS, EMPRESAS QUE SE QUIERAN ORGANIZAR O SIMPATIZEN CON LA IDEA?										
HA TENIDO CONFLICTOS LABORALES ?, ¿CUALES?										
¿SABE SI SU EMPRESA HA EJERCIDO PRÁCTICAS ANTISINDICALES CONTRA ALGÚN TRABAJADOR/A?, ¿DE QUE TIPO?										
SI ES ASÍ ¿ESTAS PRÁCTICAS HAN SIDO DENUNCIADAS?, ¿CUAL ES EL RESULTADO?										

REALICE UNA BREVE DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ACTUAL EN SU LUGAR DE TRABAJO				
¿CUALES SON LAS DEMANDAS QUE HACEN MÁS SENTIDO ENTRE LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES?				
SALARIALES	CONTRACTUALES	INFRAESTRUCTURA	BIENESTAR	POLÍTICAS

Muchas gracias por compartir tus respuestas, y tú tiempo.

Anexo 3

Resolución N°76 Dirección del Trabajo



ACTA DE NOTIFICACIÓN DE RESOLUCIÓN

En Santiago a 11 de Agosto de 2014, siendo las _____ horas, notifiqué a la **COMISION NEGOCIADORA DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA EMPRESA SERVICIO PARA EL DESARROLLO DE LOS JOVENES SEDEJ** la Resolución N°76 de fecha 11 de Agosto de 2014, dejando copia con persona adulta quien se identifica con su respectiva cédula de identidad, don Victor Fernandez Aguilera y [Signature] firmó.-

FIRMA DE LA PERSONA QUE RECIBE COPIA
RUT R. 766.020-9
FONO : _____

[Signature]
FIRMA FUNCIONARIO



DIRECCIÓN REGIONAL DEL TRABAJO
REGIÓN METROPOLITANA PONIENTE
INSPECCIÓN PROVINCIAL DEL TRABAJO
SANTIAGO UNIDAD JURIDICA
K-2988-14

RESOLUCION N° 76 /

SANTIAGO, 11 AGO 2014

VISTOS:

La facultad que me confiere el artículo 331 del Código del Trabajo.

CONSIDERANDO:

- 1.- Que, con fecha 26 de mayo de 2014, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Servicio para el Desarrollo de los Jóvenes SEDEJ, representado por la Comisión Negociadora integrada por el Sr. Víctor Fernández Aguilera y por la Sra. Marcela Veloso Urrutia, presentó a su empleadora Corporación Servicio para el Desarrollo de los Jóvenes, RUT: 70.555.800-6, representada por la presidenta de su Directorio, Sra. Patricia Ferrada Macaya, con domicilio en Cabo Arestey N° 2464, comuna de Santiago, un proyecto de contrato colectivo.
- 2.- Que, con fecha 14 de julio de 2014, la empresa Corporación Servicio para el Desarrollo de los Jóvenes, estando dentro de plazo por aplicación de lo dispuesto en el artículo 320 del Código del Trabajo, dio su respuesta al proyecto de contrato colectivo a la Comisión Negociadora de los trabajadores, efectuando observaciones al mismo, depositando copia de ella en esta Inspección Provincial del Trabajo con fecha 15 de julio de 2014.
- 3.- Que, con fecha 17 de julio de 2014, la Comisión Negociadora, en ejercicio del derecho que le otorga el artículo 331, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo, formuló objeción de legalidad en relación a la respuesta entregada por la empresa.
- 4.- Que, la Comisión Negociadora, basa su objeción en que la respuesta del empleador:
 - a) No da cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 329 del Código del Trabajo, en relación a lo establecido en el inciso 5º del artículo 315 del mismo, ya que no ha acompañado los balances completos y auditados de los años comerciales 2012 y 2013; declaración de impuesto a la renta de los años 2013 y 2014 (Formulario N°22); declaración y pago simultáneo de los meses de febrero, marzo, abril y mayo del año 2014 (Formulario N°29), y libro de remuneraciones de todos los trabajadores de la empresa de los meses de febrero, marzo, abril y mayo de 2014.
 - b) Excluye del proceso en curso a los trabajadores Sras. Marcela Veloso Urrutia, María Pinto Rodríguez, Loreto Rojas Morales, María Díaz Figueroa, Cinthia Acevedo Santibáñez y Madeleine Torres Arredondo y Sr. Mauro Cavagnola Hinojosa, en atención a que les afectaría la prohibición de negociar colectivamente establecida en el N°1 del artículo 305 del Código del Trabajo.
 - c) Observa la improcedencia de la negociación en base a lo establecido en el inciso 3º del artículo 304 del Código del Trabajo.
 - d) No toma conocimiento del cambio de composición de la directiva sindical, en la que asume el Sr. Mauro Cavagnola Hinojosa.
- 5.- Que, respecto de las objeciones planteadas en el considerando anterior, esta Inspección Provincial del Trabajo dictó la Resolución N°69, de fecha 22 de julio de 2014, mediante la cual se dispuso como medida para mejor resolver la realización de una fiscalización, a fin de obtener los antecedentes necesarios para responder fundadamente las cuestiones controvertidas.
- 6.- Que, en atención a que la empresa en cuestión tiene domicilio en la comuna de Santiago, en cumplimiento del cometido; la fiscalizadora Sra. Carolina Postius Aedo, dependiente de esta Inspección Provincial del Trabajo, ha emitido Informe N°1301.2014.3948, de fecha 4 de agosto de 2014.

