



ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

EL IMPACTO DE LA TERCERIZACIÓN EN LAS CONDICIONES LABORALES;  
EL CASO DE LOS TRABAJADORES ENCARGADOS DE IMPLEMENTAR LAS  
POLÍTICAS DE INFANCIA Y JUVENTUD

ESTUDIANTES: FUENTES TAPIA, CAMILA

MARTÍNEZ ALCÁZAR, IVETTE

PROFESOR GUÍA: ABARCA VALERA, VIVIANA

TESIS PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIADA EN TRABAJO SOCIAL

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE ASISTENTE SOCIAL

SANTIAGO - CHILE

2018

## Índice

I.- Introducción.....	3
II.-Planteamiento del Problema .....	7
III.- Pregunta de Investigación .....	14
IV.- Objetivos .....	14
V.- Estrategia Metodológica.....	15
V.1. Enfoque Metodológico .....	15
V.2. Selección de Casos .....	17
V.3. Técnicas de Recolección de Información.....	19
V.4 Técnicas de Análisis .....	20
VI.- Marco Teórico.....	20
Capítulo I: Estado Neoliberal, establecimiento de un patrón de acumulación capitalista, bases y políticas sociales del nuevo orden del aparato Estatal.....	20
Primera Etapa .....	25
Segunda Etapa .....	28
Tercera Etapa .....	30
Capitulo II: Tercerización y precariedad laboral.....	31
VII. Marco Referencial.....	38
Capitulo III: La tercerización de la aplicación de políticas sociales, el Estado y el caso de SENAME .....	38
VII. Análisis de Resultados .....	44
VIII. Conclusiones .....	65
IX. Hallazgos .....	69
X. Aportes al Trabajo Social .....	71
XI. Bibliografía. ....	76
XII.- Anexos .....	80

## I.- Introducción

Según la lógica capitalista la tercerización es un mecanismo para mejorar la competitividad de las empresas, contratando empresas “especializadas” en funciones en las que no se tiene especialidad. A partir de diversos autores incluidos en el marco teórico se puede decir que el concepto de tercerización puede traducirse como externalización o subcontratación, de un servicio que debería ser brindado por la empresa, transfiriendo recursos y responsabilidades. Esto se da para reducir costos, por lo cual viene afectando a miles de trabajadores en el mundo, debido a que los derechos sociales quedan sujetos a una empresa subcontratista y no directamente a quien presta un servicio, por lo tanto, los trabajadores tercerizados no tienen las mismas condiciones que los contratados directamente.

La tercerización facilita la explotación, elimina los derechos laborales de los trabajadores y permite la poca observación de los derechos humanos. Además, la tercerización ataca principalmente a los organismos de defensa y organización de los trabajadores, la conformación de sindicatos y con ello el derecho a la negociación colectiva.

*“Este tipo de empleos disgrega la relación habitual de dependencia y subordinación del trabajador en relación a un solo empleador. El trabajador depende económicamente de la empresa que suministra, pero se encuentra*

*subordinado a la empresa usuaria de su fuerza de trabajo. Estos empleos tienden a presentar menores salarios, mayores dificultades de organización colectiva y admiten vulneración de algunos derechos (por ejemplo, pueden permitir el reemplazo en huelga de facto)”* (Fundación Sol, 2018, pág. SP)

Según Fundación Sol en el Informe mensual de calidad del empleo de Enero de 2018 en un universo de 1.480.978 personas el 27,3 % de asalariados externos o subcontratados.

La tercerización laboral es un tema que crece a nivel internacional y nacional, en todas las áreas, precarizando las condiciones laborales de los trabajadores. Por ello en este estudio se llevara la investigación al caso de las y los trabajadores encargados de implementar la política pública de Infancia y juventud en el país, donde la condición de tercerización se inicia a mediados de los años 80 con los principios de la creación de Servicio Nacional de Menores y se ratifica con la Ley N° 20.032 que señala en su artículo uno tener como objetivo establecer la forma y condiciones en que el Servicio Nacional de Menores, subvencionará a sus colaboradores.

La relevancia que tiene la actual situación laboral de las y los trabajadores del área social encargados de implementar la política de Infancia y juventud se centra en que es donde se desarrolla una de las mayores tercerizaciones a nivel nacional, estando en manos de privados 1561 programas de atención y 62 administrados directamente por SENAME,

información entregada por dirigentes sindicales y corroborada por reportaje realizado por el diario The Clinic en el septiembre del 2016.

Este estudio busca, relacionar el fenómeno de la tercerización, como un producto inevitable de la modernización capitalista en el último periodo, y de qué manera genera consecuencias severas en las condiciones laborales de las y los trabajadores del área social. La tercerización, provoca una división entre trabajadores que cumplen una misma función pero que responden, por un lado, a una empresa directamente y otros a una empresa externa. En el caso de la política pública de infancia, el Estado se desligo de su ejecución, traspasándolas a organismos colaboradores privados, siendo subsidiario en la protección de derechos de niños, niñas y jóvenes. Quedando en manos de privados y con escasa supervisión y prácticamente total autonomía todo lo que respecta con el área laboral.

Ahora bien, la presente investigación, parte de la base de que la tercerización siempre tiene como consecuencias la precarización laboral, producto de la fragmentación laboral, salarios bajos, reducción de derechos laborales, evasión de responsabilidades, infraestructura deficiente, entre otras.

De esta manera, la etapa actual en la que se encuentra el Estado, donde el principal rol de proveer de políticas públicas al conjunto de la sociedad y ser co- garante derechos para niñas, niños, jóvenes y sus familias, paso a cumplir un funcionamiento principalmente de financiamiento para quienes son intervenidos. Sin embargo, en cuanto a garantizar los derechos laborales de las

y los trabajadores que ejecutan la política pública, se deslizo parcialmente, traspasándolas a un tercero privado con única institución que protege los derechos como el SERNAC, pero sin una fiscalización del cumplimiento mínimo de derechos laborales, sin denuncias.

Esta investigación busca comprender las maneras en que la tercerización tiene efectos en las condiciones laborales en las y los trabajadores, en cuanto, al ámbito económico, emocional y psicológico, y así constatar que estamos frente a una problemática muy poco abordada, pero que amerita un debate urgente para el campo del área social y por sobre todo las y los Trabajadores Sociales.

Considerando estos elementos, es importante comprender el fenómeno de la tercerización, en cuanto a sus orígenes históricos y la relación directa que tiene con el capitalismo y como esto genera consecuencias en los trabajadores, entendiendo que más del 90% de la política pública se encuentra en manos de privados.

Es bajo este contexto, que esta investigación busca ser un aporte en la comprensión de un fenómeno mundial como lo es la tercerización, pero en este caso, en la tercerización de servicios por parte del Estado, una particularidad de Chile, y donde las consecuencias para el conjunto de las y los trabajadores son cada vez de más precarización. Esta investigación será centrada en el caso de SENAME, pues este es un caso emblemático como se explicó antes manteniendo el 98% de su oferta en manos de terceros.

Para ello este estudio tiene un enfoque cualitativo, ya que busca profundizar en la percepción que poseen las y los trabajadores del área social, respecto a sus experiencias laborales en la red. Es decir, busca una aproximación a las subjetividades que poseen los sujetos que pertenecen o hayan pertenecido a la realidad laboral del área proteccional de SENAME, bajo el régimen de los organismos colaboradores. Por otra parte, el tipo de estudio es descriptivo y buscó identificar si las dimensiones económicas, emocionales y psicológicas que impacta en las y los trabajadores. A partir de lo planteado, se desprende el tema de investigación, cuyos ejes principales son los orígenes de la tercerización, los impactos que ésta genera, y la manera en que lo perciben las y los profesionales. Todo esto entendiendo que las distintas realidades materiales operan en la construcción de sujeto y por ende en la forma en que éste conoce la realidad circundante. El documento presente, da cuenta del diseño metodológico de investigación, el marco teórico y referencial, los que aportan información relevante para una mayor comprensión del problema; los resultados a los que se llega, las conclusiones y hallazgos, para culminar en los aportes que este estudio hace al Trabajo Social.

## **II.-Planteamiento del Problema**

Los inicios de la tercerización del trabajo se dan en conjunto con las primeras fases del capitalismo industrial que se instala a finales del siglo XVIII y

comienzos del XIX, de la mano con la revolución industrial, que plasma una nueva fase de la contradicción capital-trabajo. *“Las primeras fases del capitalismo industrial estuvieron marcadas por el desprecio, de parte del capitalista, de la diferencia entre fuerza de trabajo y trabajo que podía ser extraído de ella, comprando trabajo del mismo modo como compraba sus materias primas: como una cantidad determinada distribuía materiales a los obreros sobre la base de un trabajo por pieza, para que los manufacturaran en sus propias casas, a través de subcontratantes y agentes de comisión. Lo que Pollard llamo: si no un método de administración, cuanto menos un método para evitarse la administración”* (Rath, 2011, pág. 20), es decir, *“La tercerización formo parte del nacimiento del capitalismo industrial, a través de una enorme variedad de sistemas de subcontratación”* (Rath, 2011, pág. 20).

Para (Rath, 2011) el concepto de “tercerización” en un sentido amplio responde a un trabajo realizado por terceros, sin embargo y señalando de antemano la carga ideológica que existe detrás del concepto, considera que la tercerización corresponde a un régimen que realiza una división entre los trabajadores que cumplen una misma tarea que los trabajadores de empresas contratistas, pero que, sin embargo, son sometidos a condiciones de trabajo y salariales inferiores, es decir. La tercerización está directamente asociada a la superexplotación laboral.

Hacia la tercera década del siglo XX comenzaron a regularse jurídicamente las formas de prestación de servicios a través de terceros en

América Latina. Tal regulación se caracterizó por profundizar las restricciones patronales en el uso de intermediarios y contratistas, y por reforzar las responsabilidades, tanto de quien contrataba al trabajador como de quien recibía el servicio. En este periodo se construyó un derecho del trabajo de fuerte carácter protector. Pero en la década de los noventa ocurre en América Latina un proceso de reformas laborales, cuyos primeros antecedentes se remontan a la de los setenta. *“En América Latina, la precarización del trabajo generada por esas políticas ha sido mucho más grave que en los países desarrollados, ya que no se llegó a construir un sistema social que pudiera ofrecer algún resguardo a los trabajadores que quedan fuera del trabajo regulado y los que están dentro reciben una cobertura restringida a causa de las reiteradas prácticas de incumplimiento y fraude a la ley laboral, aunada a la debilidad institucional de la administración del trabajo para sancionar las infracciones.”* (Goldín, 2007, pág. 39)

La tercerización responde, entonces a una nueva configuración del trabajo de la relación entre las y los trabajadores con el empleador, de una nueva forma de llevar a cabo la producción, donde la extracción de ganancias está principalmente vinculada, a la mayor ganancia de la fuerza de trabajo. *“Durante ese período, se suprimieron regímenes y franquicias especiales que beneficiaban a determinados gremios o grupos de trabajadores, tales como carnés profesionales obligatorios para el desempeño de una determinada*

*actividad, salarios mínimos especiales, permisos, horarios de atención del comercio, indemnizaciones especiales, etc.* (CEPAL, 2009, pág. 11)

Según (Carmona, 2015) se evidencia que, en las últimas cinco décadas, se ha llevado un desmantelamiento de los Estados Constitucionales. Pues a partir de los años 70, estos tienen dos grandes líneas fuerza; el liberalismo y la desigualdad. Donde el rol del Estado cada vez más es reducido frente al mercado a ritmo del crecimiento de las desigualdades económicas en la sociedad.

Siguiendo al mismo autor en el caso de Chile, lo legal centra el contenido en las relaciones laborales de un mercado de trabajo tercerizado, al definir en la constitución de la dictadura como principio rector a la libertad y la imposición del plan laboral que vulnera los derechos laborales y sindicales, *“dejando de esa manera de manifiesto que el mercado laboral debe ser un espacio donde funcionen la leyes del mercado sin intervención, donde los actores se encuentran libres para determinar las características del trabajo. Pero también podemos decir que, sin este tipo de mercado del trabajo no es viable el modelo de desarrollo neoliberal, pues se necesitó de mercados laborales totalmente flexibles para lograr la actual acumulación de capital.”* (Carmona, 2015)

La tercerización del trabajo se contextualiza en un periodo de una profunda crisis económica que atravesaba el país y que entonces era

comparable a la gran depresión de los años 30, donde el PIB Chileno se redujo en un 14,3% y el desempleo aumento al 23,7%, por lo que generar empleo y aumentar la recaudación fiscal era la urgencia del país. *“Después del cuasi-colapso económico de 1982-83, la mayoría de las empresas se ajustó al nuevo entorno recurriendo a la ‘racionalización’ y descentralización productiva (‘externalización’) y experimentó un crecimiento considerable como resultado de una variedad de estrategias que buscaban sacar ventajas de la nueva legislación laboral y de la onda expansiva que iniciaba la economía chilena”* (Silva, 2007, pág. 4). Sin embargo, en qué condiciones laborales se generaría el trabajo era lo menos relevante, pues la principal urgencia era que los grandes capitales tuviesen el menor impacto posible en pérdidas de sus ganancias. La tercerización del trabajo viene a ser la principal salida por parte de la dictadura a la crisis económica.

En Chile la instalación de este proyecto se realiza de la mano con la Dictadura, donde siguiendo a (Boccardo; Ruiz, 2014) lo público fue reducido drásticamente con las privatizaciones de las industrias estatales y los servicios públicos entregando una acumulación de capital publica a ciertos grupos económicos, tanto a empresarios como políticos. Continúan la constitución de 1980 elaborada por la dictadura *“no estableció ningún proyecto económico como tarea del gobierno, en cambio estableció diversos mecanismos para apoyar la actividad empresarial privada y medios para contener el conflicto social derivado de la refundación neoliberal”* (Boccardo; Ruiz, 2014). Además,

plantean una constante dentro del mundo asalariado de este periodo: la incertidumbre en las condiciones de vida, es decir, la ausencia de una seguridad respecto de las posibilidades de continuar y mejorar la propia. Cito *“el 75% de los trabajadores chilenos está en condiciones flexibilizadas. Si bien las ofertas de empleo son mayores en el sector servicios, esto no implica mayor seguridad laboral, al contrario, esta mayor oferta se debe a que los trabajos son temporales y precarizados. La flexibilización del trabajo en sus diferentes modalidades (contractual, financiera, organizacional y precarización) una forma en que las empresas transfieren los riesgos y pérdidas”* (Boccardo; Ruiz, 2014). Es así como el Plan Laboral de 1979, detona la debilidad organizativa de los trabajadores. Se permite el reemplazo de los trabajadores en huelga, con lo que esta acción sindical que se utiliza como medio de presión en pro de los derechos y beneficios de los trabajadores pierde fuerza y aplicabilidad, ya que el reemplazo de los trabajadores en huelga limita la capacidad de expresión de las necesidades laborales.

De esta manera, la etapa actual en la que se encuentra el Estado, en donde el principal rol es proveer de políticas públicas al conjunto de la sociedad, aquí la implementación de las mismas no se realiza desde el mismo Estado, sino que es tercerizada, siendo una de estas el Servicio Nacional de Menores (SENAME) que es un organismo gubernamental centralizado, colaborador del sistema judicial y dependiente del Ministerio de Justicia que se encarga de *“la protección de derechos de niños, niñas y adolescentes, y de*

*jóvenes entre 14 y 18 años ante el sistema judicial. Además, se ocupa de regular y controlar la adopción en Chile.”*(SENAME, 2018)

Fue creado por el Decreto de Ley N 2.465 del 10 de enero de 1979, que constituye su Ley Orgánica publicada en el Diario Oficial el 16 de enero del mismo año. Un decreto supremo del 5 de diciembre de 1979 fijó la planta y el SENAME entró en funciones el 1 de enero de 1980.

El Servicio lleva a cabo su gestión conforme a las instrucciones de los diversos tribunales distribuidos a lo largo del país. Todos los servicios y asistencias que se prestan en la institución, salvo las Oficinas de Protección de Derechos (OPD), están ligadas a la justicia. Y parte importante de los niños, niñas y jóvenes que reciben atención han sido enviados directamente por los Tribunales de Familia.

Para cumplir con su labor, el Servicio cuenta con centros de atención directa y con una red de colaboradores acreditados, que postulan con proyectos a licitaciones públicas. En el caso de los centros directos, estos gastan el 37% del presupuesto institucional, mientras que la red privada hace uso del 63% de este presupuesto.

En este contexto, esta investigación busca ser un aporte en la comprensión de un fenómeno mundial como lo es la tercerización, pero en este caso, en la tercerización de servicios por parte del Estado, una particularidad de Chile, y donde las consecuencias para el conjunto de las y los trabajadores son cada vez más precarización. Esta investigación será centrada en el caso

de SENAME, pues este representa gran parte de la oferta de servicios del Estado tercerizados, siendo importante comprender los efectos de la tercerización desde la percepción de los sujetos del área social, quienes trabajan desde un enfoque de derechos, siendo vulnerados en los mismo en el área laboral.

### III.- Pregunta de Investigación

- Desde la percepción de los trabajadores **¿De qué manera la tercerización de servicios impacta en la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores encargados de implementar políticas públicas de Infancia?:** El caso de los Programas implementados por organismos colaboradores de SENAME, en el área de protección de la Región Metropolitana.

### IV.- Objetivos

#### Objetivos General

- Comprender la manera en que la tercerización impacta en las condiciones laborales de los trabajadores encargados de implementar las políticas públicas de infancia y juventud en los organismos colaboradores de SENAME, específicamente en la oferta de protección de la Región Metropolitana.

#### Objetivos Específicos

- Reconocer la tercerización de los servicios del Estado, en particular, el caso de

SENAME a través de organismos colaboradores.

- Interpretar de qué manera afecta la tercerización en las condiciones laborales de los trabajadores de programas del área social que prestan servicios a organismos colaboradores de SENAME
- Relacionar la percepción laboral de los trabajadores de programas de protección

tercerizados por organismos colaboradores de SENAME con los efectos de la tercerización.

## V.- Estrategia Metodológica

### V.1. Enfoque Metodológico

El enfoque que se utilizará es de carácter cualitativo, dado que estará centrado en recolección de datos centrada en las descripciones y observaciones. Siguiendo a (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2003) El propósito de esta investigación consiste en reconstruir la realidad como la observan sus actores.

Se entiende entonces el proceso de investigación cualitativa como una proceso donde, *“Los investigadores se aproximan a un sujeto real, un individuo real, que está presente en el mundo y que puede, en cierta medida ofrecer información sobre sus propias experiencias, opiniones, valores, etc. Por medio de un conjunto de técnicas o métodos como las entrevistas, las historias de vida, el estudio de caso o el análisis documental, además el investigador puede*

*fundir sus observaciones con las observaciones aportadas por los otros” (Rodríguez, Gil, & García, 1996, pág. 3)*

En palabras más simples, una investigación realizada desde un enfoque cualitativo busca la reconstrucción de la realidad, tal y como lo observan los actores de un específico sistema social que está previamente definido. Esto debido a la complejidad del fenómeno social a investigar, y porque se puso especial interés en conocer las concepciones de las y los trabajadores del área social que se encuentren en una situación laboral tercerizada.

Se considera este enfoque el adecuado debido a que contempla paradigmas que permiten obtener una postura clara respecto a cómo se comprende la naturaleza del fenómeno estudiado y cómo se pretende generar conocimientos a partir del abordaje de esta realidad. Cuestión que bajo el enfoque metodológico cualitativo,

Sandoval denomina realidad epistémica.

*“La realidad epistémica necesariamente requiere, para su existencia, de un sujeto cognoscente, el cual está influido por una cultura y unas relaciones sociales particulares, que hacen que la realidad epistémica dependa para su definición, comprensión y análisis, del conocimiento de las formas de percibir, pensar, sentir y actuar, propias de esos sujetos cognoscentes”. (Sandoval, s/f: 28).*

Por tanto, el enfoque cualitativo otorga un horizonte claro sobre cómo ahondar en la realidad bajo una postura epistémica definida, posibilitando una lectura holística y con ello más profunda, considerando que las significaciones de los sujetos están permeadas por una macro estructura cultural.

## **V.2. Selección de Casos**

### Unidad de análisis

Trabajadores/as del área social, específicamente Trabajadores sociales o estudiantes de la misma carrera, que trabajen o hayan trabajado implementando las políticas de infancia y juventud en programas de protección de derechos, tercerizados, es decir, pertenecientes a algún organismo colaborador de SENAME.

### Selección de Casos

Considerando el carácter cualitativo de la investigación, los sujetos de estudios estarán delimitados por la en la base de la pregunta de investigación y el cumplimiento de objetivos de la propia investigación. Utilizando como criterios de selección los siguientes:

- Trabajadores Sociales o estudiantes de la misma carrera.
- Que trabajen o hayan trabajado en un programa de SENAME de la RM.
- El programa donde se desarrollan o desarrollaron, sea específicamente en la oferta de protección ambulatoria
- Pertenecer a algún organismo colaborador de SENAME.

Para hechos de la presente investigación se seleccionaron a trabajadores y dirigentes de organismos colaboradores de grandes y pequeños organismos colaboradores de SENAME entendiendo los grandes como los que concentran gran parte de la oferta, entre ellos, Fundación Mi Casa, León Bloy, Corporación Opción, y organismos pequeños como, Carlos Casanueva, Fundación DEM, Corporación Social Creativa, La Casona de Los Jóvenes, Corporación Chasqui, Corporación SEDEJ.

El análisis está basado en dos Focus Group, donde participaron profesionales y estudiantes de la carrera de Trabajo Social, que se desempeñan o desempeñaron en diferentes organismos colaboradores de SENAME, específicamente en programas de protección de derechos, los cuales fueron elegidos por su diversidad, mezclando trabajadores de pequeños organismos entendidos como los que no poseen más de 20 programas a nivel nacional, y grandes organismos colaboradores quienes condensan gran parte de la oferta de protección en el País. Al mismo tiempo que dos entrevistas a expertos en la temática de condiciones laborales del sector tercerizado de SENAME, los cuales fueron, un ex dirigente sindical de una OCA pequeña y dos dirigentes sindicales de uno de los organismos colaboradores con más acusaciones de prácticas antisindicales identificado como uno de los más grandes del país.

*“Lo que pasa es que aquí las instituciones grandes, SENAME, cuando licitan los recursos hay alrededor de 300 instituciones reconocidas, pero del presupuesto total que licita el SENAME alrededor del 70% es licitado por no más de 10 instituciones,(...) Son como 10 instituciones, suponte el 2016 SENAME licito 156mil millones, un 70% de esta plata fue para estas 10 instituciones y por lo tanto 350 instituciones se distribuyen el otro 30% de los recursos, fíjate que es bien parecido al mapa de desigualdad de distribución del ingreso que una minoría concentra gran parte de la riqueza recaudada por el país, se lleva toda la torta y las migas que van quedando se reparten para el resto” (Dirigente Sindical, 2017)*

### **V.3. Técnicas de Recolección de Información**

Las técnicas e instrumentos usados fueron la entrevista individual y grupal semi-estructurada, debido a que los objetivos de la presente investigación apuntan a comprender desde la percepción de los trabajadores la manera en que la tercerización impacta en las condiciones laborales de los trabajadores encargados de implementar las políticas públicas de infancia y juventud.

El trabajo de campo se realizó en dos momentos en primer momento en dos entrevistas semi-estructuradas a dirigentes de organismos colaboradores de SENAME, considerados expertos en la temática. Y en un segundo momento, se realizaron las entrevistas grupales o focus group con trabajadores de 8 organismos colaboradores.

#### **V.4 Técnicas de Análisis**

El análisis de resultados de la investigación se realiza a través de la técnica de análisis por categorías que se define como –las grandes agrupaciones conceptuales que en su conjunto dan cuenta del problema a investigar, tal y como se lo define y acota en la investigación. Por ende, las categorías están compuestas de tópicos, los que a su vez están compuestos de unidades del texto (frases o citas) || (Echeverría 2005:10). Son las categorías la manera óptima para realizar el análisis puesto que permite realizar las conexiones con lo teóricamente planteado y las respuestas otorgadas en la aplicación del instrumento. Para esta investigación se tomaron dos grandes dimensiones que permitirán comprender el fenómeno de mejor manera, tercerización y condiciones laborales a las cuales se desligan 7 categorías.

## **VI.- Marco Teórico**

### **Capítulo I: Estado Neoliberal, establecimiento de un patrón de acumulación capitalista, bases y políticas sociales del nuevo orden del aparato Estatal.**

Para comenzar a comprender el fenómeno político y económico de la tercerización y como esta tiene un efecto directo en la precarización laboral del conjunto de las y las y los trabajadores, se hace central comprender los nichos

políticos en los que se sustentan estas “novedades” en el campo del trabajo. Y que se fundan centralmente en el periodo de la dictadura cívico - militar, y las bases que se sientan anteriores a su establecimiento, donde la concepción del Estado da un vuelco en la historia que se venía escribiendo con la Unidad Popular. Las esperanzas de construir un país más justo se comenzaron a desvanecer con las ideas del **“neoliberalismo”**

Siguiendo a (Boccardo G, 2014) Antecede al neoliberalismo una transformación en la estructura chilena entre 1938 y 1973 orientada a sustituir la importación y cubrir parcialmente la demanda interna una modalidad de crecimiento promovida desde el Estado, una orientación “comprometida” con las tareas del desarrollo y por consiguiente la integración de las fuerzas sociales que lo sustentan como burocracias estatales y ciertos sectores empresariales, acelerando la concentración urbana, el empleo industrial y de servicios y la amplificación de servicios públicos.

*“La diversificación y oligopolización que adopta la industrialización sustitutiva y la ampliación de los servicios sociales promueven una mayor burocratización, tanto en el sector público como en el privado”* (Boccardo G, 2014. Pàg. 16)

Con el triunfo de Frei Montalva la llamada Revolución de la DC busco impulsar la modernización de económica y reformas sociales para alcanzar una “armonía de clases” con tres reformas como centro, la chilenización del cobre en alianza con el capital extranjero, una reforma agraria, y programas de

promoción popular de sectores urbanos marginados, pero las tensiones que acarrearán estos objetivos y el aumento de la polarización política dejaron parte del programa sin concretarse. (Boccardo G, 2014)

En 1970 con Allende como presidente con promesas de un programa de gobierno que transformaría económica, política y socialmente al país, el programa de gobierno contemplaba en gran parte estatizada, se profundizó el proceso de reforma agraria iniciado por Alessandri y acelerado por Montalba. Así se profundiza la polarización y el gobierno de la Unidad Popular es derrocado por un Golpe de Estado encabezado por militares, oligárquicos y el empresariado en 1973 y posterior instalación de la Dictadura Militar.

Así se va reorganizando el Estado con las inconmensurables posiciones de los campos populares excluidos con la “clase media” quienes con miedo de perder lo conquistado o con ansias de avanzar a grupos más privilegiados, siguiendo a (Boccardo G, 2014) una de las claves para comprender a la clase media y su peso histórico es la expansión y cambios del aparato estatal, en especial las franjas que se favorecen con ello.