7.- Que, a fin de seguir un orden lógico en la Resolución, corresponde pronunciarse en primer lugar respecto de la cuestión planteada en la letra c) del considerando N°4 anterior, sobre lo cual el informe de fiscalización aludido precedentemente da cuenta de los siguientes hechos:

- La Corporación SEDEJ se constituye con fecha 15 de agosto de 1977.

- Originalmente su patrimonio está conformado por las cuotas de los socios, las donaciones o subvenciones que reciba de personas naturales o jurídicas, el producto de los bienes, y en general los bienes que adquiera a cualquier título.

- Tiene Personalidad Jurídica por Decreto Supremo N°438, de fecha 15 de marzo 1979, del Ministerio de Justicia.

- Se financió hasta los años 90 con aportes de cooperadores internacionales y posteriormente participa de la ejecución de iniciativas de Servicios Estatales como FOSIS, SENCE, SENAMA, SERNAM, CONACE, SERPLAC (hoy Ministerio de Desarrollo Social), entre otros.

- A partir del año 2002 se incorpora como Organismo Colaborador del Servicio Nacional de Menores, adjudicándose proyectos en concursos o licitaciones públicas, dando origen a Convenios y Resoluciones con asignación de número de plazas a atender, plazos de ejecución, focalización en territorios y montos específicos de recursos económicos, transferidos mediante subvención estatal mensual.

- El resto del financiamiento (que no proviene del Estado), desde el año 2008 en adelante se genera de una plataforma de ONG's regionales agrupadas en un programa denominado Programa Mercosur Social y Solidario (PMSS).

- Existen presupuestos suscritos por la contadora de la Corporación, para ser presentados al Directorio de SEDEJ correspondientes a los años 2011, 2012, 2013 y 2014, en los cuales se puede apreciar que los ingresos para el desarrollo de los proyectos está basado en casi su totalidad en aportes del Estado en especial SENAME y Ministerio de Desarrollo Social, producto de los distintos proyectos adjudicados.

- Actualmente se encuentran vigentes los proyectos "PIE Melipilla", que finaliza el 6 de agosto de 2014, "PPF El Bosque" que concluye el 2016, "PIB San Joaquín", "PIB El Monte" que termina el 23 de septiembre de 2014, "PIE Entre Cerros", "OPD El Monte" que termina en febrero 2015 y que son fruto de los Convenios celebrados entre la Corporación y SENAME; "PSC 2013" que finaliza en enero de 2015, "Abriendo Caminos Región Bío Bío" que concluye en agosto de 2014, "Abriendo Caminos Bío Bío" que termina en octubre de 2014, todos los cuales dependen del Ministerio de Desarrollo Social; "PPF Coquimbo", "PPF Illapel", "PPF La Serena", "PIB Montepatria", "DAM Choapa", "PRM Choapa", los que también dependen del SENAME; "Acción en Comunidad Elqui 2013", "Acción en Comunidad Limarí 2013", dependientes del FOSIS.