*“De lo que se trata es del fin de un ciclo histórico en el que la expansión del empleo administrativo estatal deriva de la creciente relevancia de sector público en la dirección del desarrollo, con una consecuente burocratización que también impacta sobre la propia empresa privada. El empleo administrativo urbano se convierte en una importante vía de ascenso social, que crece junto a la educación formal, como principal acceso a esa organización burocrática. Si*

*la más importante fracción de la clase media vincula entonces su desarrollo a la expansión de la función pública, la reorganización del Estado tradicional que acarrea el giro neoliberal significa la pérdida de su principal fuente de poder político social” (Boccardo G, 2014, pàg. 19)*

Así se trasfieren al sector privado atribuciones en la dirección de la economía, con sumo recelo al entendimiento con los campos populares, así la salida autoritaria es fue el único camino para contener el desborde, instalando diecisiete años de Dictadura Militar con un patrón de acumulación capitalista.

*“En 1975 Milton Friedman de visita en Chile declaraba que: “Desde el punto de vista, los problemas básicos más importantes que enfrenta Chile para mejorar la condición del hombre común, en el largo plazo, lo primero que se requiere es un mercado libre y el fortalecimiento de la empresa privada. Hay una sola forma de hacerlo: reduciendo el sector del gobierno, transfiriendo actividades al sector privado, removiendo obstáculos y eliminando subsidios.” (Carmona, Democracia versus Neoliberalismo, 25 años de neoliberalismo en Chile. Cap.II Balance de últimos veinticinco años de políticas neoliberales en Chile., 2015, pág. 131)*

De esta manera se comienzan a sentar las bases de una nueva configuración capitalista para Chile, basado en el libre mercado y en donde todos los derechos sociales son establecidos como una mercancía que genera ganancia para los privados. *“Para la mayoría de los economistas críticos y las corrientes de pensamiento económico alternativo, la crisis estructural de los*

*años setenta marcó el inicio de una nueva etapa que se ha convenido en llamar neoliberal. Hablamos entonces de un cambio en la configuración de la economía capitalista, que desde el final de la Segunda Guerra Mundial y hasta los años setenta estuvo gestionada a partir de un ideario obtenido de las enseñanzas de Keynes”* (Carmona, Democracia versus Neoliberalismo, 25 años de neoliberalismo en Chile. Cap.II Balance de últimos veinticinco años de políticas neoliberales en Chile., 2015, pág. 131)

Carmona establece que los principales principios del neoliberalismo se centran en la desregulación del comercio y las finanzas, tanto en su nivel nacional como internacional, en la privatización de muchos servicios otrora brindados por el Estado., en la cesión por parte del Estado de su compromiso de regular activamente las condiciones macroeconómicas, especialmente en lo referente al empleo. Por su parte, también busca la reducción en el gasto social y de los impuestos aplicados a las empresas y familias. Se comienzas a generar ataques desde el gobierno y las empresas a los sindicatos, desplazando el poder a favor del capital y debilitando la capacidad de negociación de los trabajadores, existe una proliferación de los trabajos temporales sobre los trabajos fijos, además de la competición desenfrenada entre las grandes empresas, en relación a un entorno menos agresivo propio de la configuración de posguerra y la introducción de principios de mercado dentro de las grandes empresas, particularmente en lo referente a las remuneraciones de los trabajadores con mayor poder.

*“Las privatizaciones y la desindustrialización de la economía debilitan el sindicalismo tradicional y a identidad sociocultural de los obreros”* (Boccardo G, 2014, pàg. 23)

En este contexto la tercerización laboral se constituye como fuerza elemental de alternativa laboral a partir del año 1974. En función del análisis histórico, se consideran tres etapas:

- Primera etapa: Entre 1974 y 1988, que corresponde a la instauración del modelo económico que repercute tanto en la política como en las relaciones sociales.
- Segunda etapa: Entre 1989 y 2000, la profundización de las políticas neoliberales establecidas en la dictadura.
- Tercera etapa: La crisis de las políticas neoliberales

## Primera Etapa

*“El neoliberalismo es evidentemente una ideología, con un proyecto más o menos definido de cómo tiene que ser la sociedad, y sus bases pueden encontrarse en F. Hayek o M. Friedman. Pero el neoliberalismo es también la configuración resultante de aplicar un determinado tipo de políticas, las que fueron inspiradas por aquella ideología. El capitalismo no se articula siempre de la misma forma y sus instituciones cambian (las relaciones entre capital-trabajo, entre Estado-trabajo y otras) bien como respuesta a su propia dinámica (como se suele postular desde la teoría marxista) o bien como resulta”* (Carmona,

Democracia versus Neoliberalismo, 25 años de neoliberalismo en Chile. Cap.II Balance de últimos veinticinco años de políticas neoliberales en Chile., 2015, pág. 132)

Desde la teoría económica marxista puede explicarse el neoliberalismo a partir de la óptica de clases, como el proyecto de las clases más ricas para recuperar unos espacios de poder político y económico que perdieron tras los sucesivos gobiernos de Frei Montalva y Salvador Allende. Desde otros enfoques, complementarios en todo caso, el neoliberalismo es un nuevo régimen de acumulación (teoría regulacionista) o una nueva estructura social de acumulación (teóricos de la escuela radical). Hay diferencias respecto de qué llevó al surgimiento del neoliberalismo como nueva forma de configuración capitalista y sobre su estabilidad a medio o largo plazo, pero no hay disensos importantes a la hora de definir como tal una etapa muy bien caracterizada. El neoliberalismo es, ante todo, una teoría de prácticas político-económicas que afirma que la mejor manera de promover el bienestar del ser humano consiste en no restringir el libre desarrollo de las capacidades y de las libertades empresariales del individuo dentro de un marco institucional caracterizado por derechos de propiedad privada, fuertes mercados libres y libertad de comercio.

Siguiendo a Bocardo (2014) la gran depresión de los años 30 provocó una “revolución” en términos económicos a nivel mundial, los años 80’ en Chile significó un profundo cambio en las relaciones sociales de producción. Una vez establecido la Dictadura Cívico - Militar, se produce una fuerte desarticulación

política social, en todos los ámbitos, con un impacto profundo en la institucionalidad y la configuración de clases sociales supeditadas al nuevo modelo económico.

En su escuela política, se observa un determinismo en la nueva forma de gobernar, en la que se imponen los decretos con fuerza de ley, mediante los cuales se establecen distintos tipos de reformas, entre ellas las económicas, con sus correspondientes repercusiones en las relaciones tanto internas como externas del país; destacándose a nivel interno sus efectos en los ámbitos tales como el comercial, el tributario, el educacional y en particular en el ámbito laboral.

Es así como el Plan Laboral de 1979, detona la debilidad organizativa de los trabajadores. Se permite el reemplazo de los trabajadores en huelga, con lo que esta acción sindical que se utiliza como medio de presión en pro de los derechos y beneficios de los trabajadores pierde fuerza y aplicabilidad, ya que el reemplazo de los trabajadores en huelga limita la capacidad de expresión de las necesidades laborales.

Agregado a lo anterior, se crea el multirut, con lo que las empresas tienen la posibilidad de ser poseedoras de variadas razones sociales, lo que genera una fragmentación de los trabajadores pertenecientes a una misma empresa, restringiendo la posibilidad de negociar más allá de la razón social por la que están contratados. En esta materia, es una herramienta para la tercerización de la cobertura de necesidades de una empresa cuyo objetivo es:

eliminar las manifestaciones de conflicto y en última instancia las mismas bases del conflicto. Todo esto queda estipulado en lo mencionado por el ex ministro del trabajo y previsión social José Piñera quien plantea en su libro “la revolución laboral”, que en el reemplazo de la ‘lucha de clases’ (trabajadores versus empresario) por la ‘lucha de empresas’ (trabajadores y empresarios de una misma empresa versus los de otra empresa que compita con ellos); lo que es funcional a una economía de libre mercado.

Por otro lado, para hacer sustentable al Plan Laboral, hubo *“un arduo trabajo de limpieza y liberalización del mercado del trabajo en Chile”* (Narbona Karina, S.A, pág.18) el Plan *“arrastró consigo, de inmediato o meses más tarde, varios otros cuerpos legales que fue necesario abrir, corregir o modificar. Hubo que levantar la insólita prohibición que había sobre las empresas públicas y privadas de subcontratar labores a terceros”* (Narbona Karina, S.A, pág.18). El Decreto Ley 2.950 fue el encargado de derogar el cuerpo de la Ley 16.757 que excluía la externalización de las labores de la empresa, elimina los dispositivos de carnés profesionales o matrículas para ejercer ciertos oficios que eran autorizadas por el sindicato o gremio.

## Segunda Etapa

Esta segunda etapa se encuentra marcada por todos los gobiernos concertacionistas de los 90’ en adelante, quienes toman el modelo neoliberal y el conjunto de sus reformas para profundizarlas. *“En esta fase se realizó una acción positiva y pedagógica de afirmación del modelo, a través de un proyecto*

*de centroizquierda "a favor de los tiempos", que tuvo especial cuidado por los indicadores macroeconómicos y, en los ámbitos de educación y consumo"*  
(Narbona Karina, S.A, pág. 21)

Las profundizaciones del modelo trajo una serie de efecto, *"Tras la maduración de los cambios, se tiene por efecto una: extrema desigualdad social, la más alta de la OCDE; fuerte dependencia de los mercados financieros; desmantelamiento del Estado como agente integrador y, con ello, de los derechos universales como la educación, la salud y la seguridad social; desmantelamiento de los derechos laborales, especialmente los colectivos; proliferación de empleos vulnerables, con altos niveles de subempleo, subcontratación, economía de subsistencia, familiar no remunerado; devaluación de la mano de obra, con bajos salarios; masivo endeudamiento; alta intensificación del trabajo, dando un incremento de la productividad, y alto excedente productivo no remunerado."* (Narbona Karina, S.A, pág. 4) En este sentido, *"Lo que se quiere revelar es que la Concertación le imprimió a la Segunda Generación de las Reformas todo el impulso histórico del cambio del modelo de acumulación a nivel mundial, así como todo el impulso político de "contención" ideológica, al realizar políticas de reajustes de lo perdido, incremento en el gasto social, así como un impulso de la nueva burguesía financiera y agroexportadora para insertarse al mercado internacional"*  
(Narbona Karina, S.A, pág. 24)

## Tercera Etapa

Esta tercera etapa se encuentra marcada por los efectos de la crisis capitalista mundial en el modelo chileno, en donde los golpes son principalmente cargados al conjunto de las y los trabajadores. *“En esta fase está la maduración y real ordenamiento económico del nuevo régimen de acumulación, la ruptura detrás de la fachada. Las características más importantes es que se produjo un quiebre pos-crisis asiática, con aumento de la desocupación en relación a la primera década, expansión exponencial de la subcontratación, aumento de los empleos atípicos vía diversidad de modalidad de contratos, jornadas, salarios, etc.”* (Narbona Karina, S.A, pág. 26)

En el año 2001, se realiza una reforma laboral orientada a aumentar el costo de despido para las empresas y a su vez aumentar la formalización del mercado del trabajo, esta reforma produce medidas tercerizadoras y flexibilizadoras, como la polifuncionalidad. En tanto, la posibilidad del reemplazo en huelga, la relegación de la negociación colectiva al nivel de empresa, la existencia de grupos negociadores, son los principales escollos sindicales que se mantienen.

Aquí podemos evidenciar como el derecho a huelga se encuentra cada vez más suprimida para la gran mayoría de las y los trabajadores, siendo un atentado directo a las condiciones y la defensa de los derechos

<b>Trabajadores asalariados con derecho a huelga</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Asalariados en empresas privadas de 8 trabajadores o más con contrato laboral indefinido o renovable una vez al año	2.795.667	46,5%
<b>Trabajadores asalariados sin derecho a huelga</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Asalariados en empresas de menos de 8 trabajadores, asalariados con contrato a honorarios o contrato laboral limitado a faena o reemplazo	1.896.298	31,5%
Personal de Servicio Doméstico	322.520	5,4%
Familiares no Remunerados	104.152	1,7%
Asalariados Sector Público	894.207	14,9%
Subtotal	3.217.177	53,5%
<b>Total de Trabajadores</b>	<b>6.012.844<sup>12</sup></b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia en base a Nueva Encuesta Nacional de Empleo (NENE), Instituto Nacional de Estadísticas (INE), Trimestre Móvil Octubre-Noviembre-Diciembre, 2014.

Fuentes : (Nodo XXI, 2014)

## Capítulo II: Tercerización y precariedad laboral

Para comenzar a interiorizarnos en comprender el fenómeno de la tercerización, es central entender la evolución conceptual, que por cierto es ideológica, en torno a la externalización del trabajo. El concepto históricamente puede ser abarcado desde la flexibilidad laboral, externalización y finalmente la tercerización.

*“La flexibilidad puede ser entendida como capacidad de adaptación al cambio, y ésta adquiere especial relevancia en un contexto de economía abierta, de intensa competencia y de crecientes flujos de intercambio comercial y financiero. Para nuestros efectos, el concepto específico es el de flexibilidad laboral, que incluye dos dimensiones: la flexibilidad del mercado de trabajo y la del trabajo como factor productivo.”* (Mario, 2009, pág. 9) Según el autor, la

primera dimensión puede ser comprendida como la capacidad que tiene la economía para reactivarse frente a cambios en las condiciones del mercado, es decir, adaptar las condiciones del trabajo como el ajuste en las remuneraciones, así como modalidades en los tiempos de los trabajos. Y La segunda dimensión, refiere a la flexibilidad del trabajo como factor productivo, es decir, la capacidad de adaptación que tiene cada trabajador.

*“Los tipos de flexibilidad señalados existen interdependencias, ya que en economías con alta flexibilidad de los salarios y del empleo, por ejemplo, tienden a predominar contratos de trabajo por tiempos limitados, el desempleo es más frecuente, y los salarios suelen variar ampliamente en el ciclo, todo lo cual afecta la estabilidad laboral y la calidad del trabajo.”* (Mario, 2009, pág. 10).

En este contexto, existen periodos que marcan distintos marcos regulatorios, que dan cuenta como la flexibilidad laboral se encuentra en directa relación con las políticas establecidas desde 1973 en adelante. *“El desempeño del mercado laboral se analiza considerando los distintos marcos regulatorios, clasificados según grados de flexibilidad o protección, en los que se indican las tendencias predominantes registradas por las principales variables del mercado de trabajo”* (Mario, 2009, pág. 10)

Cuadro 2

**MARCOS REGULATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO Y PRINCIPALES TENDENCIAS 1973–2007**

Períodos	Marcos Regulatorios	PIB	Empleo	Desempleo	Salarios	Productividad
I Hasta 1973	Legislación compleja y de fuerte tono protector	Bajo	Baja	Bajo	Estable	Baja
II 1974 - 1978	Desregulación en la práctica y de represión de la actividad sindical.	Bajo	Bajo y creciente	Alto	Aumentan	Baja
III 1979 - 1989	Plan Laboral: bajo nivel de regulación y de poder sindical.	Alto en recuperación	Alto	Alto y decreciente	Caen	Disminuye
IV 1990 - 1999	Reformas laborales y restauración de derechos.	Alto con caída al final	Alto con caída al final	Bajo con aumentos al final	Aumentan y caen al final	Aumenta
V 2000 - 2007	Nueva generación de reformas laborales, más protección y políticas activas.	Recuperación y crecimiento	Bajo con tendencia al alza.	Alto y persistente y caída al final	Estancamiento y alza al final	Aumenta

Fuente: Romaguera et al. (1994) y elaboración propia.

Fuente: Velásquez, Mario; 2009, “Flexibilidad, protección y políticas activas en Chile”

Este cuadro, nos da cuenta de que en el primer periodo existe una tendencia a la protección laboral y a los derechos de los trabajadores, existen barreras para los despidos, hay altas indemnizaciones y se defiende el derecho a las huelgas indefinidas. El segundo periodo, está marcado por el golpe militar y con una “revolución” laboral que significó un retroceso en los alcances que habían logrado el conjunto de las y los trabajadores, se modifican prácticas como la eliminación de la actividad sindical y el derecho a la huelga legal y la negociación colectiva, lo que se condensa en la elaboración de un nuevo plan laboral, que regimenta las relaciones laborales entre empleador y empleado, así como todas las condiciones laborales de los trabajadores. El tercer periodo, está centrado en la reglamentación vigente sobre el mercado del trabajo, es decir, el rol de la economía se le es entregado al mercado como el principal motor en la asignación de recursos. Para comprender de mejor manera, en

este periodo se suprimieron franquicias especiales que beneficiaban a los trabajadores.

Sin embargo, la flexibilidad laboral como concepto no configura una gran diferencia con la tercerización, pues cada una de ellas presenta una carga ideológica en cuanto al concepto, en este sentido, *“La palabra tercerización no figura en el diccionario de la real academia española (...). El significado literal de este último término es “abastecimiento externo” (...) puede interpretarse que tercerización pretende definir un trabajo realizado por terceros, en un sentido amplio.”* (Rath, 2011, pág. 33) Podemos decir entonces que la tercerización, *“Nació del régimen que establece una división entre los trabajadores que cumplen una misma tarea que la de las empresas contratistas pero que son, sin embargo, sometidos a condiciones de trabajo y salariales inferiores o arbitrariamente desplazadas de un plantel permanente, cuya relación laboral se rige por el convenio con la empresa “madre”, solo en función de una atomización del colectivo de los trabajadores”* (Rath, 2011, pág. 33)

Para quienes defienden el concepto de flexibilidad, lo entienden como, *“Un producto inevitable de la modernización capitalista, que habría provocado, a través de la “mundialización” de la producción, la competencia y la tecnificación, una evolución en la cual el proceso de crecimiento es más lento que el de la destrucción de empleo”* (Rath, 2011, pág. 37). Sin embargo, discrimina en dos tipos de flexibilidad, por un lado *la interna*, que se refiere a la multifunción y a la flexibilidad horaria pero que *“preserva la unidad en fabrica o*

*lugar de trabajo sobre la base de la estabilidad laboral y enjuicia la tercerización*” (Rath, 2011, pág. 3) y por otra parte *la externa*, que se refiere a los trabajadores de una empresa contratista. Según (Rath, 2011) los que defienden esta corriente tienden a plantear que lo que se promueve es un trabajador polivalente, en donde la flexibilidad y la estabilidad laboral estén de la mano y que hay un “mal menor” dentro de esta lógica.

Para (Rath, 2011) existe una relación entre la flexibilidad laboral y la tercerización, ya que plantea que es un inevitable de la madurez de un régimen social *“Así como la existencia determina la conciencia, la organización social de trabajo se modifica en función de los cambios de la economía capitalista”* (Rath, 2011, pág. 37) es decir, *“La tercerización es una expresión de la despiadada lucha por la supervivencia de los capitalistas en el mercado mundial frente a la profundización de la sobreproducción y la caída de la tasa de ganancia”* (Rath, 2011, pág. 37). Por lo tanto, *“la flexibilidad y la tercerización no son exigencias impuestas por la demanda incierta y fluctuante de una economía “globalizada”, en alza, profundamente competitiva y tecnificada.”* (Rath, 2011, pág. 38)

El autor, lo que señala entonces, es que, *“La flexibilidad laboral, en sus distintas acepciones, no es una exigencia impuesta por los cambios tecnológicos en la organización del trabajo. Cualquier estudioso reconocerá que el crecimiento del llamado “trabajo de tiempo parcial o eventual”- empleos temporarios, contratos de trabajo con plazo limitado y ocupación de tiempo por debajo de las ocho horas diarias - ha crecido en una proporción inmensamente*

*superior al trabajo denominado “permanente”, desde mediados de la década del los 70 hasta nuestros días”* (Rath, 2011, pág. 38).

En Chile las regulaciones contenidas en el Plan Laboral facilitaron la operación de un mercado de trabajo tercerizado, que liberó de trabas a la contratación y al despido. Sin embargo, la creación de empleos de entonces guardó directa relación con el mantenimiento de un patrón de crecimiento sostenido y con la abundancia relativa de mano de obra. *“Las relaciones laborales de los trabajadores y empleadores están reguladas por el Código del Trabajo, con excepción de quienes se desempeñan en el sector público, los que se rigen por el Estatuto Administrativo”* (Mario, 2009, pág. 12)

El mismo autor (Mario, 2009) señala que existen fundamentalmente tres tipos de contratos: El contrato indefinido, cuyo término tiene asociado compensaciones que dependen de la causal que lo origine. También el contrato a plazo fijo, con validez máxima de un año para la generalidad de los trabajadores, y de dos años cuando se trata de gerentes o personas que posean un título profesional o técnico. Una tercera modalidad es la del contrato por faena temporal o transitoria, que se aplica para la ejecución de una obra o trabajo que, por su naturaleza, tiene un carácter temporal, y finalmente, existe el contrato de aprendizaje, donde un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados.

La expresión que tiene todo este fenómeno de la tercerización en las políticas públicas y con ello en los distintos servicios del Estado están dados por dos modalidades, *“una a través de la versión “externalizada” de la política social, como son las Organizaciones sin fines de lucro (ONG) y/o Fundaciones-Corporaciones, y la otra versión es “directa”, es decir, dependiente de forma directa de alguna estructura del Estado, especialmente de su aparato municipal o instancias ministeriales. Como elementos comunes a dichas modalidades, se encuentra que ambas: a) aplican los lineamientos de políticas definidas por el Estado y su gobierno; b) cuentan con financiamiento directo de éste (con asignación estable o vía proyectos concursables); c) utilizan mecanismos de gestión asociados al cumplimiento de metas; y d) requieren generalmente de profesionales formados en el área social como psicólogos, sociólogos, antropólogos, trabajadores sociales, educadores populares, artistas, etc., tendiendo a ofrecer a éstos relaciones y vínculos laborales precarizados.”* (Arredondo & Vidal, pág. 4)

En este contexto (Arredondo & Vidal) señalan que el Estado y las políticas sociales, en un contexto de liberalización del mercado, desaparece la concepción de derechos sociales universales. Es decir, se genera una transformación en la organización del trabajo en la esfera del Estado, que trae como consecuencia diversos modos de precarización del empleo público, que será potenciado por la desconcentración y pseudo descentralización (municipalización) del Estado y emergencia del llamado “tercer sector”.

A este tercer sector se refiere a *“la instancia donde el Estado –a partir de su reducción producto del impacto neoliberal- externaliza algunas de sus funciones. En este nuevo contexto, se cristalizan diversos niveles de precarización en los trabajadores del Estado, especialmente de aquellos que se desempeñan en el área social. Para esquematizar lo anterior, se presenta una descripción de los distintos tipos de trabajadores del área social o públicos (dentro y fuera del Estado) y niveles de precarización laboral asociados”* (Arredondo & Vidal, pág. 5)

## VII. Marco Referencial

### Capítulo III: La tercerización de la aplicación de políticas sociales, el Estado y el caso de SENAME

El empleo en el sector público no ha estado ajeno a las transformaciones del trabajo, afectando, de esta manera, las formas tradicionales de trabajo de los profesionales, funcionarios y trabajadores vinculados al Estado, además de la emergencia de nuevas instancias tercerizadas del aparato estatal.

*“La modernización del Estado, iniciada con la Concertación, instaló la tercerización y precarización como mecanismo de desarrollo de la política social. De esta forma, el Estado renuncia a su responsabilidad, encargando la ejecución de los programas a privados, declarando a través de ministerios y servicios un rol sólo de supervisión y fiscalización”* (Guerra, 2015)

Según una encuesta realizada por el Instituto Nacional de Estadística, en adelante, INE, en el año 2015, existían 72.340 trabajadores subcontratados en el sector público, y otros 230.580 pertenecían a servicios tercerizados.

La misma encuesta, Extraída desde el diario la Tercera por (Peña, 2015) revela que el Estado tiene 899.510 trabajadores asalariados; 71.340 de ellos están subcontratados y 230.580 dependen de empresas suministradoras. Es decir, un 33% de los empleados con contrato que se desempeñan para el sector público cumplen labores que el Estado delegó a empresas externas dedicadas a la prestación de servicios, es decir, tercerizados. Viendo cifras del año pasado los subcontratados por la administración pública aumentaron 26,2%.

En el último año la administración pública creó 35.720 puestos de trabajo asalariados; 88% de ellos vía subcontratación o suministro de personal a través de una empresa de trabajo temporal. De hecho, según la encuesta, 76% de los 301.920 trabajadores externalizados del sector público se vinculan con éste a través de la modalidad de suministro de personal.

En los últimos cinco años la contratación directa por parte del Estado cayó 19%, mientras que la tercerización de personal aumentó casi ocho veces.

En Relación con el Servicio Nacional de Menores al igual que con otras políticas estatales neoliberales, su creación se produce en dictadura militar en

el año 1979 entrando en sus funciones en 1980, dependiendo hasta la actualidad del Ministerio de Justicia siendo su trabajo encargarse de *“la protección de derechos de niños, niñas y adolescentes, y de jóvenes entre 14 y 18 años ante el sistema judicial. Además se ocupa de regular y controlar la adopción en Chile.”* (SENAME, 2018)

Y desde sus comienzos esta labor podía ser desarrollada y llevada a la práctica, por instituciones colaboradoras, es decir de forma tercerizada. El fundamento ideológico era que el Estado delegaba la función de atención en agentes privados (organismos colaboradores) que asignarían mejor los recursos y así la libre competencia debía actuar por un incentivo económico, que era la subvención, es decir, un valor por cada ser humano menor de 18 años atendido.

En el período del gobierno del Lagos, gobierno parte de la concertación se crea la Ley 20.032, Sistema de Atención a la Niñez y Adolescencia a través de la Red de Colaboradores del SENAME y su Régimen de Subvención (2005) que establece que el SENAME subsidiará a Organismos Colaboradores que realicen acciones tendientes, a la promoción y protección de los derechos de los niños, niñas y adolescentes, a través de diversas líneas de acción, así en vez de Profundizarse en derechos sociales, comienza el camino de profundización la tercerización y privatización de las políticas de infancia. Estipulando en dicha Ley la tercerización de las líneas de acción del área de

protección, tales como, Oficinas de Protección de derechos OPD, Centros Residenciales, Programas y Diagnósticos.

En la actualidad existen 797 Organismos Colaboradores acreditados. Y En materia presupuestaria, del total de presupuesto asignado para el año 2016, este fue ejecutado en un 99,66%, es decir, más de 264 mil millones de pesos. Del total ejecutado, más de 163 mil millones correspondieron a transferencias a organismos colaboradores. (SENAME, 2016)

Víctor Fernández dirigente sindical de la ACJ organismo colaborador de SENAME, explica algunas expresiones de la precariedad laboral en entrevista al diario la tercera *“No hay un protocolo ni reconocimiento a nuestra labor. Por lo general, las licitaciones duran entre uno y tres años, por lo que cada cierto tiempo estamos en incertidumbre y no podemos hacer carrera. Somos los mismos trabajadores que vamos rotando entre los servicios del Estado, que cada vez externaliza más”* (Peña, 2015).