8.- Que, en lo que refiere a la reclamación señalada en el considerando anterior, el artículo 304 del Código del Trabajo establecen que:

"La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en aquellas en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

No existirá negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que leyes especiales la prohíban.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiadas en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

Lo dispuesto en el inciso anterior no tendrá lugar, sin embargo, respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al Decreto Ley N° 3.476, de 1980, y sus modificaciones, ni a los establecimientos educacionales técnico-profesional administrados por Corporaciones Privadas conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

El Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción determinará las empresas en las que el Estado tenga aporte, participación o representación mayoritarios en que se deberá negociar por establecimiento, entendiéndose que dichas unidades tendrán el carácter de empresas para todos los efectos de este Código."

9.- Que, del precepto legal transcrito, en lo que al caso interesa, se desprende en primer lugar, que el legislador reconoce como regla general el derecho para negociar colectivamente, del personal que labora en el sector privado como aquel que se desempeña en las empresas que dirige, controla o administra el Estado con aportes, participación o representación.

Por otro lado, la misma disposición consagra la excepción de impedir la negociación colectiva, en las empresas públicas y privadas cuyo financiamiento depende del Estado en más del 50% de su presupuesto, en cualquiera de los dos últimos años.

10.- Que, aplicando la normativa a la especie, puesto que la Corporación Servicio para el Desarrollo de los Jóvenes tiene el carácter de entidad privada, es posible sostener que, por encuadrarse

dentro de las situaciones previstas en el inciso 1° del artículo 304 del Código del Trabajo, le correspondería negociar colectivamente con sus trabajadores.

11.- Que, con todo, la conclusión anterior podría verse alterada por la forma en que se hubiere financiado su presupuesto, en cualquiera de los dos últimos años calendario, en cuyo caso si se hubiere costeado por el Fisco en más de un 50%, no podría, de acuerdo con la norma legal citada, negociar de manera reglada con sus trabajadores.

12.- Que, así pues, nuestra Dirección, a través de dictamen N°3069/153, de fecha 14 de agosto de 2001, ha resuelto que *"La oportunidad para plantear la observación que una empresa se encuentra en la situación descrita en el inciso 3° del artículo 304, del Código del Trabajo, es durante el proceso de negociación colectiva, específicamente en el trámite de la respuesta, establecido en el artículo 329 del mismo cuerpo legal, planteamiento que debe ser resuelto por la autoridad competente, Inspector del Trabajo o Director del Trabajo, en su caso, al resolver las objeciones de legalidad interpuestas por la comisión negociadora de los trabajadores"*.

13.- Que, en efecto, la eventual prohibición que la Corporación tendría para negociar colectivamente con sus trabajadores, debe formularse dentro de un proceso de negociación colectiva y ser resuelta por el Inspector del Trabajo atendido lo dispuesto por el artículo 331 del Código del Trabajo en armonía con el artículo 329 del mismo, en cuya virtud el empleador en su respuesta puede formular las observaciones que le merezca el proyecto de contrato colectivo, y de los alcances expresados la Comisión Negociadora puede reclamar ante la Inspección correspondiente, instancia donde se encuentra radicado el proceso de negociación respectivo para pronunciarse en el trámite de las objeciones de legalidad. Es esta la oportunidad legal en que los Servicios del Trabajo pueden intervenir para pronunciarse sobre la materia en cuestión, y es aquí donde nos encontramos actualmente.

14.- Que, antes de entrar a los hechos materia del caso, y al análisis de la prueba, es menester tener presente que el Estado de Chile está al servicio de la persona humana y, en razón de ello, el artículo 5 de la Constitución Política de la República establece que el ejercicio de la soberanía tiene como límite el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana, agregando que es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por la Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.

15.- Que, en lo que nos ocupa, encontramos el Convenio N°98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el Derecho de sindicación y de negociación colectiva, de 1949, ratificado por Chile y promulgado mediante Decreto N°227 del Ministerio de Relaciones Exteriores de 17 febrero 1999 y publicado el 12 de mayo de 1999, que en su artículo 4° establece que *"deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo"*.