De esta manera se desprotege a los trabajadores encargados de implementar políticas sociales, generando enriquecimiento de organismos colaboradores y precarización en los trabajadores del área social.

*“Año a año más del 60% de este presupuesto va al sector privado, consolidando verdaderos nichos de enriquecimiento para el sector que organiza el negocio.”* (Molina, 2016)

	TOTAL Presupuesto	deTransferencias Corrientes a Organismos
	SENAME	colaboradores (OCAS)
AÑO	(miles de pesos)	(miles de pesos)
2009	116.173.807	71.699.766
2010	135.549.646	84.261.309
2011	145.527.600	87.492.212
2012	157.822.347	95.993.819
2013	174.173.422	107.218.140
2014	197.128.279	125.834.933
2015	236.142.764	150.638.108
2016	255.808.793	<b>164.894.127.-</b>

## Elaboración FS&T con datos de la DIPRES 2016

Siguiendo la tabla y a (Molina, 2016) Las transferencias corrientes a privados, crecieron entre el 2011 y el 2012 un 8,85 %, en el año 2015, respecto del 2014 lo han hecho en un 16,46 %.

En una investigación realizada por dos estudiantes de la Universidad de Chile, en su trabajo de análisis de discurso de trabajadores del área social, tales como Trabajadores sociales, Psicólogos, Antropólogos y sociólogos, pudieron dilucidar que el *“46% de estos trabajadores tiene un vínculo con su empleador por medio de contratos a honorarios, un 17% tiene un contrato a plazo fijo y sólo el 24% cuenta con contrato indefinido. Además, el 50% declara, que su empleador le solicita labores fuera de las establecidas en el contrato de trabajo. El 41% declara no trabajar las horas estipuladas en el contrato de trabajo, y de ellos el 78% declara que, en caso de trabajar más tiempo, esto no es considerado como horas extras”* (Arredondo & Vidal, pág. 6)

Además, siguiendo a (Arredondo & Vidal) se agregan nuevas maneras de visualizar la precarización laboral, puesto señalan, los trabajadores que entrevistaron señalan han tenido más de un trabajo, remunerado o no remunerado refiriéndose con no remunerado a proceso de “voluntariado” en organismos colaboradores de SENAME, realizando actividades de desempeño laboral, sin derecho a salario, ni resguardo social, para obtener experiencia

laboral. Además, mencionan que su situación de contrato a honorarios es de más de dos años.

Siguiendo con la misma investigación, estos trabajadores subcontratados por el Estado no pueden optar a derechos sociales ganados por las luchas históricas de los trabajadores como el derecho a la salud, un contrato que muestre permanencia en una institución, el pago de horas extras, etc.

## VII. Análisis de Resultados

El presente análisis se ha organizado sobre la base de 2 variables, 7 Categorías, y 17 sub categorías las cuales fueron levantadas de manera previa al estudio sobre la base de la información recabada del marco teórico y el planteamiento del problema al mismo tiempos estas fueron retroalimentadas por el trabajo de campo.

Los hallazgos encontrados en la presente investigación estuvieron dados a través de la construcción de dos dimensiones la primera Tercerización la cual se comprende como una relación laboral donde el trabajador es contratado por terceros para realizar el mismo trabajo que uno contratado directamente para extraer mayor plusvalía y disminuir derechos laborales.

Es desde la Tercerización que se desprenden entonces 5 categorías que fueron operacionalizadas cada uno, en sub categorías que fueron mencionadas por los actores entrevistados.

<i>Dimensión</i>	<i>Categoría</i>	<i>Sub-Categoría</i>
Tercerización	<i>Relación Laboral</i>	<i>Dependencia Contractual</i>
		<i>Financiamiento</i>
	<i>Derechos Laborales</i>	<i>Omisión o vulneración de derechos laborales</i>
		<i>Valoración de los derechos</i>
		<i>Organización Sindical</i>
	<i>Valoración de contrato</i>	<i>Inestabilidad Laboral</i>
		<i>Seguridad Social</i>
		<i>Tipo de Institución</i>
	<i>Plusvalía</i>	<i>Horas Trabajadas</i>
		<i>Sueldo</i>
	<i>Relación Pública-Privado</i>	<i>Sentido de tercerización</i>
		<i>Empresa Privada</i>
		<i>Sentido de incidencia</i>

Relación Laboral

Se comprendió relación laboral a partir de la dependencia contractual y el financiamiento en relación con los trabajadores, entendido también como subvención, forma en que el SENAME financia los proyectos. Como se dijo antes la tercerización es considerada como el elemento central en la relación con las condiciones laborales de las y los trabajadores del área social que implementan políticas de infancia, la que responde a toda una reestructuración política en dictadura, respecto a las políticas públicas y la privatización de estas. Donde el rol del Estado se centra en la entrega de recursos económicos principalmente; pero la ejecución queda en manos de organismos privados colaboradores, con baja supervisión. Es esta nueva concepción, donde los principales afectados, son las y los trabajadores que quedan desprotegidos en cuanto a derechos y condiciones laborales.

*“La tercerización tiene que ver con la modalidad de subvención que se eligió como financiamiento de las políticas públicas y el propósito declarado en la constitución del SENAME de privatizar la política pública encargarlo al SENAME como actor principal en esto de crear instituciones” (Dirigente II,2017)*

Es en sentido, se identifica que la modalidad de subvención, es decir, la forma de financiamiento. Corresponde a una de las medidas fundamentales que relaciona a la precarización como la lógica central en las condiciones laborales del trabajo.

*“El problema es que el financiamiento de SENAME está regido por una ley, una ley de subvención que es distinto de la modalidad que rige los financiamientos de otros ministerios, esta ley rige solamente para el financiamiento de los organismos colaboradores del SENAME que es la ley 20032 es la ley de subvención para la infancia, que es un calco de lo que se llamaba el decreto fuerza ley 1385 de 1980 que es del que precede la constitución de SENAME creado en la Dictadura” (Dirigente II, 2017)*

De este mismo modo, las formas de dependencia contractual a la que están sujetos las y los trabajadores se convierten como uno de los pilares esenciales para la tercerización laboral, encontrándonos con contratos a plazo fijo, honorarios e incluso por obra y faena o indefinidos, pero que de todas formas se encuentran sujetos a las licitaciones que son cada 2 o 4 años, dependiendo de los programas. Esto caracteriza el trabajo que ejecutan los organismos colaboradores de SENAME, como un trabajo de inestabilidad constante, donde existe una alta rotación profesional, provocada por remuneraciones muy bajas y a su vez con una vulneración constante de los derechos laborales, como el no reconocimiento de los años de servicios – producto de los finiquitos por cada licitación-.

*“Como todo programa terciarizado dependemos de las licitaciones, por ende, cada cierto periodo, en el caso de nosotros cada un año, estamos yendo a licitaciones, lo que significa que tu solamente te puedes*

*proyectar a 12 meses en cualquier tipo de proyección laboral” (Dirigente I, 2017)*

## **2.- Derechos Laborales**

Por derechos laborales se entenderá un conjunto de normas legales que establece la relación empleador – trabajador para proteger las condiciones laborales de los trabajadores.

Respecto a esta categoría, el trabajo de campo dio cuenta que existe poca valoración de los derechos laborales por parte de las y los trabajadores del área social, existiendo un desconocimiento de ellos, trabajando así, sin un enfoque de derechos integral en cada programa donde se desempeñan.

*“Los derechos no le importan a nadie, ósea basta darse una vuelta por cualquier tipo de trabajo y cada vez es peor, el código del trabajo es una trampa, para los propios trabajadores que tiene 3 o 4 líneas que nos ayuda, pero 17 que nos perjudican” (Dirigente I, 2017)*

Esta poca valoración estaría dada porque las carreras del área social, específicamente, las y los trabajadores sociales, están llenos de una perspectiva filantrópica de la profesión, que ha calado mucho en la conciencia colectiva de estos. Generando una invisibilización del reconocimiento de los propios derechos, cuando son profesionales que están en la vereda de la protección de derechos de los niños, niñas y jóvenes. Pero que, sin embargo,

la vulneración de sus propios derechos laborales es tan profunda, que en gran medida, es producto de la posición pasiva de los profesionales del área social.

*“Hay discursos que está plagado de filantropía, humanismo, democracia, reconocimiento de sujeto como sujeto de derecho y ese discurso normalmente atrapa a varios trabajadores y por lo tanto hay muchos trabajadores que se lo compran, pero también hay un grupo significativo de trabajadores que por cobardía no dan los pasos necesarios para organizarse sabiendo que el discurso es solo de pantalla, sabiendo que son instituciones que en cuanto pueden lucran con la subvención estatal”*  
*(Dirigente I, 2017)*

*“Hemos estado discutiendo nosotros hace tiempo con la ética profesional de los trabajadores del área social y también con la individual, sea el profesional que sea, en el sentido de como un trabajador que está llamado a garantizar los derechos de niños y niñas y sus familias, paralelamente no se garantizan sus derechos propios, no defienden los propios, entonces con que moral trabajas tú con un niño o una familia diciéndole que salga a validar sus derechos, cuando el propio profesional no lo hace”* *(Dirigente II, 2017)*

Así mismo, se considera que la vulneración de derechos laborales también está dada por una omisión de estos, producto de un “chantaje emocional” que ha calado inmensamente en área social a diferencia de otras áreas laborales.

Donde se juega con la emocionalidad de las y los profesionales hacia los niños, niñas y jóvenes con que trabajan los programas, diciendo que los recursos son de ellos y que si existe alguna exigencia o movilización esta solo será en desmedro de las y los niños.

*“Hay una gran diferencia entre el área social y la empresa privada, y yo creo que se llama como el chantaje emocional que existe con el trabajador, porque el que está en la fábrica haciendo zapatos o en el retail vendiendo ropa no le tiene cariño a la ropa si la tiene que vender o si tiene que hacer un paro y no puede vender en el retail le da lo mismo, pero acá te sacan el chantaje emocional que si hay una paralización o si exijis más recursos para... Le estai quitando los recursos a los niños”*  
*(Dirigente I, 2017)*

Las principales consecuencias que genera la vulneración de los derechos laborales, está ligada a los altos niveles de precarización del trabajo, tanto a niveles contractuales, como también emocionales, físicos y psicológicos. Siendo estos últimos, los que más utilizan las direcciones de fundaciones u ONG's para mantener pasivo a los trabajadores.

*“El desgaste que existe en lo emocional es mucho más quizás que el que existe en una empresa privada que el desgaste es más físico, entonces efectivamente es ahí cuando las condiciones empiezan a ser y yo creo que existe como un dispositivo que el que trabaja en esta área*

*tiene que sacrificarse, que si tu estudiai Trabajo Social, estudiaste Psicología o Antropología vas a sacrificarte, que si teni que trabajar con los pobres casi que teni que hacer un apostolado, que si teni que trabajar descalzo con el chuzo teni que hacerlo y en verdad eso es un error de concepción porque uno debería tener las mismas condiciones que el que tiene Codelco” (Dirigente I, 2017)*

Sin embargo, la vulneración de derechos laborales, no se genera solamente por la pasividad de las y los trabajadores, sino que responde estructuralmente al sistema de tercerización del trabajo, en cuanto a la sobrecarga laboral, a las duplas incompletas a la sobrecarga de casos, bajos salarios e imposibilidad de la conformación de organismo de organización de las y los trabajadores.

*“La precarización no se agota simplemente en ámbito contractual respecto a los tipos de contrato o en percepciones meramente económicas nomas, sino que también afecta al trabajador en ámbitos emocionales, psicológicos y físicos por las condiciones que esta tercerización te propone, si son trabajos incompletos, por ejemplo de dupla, en el área de protección, encontramos duplas incompletas, duplas sobrecargadas, donde por ejemplo por convenio son de 15 a 20 casos máximo y nos encontramos con 25 y hasta 30 casos, alta rotación de personal por esto mismo, gente va renunciando en el camino, sueldos bajos, ningún tipo de beneficios, trabajar donde no existen sindicatos se dan más estas cosas.” (Dirigente II, 2017)*

De este mismo modo, la organización sindical, se reconoce como una herramienta central, para la defensa de los derechos laborales. Y que todas las trabas legales impuestas en el código laboral, para los trabajadores de organismos colaboradores de SENAME han sido centrales, para que los directorios sigan llevando a cabo trabajos precarios. Puesto que el código laboral, dificulta la conformación de sindicatos y de derecho a la negociación colectiva, ya que reconoce a estos organismos como organismos que reciben más de un 50% de aporte estatal, por lo tanto, no tienen derecho a negociar colectivamente. En este sentido, se ha conformado toda una capa de trabajadores que ha podido ejercer el derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva.

*“Obviamente a ellos no les conviene que haya un sindicato, porque habría que respetar muchas cosas que no se están respetando ahora, el mismo de la compañera que está embarazada o de las horas extras o muchas cosas que no les conviene a ellos”* (Grupo de discusión I, 2017)

*“La precariedad laboral que encontramos es tremenda, porque en los reclamos a las instituciones, ellos se escudan en que SENAME coloca determinadas normas y todo, no fue hasta sino hace 4 años atrás que los sindicatos pudieron negociar colectivamente producto de la primera negociación, hasta ese momento normalmente el argumento era que las instituciones que se financiaban en más de un 50% por fondos estatales no podían negociar colectivamente”* (Dirigente II, 2017)

La conformación de organización sindical, además de contar con trabas legales, existe toda una persecución al interior de los organismos colaboradores, que arrebató la posibilidad de organización por parte de los trabajadores, despidiendo injustificadamente si es que ven indicios de algo o amenazando directamente de las consecuencias que puede traer la conformación de sindicatos.

*“...quisimos levantar un Sindicato, comenzamos con Maipú, porque Maipú y Quilicura no hay mucha cercanía incluso geográficamente, intentamos primero con Maipú, pero no se pudo, todos saben que es difícil organizarse, tenemos que organizarnos desde la desconfianza, empezamos a organizarnos con grupos afines para poder conocernos más, estábamos muy desde la semilla, pa levantar algo más potente po, nos conseguimos el estatuto, empezamos a trabajar un estatuto pa poder, hacer el llamado más oficial, pero bueno se llevó de peor forma, el cahuín , salieron nombres y apellido el mío al Directorio entre medio y eso genera tensión también. Y el sindicato fue precisamente por malas prácticas que se fueron generando.” (Grupo de Discusión I, 2017)*

Sin embargo, en esta categoría se generaron divergencias a las ideas predominantes de que los sindicatos son centrales para la defensa de derechos laborales, por un lado, postularon la necesidad de ser reconocido como trabajadores del Estado, ya que el problema de la precarización laboral estaría ligado con una demanda hacia el Estado.

*“...ellos nos invitaban a formar sindicatos, yo nunca lo quise, porque para mí el problema no es con las ONG para mí el problema de la precarización laboral en el ámbito de la infancia, tiene que ver con el Estado, para mí tiene que ver con que nos reconozcan como trabajadores públicos para mí eso es esencial”* (Grupo de Discusión II, 2017)

Y por otra parte, se dio cuenta de una posición respecto a que los sindicatos no son parte de la discusión de las y los trabajadores, ya que depende de los mismos trabajadores el ponerse de acuerdo, cuáles son las mejores condiciones.

*“...los sindicatos pa La Casona no es una discusión, porque nos quedaremos toda una noche haciendo proyectos, e invitamos a los compañeros nuevos que se hagan parte de la institución, entonces como que esta distinción, yo no voy a exponer de reclamos, que nosotros nos organicemos para reclamarle a alguien, porque no tenemos a quién reclamarle, somos nosotros mismos los que tenemos que mejorar las condiciones.”* (Grupo de Discusión I, 2017)

### **3.- Valoración del contrato**

En torno a la valoración del contrato, se desprende la inestabilidad laboral, como consecuencia de la precariedad que entregan los contratos que están

sujetos a las licitaciones de cada uno de los proyectos, donde la proyección laboral es incierta.

*“siempre existe un ambiente de incertidumbre, por cómo funciona la red SENAME en sí po, porque, en relación con las condiciones laborales porque tu tenís que proyectarte máximo dos años, ya como hablando muy desde tus proyecciones de vida, entonces ya ahí hay un nudo crítico.” (Grupo de Discusión I, 2017)*

A demás el tipo de contrato determina el nivel de seguridad social que el trabajador tiene, que en general, en los trabajadores a honorarios generan mayor inseguridad, frente a un posible accidente laboral, en los trabajos en terreno existe una mayor posibilidad de que ocurra.

*“pucha mucha precariedad, en el hecho que ya este sistema de la red SENAME, ya es precario que por lo menos la institución garantice, ponte tú no sé po un contrato, mejorar un poco las condiciones antes de que estemos boleteando, y uno constantemente sale a terreno, ósea un ejemplo muy empírico, muy de la práctica, no sé te atropellan te muerde un perro, que seguro tienes, con un contrato ya es distinto.” (Grupo de Discusión I, 2017)*

Así mismo, se visualiza que el contrato no asegura seguridad social, puesto se visualizan vulneraciones a trabajadores con contrato, posibilitándose otras

maneras de control. Al mismo tiempo la misma ley de subvenciones propia de la tercerización del área genera inestabilidad laboral.

*“tenemos una compañera que está embarazada y le descuentan cuando tiene que ir al médico, entonces como decir ya... y ahora más con el reloj control está más complicada ella porque tiene que marcar, entonces ya como que se olvidan que trabajan con personas y los mismos Trabajadores Sociales ósea.” (Grupo de Discusión I, 2017)*

*“...en relación con la estabilidad, no se da, porque, por ejemplo, los programas de infancia son proyectos que tienen un tiempo determinado de inicio y de término, y también focalizan así las intervenciones que tienen un inicio un término, entonces, en ese sentido la mayoría de las instituciones, fundaciones, ONG, corporaciones etc. Lo que generan justamente en ese sentido de inestabilidad...” (Grupo de Discusión II, 2017)*

También se pudo establecer que existen diferencias en las condiciones laborales dependiendo el organismo colaborador en donde se encuentre el trabajador, ya que cada organismo determina su funcionamiento. Por lo que la autonomía que tienen se transforma en el principal aliado para vulnerar los derechos de las y los trabajadores. Se señala la existencia de monopolios de fundaciones u ONG, al interior de la red y otras ONG pequeñas que orbitan

dentro del sistema pero que, por lo señalado en el trabajo de campo, serían las menos vulneradoras.

*“Lo que pasa es que aquí las instituciones grandes, SENAME, cuando licitan los recursos hay alrededor de 300 instituciones reconocidas, pero del presupuesto total que licita el SENAME alrededor del 70% es licitado por no más de 10 instituciones,(...) Son como 10 instituciones, suponte el 2016 SENAME licito 156 mil millones, un 70% de esta plata fue para estas 10 instituciones y por lo tanto 350 instituciones se distribuyen el otro 30% de los recursos, fíjate que es bien parecido al mapa de desigualdad de distribución del ingreso que una minoría concentra gran parte de la riqueza recaudada por el país, se lleva toda la torta y las migas que van quedando se reparten para el resto” (Dirigente II, 2017)*

*“El duopolio de León Bloy y Opción es cuático, yo conozco experiencia, de León Bloy de alta precariedad, de hecho, tengo un compañero que llevo hace poco a trabajar con nosotros y para él es el paraíso donde estamos...” (Grupo de Discusión I, 2017)*

#### **4.- Plusvalía**

Respecto a la plusvalía se relacionó las horas trabajadas con la remuneración de cada uno de los trabajadores, las que son diversas, ya que están sujetas a cada fundación u ONG, pero, sin embargo, la generalidad, relaciona su trabajo con una remuneración precarizada, gran diferencia de salarios entre los

distintos cargos, además del no pago de las horas extras, donde coinciden todos los entrevistados. En este tipo de programas, donde se trabaja con familias, los horarios la gran mayoría de las veces trascienden el establecido y estas horas no son devueltas con dinero, sino que se devuelve horas por horas.

*“...tema del salario, casi miseria, demasiado poco lo que te pagaban, pa’ lo que estay trabajando y el tiempo que estabas en la calle...”* (Grupo de Discusión I, 2017)

*“Nosotros además de sumarle todo el estrés que es el trabajo en sí, ahora está el estrés del horario, porque hay reloj control, que te exige llegar a una hora. Incluso ni siquiera se sabe si te van a descontar, por los minutos atrasados, solamente lo pusieron.”* (Grupo de Discusión I, 2017)

*“Nosotros tenemos horarios fijos de 09:00 a 17:30, ya y... de vez en cuando a lo lejos tenemos un taller un día sábado, pero esas horas son devueltas después acá, no existe el concepto de hora extra”* (DEM,2017)

## **5.- Relación pública- privada**

En torno a la relación pública- privada del trabajo, la generalidad se consideró como un trabajador público no reconocido, aun cuando se podría visualizar que a más nivel de precarización menor conciencia de ello. Aun así, la mayoría

comprenden que ejecutan las políticas públicas del Estado, pero bajo la condición de la externalización del trabajo en las distintas fundaciones u ONG`s que prestan servicios a SENAME. Sin embargo, las fundaciones u ONG funcionan con lógicas empresariales y se relacionan de esta manera con las y los trabajadores. Siendo una de las consecuencias fundamentales, la precarización del trabajo.

*“Yo creo que ese es el gran tema que tienen las ONG que ellos se desmarcan de reconocernos como trabajadores públicos, ahí está el trato entre SENAME y esas empresas, porque son empresas, reciben las platas de los proyectos, de las licitaciones y por ningún motivo nos reconocen a nosotros como trabajadores públicos, con contrato, sino que son empleados de una empresa X, todos pensamos que deberíamos ser considerados dentro de la política pública y como trabajadores del Estado, pero, no existimos nosotros en las Políticas públicas” (Grupo de Discusión II, 2017)*

Así mismo, el reconocimiento de funcionarios públicos no solo responde a una demanda de las y los trabajadores, sino que además significaría una reestructuración en los pilares estructurales de la política pública y su ejecución. Entendiendo que estos son los pilares que sustenta la privatización de la política pública, la tercerización de los servicios y la precarización laboral de las y los trabajadores que ejecutan en los organismos colaboradores.

*“Nosotros como responsables de una intervención somos co-garantes de derechos y al ser co-garantes queramos o no estamos trabajándole al Estado, porque si nosotros nos mandamos una caga estamos vulnerando los derechos de los niños como co-garantes, el Estado es el que vulnera los derechos humanos, por tanto si somos empleados públicos, somos empleados públicos, político, social, ejecutores de política pública, lo que pasa es que el Estado no quiere asumirnos como empleados públicos, nos asumen para algunas cosas, para el bono, como el bono marzo para que nos quedemos callados y todas la cosa, nosotros somos ejecutores, sí somos reconocidos estatalmente como trabajadores públicos del área de infancia podemos dejar la caga en las políticas públicas porque nosotros somos esto lo que hace es dividir, Chasqui, León Bloy, Opción, todo lo que tiene que ver con la reforma de los 80, si tu miras como se estructura la sindicalización, negociar separadamente. Yo me siento una funcionaria pública y creo en el Estado y no ir reduciendo esto, tanto político, ético social” (Grupo de Discusión II, 2017)*

Ahora la segunda dimensión **Condiciones Laborales**, la cual se trabajó entendidas como un conjunto de factores concretos y psicológicos, que inciden el bienestar de trabajadores y trabajadoras las cuales fueron operacionalizadas de la siguiente manera:

Dimensión	Categoría	Sub-categoría
Condiciones Laborales.	Condiciones organizativas	Organización de los Trabajadores
		Valoración de la experiencia Laboral
		Clima Laboral
		Autocuidado
	<i>Infraestructura</i>	Materiales de funcionamiento
		Espacio Adecuado

## 6.- Condiciones Organizativas

Respecto a esta categoría se visualizan los equipos frente a la precariedad y la atomización buscan una propia organización interna para frenar la individualidad.

*“...pa mí el espacio más protector es el programa, el equipo, porque nosotros tenemos nuestra organización interna” (Grupo de Discusión I, 2017)*

Así se considera como factor protector los equipos profesionales que se conforman, ya que son la única herramienta de protección que tienen las y los trabajadores, lo que los mantiene cohesionado para el cumplimiento de los proyectos. La cohesión de los equipos y buen clima laboral son establecidos como un primer paso para contar con buenas condiciones laborales.

*“...nosotros somos nueve y hay una cohesión, hay compañerismo hay sentido de pertenencia con el proyecto, y yo creo que cuando uno crea sentido de pertenencia con un programa, eso te lleva a mayor proactividad, mayor compromiso, menor tensión, mejor ambiente laboral.” (Grupo de Discusión I, 2017)*

*“De eso iba a hablar del ambiente laboral, porque entre nosotros somos super afiatados como equipo, la directora a lo mejor pasa a otro lado, compartimos opiniones, trabajo y todo y eso es super bonito que dentro de las condiciones de trabajo que tenemos, somos un super buen equipo y a pesar de todo igual somos comprometidos con los cabros” (Grupo de Discusión I, 2017)*

Al mismo tiempo la experiencia en la red SENAME se visualiza como negativa a nivel general, se señalan intenciones de desvincularse de la red SENAME, luego de las experiencias laborales que la gran mayoría ha tenido, las que han estado relacionadas a una negativa experiencia, en cuanto, a condiciones laborales, salariales, de protección, infraestructura, etc. Sin embargo, la gran

mayoría ha tenido que seguir trabajando en la red, ya que esta tiene en su gran mayoría la oferta laboral más grande.

*“yo estuve en un PPF y dije no quiero más SENAME y estuve tres meses sin pega, buscando y me salió esta, y lo tome no más po, si es la necesidad con la que al final, toma las decisiones de trabajo, por lo menos yo espero la próxima, no más SENAME, aunque me demore de seis meses más en buscar trabajo, la espero.” (Grupo de Discusión I, 2017)*

Por otra parte, los autocuidados en los programas se establecen como una necesidad para las y los trabajadores, producto de que son trabajos con altos niveles de complejidad y aun siendo parte de las bases de los programas, estas no se cumplen. Generando altos niveles de estrés que van en desmedro de los trabajadores.

*“Lo que si yo hago hincapié que lo peor que nosotros tenemos es que no tenemos autocuidado, nunca hemos tenido, lleva un año el programa funcionando y no hemos tenido autocuidado. Y llevo seis meses y ya necesito uno” (Grupo de Discusión I, 2017)*

## **7.- Condiciones Materiales**

En torno a las condiciones materiales de los espacios de trabajo, referidos a infraestructura como materiales a disposición de las y los trabajadores, para ejecutar adecuadamente la intervención, estos son en su mayoría no están adaptados correctamente, algunos con niveles de hacinamiento y en donde no se cuenta con todo el material requerido para funcionar. Incluso las y los trabajadores muchas veces deben llevar sus computadores personales para trabajar e ingeniárselas con sus pares para poder atender a los casos de la mejor manera.