16.- Que, en el mismo sentido, el Constituyente ha reconocido el derecho a la negociación colectiva como un derecho fundamental, incluyéndolo en el catálogo de garantías contenido en el artículo 19 N°16 inciso quinto de la Constitución Política de la República, el cual establece que la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. Como derecho fundamental reconocido por el Estado de Chile, debe ser interpretado *"pro homine"*, esto es, que las limitaciones que le afecten deben ser interpretadas restrictivamente, permitiendo la mayor expansión del derecho del individuo frente a las cargas que lo delimitan.

17.- Que, así pues, las limitaciones a la negociación colectiva deben estar establecidas expresamente en la Ley, como ocurre en el artículo 304 del Código del Trabajo. En la especie, la discusión se centra en torno a la aplicación del inciso 3° del artículo 304 ya citado, el que dispone que no podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos. Como ya se ha razonado, la interpretación a esta norma excepcional debe ser restrictiva, en razón de tratarse de una norma que limita el ejercicio de un derecho fundamental.

18.- Que, en este caso, se pudo verificar la existencia de presupuestos anuales (2011 a 2014), que son aprobados por el directorio de la Corporación, cuya composición mayoritaria proviene de aportes de origen estatal. Sin embargo no hay evidencia de que la referida documentación estuviere

en conocimiento del Sindicato y los trabajadores involucrados, como para que tuvieran la certeza mínima necesaria respecto a los derechos con que cuentan para el ejercicio de la libertad sindical, y de la funcionalidad del derecho fundamental de negociar colectivamente.

19.- Que, ahora bien, la limitación en análisis implica que el presupuesto sea financiado por el Estado en más de un 50% *“directamente, o a través de derechos o impuestos”*, y respecto de este punto hay que precisar que financiamiento directo es aquél entregado en forma gratuita, sin necesidad de contraprestación alguna de parte de la entidad beneficiaria. A contrario sensu, no constituye aporte directo el que requiera la concursabilidad y la prestación de un servicio determinado, ya que ello implica la incertidumbre de su recepción, la que se mantiene hasta el término del ejercicio anual, por lo que no podría existir propiamente una evaluación anticipada de los costos anuales propios del concepto de *“presupuesto”*.

20.- Que, la conclusión antedicha se ve reforzada por el uso de la regla exegética *“in dubio pro operario”*, herramienta de interpretación que establece que, entre dos posibles interpretaciones de una norma, se debe preferir aquella más favorable al trabajador. Esta es una manifestación del principio protector que informa al Derecho laboral y es, a la vez, expresión del principio *“favor debilis”*, también presente como herramienta hermenéutica en otras ramas del Derecho, y que implica que se debe preferir la interpretación a favor de la parte más débil de la relación jurídica que se está abordando, en resguardo del bien jurídico cautelado.

21.- Que, en la misma orientación, tenemos que la aplicación de la regla interpretativa *“pro homine”*, expansiva del derecho fundamental y restrictiva de la excepción, también nos lleva a preferir el sentido de la expresión *“presupuesto”* en cuanto cálculo anticipado de los costos, gastos y rentas de la operación financiera, antes que como resultado del ejercicio que efectivamente se devengue, pues es la mejor manera de que los intervinientes en la relación laboral colectiva tengan mínima certeza respecto a sus derechos y deberes, y que la garantía constitucional pueda resultar operativa en mayor profundidad y extensión.

22.- Que, en el caso que nos ocupa los fondos traspasados son destinados a la prestación de servicios a usuarios de las instituciones públicas señaladas, como por ejemplo terapias psicológicas o atención psiquiátrica destinadas a grupos familiares, a niños en riesgo social, y a niños de familias que tienen familiares privados de libertad, a decir de la misma Corporación, ellos desarrollan *“acciones de intervención psicosocial especializada, fomento del empleo, educacional y de apoyo al emprendimiento”*.

23.- Que, respecto de los recursos financieros de origen estatal recibidos por SEDEJ, sin perjuicio de estar comprometidos en razón del número de personas a ser atendidas según el programa original, ellos están sujetos a rendiciones de cuentas y auditorías frente a las organizaciones que licitan sus servicios, en razón de los resultados obtenidos al final del ejercicio.

24.- Que, siguiendo la línea anterior es posible concluir que los ingresos de carácter fiscal que registra la Corporación corresponden a contraprestaciones ante los servicios efectivamente desarrollados para las Instituciones que contratan con ella, por lo que tienen el carácter de aportes indirectos.

25.- Que, la ltma. Corte de Apelaciones de San Miguel, en causa Rol N°263-2011, sin tratar el concepto de los aportes indirectos, llega a una conclusión similar a la expuesta precedentemente, como explicita en su considerando duodécimo:

“Lo que la norma del artículo 304 inciso tercero pretende es excluir de la negociación colectiva a aquellas empresas financiadas con fondos públicos en forma directa o indirecta, pero sobre las cuales exista una previsión de su financiamiento basal a través de esta forma, sea por su especificidad, sus características o derechamente por la participación del Estado en la misma. Por ende, si el sujeto que recibe aportes del Estado no lo hace por el solo hecho de acogerse a un régimen legal o convencional que importe un financiamiento directo o indirecto del Estado, sino en base a la realización de prestaciones que importan un desembolso de dineros públicos para su realización, no puede ser considerado dentro de la excepción de la norma tantas veces citada del Código del Trabajo.”

26.- Que, en conclusión, la presente reclamación habrá de ser acogida y se declarará que a los trabajadores de la Corporación Servicio para el Desarrollo de los Jóvenes les asiste el derecho a negociar colectivamente, por no estar contemplada la institución empleadora en la hipótesis normativa excepcional del inciso 3° del artículo 304 del Código del Trabajo.

27.- Que, respecto de la objeción planteada en la letra a) del considerando N°4 precedente, el inciso 1° del artículo 329 del Código del Trabajo, dispone que:

“El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, siendo obligatorio como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315, cuando dichos antecedentes no se hubieren entregado anteriormente.”

28.- Que, de la norma anterior es dable apreciar que el legislador ha reglamentado expresamente los requisitos y formalidades que ha de reunir la respuesta que está obligado a dar el empleador al proyecto de contrato colectivo, y que se constituye de las siguientes partes:

- a) Aquélla en que el empleador debe pronunciarse específicamente sobre todas y cada una de las cláusulas propuestas por los trabajadores en el proyecto de contrato colectivo.
- b) La constituida por el proyecto de contrato colectivo que, a su vez, el empleador propone a los dependientes involucrados en el proceso de negociación, y
- c) Los antecedentes que estime necesario acompañar para justificar las circunstancias económicas o de otra índole que hubiere invocado.

29.- Que, a su turno, el inciso 5° del artículo 315, del Código del Trabajo, establece que:

“Todo sindicato o grupo negociador de empresa podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a lo menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviere una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera necesaria para la confección del proyecto referida a los meses del año en ejercicio y los costos globales de mano de obra del mismo período. Asimismo, el empleador entregará la información pertinente que incida en la política futura de inversiones de la empresa, siempre que no sea considerada por aquél como confidencial.”

30.- Que, de los preceptos legales anotados se deriva, por una parte, el derecho de los trabajadores a solicitar, dentro de una época determinada, los antecedentes, que a su juicio, les parezcan necesarios para preparar su proyecto de contrato colectivo, y si ello no ha ocurrido, el artículo 329 del Código del Trabajo, señala la obligación para el empleador, al dar su respuesta, de adjuntar los antecedentes necesarios que justifiquen las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque, debiendo entregar, a lo menos, la documentación expresamente señalada en el inciso 5° del artículo 315 del citado Código.

31.- Que, en relación con los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás invocadas en la respuesta, corresponde señalar que el espíritu de la legislación laboral vigente en materia de negociación colectiva, es que ésta se desarrolle entre partes debidamente informadas y con un adecuado conocimiento de la situación concreta en que se desenvuelve el proceso negocial, al punto que, el ordenamiento jurídico laboral (artículo 387 letra b) con relación a los artículos 315 inciso 5° y artículo 329 del Código del Trabajo) sanciona como práctica desleal en la negociación colectiva a quien *“se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones”*.