*“Nosotros trabajamos en una casa relativamente linda, un poco hacinados como 5 o 6 personas por sala pero realmente nos mantenemos bien, pero cuando queremos exigir más es cómo es que si ustedes exigen eso no podríamos entregar la subvención que el SENAME nos obliga, y a mi quien me obliga a tener que trabajar con un tipo que me muevo pal lado y le pego con el codo, entonces esas situaciones trabajai con vulneración de derechos, pero también existe una vulneración de derechos dentro de los trabajadores de la oficina”*  
*(Dirigente I, 2017)*

*“...te piden ser como innovadora para ser las intervenciones, uno ahí pide su mínimo recurso y no es tan las condiciones, como para hacer lo que uno quiere plantear, eso lo encuentro como un obstaculizador.”*  
*(Grupo de Discusión I, 2017)*

## VIII. Conclusiones

A continuación se expondrán las conclusiones que emanan de la presente investigación a partir del trabajo de campo, recolección y análisis de los antecedentes recogidos que permiten desprender que efectivamente la tercerización de servicios afecta en las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras del área social, influyendo de diversas maneras. En primer lugar las condiciones de las y los trabajadores tercerizados están en una condición de precariedad producto de salarios bajos, derechos laborales vulnerados, ya sean estos entendidos desde las condiciones materiales en donde se ejerce el trabajo, como la seguridad de las y los trabajadores como también, los derechos a la conformación de organizaciones sindicales y negociaciones colectivas, como herramienta de defensa de las y los trabajadores, esta condición de precariedad se pudo, además, constatar que existen diferencias respecto a los tipos de organismos colaboradores – pequeños o grandes-, quienes se manejan de manera autónoma y con reglamentos propios, por lo tanto, existen organismos colaboradores más vulneradores de derechos laborales, producto de una monopolización de algunos organismos, lo que genera la “ley del más fuerte” por las licitaciones de la gran mayoría de los programas, sin embargo, esto es solo en beneficio de las direcciones de cada organismo y no en cuanto a sus trabajadores, que incluso, reconocen que en los organismo que tienen el monopolio son los que más vulneran sus derechos laborales y los pequeños no es tan abismante,

pues aún mantienen una visión más “humana” de la ejecución de políticas públicas, es decir, hay organismo con una visión empresarial y otros al servicio de las políticas públicas con una visión más crítica. Sin embargo, esto no es producto de la “intencionalidad a priori” de cada organismo, sino, que es una consecuencia central de la tercerización, que deja al libre albedrío el funcionamiento interno de cada fundaciones u ONG. La tercerización en la política pública ha generado, además, que exista una nula regulación amparada por la ley 20.032 donde indica que SENAME no se vincula en ámbitos contractuales, por lo que la posibilidad de la vulneración es más probable que se ejecute cuando no existe ninguna fiscalización frente a los derechos mínimos de las y los trabajadores.

De este mismo modo, el rol del Estado se centra en el financiamiento de tipo subvencional a organismos privados y estos los ejecutores de la política pública, lo que genero la posibilidad de que el régimen laboral, en cuanto a las condiciones laborales, fuese laxo y casi nulamente normado, permitiendo así que las condiciones laborales quedaran al libre albedrío en desmedro de las y los trabajadores, donde no existe escasa regulación a las condiciones mínimas de trabajo.

Las consecuencias de la tercerización son de vulneraciones de derechos, en gran medida, sobrepasan el marco legal, no existe el pago por horas extras, persecución a los trabajadores cuando intentan organizarse e incluso los espacios de trabajo no son adecuados, generando hacinamiento. El

estrés laboral es constante, pues no se cuenta con los materiales necesarios para una intervención adecuada, las y los trabajadores del área social deben “hacer magia” con los recursos que entregan los organismos para las intervenciones.

Sin embargo, una de las consecuencias centrales de la tercerización - que a los trabajadores les aqueja con más fuerza - es en términos emocionales y psicológicos, pues se pudo constatar una constante presión que existe hacia las y los trabajadores del área social, respecto a lo que ellos denominaron como “el chantaje emocional” por parte de las fundaciones u ONG, que utilizan a los niños, niñas, jóvenes y sus familias como los argumentos para que las y los profesionales no exijan mejoras en sus condiciones laborales, señalando que los dineros son para las familias. Así mismo, se reconoce que para que esto se pueda llevar a cabo, se necesita una masa de trabajadores que lo permitan y esto es producto de las carreras del área social, principalmente trabajadoras y trabajadores sociales, que están ligados a la filantropía y la asistencia social con una nula visión crítica en cuanto a los problemas sociales como a la problemática laboral que les aqueja.

Por otra parte, existe un reconocimiento a la necesidad de que existan organismos de organización propia de las y los trabajadores como una herramienta esencial para que la precarización del trabajo tenga una barrera. Las experiencias de organización sindical al interior de los organismos colaboradores, aún es muy escasa y la existente ha tenido que enfrentar todas

las trabas legales, como también, toda la persecución que se da al interior de los organismos. Lo que marca un antecedente, de cuáles serían los motivos, de la tan baja conformación de sindicatos en este campo laboral, lo que responde, al miedo que existe por parte de las y los trabajadores a ser despedido. La conformación de esta vanguardia de trabajadores al interior del área laboral, que ha logrado conformar sindicatos y tener una experiencia con ellos, ha dado cuenta de la relevancia que tiene el que las exigencias laborales ya no sean en una oficina a puerta cerrada, entre un trabajador y su jefe, sino que ahora es una organización la que negocia las condiciones laborales. Las experiencias de organizaciones sindicales han logrado victorias importantes, en cuanto a su salario, vacaciones, días libres, horas extras, etc. Sin embargo, estas experiencias marcan un precedente para un desafío importante, que deben asumir las y los trabajadores del área social, en cuanto, a la conformación de sindicatos y así en los espacios como el FENTTAS, en donde, se agrupa una parte de los sindicatos existente y que han logrado dar cuenta, de la importancia del trabajo en red de los sindicatos que luchan como un puño único, frente a los atropellos constante que a lo que sujeto sus condiciones laborales.

Finalmente, la tercerización de servicios impacta en la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores encargados de implementar políticas públicas de Infancia, en todos los ámbitos anteriormente mencionados. Evidenciando que la superación de la situación actual de las y

los trabajadores del área social está de la mano con la transformación estructural de cómo se concibe actualmente la política pública y su ejecución. Como también en la necesidad de profundizar al interior de las y los profesionales una visión crítica en cuanto a sus condiciones laborales y el reconocimiento de sus derechos laborales.

## IX. Hallazgos

Los hallazgos encontrados dentro de esta investigación fueron el alto nivel de decepción por parte de las y los trabajadores en cuanto a las experiencias laborales en la red SENAME, principalmente, por la precariedad a la que han estado sujetos, buscando la superación de estas experiencias fuera de la red, en otras ofertas laborales, fuera del campo laboral de la protección de derechos de niños, niñas y jóvenes. Lo que se ha generado, principalmente por los bajos salarios, los horarios, la infraestructura de los espacios y por la ausencia de seguridad laboral, dada por la constante inestabilidad, que dan las licitaciones. Así mismo, la alta rotación profesional, imposibilita una intervención adecuada con las familias, lo que repercute, además, en los equipos profesionales, que están constantemente en la incertidumbre de la proyección laboral, tanto personal como del equipo de trabajadores. Generando altos niveles de estrés.

Por otra parte, el entusiasmo manifestado durante el proceso del trabajo de campo, por parte de las y los trabajadores entrevistados y participantes de

los grupos focales, fue muy alto. Dando cuenta, la poca posibilidad y espacios que tienen las y los trabajadores del área social, para relatar sus experiencias y opiniones de una realidad laboral precaria y que muchas veces no es manifestada, incluso es naturalizada. En este sentido, el debate que genero la temática permitió problematizar la situación laboral en la que están los profesionales del área social. Develando los altos niveles de estrés, carga emocional y psicológica que está generando la perpetuación del régimen actual de la implementación de políticas públicas. De tal manera, que la problematización permitió ligarlo con los procesos de cambios políticos y económicos del último periodo.

No obstante, el espacio de debate que permitió este estudio, visualizo entre las y los participantes la necesidad de rearticular al área social en cuanto a la defensa de sus derechos laborales, y de esta manera romper con la lógica empresarial con la que se han vinculado trabajadores con las Fundaciones, corporaciones u ONG.

Estando esto en directa relación con la información recopilada en el marco teórico, *“Las privatizaciones y la desindustrialización de la economía debilitan el sindicalismo tradicional y la identidad socio cultural de los obreros”* (Bocado G, 2014, Pág. 23) Podríamos por lo tanto deducir que existe en los trabajadores encargados de implementar las políticas de infancia y Juventud una necesidad de una identidad cultural de clase.

Finalmente, las categorías levantadas de este estudio permitieron hallar que las principales consecuencias que aquejan a las y los trabajadores – más allá de las consecuencias materiales, en cuanto a salario-, tiene que ver con la carga emocional y psicológica que provoca la precarización del trabajo. Este concepto de “chantaje emocional”, que emana de trabajo de campo, caracteriza la actual situación laboral de las y los profesionales, que durante años se han invisibilizado como sujetos de derechos laborales.

Es por esto que relacionamos lo anterior con el el marco teorico planteado

“Las privatizaciones y la desindustrialización de la economía debilitan el sindicalismo tradicional y la identidad socio cultural de los obreros” (Bocado G, 2014, Pág. 23)

## **X. Aportes al Trabajo Social**

A partir de la presente investigación se ha pretendido comprender el fenómeno de la tercerización y como afecta en las condiciones laborales de las y los trabajadores del área social en los organismos colaboradores de SENAME, cómo una problemática que aqueja al conjunto de los trabajadores que ejecutan las políticas públicas de protección de infancia y de este modo cuales han sido sus consecuencias en el tiempo.

La situación laboral del conjunto de las y trabajadores del país es una problemática general, producto de los bajos salarios, el alto endeudamiento y las condiciones generales precarias a la que están sujetos. Sin embargo, dentro de los trabajadores profesionales, se esperaría que el trabajo estuviese ligado a unas mejores condiciones, sin embargo, hemos sido testigo que la realidad de las y los trabajadores del área social – específicamente las y los trabajadores sociales- en el campo laboral están ligados a una alta precarización que se ha ido profundizando cada vez más.

Entendiendo la economía chilena como una de alta flexibilidad según señala (Mario, 2009) las economías con alta flexibilidad tienden a predominar contratos de trabajo por tiempos limitados, el desempleo es más frecuente, y los salarios suelen variar ampliamente en el ciclo, afectando la estabilidad del trabajo y la calidad de este.

En este sentido, un primer punto de contribución al Trabajo Social está asociado con el análisis del desarrollo del campo laboral de los profesionales de esta área y como ha estado ligado con los procesos, cambios económicos y políticos en el último periodo. Como toda la reestructuración capitalista de los ochenta en cuanto a la política pública y la privatización de ella, ha significado el desmedro de los derechos laborales de las y los trabajadores del área social. Por ello, el aporte está centrado en la visibilización de una temática poco abordada, pero esencial para comprender el fenómeno laboral al que se están enfrentando los trabajadores. Para llevar a cabo esto, se estableció la relación

entre la tercerización y las consecuencias que tienen en las condiciones laborales de los trabajadores, como una de las principales reestructuraciones económicas y políticas que ha afectado al campo laboral, entendida según (Narbona Karina, S.A) como una fase de maduración y real ordenamiento económico del nuevo régimen de acumulación, Las características más importantes son un aumento de la desocupación en relación con la primera década, expansión exponencial de la subcontratación, aumento de los empleos atípicos vía diversidad de modalidad de contratos, jornadas, salarios,

Así mismo, este estudio busco dar a conocer las voces de uno de los actores principales en el área de la protección de derechos de niñas, niños y jóvenes que son parte de las distintas intervenciones a lo largo de gran oferta de programas existentes, que son las y los trabajadores del área social, quienes son los que están en terreno a diario realizando visitas domiciliarias, trabajo de redes, etc. y que cargan a diario la incertidumbre de un campo laboral que atropella sus derechos constantemente, desde la protección solar hasta condiciones contractuales que los dejan desprovistos de derechos y salarios totalmente precarizados.

Las voces de las y los trabajadores del área social están constantemente omitidas, tanto en la formulación de políticas públicas como en la propia ejecución, que están sujetas a medidas ya establecidas. Por ello, esta investigación busco dar la posibilidad de contar y comprender sus experiencias que muchas veces están naturalizadas y desde aquí se buscó problematizar la

situación laboral de cada uno de ellos. Así mismo, esta tesis busco ser un espacio de reencuentro y de debate entre las y los trabajadores.

Por otra parte, a través del trabajo de campo se pudo visualizar que se colocan nuevos requerimientos para las y los trabajadores sociales en formación y en particular para los espacios educativos donde se imparte la profesión, ya que el trabajo social se define como una carrera que está en la vereda por la protección de derechos de los niños, niñas y jóvenes, promoviéndolos. Sin embargo, existe casi un nulo reconocimiento de los propios derechos laborales a los que se verán enfrentados a la hora de entrar al campo laboral los futuros profesionales. Y en este contexto, los espacios educativos y las mallas curriculares juegan un rol central. Donde se hace necesario que una carrera que promueve la promoción de derechos sea también para las y los futuros trabajadores del área social. Por ello, es un desafío para la profesión que cuando se hable de derechos, se hablen desde los derechos integrales de los todos los actores que están dentro un programa que lleva a cabo una intervención. Es central que las mallas curriculares respondan a la realidad actual a la que se verán enfrentados los trabajadores sociales y no a los lineamientos políticos y económicos de un sistema capitalista que sostiene un régimen de explotación y precarización para las y los trabajadores.

Otro aspecto a resaltar, guarda relación a como este debate profesional interpela, además, la calidad de interventores de la realidad social, ya que

como trabajadores sociales, se trabaja a diario con las injusticias y contradicciones insalvables de este modo de producción, y si se decidiera ir “más allá” de lo que la política pública ofrece, como un “marco” para comprender e intervenir , si se decide emprender esa tarea, necesariamente, las condiciones actuales de las y los trabajadores sociales juega un rol central, para poder avanzar en la búsqueda de herramientas para “ir a la raíz” de los problemas sociales, necesariamente se abre el debate sobre la necesidad de reorganizar a los Trabajadores Sociales en la perspectiva de una lucha por la transformación social y en donde esta orientación pueda marcar el desarrollo practico.

Somos conscientes de que el diseño de la institucionalidad vigente incide en los límites y posibilidades de la intervención profesional como en las condiciones actuales de las y los trabajadores del área social, donde predomina la relación asistencial de tipo clientelar y de profunda precarización laboral en los profesionales. Finalmente, la intención es abrir un debate al interior de la profesión donde se vislumbre la posición de elaboración de políticas públicas y sociales desde una mirada crítica que asuma el reconocimiento de las y los trabajadores como sujetos de derechos, los cuales, en la actualidad se encuentran llenos de vulneración y precarización, donde la acción profesional tiene también consecuencias negativas, Este debate es fundamental para generar condiciones diferentes en la problemática abordada.

---

## XI. Bibliografía.

Boccardo G, R. C. (2014). *Los chilenos bajo el neoliberalismo. Clases y conflicto social*. Santiago : Nodo XXI.

Carmona, F. (2015). *Democracia versus neoliberalismo 25 años de neoliberalismo en Chile*. Santiago: ICAL.

Carmona, F. (2015). *Democracia versus neoliberalismo 25 años de neoliberalismo en Chile, Capítulo II. Balance de los últimos veinticinco años de políticas neoliberales en Chile*. Santiago: ICAL.

Carmona, F. (2015). *Democracia versus Neoliberalismo, 25 años de neoliberalismo en Chile. Cap.II Balance de ultimos veiticinco años de políticas neoliberales en Chile*. Santiago.

CEPAL. (2009). *Flexibilidad, protección y pilíticas activas en Chile*. Santiago.

CLACSO. (2012). *La subcontratacion laboral en América Latina: miradas multidimensionales* . Medellin: Escuela Nacional sindical.

ENGELS, F. (S.A). *“El Papel del Trabajo en la Trasformación del Mono en Hombre”*. Santiago: Quimantu.

Fundación Sol. (2018). Informe Mensual de Calidad del Empleo. Santiago:  
creative commons.

Goldín, A. (2007). *Los derechos sociales en el marco de las reformas laborales en América Latina*. Ginebra: Instituto internacional de estudios laborales

Henriquez H, R. V. (2006). *Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile*. Santiago.

Hernández., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*.

Mario, V. (2009). *Flexibilidad, protección y políticas activas en Chile*. Santiago:  
Cepal.

Narbona Karina, P. A. (S.A). *La acumulación flexible en Chile: Aportes a una lectura socio-históricas de las transformaciones recientes del trabajo*.  
Fundacion Sol.

Piñera, J. (1980). *Revolucion laboral*.

Rath, C. (2011). *Trabajadores, tercerización y burocracia sindical " el caso de Mariano Ferreyra"*. Buenos Aires: Biblos.

## Documentos Web

Arredondo, F., & Vidal, P. (s.f.). *Trabajadores del area social el Estado en cuestion*. Obtenido de actacientifica.servicioit.:

[http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18\\_Arredondo\\_Vidal.pdf](http://actacientifica.servicioit.cl/biblioteca/gt/GT18/GT18_Arredondo_Vidal.pdf)

Boccardo, G., Cristobal, M., & Daniel, A. (2015). *¿Una nueva cuestion laboral para Chile? Apuntes para abrir el debate, Cuadernos de Coyuntura*.

Recuperado el Mayo de 2016, de <http://www.nodoxi.cl/wp-content/uploads/2Trabajo.pdf>

Delgado, P., & Moya, C. (Octubre de 2015). *subcontratacion laboral: Entre la acumulación empresarial y la desarticulación sindical*. Recuperado el

Mayo de 2016, de [http://www.nodoxi.cl/wp-content/uploads/CC10\\_2015-Sociedad-y-Trabajo.pdf](http://www.nodoxi.cl/wp-content/uploads/CC10_2015-Sociedad-y-Trabajo.pdf)

Molina, K. (22 de Julio de 2016). Obtenido de El Desconcierto:

<http://www.eldesconcierto.cl/2016/07/22/sename-cuando-los-derechos-se-tercerizan/>

Guerra, A. P. (Octubre de 2015). *El Ciudadano*. Obtenido de El Ciudadano:

<http://www.elciudadano.cl/organizacion-social/los-subcontratados-del-estado/10/19/>

Peña, N. (16 de Agosto de 2015). *La silenciosa expansión de la subcontratación del Estado*. Obtenido de La Tercera:

<http://www.latercera.com/noticia/la-silenciosa-expansion-de-la-subcontratacion-en-el-estado/>

Silva, C. (Diciembre de 2007). *La subcontratación e Chile: Aproximaciones sectorial*. Recuperado el Mayo de 2016, de

<http://www.estudiosdeltrabajo.cl/wp-content/uploads/2008/11/la-subcontratacion-en-chile-c1-silva.pdf>

## XII.- Anexos

### 1.- Operacionalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Categoría	Sub-categoría
Tercerización	“El significado literal de este último término es “abastecimiento externo” (...) puede interpretarse que	Refiere una relación laboral donde el trabajador es contratado por terceros para realizar el mismo trabajo que uno	Relación Laboral	Dependencia contractual
			Derechos Laborales	Valoración de los derechos
				Omisión o vulneración de derechos
				Organización sindical

Condiciones Laborales	"Condiciones del medioambiente de trabajo, la seguridad social y algunas variables psicosociales como la forma de inserción de trabajadores y	contratado		
		Son un conjunto de factores concretos y psicológicos, que inciden el bienestar de trabajadores y trabajadoras	Valoración del contrato Organizativas	Inestabilidad Organización de Laboral los
				Seguridad Trabajadores social
				Tipo de Institución
			Plusvalía	Horas Trabajadas
			Sueldo Valoración de la	
			experiencia laboral	

	trabajadoras en la estructura de autoridad de la empresa, posibilidades de flexibilización del trabajo, condiciones de seguridad y satisfacción en el trabajo, entre otras” (Ministerio del Trabajo, 2012).			Clima Laboral
				Autocuidado
			Infraestructura	Materiales de funcionamiento
				Espacio adecuado

--	--	--	--	--



## 2.- Pauta de entrevista a dirigentes sindicales

1.- ¿Cómo describirías o caracterizarías la actual situación laboral de las y los trabajadores del área social, en los organismos colaboradores de SENAME?

2. En tu experiencia, ¿qué particularidades tienen las condiciones laborales de los trabajadores de organismos colaboradores de SENAME, en relación con los demás trabajadores del país?

3. ¿Cuál consideras que es rol de la tercerización en las condiciones laborales actuales de los trabajadores (tanto en general, como específicamente para el caso SENAME)?

4. ¿Cuáles serían, a tu juicio, las expresiones de esta tercerización en el caso específico de los trabajadores del área social de organismos colaboradores de SENAME? ¿Cómo impacta en las vidas cotidianas de los/as trabajadores?

5.- ¿Cuál es tu opinión, respecto del desarrollo/cumplimiento de los derechos laborales en Chile?

6.- ¿Cómo se desarrollan/cumplen estos derechos en el caso específico de los trabajadores de organismos colaboradores de SENAME?

7.- ¿Consideras que existen diferencias entre las condiciones laborales y el cumplimiento de los derechos laborales entre los distintos organismos colaboradores de SENAME? (por ejemplo, entre ONGS más grandes y pequeñas, o respecto sus ideologías, etc.)

7.- ¿Qué relación establecerías entre condiciones laborales, derechos laborales y tercerización?

5.- Cómo describirías el movimiento sindical en Chile y específicamente el referido a los organismos colaboradores de SENAME? ¿Cuáles han sido las demandas laborales más sentidas de los trabajadores sindicalizados?

6.- A tu juicio, cuáles han sido los obstaculizadores y facilitadores del movimiento Sindical actual de los y las trabajadores del área social

7.- ¿Qué desafíos has debido enfrentar como dirigente sindical de trabajadores del área social de organismos colaboradores?

8.- Cuales crees tú que son los desafíos de las y los trabajadores del área social para enfrentar la actual situación laboral.

### 3.- Validación pauta de grupo de discusión

Cargo: Tutora, Profesión: Trabajadora Social, Programa: PPF 24 Horas San Joaquín Fundación Mi Casa

Validación pauta de Focus Group	
Cargo: Tutora Profesión: Trabajadora Social Programa: PPF 24 horas, San Joaquín.	
Preguntas	Observaciones
1. ¿Cuáles eran sus expectativas cuando comenzaron a estudiar Trabajo Social? ¿Cuáles han sido las diferencias con el trabajo?	¿Que opinan en la actualidad? o Que opinan ahora que ejercen?
2. ¿Cómo ha sido su experiencia laboral en la red SENAME?	✓
3. ¿Cuáles han sido los facilitadores y obstaculizadores de esta experiencia?	Cuales han sido los aspectos positivos y obstaculizadores
4. ¿Qué opinan respecto de sus condiciones laborales?	Cuales son sus condiciones laborales? Que opinan sobre estas?
3.1 Profundizando lo anterior cuéntenos un poco de sus días libres de descanso, es decir vacaciones, días administrativos, permisos en general ¿Cómo se distribuyen? ¿Cómo les parecen estos?	Profundizando a lo anterior respuesta...
3.2 ¿Se realizan autocuidados en sus programas? ¿Cada cuánto? en qué consisten?	Se realizan JORNADAS DE autocuidado en sus trabajos. ¿Cada cuánto? ¿en que consisten?
3.3 Ahora, entorno al lugar donde está inserto el programa, ¿Cuál es su opinión entorno a la seguridad y accesibilidad? ¿Existe algún protocolo institucional que los resguarde?	✓ ahora bien,
3.4 Cuéntenos un poco de la infraestructura del programa y los materiales que poseen para realizar su trabajo ¿Cómo consideran estos?	implementación. para realizar los intervenciones.
5. ¿Cómo creen ustedes que se relacionan las condiciones laborales con los derechos laborales?	Creen usted que se conciden los condiciones laborales con los derechos que les corresponden!
6. ¿Saben si existe alguna organización de los trabajadores donde trabajan? ¿Cómo funciona?	tienen nocion si existe alguna organización donde se desempeñan?
7. ¿Cómo consideran la relación entorno a sueldo y horas trabajadas?	✓

8. ¿A quién consideran como su empleador?	? ¿Serán SENAME la figura que consideran un trabajo o jefe?	Climax
9. De alguna manera ¿Se consideran un trabajador público? ¿Por qué?	✓	
10. ¿Creen que cambiarían sus condiciones laborales si fueran contratados directamente por SENAME? ¿En qué?	✓	
11. Si tuvieran la capacidad de incidir en una reforma del SENAME que permitiera cambiar algunos ámbitos de sus condiciones laborales ¿Qué cambiarían?	¿cuales serían estos cambios?	

Modificar

Cargo: Tutora, Profesión: Asistente Social, Programa: PIE 24 Horas San Joaquín, Fundación Mi Casa.

Validación pauta de Focus Group

Cargo: *Asesor*  
 Profesión: *Psicología Social*  
 Programa: *ICERAS, San Isidro*

Preguntas	Observaciones
1. ¿Cuáles eran sus expectativas cuando comenzaron a estudiar Trabajo Social? ¿Cuáles han sido las diferencias con el trabajo?	✓
2. ¿Cómo ha sido su experiencia laboral en la red SENAME?	✓
3. ¿Cuáles han sido los facilitadores y obstaculizadores de esta experiencia?	✓
4. ¿Qué opinan respecto de sus condiciones laborales?	✓
3.1 Profundizando lo anterior cuéntenos un poco de sus días libres de descanso, es decir vacaciones, días administrativos, permisos en general ¿Cómo se distribuyen? ¿Cómo les parecen estos?	✓
3.2 ¿Se realizan autocuidados en sus programas? ¿Cada cuánto, en qué consisten?	✓
3.3 Ahora, entorno al lugar donde está inserto el programa, ¿Cuál es su opinión entorno a la seguridad y accesibilidad? ¿Existe algún protocolo institucional que los resguarde?	✓
3.4 Cuéntenos un poco de la infraestructura del programa y los materiales que poseen para realizar su trabajo ¿Cómo consideran estos?	✓
5. ¿Cómo creen ustedes que se relacionan las condiciones laborales con los derechos laborales?	✓
6. ¿Saben si existe alguna organización de los trabajadores donde trabajan? ¿Cómo funciona?	✓

*La política salarial es "a tono" al cambio de la política de recursos humanos.*

8. ¿A quién consideran como su empleador?	✓
9. De alguna manera ¿Se consideran un trabajador público? ¿Por qué?	✓
10. ¿Creen que cambiarían sus condiciones laborales si fueran contratados directamente por SENAME? ¿En qué?	✓
11. Si tuvieran la capacidad de incidir en una reforma del SENAME que permitiera cambiar algunos ámbitos de sus condiciones laborales ¿Qué cambiarían?	✓

#### 4.- Pauta de entrevista para Focus Group

1.- ¿Cuáles eran sus expectativas cuando comenzaron a estudiar Trabajo Social?

¿Qué opinan en este mismo sentido ahora que ejercen?

2.- ¿Cómo ha sido su experiencia laboral en la red SENAME?