32.- Que, en lo que se refiere a la información solicitada respecto de los trabajadores involucrados en la presente negociación, corresponde precisar, que de acuerdo con lo sostenido por la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, contenida en dictamen N°823/20, de 26 de febrero de 2003, un sindicato se encuentra facultado para requerir a su empleador información relativa al monto de las remuneraciones percibidas por sus afiliados, con el objeto de cumplir las finalidades que le son propias.

33.- Que, por otro lado, la Comisión Negociadora se encuentra en condiciones de solicitar toda aquella documentación o antecedente, que a su juicio, sea relevante para la negociación. Por cierto, el empleador, como parte activa del proceso, podría desestimar dicha calidad, y previa justificación o alegación fundamentada a su favor, negarse a entregar otros documentos adicionales a los mínimos obligatorios.

34.- Que, en la objeción que nos ocupa, se ha requerido antecedentes que exceden del mínimo legal, por lo que, atendiendo al carácter bilateral del proceso de negociación colectiva, se ha conferido traslado a la empresa, mediante ORD. N°1933, de fecha 17 de julio de 2014, de esta

Inspección Provincial del Trabajo, a fin de que se pronunciara respecto de la factibilidad de acompañar la documentación adicional solicitada por la Comisión Negociadora.

35.- Que, evacuando el traslado conferido, con fecha 18 de julio de 2014, la empresa alega que la documentación obligatoria al tenor del artículo 315 del Código del Trabajo, ya habría sido entregada al sindicato negociador, junto con la respuesta al proyecto, consistente en: los balances de los dos años anteriores; información financiera de los meses del año ejercicio en forma de Prebalance al 30 de junio de 2014; y detalle costos globales de mano de obra de enero a junio de 2014. Agrega que el resto de la información es improcedente y excede de lo que dispone la ley.

36.- Que, en atención a lo anterior, la presente objeción habrá de acogerse parcialmente, ya que la entrega de la información relativa a los socios del sindicato negociador, de acuerdo a la doctrina de nuestro Servicio de carácter obligatoria para el empleador, no se ha realizado hasta el momento.

37.- Que, finalmente y respecto del resto de la documentación solicitada, de acuerdo a la revisión de la respuesta depositada en esta Oficina, se ha acompañado la información mínima legal a la Comisión Negociadora (balances, estados de resultados y costos globales de mano de obra), y respecto de la documentación que no reviste tal calidad, la empresa al evacuar el traslado manifestó expresamente su negativa al efecto. Por lo anterior, no resulta factible apercibir al empleador para que efectúe su entrega.

38.- Que, respecto de la objeción referida en la letra b) del considerando N°4 precedente, cabe tener presente que el N°1 del artículo 305 del Código del Trabajo prescribe que:

"No podrán negociar colectivamente:

1.-Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada;"

39.- Que, la prohibición de negociar colectivamente que contempla la norma precedentemente transcrita, se configura por la concurrencia de los siguientes requisitos copulativos:

a) que los trabajadores estén contratados exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena.

b) que dicha obra o faena sea *"transitoria o de temporada"*.

40.- Que, lo anterior significa, a contrario sensu, que en los casos en que no se reúnan dichos requisitos copulativos, los afectados no se encontrarían en la categoría de trabajadores afectos a la prohibición en cuestión, y por ende podrían negociar colectivamente.

41.- Que, por otro lado, la jurisprudencia de nuestra Dirección contenida, entre otros, en dictámenes N°2225/034, de 27.05.2011, N°2389/100, de 08.06.2004 y N°2659/120, de 29.06.2004, ha sostenido que el examen de la normativa laboral vigente permite establecer que ella no regula expresamente los contratos por obra o faena, no obstante lo cual, reconoce su existencia al aludir a ellos en preceptos tales como el inciso 2° del artículo 9 del Código del Trabajo, que establece la obligación para el empleador de hacer constar por escrito los contratos de tal naturaleza, dentro de 5 días de incorporado el trabajador, en el artículo 159 N°5 del mismo Código, conforme al cual, el contrato de trabajo termina, entre otras causales, *"por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato"* y, finalmente, la misma disposición legal que nos ocupa y que prohíbe negociar colectivamente.