3.- ¿Cuáles han sido los facilitadores y obstaculizadores en esta experiencia?

3.1.- Entendiendo lo anterior como sus condiciones laborales, ¿Qué opinan de estas? (para profundizar)

3.2.- Profundizando en lo anteriormente expuesto, nos podrían contar un poco sobre sus días libre y de descanso, es decir, vacaciones, días administrativos, permisos en general, ¿Cómo se distribuyen? ¿Qué opinión tiene al respecto?

3.3.- Se realizan autocuidados en sus programas ¿Cada cuánto? ¿En qué consisten?

3.4.- Ahora bien, entorno al lugar donde está inserto el programa, ¿Cuál es su opinión entorno a seguridad y accesibilidad? ¿Existe algún protocolo que los resguarde?

4.- ¿Cree ustedes que se condicen las condiciones laborales con los derechos laborales que les corresponden?

5.- ¿Tienen noción si existe alguna organización donde se desempeñan? ¿Cómo funciona?

6.- ¿Cómo consideran la relación sueldo-horas trabajadas?

7.- De alguna manera ¿se consideran un trabajador público?

8.- ¿Creen cambiarían sus condiciones laborales si fueran contratados directamente por SENAME? ¿Cómo?

9.- Si tuvieran la posibilidad de incidir en una reforma a las políticas públicas de Infancia y Juventud, que les permitiera modificar algunos aspectos de sus condiciones laborales ¿Cuáles serían los cambios que realizarían?

## 5.- Transcripción Dirigente Sindical

Entrevistadora: *ya para partir, en primera instancia como con el fin de abrir y de comenzar la discusión, les queríamos preguntar ¿Cómo describirían o caracterizarían la actual situación laboral de los trabajadores del área social en los organismos colaboradores de SENAME?, en general.*

Entrevistado: *Es ambigua, porque dependiendo de la institución donde está, hay instituciones que tienen reglas más que otras, por ejemplo mucho se da en las instituciones chicas que normalmente la precariedad contractual de los compañeros es inmensa, entonces hay instituciones chicas que incluso han pretendido instalar la idea de contrato por obra, lo mismo que si se tratara de una obra de construcción ese tipo de contrato o uno a faena, ehh particularmente 2 de los sindicatos aquí que han negociado colectivamente lograron incluir en el contrato colectivo acabar con esas figuras, en las instituciones más grandes normalmente hay un estilo de contrato que supone cumplir un 1° contrato, un 2° contrato y un 3° contrato que se transforme en indefinido, ehhh hay otras instituciones donde se cumple un 1° contrato en un determinado plazo y el 2° es indefinido, entonces es muy, muy variable, ahora el problema es que nosotros dependemos de esas instituciones colaboradoras que se financian con fondos estatales, ehhhh la mayoría de estas instituciones se financia en casi su totalidad con fondos del*

*SENAME, también ahí hay una diversidad ,por ejemplo, COANIL que está ahora preparando una negociación colectiva, tiene financiamiento del ministerio de justicia, son múltiples los canales a través de los cuales se financia y el problema es que el financiamiento de SENAME está regido por una ley, una ley de subvención que es distinto de la modalidad que rige los financiamientos de otros ministerios, esta ley rige solamente para el financiamiento de los organismos colaboradores del SENAME que es la ley 20032 es la ley de subvención para la infancia, que es un calco de lo que se llamaba el decreto fuerza ley 1385 de 1980 que es del que precede la constitución de SENAME creado en la Dictadura, creado en agosto de 1979, el decreto 1385 es la ley de financiamiento para la infancia y la adolescencia y por lo tanto la ley de subvención que entro en vigencia en 2007 si Uds. comparan el decreto 1385 con esa ley van a ver que se parece mucho y este decreto estableció la modalidad en que se financian estos organismos colaborativos y el decreto constitución del SENAME define el papel que al SENAME le corresponde entre otras cosas el de propiciar la creación de instituciones privadas que ejecuten las políticas públicas, yo tengo por ahí yo se los puedo mandar el decreto de constitución del SENAME, el decreto 1385 y la ley de subvenciones porque en el ámbito que están es tremendamente importante que manejen eso, porque la precariedad, la tercerización tiene que ver con la modalidad de subvención que se eligió como financiamiento de las políticas públicas y el propósito declarado en la constitución del SENAME de privatizar la política pública encargarlo al SENAME como actor principal en esto de crear instituciones, y en ese contexto la precariedad laboral que encontramos es tremenda porque los reclamos a las instituciones, ellos se escudan en que SENAME coloca determinadas normas y todo,*

*no fue hasta sino hace 4 años atrás que los sindicatos pudieron negociar colectivamente producto de la primera negociación, hasta ese momento normalmente el argumento era que las instituciones que se financiaban en más de un 50% por fondos estatales no podían negociar colectivamente, si crear sindicatos pero tenían prohibidos negociar colectivamente, cuando negocia SERPEJ un equipo de abogados que los asesoro justamente hecho por tierra ese argumento, centralmente confirmando que de hecho estas instituciones colaboradoras no están financiadas por el Estado, no son financiadas al modo que un hospital estatal asegura la partida del presupuesto nacional anual y por lo tanto el hospital estatal no tiene que estar licitando cada cierto tiempo para financiar, entonces estas instituciones hacen concursos y luego esos recursos se privatizan porque el código les permite administrar discrecionalmente a quienes firman los convenios los recursos y por lo tanto cuando el convenio se acaba, tiene que volver a licitar. No puede eso entenderse como una dependencia de financiamiento por parte del Estado, lo que hacen estas instituciones es firmar un contrato donde prestan servicios al Estado y esto es distinto y. por lo tanto, este fue un argumento de base para decir que no son instituciones que dependen del Estado, pueden formar sindicatos y además negociar colectivamente y a partir de ahí, hay 5 o 6 sindicatos que ya han negociado colectivamente, cada vez que se intenta algo así, la empresa recurren a un artículo del código del trabajo que es el 304 que dice que las instituciones bajo dependencia del Estado no pueden negociar, ese es un hecho que tiene que ver con la precariedad, porque cuando tu instalas un convenio colectivo, las relaciones contractuales se revisan entre el sindicato y la empresa, ya no más que el director llama y a puerta cerrada al*

trabajador y le dice: “ oye sabes que vamos a modificar el contrato o vamos a hacer esto”, donde los trabajadores cagados de miedo firman y acceden, cuando hay un contrato colectivo esa práctica se elimina de raíz, porque es el sindicato es el que se hace cargo, porque deja de ser individual y pasa a ser colectivo, entonces eso es super importante y yo diría un segundo hecho importante también es en Valparaíso hace 6 meses atrás una ONG “el puerto” se declaró en quiebra y desapareció del mapa, bueno el juicio que se siguió ahí, un juicio que ratifico hasta la corte suprema se condenó subsidiariamente al SENAME, el SENAME se va a tener que hacer cargo de todos los pagos que esta empresa que se declaró en quiebra no hizo y por lo tanto los trabajadores, porque es importante esto, porque siempre se ha dicho que SENAME no tiene nada que ver con las relaciones contractuales de las empresas con los trabajadores, entonces este fallo demuestra lo contrario. De ahí en adelante nosotros estamos propiciando esta práctica, cada vez que un trabajador tiene que litigar en un trabajo no solo se debe demandar a la empresa sino también al SENAME porque efectivamente esta es una empresa contratista, y al ser una empresa contratista cuando la empresa no cumple con las obligaciones designadas laboralmente, debe responder la contratista, entonces efectivamente si hay un trabajador con problemas debe demandar al empleador directo pero además a la empresa mandante y en el juicio va a llegar el abogado del SENAME y el abogado del empleador. Son formas de romper con esta perspectiva de como romper con esta precariedad en que nos encontramos.

Entrevistadora: ¿cuál consideran que es el rol específicamente de la tercerización en las condiciones que se les provocan a los trabajadores del área social?

Entrevistado 2: *Quería complementar un poquito lo que se había conversado antes, que la precarización no se agota simplemente en ámbito contractual respecto a los tipos de contrato o en percepciones meramente económicas nomas sino que también afecta al trabajador en ámbitos emocionales, psicológicos y físicos por las condiciones que esta tercerización te propone, si son trabajos incompletos, por ejemplo de dupla, en el área de protección, encontramos duplas incompletas, duplas sobrecargadas, donde por ejemplo por convenio son de 15 a 20 casos máximo y nos encontramos con 25 y hasta 30 casos, alta rotación de personal por esto mismo, gente va renunciando en el camino, sueldos bajos, ningún tipo de beneficios, trabajar donde no existen sindicatos se dan más estas cosas.*

Entrevistado: *¿y cuáles serían a su juicio las expresiones de la tercerización en el caso específico de los trabajadores del área social de los organismos colaboradores?, como el impacto, las consecuencias*

Entrevistado 2: *por eso te digo, las consecuencias tienen que ver con lo que yo te estaba comentando recién, como esta tercerización impacta a los trabajadores, saca esta forma harto trabajo burocrático, carga laboral, se le da muchas más relevancia al trabajo burocrático que a la intervención misma con los niños y en el papel queda esta intervención con los niños.*

Entrevistadora: *¿y en ese sentido, como visualizan el cumplimiento o no cumplimiento de los derechos laborales en el área social?*

Entrevistado 2: *¿perdón?*

Entrevistadora: *¿Cómo visualizan el cumplimiento o incumplimiento de los derechos laborales en el área?*

Entrevistado 2: *sipo, ahí hay una lógica que la hemos estado discutiendo nosotros hace tiempo con la ética profesional de los trabajadores del área social y también con la individual, sea el profesional que sea, en el sentido de como un trabajador que está llamado a garantizar los derechos de niños y niñas y sus familias, paralelamente no se garantizan sus derechos propios, no defienden los propios, entonces con que moral trabajas tú con un niño o una familia diciéndole que salga a validar sus derechos, cuando el propio profesional no lo hace, entonces hay una ambigüedad respecto a que...*

Entrevistado 1: *incluso hay discursos que está plagado de filantropía, humanismo, democracia, reconocimiento de sujeto como sujeto de derecho y ese discurso normalmente atrapa a varios trabajadores y por lo tanto hay muchos trabajadores que se lo compran pero también hay un grupo significativo de trabajadores que por cobardía no dan los pasos necesarios para organizarse sabiendo que el discurso es solo de pantalla, sabiendo que son instituciones que en cuanto pueden lucran con la subvención estatal, desvían recursos entonces de esto se aprovechan las instituciones, claro que no podí decir las víctimas son los trabajadores y los malos son los empleadores, porque en definitiva para que las instituciones puedan hacer esto, requiere también de una masa de trabajadores que se consideran ovejas sin capacidad de reacción entonces claro, yo creo que aquí entre tanto profesional joven, recién egresado, formados en mallas curriculares de las universidades que son adoc a esta ideología neoliberal, egoísmo, del auto centrarse, del hacer muchos cursos, obtener muchas medallas para el curriculum tratar*

*como de ascender profesionalmente y se ha creado una casta pequeño burguesa a nivel de estos profesionales inmensa y yo creo que en realidad que estos viejos por allá del siglo pasado, como Lenin definía como actuaba la pequeña burguesía y en este ámbito es muy, muy habitual. Recién comentábamos esto, hace 2 semanas nos comunicaron un equipo completo, un PRM un Cepij de Lo Espejo, se comunican con el sindicato no había ninguna compañera afiliada, se comunican con el sindicato diciendo que estaba la escoba, bueno nosotros incluso nuestra empresa no nos paga las horas sindicales entonces cuando tomamos horas sindicales nos descuentan y nosotros las pagamos de nuestro bolsillo porque nuestro sindicato es chiquito, o recurrimos a nuestros días administrativos, fuimos a conversar con la compañera y la compañera planteaba un montón de dudas, pero la verdad la principal queja era que se habían trasladado a una casa con muchas pulgas, entonces eso era lo que más les apestaba y cuando empezamos a revisar la verdad es que las pulgas, eran un detalle pienso yo, porque había una situación contractual que se le habían transgredido sus derechos, estamos hablando de asistentes sociales, psicólogas, de profesionales que en lo básico tú conoces tus derechos, ya entonces ese día se acordó que al día siguiente se iba a solicitar una fiscalización a la inspección, al día siguiente no mandaron nada y por más que le seguimos contactando nunca respondieron. Ósea se hicieron simplemente las weonas, excepto una compañera y adivina que función cumple esa compañera, es la auxiliar de servicio. Ella llamo y se afilio, fue la única que se afilio al sindicato y durante la semana justamente a ella le pasaron un anexo de contrato, nos llamó y dijo orientenme, finalmente lo dejo en nuestras manos que viéramos el tema del anexo, yo negocie con el empleador*

*el anexo y finalmente ella se afilio al sindicato con un claro sentido, colectivamente valgo más que individualmente y si soy socia del sindicato delego esa responsabilidad, lo que quiero decir es lo siguiente, el atropello de los derechos laborales como decía el Seba estas empresas van a atropellar tanto como puedan los derechos laborales lo que les significa dejar un remanente para ellos de los recursos, pero para que ellos puedan proceder así, se requiere una masa de trabajadores que se deja atropellar que no es capaz de defender los derechos que tienen. Entonces por eso decía yo la definición de pequeña burguesía hace más de 1 siglo atrás calza perfectamente porque tu podrás tener una rabieta del momento, esas compañeras estaban muy enrabiadas en el momento me mostraban las picas de pulga, era eso lo que les molestaba, decir como nosotros vamos a estar ahí, yo me lleve pulgas a la casa, era eso lo que les incomodaba y lo otro que eran sus derechos laborales, la verdad que no les importaba mucho. Entonces claro para que la empresa pueda cometer abuso se requiere de un sujeto que no ejerce la capacidad de pelear por los derechos que le corresponden, por lo tanto deja que transgredan sus derechos, entonces esto tiene 2 caras y uno no puede hacerse el weon con sus compañeros de trabajo, si tus compañeros de trabajo son incapaces de luchar, uno llega a decir pero es que ni siquiera quieren reclamar, si tu estas en estas condiciones entonces mámate calladito porque no haces nada por cambiar la situación y particularmente lo que más rabia me da es que se trata de trabajadores del área social, trabajadores que normalmente cuando atienden una familia le dicen pero usted tiene derechos, esto hay que pelearlo, hay que conseguirlo, entonces la verdad que falta esta condición ética y moral para defenderte a ti mismo*

Entrevistado 2: *Bueno eso viene de una consecuencia estructural del sistema que estamos viviendo. en realidad es el mensaje que se nos ha entregado a esa nueva generación de profesionales, que somos nosotros, tu, que en vez de sentirse trabajadores por mucho que gani 1 o 2 millones segui siendo un trabajador de la clase trabajadora y tienden a esto de la clase media que son como otra especie de clase y tienen otro estatus social no el de trabajador cachai, y ahí también hacen el contraste con otros trabajadores no profesionales que son los auxiliares de aseo, la secretaria, el chofer que anda con los profesionales, y esto es como una cadena que finalmente llega a los niños porque tu veni con una sobrecarga laboral y claramente tu atención no va a ser buena, va a ser menos tiempo y de poca calidad, entonces va impactando en algo que realmente importa, que son los niños con los que trabajamos. Lo otro tiene que ver con el tema del contrato, como por ejemplo, el caso de OPCION, el más cercano. Son contratos a plazo que para que el contrato sea indefinido tiene que cumplir un año trabajando con 2 contratos a plazo fijo, uno de 4 meses y el otro de 8 meses, son contextos perfectos para ir desvinculando gente también, es sabido que los trabajadores más críticos, aquellos que luchan por sus derechos, esos que reclaman por algo que les parece injusto en el programa. Podi llevar casi 1 año pero te echan por necesidades de la empresa, sin ningún fundamento, despido injustificado.*

Entrevistadora: *desde ahí, consideras que son distintas las condiciones laborales de los distintos organismos colaboradores, pero así quizás como categoría, de pequeñas a grandes.*

Entrevistado 2: *Mira con respecto a lo que decía Ramiro hace un rato atrás, hay márgenes en ámbitos contractuales está contratando por obra o faena, otros tienden a contratarte a plazo fijo*

Entrevistadora: *y en otros ámbitos que no sean como con el contrato, que lo había mencionado el compañero antes que está sucediendo en los organismos pequeños que hay contrato por obra o faena o están a honorario incluso, y obviamente en organismos grandes existe contrato indefinido, pero en otras cosas ¿visualizan otras diferencias?*

Entrevistado: *Mira, lo que pasa es que aquí las instituciones grandes, SENAME, cuando licitan los recursos hay alrededor de 300 instituciones reconocidas, pero del presupuesto total que licita el SENAME alrededor del 70% es licitado por no más de 10 instituciones, Codeni, Fundación mi casa, la ACJ, Tierra esperanza ahora que viene repitiendo muy fuerte y ustedes saben porque viene repitiendo tan fuerte Tierra Esperanza, bueno porque él me lo que fue director nacional de SENAME ahora es director de tierra esperanza y por eso tierra esperanza ha crecido exponencialmente de 70 proyectos ahora lleva más de 100 proyectos ganados en el país. Son como 10 instituciones, suponte el 2016 SENAME licito 156mil millones, un 70% de esta plata fue para estas 10 instituciones y por lo tanto 350 instituciones se distribuyen el otro 30% de los recursos, fijate que es bien parecido al mapa de desigualdad de distribución del ingreso que una minoría concentra gran parte de la riqueza recaudada por el país, se lleva toda la torta y las migas que van quedando se reparten para el resto, entonces eso hace que estas instituciones, de hecho cuentan con una red de instituciones donde estas grandes se han puesto de acuerdo, se dicen entre ellas “ ya ustedes liciten en estas comunas, ustedes liciten en estas otras comunas”, cosa*

que ellas entre sí, no compiten sino que se ponen de acuerdo para dividirse territorialmente el país, por ejemplo OPCIÓN no licita nada en Valparaíso porque en Valparaíso licita SERPAJ y la ACJ. OPCIÓN no licita nada en Renca, porque Renca es del DEM y así. Entonces las organizaciones chicas se meten por donde pueden. Ahora creo que estaban re asustados porque a la ACJ le salieron gente al camino, una institución chica que postulo a unos cautelares y asistida simple en las mismas comunas que estaba postulando la ACJ y de acuerdo a este acuerdo, entre las grandes ahí nadie más se metía. Se metieron estos chicos que no han sido parte de este acuerdo, entonces esto hace, hay ahí una, que se haya institucionalizado estructuralmente estos feudos, y por lo tanto con arreglo a eso ellos definen distintas modalidades, normalmente estas instituciones grandes llegan a establecer contratos indefinidos, pero normalmente casi todas ellas tienen que finiquitar cada vez que licitan y por lo tanto se pierde la antigüedad laboral y todo eso. Ahora nuevamente la misma figura, los malos y los buenos y mira pa que los malos hagan esto se requiere que los buenos sean muy weones, porque efectivamente los buenos saben que eso es ilegal, saben que eso no se hace, pero los buenos son tan weones que piensan con una lógica presentista, la verdad es que funcionan igual que los chiquillos que nosotros atendemos, que llegan así como ¡que gano yo con hacer tal y cual cosa!, yo robo porque hoy necesito zapatillas, pero ayer no las necesitaba y que va a pasar mañana, entonces los malos los finiquitan y les gusta, ahh... me van a finiquitar, me van a dar 2 meses de sueldo por 2 años de servicio, , más las vacaciones entonces voy a recibir un cheque un poco más jugoso, y voy a tener plata hoy día y si tú le preguntas: pero ¿oye weon y si mañana quieres un crédito hipotecario

*no teni como mierda demostrar que tení antigüedad laboral?, no me importa el mañana y no te das cuenta que cuando tengas 10 años de servicio, por ejemplo la corporación tiene un beneficio algunos de nosotros 3 años se nos reajustan 1 punto% nuestro sueldo. Yo en enero voy a cumplir un 7% de reajuste porque jamás he permitido que me finiquiten, entonces cuando piensas con una lógica de futuro, los cabros que nosotros atendemos se han deshumanizado justamente por eso, porque vive como tal animal que satisface su hambre y tú al animal no le puedes pedir joye guarda un poquito para mañana!, si esto de pensar en presente y no en el futuro es típico de cualquier ser humano y en nuestros compañeros se ha perdido como hay plata hoy día con el finiquito y cuando hay licitaciones andan todos preocupados por el cheque , entonces eso es lo trágico estos trabajadores los buenos de weones permiten que los malos de vivos les transgredan sus derechos.*

*Entrevistado 2: ahora como podemos graficar lo que está diciendo el compañero, tu llevas 20 años trabajando*

*Entrevistado: 21 años llevo*

*Entrevistado 2: ya 21 años trabajando, eres una excepción del área social que lleva 21 años y cumple las mismas funciones mías, ambos somos delegados de medidas cautelares. Hoy OPCION tiene un sueldo de voy a poner una cifra así de 600 mil pesos y aquí Ramiro ya tiene un sueldo superior a 900 mil pesos y eso lo ha logrado solamente manteniendo esta antigüedad laboral ganándose anualmente los reajustes, entonces, hay otra precarización que viene como estas ONG van bajando los sueldos también de los*

*trabajadores, no van hacia arriba, sino hacia abajo con cada licitación, en vez de subir bajan, no hay un aumento no hay instalada una red de importancia a nuestra labor, la labor social está totalmente olvidada, desvalorada.*

*Entrevistado: pero yo insisto depende de los trabajadores*

*Entrevistadora: En primera instancia queremos saber ¿Cómo compararían el movimiento sindical en Chile con la experiencia de los organismos colaboradores de SENAME?*

*Entrevistado: bueno como decíamos la vez pasada, los organismos colaboradores se crean en Chile a partir del año 80 donde este decreto de constitución del SENAME, por lo tanto, es a partir de ahí que la empresa privada encuentra un lugar donde invertir plata, lo que en realidad aquí son administradores de los que son las antiguas ONG, descubren que hay la posibilidad de hacer negocio no con inversión propia, sino recursos estatales. Ahora, hay determinados organismos estatales que se privatizaron, ciudad del niño por ejemplo, y fíjate que ciudad del niño es una de las instituciones que yo diría más perversamente administradas, porque desde que se privatiza la ciudad del niño, hay el cuerpo directivo de ciudad del niño que estuvo siempre vinculado con la casta militar , a la estabilidad incluso en la seguridad, ha habido miembros de la cemedica como directores de la ciudad del niño, y todavía hoy sigue esa lógica del consejo de defensa. Ciudad del niño, sus trabajadores son los primeros en organizar un sindicato en el área, lo organizaron por allá en el 1985 un sindicato grande que llego a tener más de 250 trabajadores y que con el atrevimiento de los gobiernos dictatoriales, se empieza a desarrollar toda una política que ellos llamaron desinstitucionalización, entonces*

*los niños que estaban en los hogares, se van devolviendo a las familias con independencia del tipo de familia que tenía, por esta vía lo que era fuerte, al menos, aquí en la región Metropolitana, en términos de los trabajadores involucrados en la infraestructura que tenía y la población que atendían desaparece lo que era la ciudad del niño, donde ahora está el mall, ahí hubo tiempo que habían como 9 hogares y justo cuando el gobierno empieza esta política de sacar los niños de los hogares, esas casas se van desocupando y se desocupan al punto que el consejo de defensa no tiene mejor cosa que hacer que venderla y se las vende a inmobiliarias que empiezan a construir. De hecho, hay algunos edificios ahora y eso involucra que ese sindicato lo hacen mierda por la desvinculación de sus trabajadores, nosotros a la altura del 2001, nos contactó con lo que quedaba de esa directiva, de hecho en esa época con ellos y con lo que era el sindicato de Fundación mi casa nos propusimos formar una confederación de trabajadores, pero en el camino desapareció el sindicato de CODENI y en el sindicato de Fundación mi casa, a uno de los dirigentes le montaron tremenda máquina, para finalmente hacer mierda el sindicato, por esa vía, de modo que ese proyecto de constituir esa confederación se frustró eso por un lado, esto para tenerlo como antecedente y un patrón de sindicalismo del área privada por así decirlo, porque claro, nosotros somos trabajadores de un área privada distinta al área privada donde los capitalistas se meten la mano al bolsillo para invertir, acá tenemos tipos que sin ser capitalistas se transforman, pero no en la vía de hacer inversiones particulares sino que por la vía de rentar y empezar a hacer inversiones con recursos estatales que no son de ellos. La otra gran dificultad es que por lo menos hasta el 2013 un artículo en el código laboral, se transformó en la*

*muralla que no pudimos superar, es decir, ese artículo establecía que todas aquellas instituciones que se financiaban más del 50% con fondos estatales podía tener sindicato pero estaba negado el derecho a negociación colectiva en ese sentido se nos trataba como si fuésemos funcionarios públicos, los funcionarios públicos no pueden negociar colectivamente sin tener un contrato, a lo que ellos pueden aspirar es un convenio colectivo, entonces nosotros también y poder negociar. Pero esa es una negociación que se hace con acuerdo de las partes donde si el patrón quiere negocia, si no, no se negocia. Entonces yo diría que esto, más el hecho de constituir un grupo de trabajadores atípico. Hace que la posibilidad que estas instituciones se organizaran era muy escasa , aparte del consejo del CODENI que tenía sindicato, fundación mi casa, y nosotros eso fue no sé, hasta 2010-2011 y yo me acuerdo que nosotros del 2010 en adelante muchas veces constituimos coordinaciones, avanzando en la idea que se constituyera un sindicato y yo diría que un 3 elemento que tiene que ver con esto es generar como la cultura organizacional que heredan estas empresas a partir de la cultura organizacional que existía en la ONG. Traten de buscar por ahí, yo creo que hay un artículo bastante interesante sobre, se me olvido, ya me voy a acordar en algún momento que da cuenta del escenario que se produce más o menos a partir de la fines dela década de los 80 con todas estas ONG no solo en Chile sino, en Latinoamérica. ONG que hasta ese minuto se caracterizaba por ser parte de organismos que apoyaban las organizaciones populares en términos de resistir los sistemas dictatoriales que se habían instalado, pero que una vez que las dictaduras son desalojadas por los gobiernos po dictatoriales estas ONG van adecuando sus discursos porque eso además coincide con la instalación hegemónica del*