42.- Que, las citadas disposiciones legales permiten determinar, en cierto modo, el concepto que tuvo en vista el legislador al respecto, desprendiéndose que se trata de contratos que tienen por objeto la ejecución de obras o servicios específicos y determinados que, por su naturaleza, necesariamente han de concluir o acabar en uno u otro momento y que, por ende, tienen una duración limitada en el tiempo.

43.- Que, en efecto, los contratos por obra o faena constituyen por su naturaleza contratos a plazo, pero, a diferencia de los de plazo fijo, éste es indeterminado, vale decir, no se encuentra prefijada en ellos su fecha de término, sino que tal circunstancia dependerá exclusivamente de la duración de la obra específica para la cual fue contratado el trabajador.

44.- Que, los documentos recabados durante la fiscalización efectuada, comisión N°1301.2014.3948 antes citada, dan cuenta de los siguientes aspectos:

- Los contratos de trabajo de los dependientes objetados son formatos tipo y que incluyen un artículo quinto que señala textualmente *"El presente contrato se entenderá terminado automáticamente en la fecha, en que concluyan las tareas (obra o faena) que le dieron origen, o*

que la empleadora prescinda de sus servicios o viceversa, sin otra obligación a este respecto para la empleadora, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 159 N°5 del Código del Trabajo“.

- Marcela Paz Veloso Urrutia, psicóloga, ingresó el 04/02/2013, se desempeñará en el marco de la ejecución del Programa de intervención especializado PIE Melipilla código N°1130996.

- María José Pinto Rodríguez, ingresó el 01/07/2013, Tutora, se desempeñará en el marco de la ejecución del Programa de intervención especializado PIE Melipilla, código N°1130996.

- Loreto Isabel Rojas Morales, ingresó el 01/07/2013, Tutora, en el marco de la ejecución del Programa de intervención especializado PIE Melipilla, código N°1130996.

- María Francisca Díaz Figueroa, ingresó el 01/10/2013, psicóloga, en el marco de la ejecución del Programa de intervención especializado PIE Melipilla código N°1130996.

- Cinthia Valeska Acevedo Santibáñez, ingresó el 01/10/2013, Tutora, en el marco de la ejecución del Programa de intervención especializado PIE Melipilla, código N°1130996.

- Madeleine Javiera Torres Arredondo, ingresó el 14/10/2013, Tutora en el marco de la ejecución del Programa de intervención especializado PIE Melipilla, código N°1130996.

- Mauro Danilo Cavagnola Hinojosa, ingresó el 01/05/2013, Tutor en el marco del Programa Abriendo Caminos, y anexo de contrato de fecha 01/07/2014, que señala desempeño como trabajador social, atención de 50 casos, en el marco del Programa de Prevención Focalizada PPF El Bosque, código 1131335, ambos sin firma. El Sr. Cavagnola es dirigente sindical, tesorero y por cuya razón al finalizar el primer proyecto se le incorporó a uno nuevo, y no firmó el anexo por no estar de acuerdo al lugar donde se le incorporaría.

45.- Que, aplicando la normativa legal y administrativa anteriormente expuesta al caso que nos ocupa, podemos señalar, de acuerdo a la documentación recabada en la fiscalización respectiva, que los trabajadores observados por la Corporación tienen en sus contratos individuales de trabajo una cláusula que señala que se trata de uno por obra o faena determinada.

46.- Que, de acuerdo a lo anterior, se cumple con el primer requisito establecido en el N°1 del artículo 305 del Código del Trabajo, esto es, que se trate de un contrato por una determinada obra o faena.

47.- Que, por otro lado, se ha verificado que el proyecto “Programa de intervención especializado PIE Melipilla” adjudicado por la Corporación, es de carácter finable y su duración expiraba el 6 de agosto de 2014.

48.- Que, en atención a la naturaleza del proyecto desarrollado, es posible sostener su carácter finable o transitorio, con lo que se cumple el segundo requisito copulativo señalado para configurar la prohibición legal de negociar colectivamente que nos ocupa, ya que se trata de una obra transitoria.

49.- Que, en consecuencia, al aplicar la norma del N°1 del artículo 305 del Código del Trabajo al caso en análisis, forzoso es arribar que las trabajadoras Sras. Marcela Veloso Urrutia, María Pinto Rodríguez, Loreto Rojas Morales, María Díaz Figueroa, Cinthia Acevedo Santibáñez y Madeleine Torres Arredondo y Sr. Mauro Cavagnola Hinojosa no se encuentran jurídicamente habilitadas para participar en la negociación colectiva en curso, debiendo ser excluidas de la misma.

50.- Que, en el caso del Sr. Cavagnola, en la práctica presta servicios sin tener un contrato escriturado, por lo que no se le puede hacer aplicable la pretendida prohibición, debiendo consecuentemente ser acogida la presente objeción respecto de él.

51.- Que, respecto de la reclamación señalada en la letra d) del considerando N°4 anterior, resulta fundamental tener presente que el inciso 1° del artículo 331 del Código del Trabajo establece que: *“Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.”*

52.- Que, de la disposición en análisis fluye que las materias propias de reclamación de legalidad han de guardar relación con las observaciones que le merezca la respuesta empleadora, en tanto ésta no se ajuste a las disposiciones legales.

53.- Que, en la especie, como se ha venido analizando, la empresa efectúa una respuesta que, si bien no reparó en el cambio de dirigente sindical, no contraviene norma legal alguna, por lo que se encuentra ajustada a derecho, no siendo de competencia de esta Resolutoria emitir un pronunciamiento al efecto.

54.- Que, con el mérito de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en los considerandos precedentes;

RESUELVO:

1.- ACÓGESE la objeción de legalidad consignada en la letra c) del considerando N°4 precedente, en virtud de lo señalado en los N°5 al 26, y **DECLARASE** que a los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Servicio para el Desarrollo de los Jóvenes SEDEJ les asiste el derecho a negociar colectivamente, por no estar contemplada la institución empleadora en la hipótesis normativa excepcional del inciso 3° del artículo 304 del Código del Trabajo.

2.- ACÓGESE PARCIALMENTE la objeción de legalidad planteada en la letra a) del considerando N°4 precedente, en razón de lo sostenido en los N°27 al 37, y **DECLARASE** que el empleador no ha dado cumplimiento íntegro a lo dispuesto en el artículo 329, en relación a lo establecido en el artículo 315 del Código del Trabajo y a la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, contenida en dictamen N°823/20, de fecha 26 de febrero de 2003, ya que no ha acompañado la documentación económica requerida por la Comisión Negociadora, consistente en el libro de remuneraciones de los trabajadores socios del sindicato que participan de la negociación colectiva referida a los meses de febrero, marzo, abril y mayo del año 2014.

3.- OTORGASE A LA EMPRESA un plazo de cinco días corridos a contar de la notificación de esta Resolución, para que complemente su respuesta, acompañando la información a que hace referencia el Resuelvo anterior, la que deberá ser entregada a la Comisión Negociadora, con copia a esta Inspección Provincial del Trabajo, bajo apercibimiento de tenerse por no contestado oportunamente el proyecto presentado, de no darse cumplimiento a lo ordenado en el plazo señalado, de acuerdo a lo establecido en el inciso 4 del artículo 331 del Código del Trabajo.

4.- ACÓGESE PARCIALMENTE la objeción de legalidad planteada en la letra b) del considerando N°4 precedente, en razón de lo sostenido en los N°38 al 50, y **DECLARASE** que de los trabajadores observados por el empleador por afectarles la prohibición establecida en el N°1 del artículo 305 del Código del Trabajo, sólo el Sr. Mauro Cavagnola Hinojosa se encuentra jurídicamente habilitado para participar de la negociación colectiva en curso.

5.- ABSTIÉNESE de resolver la reclamación señalada en el literal d) del considerando N°4, conforme a lo indicado en los N°51 al 53 precedentes y **DECLÁRASE** que no es materia de objeción de legalidad tomar conocimiento de la modificación de la directiva sindical.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE



MARIA LEONOR ARROYO FUNES
INSPECTORA PROVINCIAL DEL TRABAJO
SANTIAGO


MLV

Distribución:

- Empresa
- Comisión Negociadora
- U. RR.LL.
- Carpeta Sindicato
- U. Jurídica
- Gestión Documental