*modelo neoliberal en Latinoamérica, entonces finalmente esas ONG que posaban, o en la práctica desarrollaron una labor de resistencia dictatorial se transforman en empresas que empiezan a usufructuar de las nuevas políticas que los nuevos gobiernos po dictatoriales desarrollan bajo la egida instalada por el neoliberalismo entonces estas ONG se transforman en empresas favoritizadas por la lógica neoliberal. Sin embargo, siguen profetando de ese discurso heredado del periodo dictatorial entonces muchas de estas instituciones los directores hablan de compañeros y todavía tienen un discurso medio izquierdoso progresista, sin embargo, la práctica que desarrollaron es completamente empresarial que sigue paso a paso las reglas neoliberales, orden de compra, si hay que finiquitar trabajadores recurrimos al código del trabajo laboral creado en la dictadura, esas normas son del marco dictatorial, entonces te fijas se transformaron de ONG que apoyaban toda la actividad antidictatorial, en empresas que son chupadas por el neoliberalismo y empiezan aplicar del punto de vista de su comportamiento, un comportamiento empresarial neoliberal, manteniendo este discurso base, ahora este discurso base funciona como un caza bobo, porque la mayoría de los trabajadores que llegan a estas instituciones tiene que hacer una vuelta larga para darse cuenta que se metieron a una empresa que actúa por lógica neoliberal, porque normalmente al principio ellos incluso comparten el discurso de estas instituciones en temas de defensa, los derechos del niño, te fijas. Entonces aquí hay una traba, que se sobrepone en términos ideológicos respecto de los trabajadores entonces te fijas, esta todo eso del espacio ambiguo en el que se constituyen estas empresas, estos obstáculos que los sindicatos puedan negociar colectivamente y el que sus trabajadores son mucho más fácil de ser*

*capados por el discurso institucional que lo que le cuesta al Fantucci, a él cuesta más hacer que sus trabajadores se pongan la camiseta del Fantucci, que acá es mucho más fácil que los tipos se coloquen la camiseta del hogar de Cristo. De opción de su fundación, y que si hay que hacer una colecta a fin de año allá van todos con su tarrito en la mano y van a juntarle plata al patrón aunque el patrón le niegue el salario, te fijas, esto yo creo que diferencia al movimiento de trabajadores de esta empresa y por lo tanto hace que la labor que ya es difícil en términos de organización de los trabajadores, coloque obstáculos aún más significativos para que esta labor se dificulte en el ámbito de trabajadores y sindicato a nivel de estas instituciones*

*Entrevistadora: y desde ahí ¿Cuál cree que son los desafíos para los trabajadores del área social para enfrentar la actual situación laboral?*

*Entrevistado: Mira como en todo orden de cosas, yo creo que hay una primera cuestión que no solo está en este ámbito, sino en todos los ámbitos. El que ya es difícil construir un sindicato, pero una vez que se constituye un sindicato, los sindicatos tienden a mirarse el ombligo y a desarrollar una labor en los márgenes de las empresas donde se constituyen, yo creo que esa es una dificultad que afecta a todos los trabajadores de todos los sindicatos. Esto por varias razones, primero a veces por ingenuidad, a veces por decisiones políticas de las directivas que hay y a veces simplemente porque hay una desconfianza tremenda en las organizaciones de grados superior, y creo que el gran desafío que tenemos nosotros y el resto de los trabajadores es de efectivamente superar a ver por un lado, ampliar la base sindical es decir los niveles de afiliación, segundo por romper con la atomización que entre otras cosas está asignada por el código laboral, el*

*cual lo que hace es propender a que en ninguna empresa existan tantos sindicatos como se pueda. La reforma colocó un grado de obstáculo en ello pero no cierra la posibilidad sigue siendo prohibido que un sindicato de una empresa se llame sindicato único, por eso es que no se pudo reconstituir la central única de trabajadores ajustándose a las disposiciones legales se puso construir la central unitaria de trabajadores porque está prohibido que haya una central única de trabajadores. Esta es una prohibición legal pero que además tiene expresión política en términos de que le resulta cómodo a las burocracias de los partidos a las burocracias sindicales independiente de partidos políticos les resulta cómodo porque así se dividen el feudo en varios fundos, ahí al Martín lo echaron cagando de la CUT y formó su central entonces hay una nueva central, ya no hay 3 centrales sino que hay 4 centrales y va y le chupa a un sindicato grande y teniendo 50 mil es posible formar otra central, nosotros hemos llegado a la conclusión de que creemos que la única posibilidad que tiene el movimiento obrero, de trabajadores de enfrentar con mayor eficacia o solidez las tareas que tienen por delante es la de contar con un solo instrumento sindical creemos que en este momento eso es imposible la realidad da cuenta de 4 centrales sindicales, nosotros hemos estado haciendo esfuerzos por crear una central y yo creo que eso tiene sentido solo si ahí cristaliza un proyecto que empuje a los demás a un congreso un día y el propósito debiera ser ese por lo tanto retomar el viejo camino para construir la central única de trabajadores con todos los riesgos que ello significa entre ellos posibilidad de así como sacaron a tomatazos el pc al clota de la central única, se vuelva a producir eso, pero yo creo que no hay que dejar ese esfuerzo de pensar en una unidad sindical que congregue a todos aquellos aparatos que*

*hoy día existen por lo tanto se disuelvan en la perspectiva de construir un solo instrumento. Como es difícil esto de sacar a cada sindicato de su frontera particular incluso para dar el paso para que se unifique su lucha a un sindicato de un mismo rubro, fijate que ese es otro viejo anhelo de las federaciones por ámbito de producción que efectivamente eso requiere un sujeto político capaz de entender la significación que ella tiene y yo creo que en ese plano hay que efectivamente elevar los niveles de conciencia*

*Entrevistadora: ¿y cree que hay desafíos que sean específicos y distintos del área social de como tercerizado de SENAME como a nivel nacional como desafíos propios del área?*

*Entrevistado: yo creo que uno de los desafíos que hay acá es justamente alcanzar la idea de federar al conjunto de los trabajadores del área social, mira son alrededor de 300 organismos colaboradores de SENAME porque nosotros por ejemplo los compañeros del sinafe que están en la federación no son organismos colaboradores del SENAME y ellos no son organismo colaborador de ningún ministerio, ellos a ver a partir del 80 con las políticas de privatización, hay un texto que se llama el ladrillo está en la página web de la sep, aquí vamos a llegar a hacer un rodeo de porque el sinafe hace una tarea que era propia de la corfo por lo tanto es un organismo estatal, el ladrillo es el resultado de un convenio que establece la universidad católica con la universidad de chicago a la altura del año 55 en que consistió este convenio en que se mandaron 5 profesores acudieron a la universidad de chicago, en esta universidad los profesores que tuvieron los adiestraron económicamente y cuando ellos vuelven elaboran un programa de gobierno que se lo entregan en ese momento al gobierno de Alessandri y Alessandri lo mira y dice está muy bueno pero en un gobierno democrático no se puede realizar se los devuelvo, viene el*

*golpe y ese documento cae en mano de jose toribio medina que era el marino de la junta militar y este weon se lo pasa a la junta, la junta lo lee y si está muy bueno este programa y ese programa es el que se implementa en chile a partir del año 80 incluso entre el 75 y el 80 ya se toman un conjunto de medidas. Está en realidad resumido, lo que fue el discurso de chacarilla del año 78 de Pinochet en donde anuncia los 7 pilares que van a modernizar al país. Eso posteriormente a la década del 80 un acuerdo de carácter internacional que impulsa todas las medidas que estaban contempladas en el ladrillo para Latinoamérica y que refuerzan acá en chile traten de leer ese documento que es vital para entender este decreto del SENAME que ordena privatizar los organismos públicos, en el ladrillo están contenidos los preceptos de la privatización de aquello que el Estado no resuelve. a partir del 80 una de las cosas que desarma la dictadura, se privatiza el agua, la electricidad se privatizan todos los servicios, la corfo tenía la misión de apoyar al pequeño emprendedor, la microempresa particularmente en el área campesino, pero también en el área de la pequeña industria, el hogar de cristo muy hábilmente va tomando esos por ejemplo esta wea de fondo esperanza que es de estos bancos que ayuda a la gente por lo tanto ellos debieran ser lo mismo que nosotros trabajadores estatales porque antes las políticas infanto juveniles las tomaba directamente el estado, antes las políticas de apoyo al pequeño empresario eran parte de la corfo es decir todos estos trabajadores que estamos ahora en un área rara privatizada debiéramos ser trabajadores del estado por las responsabilidades que tiene en ese plano, como todo esto paso al área privada a nosotros se nos quitó la calidad de empleados públicos para transformarnos en trabajadores que desarrollamos políticas públicas pero con un empleador privado te fijas. Entonces el*

*sinafe es por el momento el único sindicato que agrupa la federación que no desarrolla políticas infanto juvenil y u deci claro, uno la lógica pensar federar a los trabajadores del área social que son muchos más que los trabajadores del SENAME pero sin duda allí uno puede establecer líneas de desarrollo sin embargo uno podría pensar primero en federar a todos los trabajadores vinculados al SENAME y eso se va a volver tremendamente difícil si efectivamente cambian la estructura con que hoy funciona el SENAME, porque al SENAME le van a quedar aquellos trabajadores que desarrollan línea de protección fundamentalmente, el resto va a empezar a depender de otras instancias que no se como le irán a llamar pero incluso los trabajadores del área proteccional con esta política de inclusión y todo esto que aparece muy interesante, van a empezar a ser picoteados por el ministerio de desarrollo social y otros ministerios y al final los niveles de dependencia se van a transformar en algo bastante complicado de hecho hoy día cedec no se financia solo con aportes del SENAME sino del ministerio de desarrollo social, hay otras instituciones como coanil que tiene financiamiento del ministerio de educación, del ministerio de salud, entonces todo eso se va a complejizar mucho y por lo tanto yo haga probablemente más homogénea esta idea de pensar en trabajadores del área social tal vez habría que hacerlo sobre la base de pensar en todos aquellos trabajadores que en otras circunstancias debieran tener condición de funcionarios públicos y no de trabajadores del área privada para ejecutar políticas públicas, entonces te fijas un par de trabajadores que ejecutan políticas públicas en el área privada y en un paso siguiente vincular estos trabajadores con aquellos funcionarios estatales, pero es un proyecto que yo creo estamos a años luz de ejecutarlo, por lo menos a nosotros nos interesa, lo que si*

*estamos seguros que la Federación Fentas es la única federación que hay en esta ámbito y no hay otras ,miento por lo tanto el hogar de cristo tiene una federación de trabajadores del hogar de cristo porque este hogar tiene como 8 mil sindicatos y ellos se federaron, pero están federados en la lógica dentro de la empresa nosotros queremos romper con esa lógica y hacer una federación para que los trabajadores del rubro por así decirlo se agrupen bajo un paraguas. Y bueno algunas cosas estamos intentando hacer, por lo menos una vez que se rompe con esta lógica que no se puede negociar colectivamente y que efectivamente si es posible negociar colectivamente hemos estado pensando armarnos de un pliego matriz madre para todas las instituciones entonces de tal modo que tratemos de ir negociando condiciones parejas para todos los trabajadores que licitan recursos estatales y que son financiados en las mismas proporciones dependiendo de las cantidades por la población que atienden por lo tanto no debieran haber diferencias, ni salariales, ni de carga horaria entonces un pliego que establezca algunos parámetros que sean comunes, estamos pensando en tener un estatuto de constitución de sindicato que sea más o menos común, y que cada sindicato que se logre organizar lo haga sobre la base de un tronco estatuario para mejorar el instrumento tipo que da la dirección del trabajo que es una webada, porque por ejemplo las compañeras de codeni que se formaron con ese formato tipo las cagaron, porque se constituyeron con 8 compañeras entonces después cuando superaron y llegaron a 25 y quisieron hacer elección de directiva, no pudieron porque el estatuto que le habían pasado les permitía elegir solo 1 dirigente y no 3 dirigentes, entonces pensando en ellos dijimos hay que elaborar un estatuto tipo, que permita construir un*

*sindicato, entonces yo creo que esos son pequeños pasos que podemos ir dando, y nos permite dotarnos de instrumentos.*

Entrevistadora: *muchas gracias.*

## **6.- Transcripción entrevista Dirigente sindical**

Investigadora: *bueno, nosotras estamos haciendo una tesis respecto a cómo la tercerización afecta las condiciones laborales de los trabajadores sociales, tanto sean estudiantes o ya profesionales en los distintos programas de organismos colaboradores de SENAME. Entonces ese es como el objetivo central de nuestra tesis y la idea es que nosotros, bueno por un lado vamos a entrevistar a dirigentes sindicales, que han tenido la experiencia de organización y como se ha dado todo ese proceso y por otro lado vamos a hacer un trabajo de focus group, con trabajadores que no estén necesariamente organizados para conocer un poco sus experiencias y conocer en verdad como las distintas voces de distintos actores en torno a cómo han vivido la experiencia desde el mundo laboral en los distintos programas. Esos son como los objetivos generales de nuestra tesis.*

Investigadora: *y, eeeee y bueno rubí nos había contado que tú eres dirigente o no sé ¿si fuiste dirigente?*

*Sindicalista 2: fui dirigente hasta el mes de febrero de este año, en enero se fueron las elecciones y ahí se hizo todo el traspaso y en febrero cese completamente de mis funciones.*

*Cumplía con el rol de seguir trabajando aquí como asistente social y estaba en la tesorería sindical.*

Investigadora: *ya, mira la entrevista consta de 12 preguntas que en realidad lo primero es ¿Cómo describirías o caracterizarías la actual situación laboral de la y los trabajadores del área social en los organismos colaboradores de SENAME?*

Sindicalista 2: *aaahh....! Mira... es súper complejo porque a mí me ha tocado trabajar no solamente en esta fundación, me ha tocado trabajar en varias fundaciones del área social y a su vez al estar involucrado en la red uno también va viendo condiciones de otros colegas que están involucrados en otras instituciones y es súper variado, cada institución se maneja... como un mundo aparte a pesar de estar todos ehh... digamos bajo el alero de en este caso del SENAME, todas las instituciones manejan sus propios códigos de horarios, funcionamiento de reglamento interno, entonces la diversidad es muy grande. Y la experiencia en particular acá en laaa... fundación DEM, ehhh... digamos es de dulce y agraz, ehh... como todo programa terciarizado dependemos de las licitaciones, por ende cada cierto periodo, en el caso de nosotros cada un año, estamos yendo a licitaciones, lo que significa que tu solamente te puedes proyectar a 12 meses en cualquier tipo de proyección laboral, a pesar que yo llevo... 10 años aquí en la... fundación, ya, por eso te digo que se contrapone un poco, porque, aquí en la fundación uno puede hacer proyección de carrera, porque te van reubicando en los diferentes programas que tiene... en estos momentos la fundación, que son como 17, entonces te pueden ir reubicando, pero a su vez tu sabi que si no hay cupo en otro programa y el programa cierra te vai a quedar sin pega.*

*Entonces ese es un tema terrible, porque finalmente te mantiene en ascuas, te mantiene en condiciones súper precarias, porque se da mucho la alta rotación de los trabajadores uno siempre quiere un grado de estabilidad, entonces si te ofrecen una pega que viene por 5 años, a una que teni por un año, obviamente uno siempre va a buscar el tema de la estabilidad.*

*Investigadora: y esa precarización como que la visualiza ¿en que ámbitos además de la alta rotación?*

*Sindicalista 2: ehho bueno, el estándar de sueldo que hay en los niveles de los programas de la red SENAME son bastante bajos, de hecho el de esta fundación siendo bajo es uno de los más altos... del... digamos del rubro, un trabajador social aquí está ganando \$970.000, por la misma pega en otra fundación está ganando 600. De hecho este programa tiene el sueldo un poco más alto porque es un programa de alta complejización, pero en otros programas como los PPF, los PIE el ingreso es mucho más bajo. Y haciendo todos los ajustes que tu quería, presupuestarios, no te da pa pagar sueldos más altos, porque las subvenciones son súper bajas.*

*Y eso, en una de esas te piden un montón de especializaciones desde los trabajadores que tienen que ser financiados por ellos mismos, posgrados, cursos, y no ten a veces ni si quiera la flexibilidad horaria para poder tomar esos cursos, entonces, sacrificai vida familiar.*

*Investigadora: ¿y cuál es tu horario de trabajo acá?*

Sindicalista 2: *acá, nosotros tenemos horarios fijos de 09:00 a 17:30, ya y... de vez en cuando a lo lejos tenemos un taller un día sábado pero esas horas son devueltas después acá, no existe el concepto de hora extra*

Investigadora: *ósea, ¿te los devuelven con horas no con plata?*

Sindicalista 2: *claro, aunque no correspondería... lo lógico sería si trabajai más te paguen más plata, pero por lo menos si esta la devolución, reconocimiento que si es sábado es al doble de jornada, si veni 3 horas te devuelven 6.*

*Que también es una flexibilidad que no existe en otros programas, entonces bueno y varias de las cosas que tenemos acá de condiciones han sido logradas efectivamente desde que funciona el sindicato, el sindicato es un tema nuevo*

Investigadora: *¿de cuándo?*

Sindicalista 2: *del año 2013. Ya, ahí fue la primera elección que duro 2 años en esa directiva.*

Investigadora: *y nos podrías como relatar cómo fue, la construcción de llegar a ese proceso de sindicato*

Sindicalista 2: *mira la fundación, contextualizando la fundación tiene hoy día 30 años y en 30 años no tuvo nunca ningún tipo de organización, de hecho hace 10 años atrás el 90% de los trabajadores estaba a honorarios, ya a partir del año 2007 – 2008 se empieza a regularizar el tema de los contratos plazo fijo y después indefinido y digamos todo, la fundación era una cosa chica, 7 programas era 30 personas que habían trabajado 15*

*años con boleta le dieron contrato, estaban todos felices. Todos se conocían, era una cosa digamos familiar.*

*Pero cuando se vino a expandir la fundación empezaron a sumarse más programas, empezó a llegar gente que no estaba en esta misma lógica que el resto, que si le importaba tener una silla, que si le importaba tener un casino, un microondas cosas, condiciones básicas de trabajo eh y ahí empezaron a solicitarse más cosas, pero el punto neurálgico llega en el año 2012 cuando hubo un cambio, una reestructuración en la fundación que estaba configurada por el comité ejecutivo donde está la presidenta y los diferentes directores y después venía los directores de programas y se intercala una figura de director ejecutivo de la fundación entre el directorio y los directorios de programas y el director ejecutivo que llegó en ese momento, el nombre no me acuerdo pero me voy acordar más adelante vino a descarrilar todo, empezaron a haber pérdidas de dinero, empezaron a haber despidos masivos y ahí un grupo de alrededor de 20 personas se empezó a organizar en torno a la conformación de un sindicato, se buscaron personas que tuvieran como experiencia en pegas anteriores con sindicatos se vincularon con el sindicato de trabajadores de Codelco en asesorar la conformación de este sindicato y después de un par de reuniones se logran establecer las bases del sindicato se llama a reunión, se hace la votación y se forma el sindicato y logramos un poco equiparar el poder con este director ejecutivo. De ahí duro 5 o 6 meses más y fue sacado este director ejecutivo de la función para que se transparentaran las pérdidas de dinero que habían, despidos injustificados así como que este me miro feo lo voy a echar, mira de una lógica más empresarial y ahí empieza que fue como la primera gran batalla de remover a esta*

*persona y que volviera todo un poco a la normalidad, que fue como la gente que se inscribió en el sindicato que en forma inicial fueron como 57 personas , como 25 querían que todo volviera a la normalidad y los otros 25 querían un poco más, querían un poco más que simplemente no se po que te mandaran una tarjeta de navidad, sino que habían otras reivindicaciones laborales que se también se buscaban como condiciones que hoy están. Y ahí empezaron a gestarse las primeras formaciones de contrato colectivo. Ya hacia el año 2014 se presenta el convenio colectivo a lo cual la fundación respondió que ellos no estaban obligados a negociar según el código del trabajo, ya los dirigentes de la época se quedaron con esa respuesta y se hizo un acuerdo donde se ganaron ciertos beneficios, colación para cuando no estaba en el sitio de trabajo, ehhh días administrativos, vacaciones de invierno y eso como en lo general. Nada de plata sino que básicamente permisos.*

*Investigadora: claro*

*Sindicalista 2: y se quedó ese acuerdo que tenía una vigencia de 2 años, el sindicato lo respeto hubieron elecciones nuevamente que es cuando entra la directiva en donde yo entre y que uno de los objetivos de la directiva era la negociación colectiva nuevamente, se vencía ese plazo, no queríamos tampoco entrar en el conflicto directo de la negociación, si había un acuerdo que había tomado la directiva anterior hace 2 años, íbamos a respetar esos 2 años y una vez acabado eso nosotros considerábamos que teníamos el derecho a negociar, pero esta vez era hasta las últimas consecuencias, asique si teníamos que llegar a la corte suprema contestando como.. Las*

*Investigadora: como las trabas del código laboral*

*Sindicalista 2: y de todos los estamentos, que habían artículos de ley más que se fueron sumando, asique se contrató un abogado desde el sindicato y se presentó una nueva propuesta de contrato colectivo mucho más ambiciosa, mucho más ambiciosa con pedidas de bono, hasta fines de semana en la playa para la gente que cumplía 20 años,*

*Investigadora: ¿ahí aumentaron las reivindicaciones como a aspectos más económicos?*

*Sindicalista 2: al aspecto económico y también un grueso de días de permiso, de que se apuntara un poco más a las chiquillas embarazadas que eran un tema bastante invisibilizados a nivel fundación siendo que no se po el 60% de las trabajadoras debe ser mujeres en la edad social, las entidades están normalmente conformadas por más mujeres que por hombres, ehhe bueno tuvimos la misma respuesta no, no se puede negociar por la antigüedad. Empezamos a buscar resoluciones, jurisprudencia nos comunicamos con otros sindicatos y encontramos sindicaos de una fundación que sí habían negociado que si no mal recuerdo era el sindicato senil, ehhe quienes habían recurrido a la corte suprema, corte de apelaciones y corte suprema para revocar los fallos en la inspección del trabajo. Asique con eso se hizo la presentación a la inspección y la inspección dijo, pueden negociar. Le contesto a la fundación con su respuesta, no ha lugar con su respuesta tienen que negociar con el sindicato. Entonces ahí recién después de casi no sé, habrá sido sus 7 meses se pudo empezar recién el proceso de negociación. Bueno pa hacerla corta de hace el proceso de negociación, una mesa de trabajo entre los trabajadores y la fundación, ahí ya existía un gran miedo en los*

*trabajadores a lo que podría pasar , que iban a cerrar la fundación, que se estaba desfinanciando, sabemos que los recursos son bastante escasos, las fundaciones si es que no reciben de un benefactor se financian solamente con la subvención SENAME, entonces a la respuesta de la fundación la gran mayoría de los trabajadores dijo que bueno, así como ah ya si conseguimos esto y así todo se consiguió harto, así como a groso modo se formalizo lo de las vacaciones de invierno, se formalizo lo de 1 semana de vacaciones de invierno aparte de las de verano, se formalizo el día del cumpleaños libre, que la fundación iba a correr con los gastos de los 3 primeros días de licencia con 3 licencias al año, emmm se formalizo el tema de un bono donde si tú por la evaluación SENAME obtenías muy bueno, osea de nota 7 para arriba y habiendo recursos en el programa te podían pagar un bono de 272.000 mil pesos que se consitutia por escalafones, tu asistencia, u evaluación de personal, la evaluación del SENAME , ehhhh que más era ehhhh tus reportes de acuerdo a informes al día, todo eso constituía si tu sacai en todo un 100% te daban un bono de 272 y con eso se logró ehhhh digamos por un lado tener recursos económicos y días libres, osea nosotros aparte de tener los días que te da la ley, tenemos alrededor de 25 días que son extras, tenemos días del sindicato, tenemos la autorización de hacer una actividad, tenemos la autorización de la fundación para ausentarnos todo el trabajo si tenemos una actividad, lo malo es que la fundación hizo extensivo los beneficios a todos.*

*Investigadora: a los sindicalizados y los no sindicalizados*

*Sindicalista 2: sipo, bueno esto fue antes de la reforma, porque estudiando eso no se puede hacer ahora extender los beneficios, pero en este caso nosotros empezamos a*

*cobrar la cuota sindical a los no sindicalizados, lo que también significo un incremento en nuestros fondos para hacer una actividad más pomposa*

*Investigadora: oye y dentro de esta misma experiencia, como, como tú de alguna manera generai como las particularidades de las condiciones laborales de los trabajadores del área social en comparación con los trabajadores en general, como ¿cuáles son las diferencias o las particularidades que se generan?, osea ya nos comentaste un poco como lo que significo las trabas en términos legales para poder llegar al proceso de sindicalización, pero en general las condiciones laborales*

*Sindicalista 2: ehhhh, mira como base de todo hay una gran diferencia entre el área social y la empresa privada, y yo creo que se llama como el chantaje emocional que existe con el trabajador, porque el que está en la fábrica haciendo zapatos o en el retail vendiendo ropa no le tiene cariño a la ropa si la tiene que vender o si tiene que hacer un paro y no puede vender en el retail le da lo mismo, pero acá te sacan el chantaje emocional que si hay una paralización o si exijis más recursos para.. Le estai quitando los recursos a los niños, entonces están endosándote a ti como trabajador hay otro que va a sufrir por tu avaricia. Cuando lo que efectivamente estas buscando no es avaricia es una reivindicación de derechos a veces mínimos. Nose una oficina, desde el confort en los baños que en algunas instituciones te piden que teni que llevar tu propio confort a cosas como que si estai en audiencia teni que comer afuera no podi hacerte cargo tú de ese gasto, cachai hay es que tu estas comiendo con la plata de los niños, entonces ese chantaje es una gran traba al momento de organizarte como sindicato en una empresa como esta. Porque aquí nosotros trabajamos en una casa relativamente linda, un poco*

*hacinados como 5 o 6 personas por sala pero realmente nos mantenemos bien, pero cuando queremos exigir más es como es que si ustedes exigen eso no podríamos entregar la subvención que el SENAME nos obliga, y a mi quien me obliga a tener que trabajar con un tipo que me muevo pal lado y le pego con el codo, entonces esas situaciones trabajai con vulneración de derechos, pero también existe una vulneración de derechos dentro de los trabajadores de la oficina entonces el desgaste que existe en lo emocional es mucho más quizás que el que existe en una empresa privada que el desgaste es más físico, entonces efectivamente es ahí cuando las condiciones empiezan a ser y yo creo que existe como un dispositivo que el que trabaja en esta área tiene que sacrificarse, que si tu estudiai trabajo social, estudiaste psicología o antropología vas a sacrificarte, que si teni que trabajar con los pobres casi que teni que hacer un apostolado, que si teni que trabajar descalzo con el chuzo teni que hacerlo y en verdad eso es un error de concepción porque uno debería tener las mismas condiciones que el que tiene Codelco, el que tiene osea si necesitai, aquí hubo años peleando para que nos dieran bloqueador solar algo que está en el código del trabajo y que a muchos les pasa que no les dan ni bloqueador ni gorro y teni que andar haciendo terreno en las calles a la intemperie, entonces digamos la gran traba que existe para compararnos con la empresa privada es como este chantaje emocional y que muchas veces viene como auto adquirido, así como que ni siquiera te lo dicen ah chuta ya y hagamos esto por los niños y vamos al sacrificio regalando mis horas, si no me cubre horas extras y me tengo que quedar 2 horas más porque la señora entro en crisis éticamente me tengo que quedar, pero también como yo tengo la comprensión ética hacia el usuario, también espero que mi jefe*

*me diga ah ya si tú te quedaste no fue por gusto cachai se puede compensar con alguna hora ah ya llega un poco más tarde mañana*

*Sindicalista 2: por ejemplo tú consideras que por un lado el chantaje emocional que tú nos mencionas, pero por otro lado consideras que la tercerización sería un factor también dentro de estas condiciones precarias laborales*

*Sindicalista 2: claro, osea si nosotros nos comparamos ya no con trabajadores del área privada, sino del Estado ehheh teni a la gente que trabaja en los consultorios o servicio público ehheh que están contratados inclusive tienen mejores condiciones laborales osea nosotros de rebote o de chorreo nos llegan los bonos del sector público del termino de conflicto y de reajuste y seria, pero ellos tienen los bonos trimestrales, los bonos por meta Nose po otras situaciones que pueden ir luchando en las confederaciones que ellos mismos tienen en su organización que aquí básicamente han sido mitigadas en muchas organizaciones opción, fundación mi casa, hay un intento de hacer sindicato y son opacados por las instituciones porque efectivamente los sindicatos en las empresas conllevan a que hagan un desembolso mayor ya sea o llevado a hora hombre o directamente dinero entonces ellos tienen que asumir ese costo y por lo general no existen otros fondos pero eso no es responsabilidad de nosotros tiene que ver con que los programas son terciarizados y esta casa por ejemplo es arrendada y no podi comprar una casa porque no sabi si este programa va a durar un año, 2 años, 3 años a veces a mí se me ocurre si esto fuera quizás como los temas de los liceos donde tu teni como la subvención fija y te van evaluando y te cierran el liceo si no cumplí con las metas y no estar a una licitación sino a evaluaciones constantes donde si no cumplí con el estándar*

*te cierran el programa, pero efectivamente si vas a estar a 3 años, 2 años esperando que alguien te licite o te gani la licitación finalmente los trabajadores optan por irse a otra área o están de paso o pasa lo que te digo yo que la gente opta por tener mejores condiciones que no sea el área de infancia que esta todo, todo terciarizados, nosotros somos un FAE y SENAME tiene un FAE propio con personas que están contratadas por el Estado a través de SENAME y tienen otras condiciones de trabajo, otro sueldo cachai hacemos la misma pega y tenemos condiciones diferentes*

*Investigadora: y en general ¿Cómo cual sería tu opinión respecto al desarrollo o al cumplimiento de los derechos laborales en generales de Chile?, así como crees tú que se dan esos en general de los trabajadores*

*Sindicalista 2: si osea ahí no hay doble lectura, los derechos no le importan a nadie osea basta darse una vuelta por cualquier tipo de trabajo y cada vez es peor, el código del trabajo es una trampa, para los propios trabajadores que tiene 3 o 4 líneas que nos ayuda pero 17 que nos perjudican entonces entre un código de trabajo y una reforma laboral fuera hecha por los trabajadores y no por los empleadores efectivamente vana buscar su acomodo, y repartir un poco de migajas para que todos queden contentos. Pero finalmente somos nosotros los que nos vamos poniendo las propias trabas y te das cuenta que cuando no tienes un sistema organizado de trabajadores cada uno tira para donde más le conviene, ósea cuando teni un término de conflicto en Codelco que son 14 palos y nosotros un término de conflicto fue un día libre ehheh claramente nos llevan a no querer agruparnos con ellos porque son trabajadores de otra categoría cachai, entonces otro de los objetivos en mantener atomizados todos los sistemas nosotros no somos tan*

*diferentes al retail pero nos mantenemos indiferentes porque se supone que somos otro status, somos profesionales que traen un título de 5 años y ya te creí el oyo del queque y no te vas a involucrar con el sindicato de taxistas po, no vai a hacer una alianza comunal de sindicatos con uno que no sea de profesionales.*

Investigadora: *claro*

Sindicalista F.DEM: *entonces finalmente las cúpulas de poder mantienen atomizados, te dan la posibilidad de crear un sindicato es casi un chiste que nos dejen hacerlo si no tiene nada de poder , estas en paro y ya estas 3 o 4 días y pueden meter personal de reemplazo, el despido finalmente te aplican por necesidades de la empresa, a nadie le importa y puedo llevar 5 años y te dan un finiquito que son 30 Lucas o 300 Lucas dependiendo de tu pega cachai entonces quien va a reclamar un finiquito para esperar 3 años y que sean las mismas 300 Lucas porque ni siquiera son reajustables.*

Investigadora: *¿y en el caso de SENAME como crees que se desarrollan los derechos laborales?*

Sindicalista 2: *¿en SENAME o terciarios de SENAME?*

Investigadora: *de los organismos colaboradores*

Sindicalista 2: *eso es súper diferente, SENAME tiene un montón de privilegios que los organismos colaboradores no tienen osea los que están efectivamente en los hogares trabajando con los niños no tienen los beneficios que tienen los de oficina, los trabajadores terciarios nada osea de hecho nosotros con lo poco que hemos conseguido,*

*en muchos programas nos dicen cuando se abra un cupo allá llévame, que tengamos vacaciones de invierno, que tengamos bono, que tengamos día libre para el cumpleaños, que son miserias en verdad pero en otro lado no están, en otro lado teni que compartir un computador pa 3 trabajadores, te dicen oye y tu teni computador pa ti solo, es lo que te decía yo de condiciones tan básicas así como del confort*

*Que te digan que tu traigai tu propio confort, es algo que uno dice es un chiste, pero pasa po cuando uno habla con los colegas, que te dicen en las condiciones en que están trabajando y así cómo es posible que aguanten, pero claro la necesidad te lleva muchas veces a aceptar sueldos que están por debajo de la media*

*Investigadora: Esas diferencias que tú ves con la otra gente que trabaja en otras fundaciones u ONG, sería como por ejemplo que las ONG más grandes pagan mejor o las ONG más chicas pagan menos, ¿Cómo has visto tu que se da ese proceso como de la diferencia?*

*Sindicalista 2: mira de las ONG más grande que yo conozco, son como las vulneradoras de derechos de trabajadores, eso es claro osea ehheh tenemos una realidad acá en Santiago, las grandes son opción, hogar de cristo, la protectora de la infancia quizás son grandes instituciones acá en Santiago, pero en otros lados son otras. A mí me tocó trabajar en la V región un rato donde las instituciones grandes eran otras, fundación mi casa pal sur es una gran institución digamos en sentido de cantidad de trabajadores así como el senin u otras que hay codeni, también se posicionan en otras y siempre a lo mínimo porque finalmente estas instituciones tu deci tan altruistas son que no ganan ni*

*uno, osea teni que... nosotros como sindicato pedimos las cuentas y efectivamente no se van 500 millones como el robo de los pacos que son caleta, no po aquí te llegan 32 millones mensuales de los cuales el programa tiene que mandar 3.200.000 millones a la administración central para la subvención de ellos, cachai que ahí le pagan al contador, pero son el 10% de cada uno de los programas entonces ya están entrando no se po 15 palos, cuanto de eso se reparte eso queda libre de fiscalización, de todas las instancias, de SENAME, impuestos internos será lo más que pide pero mientras cuadre la boleta que entra y sale entonces efectivamente no son los grandes robos como para que la gente se haga ultra millonaria pero si nunca chorrea para los que están ejecutando el trabajo*

*Investigadora: claro, y dentro de lo mismo ¿Cómo podrías, como describirías el movimiento sindical, osea ya nos contaste un poco de la historia, pero en general ¿Cómo se ha dado el proceso, los obstaculizadores ehhhh, los facilitadores al momento de generar la organización sindical?*

*Sindicalista 2: es complejo*

*Investigadora: en comparación igual con las otras ONG, porque se entiende que el mundo sindical al interior del área social es mínimo'*

*Sindicalista 2: osea, la organización ni siquiera hablemos del sindicato en sí, osea cuanta gente está colegiada, cuanta gente está en organismos que significa estar asociados con otro, el sindicato tiene un fin de reivindicación de derechos laborales, pero hay un montón de otras organizaciones en que nadie participa en nada, entonces de hecho yo creo que*

*la gente del área social es la que menos participa en cosas, un grupo muy pequeño debe estar ahí en el colectivo o en otras instancias pero el grueso en lo general no participa*

Investigadora: *¿y porque crees tú que se genera eso?*

Sindicalista 2: *por un tema cultural po, estamos atomizados, entre más instrucción tu teni, más te meten en la cabeza que te las teni que bancar solo, que organizarte solo lleva a que los que tienen fuero se queden, y los que no tienen fuero se van, entonces en cierto modo son mitos, pero también muchas veces los refutan con verdad, cuando paso el descalabro del sindicato de fundación mi casa se fueron todos, SENAME renuncio al programa para que echaran a todos los sindicalizados y tuvieron que dejar a los 3 dirigentes que habían del programa, entonces ellos no van a renunciar obvio porque no les corresponde renunciar pero tampoco se pueden hacer cargo de la manipulación que existe en el resto de los programas, porque chuta esa es la mano dura que nos puede caer, y prefieren perder un programa que tener que reubicar a toda la población. Acá no se ha visto digamos mmmm que caiga la mano tan fuerte, acá somos alrededor de 250 trabajadores en la fundación, de los cuales 170 están sindicalizados y el otro porcentaje no se sindicalizo ya, que son ... yo que tuve acceso a los datos en algún minuto son los antiguos, son la gente que te digo yo que viene de la época de la fundación en donde era todo familiar, donde se juntaban a tomar té con la presidenta del directorio entonces es casi como una traición si yo me sindicalizo, porque creen que el sindicato viene a atacar a la empresa y no ayuda a los trabajadores, si hay que atacar a la empresa se tienen que hacer pero si la empresa no ataca a los trabajadores podemos existir como un facilitador porque no es lo mismo relacionarse con 3 que relacionarse con 200, pero sipo cuando*

*nosotros hablábamos con los colegas en el tribunal cuando casi quedo la pata y ustedes porque no se sindicalizaron, no , tu deci sindicato y todos se espantan*

*Investigadora: emmm y tu como con tu experiencia cuando fuiste dirigente sindical, ehhhh ¿a qué te tuviste que enfrentar? ¿A qué desafíos? ¿Cómo fue el proceso?*

*Sindicalista 2: el desafío más grande para nosotros, fue lo que te mencionaba hace rato que fue la negociación colectiva, porque no solo era un hito a nivel programa, sino que era un hito a nivel social en Santiago no había otro programa el que te mencionaba yo era de la décima región, entonces el desafío era crear un precedente para futuras administraciones del sindicato pero también para otros sindicatos que era posible, que era posible darle vuelta la mano al empleador, al SENAME, a la inspección del trabajo, decir si tenemos derecho, si somos trabajadores y no somos un ente perdiendo el tiempo que entre lo público y lo privado que dicen que si recibís más del 50% del ingreso del sector público de ingresos no podi negociar, eso es mentira. Porque cuando eso pasa a ser parte de un privado la administración se maneja como empresa privada entonces ese fue el gran desafío.*

*El tener que sentarse ante este jefe ante la dirección del programa y decirle si vamos a negociar y que te dijeran pa que si podemos llegar a un acuerdo, pero no nosotros queremos una negociación, quizás efectivamente con acuerdo hubiéramos conseguido más cosas pero no es lo mismo decir tengo un sindicato con negociación colectiva a decir que nuevamente habían hecho un acuerdo entre amigos.*

*Investigadora: ¿nunca llegaron al hecho de la huelga?*

Sindicalista F.DEM: *no, nunca llegamos a la huelga, llegamos a la votación de la última oferta la cual gano, gano ampliamente si debo decir un 60, 40% sino un poquito más pero igual en un momento nosotros pensamos que iba a ser 80-20, pero no hubieron varios que querían más de los convenios se respetó obviamente la decisión del sindicato y fue todo, digamos fue todo lo bonito del proceso de los símbolos, de tener que ir a la inspección, de tener que presentar el documento, de hacer la votación, de contar los votos en la urna, mucho nerviosismo, gritos de verdad así, vamos a quedar todos sin pega por culpa de ustedes, porque los sindicatos aquí también reúnen diferentes tendencias políticas, entonces hay ideas en común pero también diferentes visiones de cómo hacerlo, los que quieren quemarse a lo bonzo afuera de la fundación como los que están por hablar hasta que se aburra la gente del dialogo, entonces llegar como a conmensurar eso siempre ha sido como el mayor conflicto de la institución po.*

Investigadora: *y de otros organismos colaboradores ¿sabi como algo en torno a algún desafío que hayan tenido ellos?, ¿si teni algún conocimiento de otros sindicatos?, tu nombraste en un momento fundación mi casa, el sindicato de fundación mi casa*

Sindicalista 2: *el gran desafío que existe en los pocos sindicatos que hay es poder conformar federación de trabajadores del área social, se supone que ya se fundó, esa conformada por no más de 10 sindicatos de un total de 3000 organizaciones del área social, entonces es bastante bajísimo el número, y la cantidad de trabajadores sindicalizados que tienen no superan los 500, viste entonces es una bonita instancia pero no tiene una muestra significativa por poca difusión, porque tampoco tienen los recursos como para hacer actividades, onda no son la cut, no reciben plata de ninguno de los*

*poderes del Estado, a nadie le interesa que ellos se organicen y finalmente ahí existe el gran desafío que a través de esa organización se logre cambiar el sistema de subvención.*

*Que finalmente es como tu podí desglosar en muchas cosas, el director ejecutivo pesado, el simpático, el abusador, el que es mala onda, pero finalmente cuando te vai a la raíz de todo es que el sistema de subvenciones es el que tiene*

Investigadora: *osea, ¿tú plantearías como la principal reivindicación que debieran tener?*

Sindicalista 2: *claro, el gran pasó después que todos se logren conformar como sindicatos y ya existiendo negociaciones colectivas, el gran paso es que cambie el tema de la subvención. Que efectivamente exista otra forma de trabajar en la infancia, Nose si trabajar para esto va a ser la mejor opción, hay que sentarse, hacer una mesa de discusión entre los diferentes actores que están involucrados en esto porque si efectivamente está comprobado que este modelo no va para ningún lado, aquí cada uno mata su muerto y cumpliendo con las 4 intervenciones que te pide senainfo estamos al otro lado. No estai ayudando a la infancia, no estai ayudando al trabajador, no estai ayudando a nadie, entonces manteni los números en los estándares que te piden las políticas públicas nomas, siendo critico no estamos ayudando a nadie en el fondo.*

Investigadora: *¿Por qué evaluarías que el no ser trabajadores del Estado tampoco no sería una mejora cómo?*

Sindicalista 2: *no, no digo que no pero a priori tampoco me quiero acusar diciendo es que desde el Estado, es que también es cosa de conversarle a la gente que está trabajando para el Estado que finalmente son 20 puestos que se abren que son fijos, los otros son*

*todos honorarios, entonces No sé si también llevarlo de esa forma, hoy día algunas de las cosas que nosotros tenemos que costo hartito ganarlas es el contrato indefinido, que sea como sea si te van a echar te van a tener que pagar indemnización, ósea me indemnizaron hace cuatro años con una indemnización de 6 , entonces igual fue un fondo importante cuando me volvieron a recontratar, ósea necesitamos liberar recursos lo vamos a finiquitar, ahora salió una circular de SENAME que no se puede hacer eso, cachai que debería ser, porque si yo me quiero cambiar hoy día el programa se va a quedar con dinero acumulado hoy día de 4 millones de pesos, cachai? y eso no tiene que reintegrar nada, ellos lo ocupan para lo que quieran, entonces si tu considerai que hayan 10 tipos más como yo de los 200 que hay en la fundación que nos vamos, ya son 40 millones de pesos que van a quedar libres aquí sin que nadie pueda decir, oye pero esta plata, pum pa dentro nomas po. Por eso te digo que el problema es que seamos terciarios. Como hay que seguir pa delante, hay que discutir si efectivamente hacemos que esto sea privado de verdad o que sea público o que sea mixto, pero no el que tenemos hoy día, que donde te van a licitar por un año, con un sueldo bajo el promedio, ósea el asistente social del tottus gana 1.300.000 millones y lo único que tiene que hacer es encargarse de organizar los cumpleaños de los trabajadores, aquí tu teni que decidir si un niño se va interno o no se va interno y estai muchas veces ganando 500-600 Lucas líquido, cachai, entonces con qué cara de profesionalismo quiere que lo tomen, la calidad de profesional que van a postular a esta área, entonces ese es el análisis que hay que hacer, ya hagamos carrera, hagamos quizás No sé un fondo de trabajadores de la infancia, donde yo me inscribo, paso una prueba de calificación y quedo en lista, entonces*

*si se abre un programa nuevo tenga que recurrir a esos trabajadores de ese fondo, así como lo hacen los tribunales con los consejeros técnicos, donde tu teni que habilitarte para poder trabajar y no tener que trabajar así como voy a cambiar de consultora voy a trabajar con infancia, no es lo mismo. ¿Cachai?, porque hoy día yo me voy de aquí me quedo sin pega, pierdo 10 años de carrera en infancia, ¿cachai? Y que efectivamente es un cupo de información que para trabajar en cualquier área de infancia es mucho más nutritivo que traer a alguien que te va a cobrar la mitad del sueldo porque jamás ha trabajado en infancia para empezar a habilitarse recién.*

*Entonces todo eso son ideas que podrían discutirse a nivel de federación, a nivel No sé hacer un manajo de propuestas para la política pública, pero como todavía estamos en la discusión de que si hacemos o no hacemos un sindicato. Estamos no sé a años luz de poder generar una propuesta unida.*

*Investigadora: gracias Michael. Eso es más menos las preguntas que teníamos, gracias.*

## **7.- Transcripción Focus Group I.**

*Moderador 1: En primer instancias como una pregunta pa' abrir, queríamos preguntarles ¿cuáles eran sus expectativas cuando entraron a estudiar Trabajo Social?*

*CC: pucha es que sin bromas (risas). Pucha todo el rollo de transformar, trasformación, sensibilidad frente a lo que estaba pasando, aportar desde ahí, trabajar con las personas desde lo simple igual, después fui cachando más el rollo... se puede utilizar esos conceptos, ¿no? (risas) lenguaje coprolálico.*

Moderador 1: *y las tuyas ¿Cuáles eran tus expectativas?*

FMC 1: *la mía era, siento era como más a fin a mi personalidad, como sabía que me iba a desenvolver bien en esa área, pero ya ahí estudiando a uno siempre como que te pintan que es una carrera que puedes ayudar a las personas, pero... siento que fue más por la expectativa, que iba más por mi personalidad.*

LC: *¡A mí se me ocurrió algo!, Desde mi punto de vista está asociado a mi historia personal, mía y creo que de casi todos, quizás era la manera en que creíamos, que podíamos desarrollarnos y poder hacer un aporte quizás, sin duda que debe haber una posición crítica en nosotros, de querer hacer un aporte y... que mejor que destinar nuestras vidas, en término laborales, que no es poco lo que trabajamos. Pa' poder eh... sobre todo yo creo para apañar a los sectores populares, finalmente es una pega que está asociada a sectores que tienen menos acceso a los recursos, etc. Entonces tiene que ver con un factor ético, político y también valórico igual, eso.*

Sedej: *eh... lo mío fue más que nada por descarte, en un principio quería estudiar arte, pero caí en otro lado, después por un tema de cercanía conviví mucho con compañeros que estudiaban Trabajo Social, ya era militante entonces, creía que, finalmente le podía dar un vuelco más político, a la práctica misma del Trabajo Social, ya después saliendo te das cuenta que igual es menor, quizás no en el grado que uno pensaba, pero sí, en algunos puntos podís darle como una cierta como, visión crítica pero más que nada militante de lo que es la práctica misma y la praxis misma, del Trabajo Social.*

FMC 2: *Bueno también, desde la experiencia propia, ósea yo creo que partió desde ahí el conocer el Trabajo Social, el haber estado con Trabajadora Social desde chica, que te mandaban de una parte a otra, y ahí uno va conociendo y va pensando que se puede hacer algo por las personas y desde una mirada propia.*

Moderador 2: *El compa como que hizo la comparación en torno a las expectativas que tenía y como lo vio hoy, ¿algunos sienten que hay una diferencia entre lo que pensaban cuando entraron a lo que viven hoy día como trabajando, en el sector donde trabajan?*

CC: *(Risas) ¡sí!*

LC: *Tenis que desarrollar la idea... los gestos no se graban. (risas)*

LC: *Bueno yo creo que hay vaivenes, yo creo de la juventud que uno de cierta manera, los que vivimos intensamente la formación y también por las cosas que se daban en el país también, ósea una cosa es la formación y las contingencias que se dieron a nivel como de la formación, que influyeron claramente en una mirada país, en como miramos el Trabajo Social y claramente las expectativas ,eran de una manera, pero yo no, no me defino desde una mirada desesperanzadora, que finalmente el Estado y las Políticas Públicas, nos han coartado completamente, creo que informalmente cuando hablamos con los compañeros de estos temas, siempre se está hablando de la resistencia, del baipás del sistema y de que finalmente lo que registramos en los libros de campo no es lo mismo que pasa con los usuarios, etc. Pero, yo estoy más convencido que antes que se pueden hacer caleta de cosas y sobre todo lo que se está hablando de la precariedad, yo*

*creo la precariedad tiene un componente revolucionario y por lo menos ese va a ser el tono de mi propuesta, en esta discusión, voy a dejarlo ahí para avanzar.*

*(Risas)*

*Moderador 1: Ya, ahora puedes desarrollar tu idea.*

*CC: ¿preguntabas en relación al inicio y en la actualidad?, bueno como mencionaba anteriormente, igual yo cuando entre fue así como sabiendo nada, como del área social, de las Ciencias Sociales, como en relación al Trabajo Social, lo que si sabía que era una profesión que abarcaba todo un poco de distintas áreas, de distintas profesiones, igual yo estaba como por la Psicología inicialmente, de ahí el Trabajo Social, como en segundo año empecé a ver, que ahí empieza el gran filtro igual, los compa muchos se van y otros un poco también nos quedamos, y en base también como a las expectativas que uno tiene frente a la realidad, en base del contexto laboral, bueno en ese tiempo práctica pero uno ya se está como insertando en el trabajo, entonces ahí, claro po, trae muchas frustraciones la misma práctica y también el mismo trato que también se da, en estos espacios, la diferencia entre los trabajadores y los practicantes, eso también lo noté mucho, por ejemplo ahora donde trabajo, tratamos de hacer todo lo contrario, un relación horizontal, de igual a igual si está trabajando también, está adquiriendo experiencia no sé si respondo tu pregunta o falta algo más como en relación a profundizar más como en relación a lo actual.*

*Moderador 1: si, está bien, podíamos seguir por las chiquillas, pero con otra pregunta ¿podrías continuar en torno a tu experiencia laboral en la red SENAME?*

FMC 2: *Eh... mira hasta el momento yo creo que podía haber sido peor, aunque sabemos las condiciones que tenemos y todo y la situación en la que yo entre a trabajar igual fue complicada, por todo lo que estaba pasando en el programa en general, en el PPF... entonces eso fue como el primer conflicto cuando yo entre a trabajar, después el asunto del programa en sí, de los lineamientos, que al final es cosa de uno ir interiorizándose, pero hasta el momento yo encuentro que ha sido una experiencia de aprendizaje, y tampoco tengo comparación porque ha sido mi primera experiencia.*

FMC 1: *¡De aprendizaje! Uno siempre está aprendiendo preguntando, interiorizándose.*

Moderador 1: *¿Podrías a los chiquillos contarle cual era esa experiencia, como cuando entraste? Ellos no la conocen.*

FMC 2: *¿Lo que estaba pasando en el programa? Básicamente, lo que yo sentí que había como un problema administrativo, resulta que la Directora que quedó fue como la única que ascendió y que fue lo que a mí más me afectó, porque mis compañeros que eran Trabajadores Sociales quedaron como Técnico, entonces entre yo y una persona extraña aparte y quedo de Trabajadora Social, entonces es fue el mayor conflicto cuando yo entre que lo sentí por parte de mis compañeros y es válido totalmente, si eran profesionales y como que no ascendieron de alguna forma, ese fue el mayor conflicto que hubo cuando entre.*

Moderador 2: *Pero en general tu qué opinas como de tus expectativas laborarles, así como en red SENAME, aunque sea y tu primera experiencia. ¿Se que no la puedes comparar, pero tu como la considerarías?*

Fundación Mi Casa 2: *Yo en lo posible buscaría otra cosa que no sea SENAME, ¡Si! la verdad que para primera experiencia, ya está bien, pero no es algo, que me agrade, pero tampoco que a mi realmente me apasione... hay muchas cosas, el trabajo en caso, puede ser, o también que llegan muchos casos que en realidad no son PPF, y ese en un tema de derivación o ingreso, que no encuentro que como programa estén las competencias para trabajar ciertos casos, así que no por lo menos SENAME, ojala que sea esta experiencia solamente.*

LC: *¿Se puede interpelar, a la persona que está compartiendo?*

Moderadora 1: *Si claro, obvio si es una conversación.*

LC: *Lo que pasa es que a mí me hace ruido, como una experiencia fue tan mala, para cerrar la posibilidad de trabajar en otro proyecto SENAME, ¿eso tu sientes que basta?, por ejemplo, ¿esa única experiencia? para decir nunca más trabajar en la red SENAME.*

FMC 2: *es que yo creo que son cosas que uno dice, después cuanto te encontrái sin pega igual volví a lo mismo y que a la compañera que también le pasó también po.*

FMC 1: *A mí me paso yo estuve en un PPF y dije no quiero más SENAME y estuve tres meses sin pega, buscando y me salió esta, y lo tome no más po, si es la necesidad con la que al final, toma las decisiones de trabajo, por lo menos yo espero la próxima, no más SENAME, aunque me demore de seis meses más en buscar trabajo, la espero.*

Moderadora 1: *¿y porque cuál ha sido tu experiencia?*

FMC 1: *Es que no me gusta la monotonía del trabajo, eso de estar constantemente, insertarme, ya tengo que ver esto, y esas cosas de que las personas son números, para el...*

LC: (Interrumpe) *¿pero eso en contexto de tercerización o estamos hablando de SENAME, trabajando directamente en el Ministerio de Justicia?*

FMC 1: *no del programa, tamos hablando de nuestra experiencia.*

LC: *Porque igual yo quizás le plantearía a esa institución que uno no es trabajador del SENAME, uno trabaja para la institución, quién es el empleador finalmente es SENAME ¿o es una ONG o Fundación?*

FMC 1: *Pero todos son parecidos igual y yo trabaje en dos distintas y las dos eran funciones que saca el registro ten el evento, más allá de la calidad de que tu hagas tú tienes que sacar el evento igual.*

(Se interrumpen todos)

LC: *pero esa pregunta yo la dejaría igual la pregunta ¿cómo nos sentimos trabajadores de SENAME o de una institución?*

Moderador 1: *igual podríamos hacer las preguntas que tenemos pensadas, y si sale otra que nos interesa indagar en el grupo, la podemos tirar al final, si les parece.*

LC: *sí.*

Moderador 1: *Igual me gustaría caleta tú también contarai tu experiencia, puede ser distinta a la de los compañeros*

LC: *es que lo que pasa, yo por lo menos trabajo en un PPF yo llegue como Trabajador Social y ahora soy Director del proyecto PPF y pa nosotros es una línea de SENAME y nosotros no somos SENAME, somos una ONG que trabaja con la ley de Subvenciones y nosotros tenemos nuestro Marco Técnico ideológico que es lo que nos movemos, nosotros no somos trabajadores de SENAME, nosotros somos ONG La Casona.*

FMC 1: (conversando entre dos) *pero de Director.*

FMC 2: (En respuesta) *si y más es la fundación también po.*

LC: *Entonces de partida yo creo que ahí hay un tema de distinción.*

Moderador 1: *pero tu experiencia, en el programa en el cual has estado en todo este tiempo ¿cuál ha sido?*

LC: *es que yo he estado en varios programas de SENAME PPC también he estado en programas de Mineduc, y ahora estoy en esta nueva apertura de los PPF y la experiencia y si hablo del Trabajo Social, claramente en términos financieros, el PPF es un proyecto muy acotado y pa muchas instituciones inviable y poco ejecutable, porque las grandes empresas de lo social, no quieren postular a esto que, económicamente no es viable.*

*Entonces en ese contexto, claramente que es sumamente difícil y por la calidad de sueldo, que claramente baja, porque si eres una institución que no tenga inmobiliaria, tenis que destinar sueldo de los profesionales, para arrendar casa, entonces ese es un*

*tema, finalmente como institución hemos tenido la sabiduría o el aprendizaje de que tenemos comodato y hay una forma para mejorar la calidad de los sueldos porque igual es un tema aquí no se trabaja por un tema de... caridad etc.. Es difícil la pregunta porque es muy acotado lo que tú me estás preguntando y es mucho más amplio lo que yo podría desarrollar.*

*Moderadora 2: Si pero dale nomás...*

*LC: En síntesis, lo que yo podría agregar que es precario, es deficiente, pero las instituciones tienen que ver como solventan sus proyectos y nosotros hemos encontrado una técnica, de poder mantener el proyecto que sea sustentable y que podamos hacer un trabajo significativo, más allá de que la línea se una, porque nosotros creemos que los PPF, son extremadamente clínicos y nosotros tenemos una perspectiva institucional extremadamente comunitaria, entonces como tu ponis, de toda tu idea interventiva, que finalmente es una intervención integral que demanda otro trabajo más extra, aparte del registro y toda la intervención individual y lo que es Senainfo y la cantidad de casos, los 80 bis y todos lo que estamos hablando vinculado a eso, hemos encontrado alguna fórmula, de poder hacer lo sustentable, mi experiencia desde mi punto de vista es buena porque creo y depende de la institución...*

*FMC 2: ¡Si! jese es el punto!*

*LC ¡y por eso hay que hacer la discusión! Porque nosotros estamos en una institución la podemos determinar autogestionar.*

*FMC 2: y eres parte de la institución... nosotros somos... trabajadores...*

LC: *y si hablamos de la tercerización, nosotros postulamos a nuestros proyectos los diseñamos nosotros mismos, y el directorio finalmente es una chapa para poder postular, entonces por ese lado si el proyecto funciona es responsabilidad de los trabajadores y del equipo y si no funciona es responsabilidad de todos.*

Moderador 2 : *En ese sentido ¿se podría se analizar que a lo mejor las instituciones más grandes, tendrían mejores condiciones laborales a sus trabajadores que las más chicas?, ¿o sería un aspecto no se más subjetivo de los equipos? o más bien estructuralmente están determinadas las condiciones laborales, porque de alguna manera él va en ese sentido, de plantear de que por un lado La Casona funciona bien es viable bien hecho, pero estructuralmente como ustedes analizarían las condiciones laborales a partir de sus experiencias.*

CC: *Pucha... siempre existe un ambiente de incertidumbre, por cómo funciona la red SENAME en si po, porque, en relación con las condiciones laborales porque tu tenís que proyectarte máximo dos años, ya como hablando muy desde tus proyecciones de vida, entonces ya ahí hay un nudo crítico. Lo otro también, claro, aquí hay distintas experiencias, en base a las instituciones donde uno trabaja, yo tengo una visión distinta de La Casona como ONG, po yo no tuve una muy mala experiencia en la casona en un PPC, pucha mucha precariedad, en el hecho que ya este sistema de la red SENAME, ya es precario que por lo menos la institución garantice, ponte tú no sé po un contrato, mejorar un poco las condiciones antes de que estemos boleteando, y uno constantemente sale a terreno, ósea un ejemplo muy empírico, muy de la práctica, no sé te atropellan te muerde un perro, que seguro tienes, con un contrato ya ese distinto.*

*Entonces bueno... Yo tengo experiencia en PPC, PIE tradicional, PIE 24, actualmente estoy en PIE 24, de instituciones ONG La Casona y la Corporación Carlos Casanueva. La corporación Carlos Casanueva es chica tiene 6 , 6 PIE proyectos 3 en Quilicura, 3 en Maipú, también ahí visualizo nudos críticos, un tema a trabajar constantemente en base a mi cargo, porque la pega en esta red es doble pega, uno tú tienes que trabajar con los niños, las familias que ya es harta carga, pero por otra parte tienes que lidiar, con las instituciones, distintos programas, instituciones de poder, al mismo SENAME, que tienes que estar respondiendo constantemente, al Tribunal y también a la misma institución, entonces si esta institución, este organismo colaborador no te entrega protección, pucha igual te vas a ver más estresado, más sometido a un stress y a una precariedad laboral po. Entonces es como bien complejo el trabajo.*

*Claramente igual tiene sus ventajas, pa mí el espacio más protector es el programa, el equipo, porque nosotros tenemos nuestra organización interna, lo bueno que esta institución, en base a que ellos son pocos, nos dan mayor autonomía, eso quiere decir que nosotros podemos hacer más allá de lo que a nosotros se nos pide, de lo que exigen las bases técnicas, en base a aspectos teóricos, metodológicos, por ejemplo incorporar la educación popular no está en las bases técnicas de un proyecto SENAME, cachai, pero el trabajo de hormiga como se dice se ha invisibilizado, entonces aportando poquitos granos de arena, lo puedes llevar a la práctica, eso es dentro de todo lo que yo rescato, en si en relación a mi formación académica también po, que también se relaciona, a mi gusta este trabajo, porque siento que puedo aportar , estoy contribuyendo en algo, siempre aterrizado también po, sabemos que no vamos a hacer las grandes transformaciones,*

*porque estos trabajos no están para eso, son trabajos clínicos, cualquier programa que exista, bueno ya no está el PPC, que se decía que era comunitario pero tampoco generaba mayor impacto.. Entonces es complejo este sistema... por eso me interesaba participar en este focus group, también.*

*Moderador 1: Nos falta escuchar otras opiniones... ¿cuáles sientes que podrían ser facilitadores obstaculizadores en la experiencia en la red SENAME, en los programas de protección?*

*Sedej: Esta la dicotomía de ceñirte netamente a las bases técnicas generalmente muchas veces es lo que se te pide en la mayoría de las instituciones o ONG y que no te da espacio para poder permear esta intervención desde un plano ideológico político, desde ese punto de vista cuando estuve en mi práctica en la casona en el PPC.*

*LC: ¡Vamos a hablar de La Casona hoy día!*

*Sedej: Al margen de todo, al menos pa mí fue una experiencia súper rica, pude desarrollarme en todo lo que quise sin tener como esta cuestión como media paco, donde tenía que ceñirme netamente a lo que estaba haciendo y nada más, igual no era una pega, pero tenía las mismas responsabilidades que tenían los trabajadores sociales que ahí operaban.*

*Que fue distinto cuando estuve en SEDEJ, que fue totalmente opuesto yo estaba ahí para cumplir las bases de la cuestión, y no era más que un operario de la política pública, ni siquiera era como parte del equipo, como tal, cuando tuve ese incidente en Renca donde termine casi apuñalado, una de las cosas que me dijeron fue “puta Hueón te falta calle”,*

*pa mi fue como igual un choque fuerte, en el sentido de que, puta pa mí el Trabajo Social más que solo práctica también es la comprensión de lo que va pasando de como voy comprendiendo la sociedad que los tipos si llegan a asaltar, no es porque sí, es porque responde a algo más allá. Y esa es como la cuestión de que entre comillas me salto a la cabeza finalmente en la práctica misma del Trabajo Social te quedas en la práctica y no en el cuestionamiento crítico de lo que quieres intervenir. No se genera... El año pasado cuando estaba terminado la tesis, me di cuenta, creo que todos nos damos cuenta de que más allá de hacer este análisis de la política pública, el Trabajo Social no genera Teoría, no genera nuevos conocimientos, de hecho en parte todos los conocimientos lo agarrai de la interdisciplinariedad que te da la disciplina misma, pero desde esa lógica ahí logre comprender, porque muchas veces los mismos equipos donde estás trabajando no tienes la comprensión de estas cuestiones, porque tampoco no se quizás en su formación académica no tuvieron ese desarrollo.*

Moderador 1: *Más concretamente, como que puedes visualizar o quizás como obstaculizadores, que tuviste*

Moderador 2: *en términos laborales*

Moderador 1: *Igual tratemos como todos de ceñirnos a eso, a condición laboral.*

SEDEJ: *yo creo que de partía, cachai el tema de que operábamos en Quilicura ya era complejo, el llegar allá, tenías que estar a las 7:00, 6:00 de la mañana más o menos pa levantar a los viejos y llevarlos a las cuestiones, o ir a ver a los chicos, ya era complejo, el tema del salario, casi miseria, demasiado poco lo que te pagaban, pa' lo que estay*

*trabajando y el tiempo que estabas en la calle, en el programa calle, caminar por Quilicura en pleno verano no! una locura. Y claro también la cuestión como dijo el compa como trabajo honorario te puede pasar cualquier cosa y cagaste po en definitiva no te protege mucho la organización, no sentís esa protección que te debiesen brindar como trabajador de la misma cuestión.*

Moderador 1: *Y ustedes chiquillas, ¿cuáles serían obstaculizadores, que pueden visualizar en la pega o cuando están trabajando en el programa?*

FMC 1: *eh por ejemplo se me ocurría, cuando te piden ser como innovadora para ser las intervenciones, uno ahí pide su mínimo recurso y no es tan las condiciones, como para hacer lo que uno quiere plantear, eso lo encuentro como un obstaculizador, más que también con la dupla se empiezan como a generar estrategias de intervención y al final vas a hablar con la directora y no hay los recursos y ahí uno hace lo mismo que imprimir que pintar.*

Moderador 1: *y a ti no se te ocurren otros obstaculizadores...*

FMC 2: *no, me pasa más o menos lo mismo, cuando haces actividades más grandes con los niños, nos pasa lo mismo, y nos ha pasado varias veces, que hemos querido hacer talleres y no hay recursos, el tema de recursos.*

FMC 1: *ahí mismo, uno dice invitemos a todos los casos y uno sabe que no podemos invitar a todos los casos, entonces como eso...*

Moderador 1: *ya y ahora si como desde lo más amplio que opinan de sus condiciones laborales, sería bueno que todos pudieran dar su opinión, brevemente entendiendo que tenemos una hora.*

Moderador 2: *Que opinan de sus condiciones laborales, en términos de económicos, subjetivos y en general*

Moderador 1: *al cuidado del equipo, del lugar donde trabajan.*

LC: *yo voy a tratar de responder, pero yo escucho a mis compañeros y me pasa la misma reflexión, que me pasa que, hacemos como la crítica a SENAME y todo el rato a mí me suena que esto es problema de administración de los proyectos, ósea aquí no baja la plata, a mi compañero acá casi lo apuñalan, no fue SENAME que le dijo, sabí que valí' callampa, el loco que trabaja contigo te dijo, sabis que... de partida aquí hay un Boicot de la gente de los proyectos.*

CC: *De los Organismos Colaboradores.*

LC: *Todo el rato yo y finalmente quizás ese es mi apuesta desde el Trabajo Social, de como nosotros podemos quizás hacer la discusión, ¿cachai? por ejemplo desde mi rol por ejemplo él exponía que los proyectos son acotados que duran dos años yo creo que nuestro deber ético debería ser tratar de manteneros en un espacio y también nosotros tratar de transformarlo desde ahí. Dura dos años la licitación, pero depende de los equipos que se puedan re licitar.*

CC: *No es tan así po, ósea y el lobby político, por ejemplo, el duopolio de la León Bloy y Opción.*

Participante 1: *yo tengo la expertiz de la institución ósea nosotros cuando contestamos el teléfono no decimos PPF, esta es La Casona, y siempre vamos a serlo, más allá del proyecto, porque los proyectos pasan y nosotros queremos que las instituciones de este tipo queremos que prevalezcan, porque tienen un sentido territorial, etc.*

*Desde mi punto de vista si hablamos en términos laborales aquí hay responsabilidad de los empleadores, pero los empleadores no SENAME, sino las fundaciones u ONG, que no están bajando la plata y que también no están capacitados para nosotros, en definitiva poder mantener un equipo y en definitiva lo que ustedes exponen que son las condiciones económicas, porque por ejemplo cuando yo licito un proyecto, pongamos un PDC y yo no tengo un comodato porque no tengo trabajo territorial y pago un arriendo de quinientas lucas, le saco cien lucas a todos los profesionales, entonces también es responsabilidad de la ONG, de la OCA, que los profesionales tengan bajos sueldos, nosotros como ONG, en Base Técnica yo gano cincuenta lucas más que los profesionales, yo como Director quizás puedo trabajar el doble que ellos, porque tengo más responsabilidad, porque hay una decisión institucional de tener sueldos equilibrados, entonces también hay que tener que ver que las instituciones están viendo sus intereses personales y aquí no hay un vínculo real de poder apañar a los cabros y los recursos bajen y la compañera que quiere hacer innovación tenga plata para hacer innovación.*

*Entonces pa mi igual hay un problema en estas instituciones colaboradoras, que están postulando a la ley de subvenciones.*

*Moderador 1: igual yo creo que todos los que tenemos la experiencia podemos estar de acuerdo en lo que tu señalai pero es importante que en la narración que se genera se pueda generar la comparación, cachai, en torno a cómo las condiciones pueden ser distintas en La Casona , Fundación Mi Casa o Carlos Casanueva y así, para que podamos llegar a una conclusión que nos enriquezca mucho en torno a eso, pero más concreto, cuáles son las condiciones laborales que en La Casona hacen que tú puedas decir eso,? Hablaste de los sueldos...*

*LC: Nosotros tenemos sueldo alto, de los PPF debe ser el sueldo más alto que tenemos del mercado, la decisión que tenemos es que los profesionales tengan buen sueldo, pega territorial, andar en la calle, solearte porque creemos que eso trabajo territorial, esa es una decisión técnica, otras más por ejemplo que hay instituciones que no tienen condiciones mínimas el confort, no tiene materiales pa la intervención, les pedimos metas y los cabros no tienen computadores, entonces hay hacer inversión. Entonces por lo menos desde mi punto de vista, que siento que yo rompo el esquema de la lógica más empresarial y trabajadores, que son como lucha de clases en el trabajo esa discusión no la tenemos cachai, no se los sindicatos pa La Casona no es una discusión, porque nos quedaremos toda una noche haciendo proyectos, e invitamos a los compañeros nuevos que se hagan parte de la institución, entonces como que esta distinción, yo no voy a exponer de reclamos, que nosotros nos organicemos para reclamarle a alguien, porque no tenemos a quién reclamarle, somos nosotros mismos los que tenemos que mejorar las*

*condiciones. Y obviamente cuando hay que pedirle a alguien, al Estado, quizás me podría detener después de como nosotros es nuestra relación con el Estado que es distinta.*

Moderadora 2: *y tú ¿Cómo considerai tus condiciones laborales?*

*CC: eh... hay fortalezas y debilidades, (risas) cuantitativamente con el cargo que tengo ahora me ha mejorada le billete en sí, pero es mucha la diferencia entre el sueldo que gana un Educador con el Director, prácticamente lo duplica, comprendiendo que toda pega es importante, la pega que uno hace, claramente el cargo del director es de harta responsabilidad, somos la cara visible de la institución, pero claramente, esto como paréntesis un nudo crítico, la constante rotación, que es producto de esto mismo, los bajos sueldos.*

*Estamos en conversaciones porque a nosotros se nos termina el contrato porque se termina proyecto con posibilidad de continuar, aumentar los sueldos a los trabajadores a los educadores y psicólogos, pero por ejemplo malas prácticas ellos siendo una organización sin fines de lucro, están lucrando prácticamente, porque ponte tu ellos hacen doble cargo, es decir, militan pal Directorio, es decir son parte del Directorio y además son Coordinadores de los distintos proyectos, por lo tanto, ellos se llevan un sueldo totalmente distinto, están ganado arriba de un palo, entonces eso no debiese ocurrir, pero SENAME lo sabe, pero porque la Corporación tienen un lobby con SENAME desde el área financiera y por eso siempre les ha ido bien.*

*Entonces ahí también lo que yo mencionaba den ante el lobby que uno hace con las instituciones está, el lobby político, por ejemplo no se po, no sé po las instituciones, los organismos como más poderosos, como mencionaba den ante El duopolio de León Bloy y Opción es cuático, yo conozco experiencia, de León Bloy de alta precariedad, de hecho, tengo un compañero que llevo hace poco a trabajar con nosotros y para él es el paraíso donde estamos, en comparación dónde estuvo él po, el tema económico y las condiciones laborales en el mismo trato, la flexibilidad también, entonces eso es importante el tema de las gestiones también nosotros tenemos un presupuesto mensual que le llamamos caja chica, entonces tú tienes que saber bien cómo manejar eso, por ejemplo para que haya confort, y todas esas cosas (Risitas) no se po detalles, ¡claro!, planillas de locomoción para los compañeros, etc. Y bueno el tema de condiciones laborales el contrato por obra que nosotros tenemos no es un contrato indefinido, entonces termina a lo que termina el proyecto que es el 31 de Diciembre y ahí estamos a la espera, del comunicado oficial, que nos refieran ya hay continuidad, porque eso ni siquiera nos han dicho claramente pero no hay nada oficial, y eso que yo he preguntado y eso es incertidumbre para los equipos. Hay tiene uno que constante mente moverse*

*LC: ¿No han denunciado el tema de los dobles sueldos del Directorio? Porque finalmente es un palo menos pa los niños, por cabeza.*

*CC: No, no realizamos la denuncia, en fecha como de Julio quisimos levantar un Sindicato, comenzamos con Maipú, porque Maipú y Quilicura no hay mucha cercanía incluso geográficamente, intentamos primero con Maipú, pero no se pudo, todos saben que es difícil organizarse, tenemos que organizarnos desde la desconfianza, empezamos*

*a organizarnos con grupos afines para poder conocernos más, estábamos muy desde la semilla, pa levantar algo más potente po, nos conseguimos el estatuto, empezamos a trabajar un estatuto pa poder, hacer el llamado más oficial, pero bueno se llevó de peor forma, el cahuín, salieron nombres y apellido el mío al Directorio entremedio y eso genera tensión también. Y el sindicato fue precisamente por malas prácticas que se fueron generando.*

*Moderador 1: Las chiquillas no pudieron hablarnos un poco más específicamente de sus condiciones laborales, como podría ser, si nos pueden contar un poco sobre sus días libres, si tienen días de descanso, llamase administrativos, vacaciones o permisos en general como se lleva eso en las instituciones donde se encuentran trabajando.*

*FMC 2: Los permisos se supone que son cuatro administrativos al año, que depende de la directora si los otorga o no y que días también, últimamente salió que no puede ser ni lunes ni viernes, ni después de un feriado, pero cosa rara que ella si podía, entonces el tema de los días libres al menos esta, pero sí es difícil tomarlos.*

*Lo que si yo hago hincapié que lo peor que nosotros tenemos es que no tenemos autocuidado, nunca hemos tenido, lleva un año el programa funcionando y no hemos tenido autocuidado. Y llevo seis meses y ya necesito uno (risas)*

*FMC 1: ¿tengo entendido que debería ser cada dos meses?*

*LC: Cada dos meses.*

*FMC 2: imagínate el programa lleva un año, un año sin auto cuidado.*

Moderador 2: *Respecto a tus condiciones labores...*

SEDEJ: *nada lo que había planteado recién, no se desde que trabaje ahí no sentí un ambiente, no sé si de complicidad, pero si como un ambiente de equipo bueno, el tema del salario y el tema que tenía que acotarme netamente a las Bases Técnicas, me mantenía frustrado con el freno de mano.*

Moderador 1: *a nivel más general, entre todos, que pasa por ejemplo con las horas extras, se pagan, no se pagan, son recompensadas ¿Cómo funciona eso?*

Carlos Casanueva: *voy a tratar de ser más breve, Horas extras no se pagan, pero hay harta flexibilidad a la vez en el trabajo no hay como tienes que marcar tarjeta, hay un libro que tienes que anotarte pero, no se po ponte tú como nuestra organización interna, el horario oficial es a las 9:00 pero nosotros flexible a las 9:30 se puede llegar a las 9:00 o 10:00 porque estamos lejos de Maipú, comprendiendo el trayecto de cada compañero o compañera, en relación a días libres hay 6 días administrativos y la flexibilidad de pedir permiso, salud, familia, tengo compañeras que tiene hijos, con una acordamos que salga antes, porque tiene que ir a buscar al niño al jardín. Entonces en eso no tenemos problemas, por lo menos, lo importante es cumplir con la pega, a veces si nos hemos tenido que quedar un poco más tarde porque los talleres son un poco más tarde.*

Moderador 1: *¿Y que pasa con eso cuando te quedai más horas?*

CC: *Yo ahí les he dicho a los compañeros, como de compensar, ustedes me piden el día que puedan... y ahí como que llegamos a acuerdo, incluso me han dicho no te preocupes si esto no es necesario... bueno a todo esto nosotros los días viernes salimos temprano,*

*nuestro horario es de 9:30 a 18:00 de la tarde horario de verano a las 17:30 los días viernes salimos a las 14:00, pero eso es acuerdo interno también que tenemos.*

*FMC 2: Nosotros además de sumarle todo el estrés que es el trabajo en sí, ahora está el estrés del horario, porque hay reloj control, que te exige llegar a una hora. Incluso ni siquiera se sabe si te van a descontar, por los minutos atrasados, solamente lo pusieron.*

*FMC 2: Que te exigen llegar a una hora irte a una hora, siendo que si vas a hacer una visita domiciliaria lejos tienes que volver y eso obviamente ha afectado a la intervención, porque hay intervenciones que solo se podían hacer en la tarde, y ahora jodiste tienes que hacerlas en otro horario y no se pueden hacer porque hay familias que trabajan. Y el tema de las horas compensatorias, pero hay que pelearlas y hay que estar pendientes de que no se te pasen y también casi pedir las por favor.*

*LC: Me pasan ene cosas cuando los escucho, es que yo considero que éticamente hay que llegar a la hora, yo creo que no tiene que ver con las condiciones laborales, tiene que ver con una cuestión ética, familias sos, una contingencia , redes que quieren a conversar contigo, atender a la familia que vive en el territorio, yo discrepo en esa flexibilidad horaria, lo digo por un tema ético, disculpen compañeros, hay una carga en cuanto al tema, bueno yo soy director esa es la diferencia...*

*Moderador 1: pero por ejemplo ¿qué pasas en tu programa cuando alguien tiene que quedarse en un taller más tarde, que se hace?*

LC: *lo que pasas es que los cabros en la Casona siempre salen ganado con la compensación horaria, nunca hemos logrado ser justos, que se cumpla al pie de la letra, los cabros siempre han salido ganando.*

Moderador 1: *y ¿cómo tiene distribuida vacaciones?*

LC: *Se les da un mes, pagado cachai, y no existe lo de los días administrativos, pero igual hay concepto de confianza si está enfermo, o lo que tenga que hacer o un hijo, también nosotros hicimos un taller de habilidades parentales y marentales, como no vamos a dejar que los cabros no vayan a ver a sus hijos si tienen una dificultad en el colegio, es como prioridad nuestra darles ese espacio.*

*Pero no existen días administrativos, nosotros somos honorarios y eso quería dar cuenta que también de repente somos demasiado víctimas del sistema y por lo menos en nuestro espacio hemos entendido que ser honorario es una fortaleza, y en qué sentido lo expongo, porque institucionalmente es una decisión ser honorario, nosotros no queremos darle plata a la AFP, y muchos hemos decidido autocotizarnos y nos autocotizamos por el mínimo y tenemos derecho a la salud y nos sale mucho más barato que si tuviéramos contrato, compañera hay que hacernos cargo de nuestras vidas no podemos estar siempre como las víctimas. Bueno ese es mi punto de vista.*

Moderador 2: *pero ¿respecto a la seguridad social?*

LC: *Autocotizarse.*

Moderadora 2: *No, no me refiero por ejemplo en caso de un accidente, de tener acceso a la a esta cuestión de la salud.*

LC: *Nosotros, ósea nosotros, entre comillas, ósea nuestras familias van al sector público y nosotros también vamos al sector público y pagamos un bono si queremos el sector privado, tenemos el mismo acceso...y bueno y espero que uno como, ósea no sé po bueno en mi visión a mi hijo lo puedo meter en un colegio público, porque creo en lo público, más allá de que no funcione como nos gustaría hay que empezar por alguna parte.*

*En ese aspecto por lo menos los más antiguos, no puedo hablar por los nuevos que todavía no incorporar esta mirada, hay gente que dice necesito contrato, entonces no podemos, estas son las condiciones que tenemos acá, incluso se les ha hecho contrato a algunas compañeras mujeres sobre todo, por un tema de que puede que queden embarazadas, entonces tenemos excepciones de compañeras mujeres que están a contrato por ese tema, o compañeros que llevan tanto tiempo en la institución que se les hace contrato para que puedan acceder a una vivienda, se ha hecho la excepción, pero en mi caso y de otros compañeros más nosotros no queremos que la plata se vaya a la AFP.*

Moderadora 2: *Ok, ¿y el tuyo?*

SEDEJ: *Igual en calle la cosa funciona no sé si distinto pero más raro, pero si tienes que ir a hacer una intervención a las 6 o 7 de la mañana implica levantarte a las 5 de la mañana entonces al menos nosotros no teníamos un... ósea teníamos una hora de entrada y una*

*de salida pero no es totalmente establecida y también se mueven esto implícito de los compas que trabajan como de técnico o educadores en calle, no hay horario te vas armando el horario en función del terreno, muchas veces quedábamos con las tardes libres, porque ibas a ver a todos tus casos en la mañana y después la tarde era tuya po, y otras veces te ibas o volvías a hacer la pega administrativa, pero igual en ese sentido el tema del horario es re flexible, pero igual entre comillas prefería tener los horarios establecidos porque podías de una u otra forma podías planificar bien lo que ibas a hacer, entonces acá con el tema de pa' allá, pa' acá ,pa' acá para todos lados te quedabas sin tiempo para hacer el trabajo administrativo en la semana.*

*Moderador 1: ¿Creen que las condiciones laborales se condicen con los derechos laborales? o si en realidad están bien o pudiesen mejorar, puede ser incluso a nivel de derechos laborales. O a nivel de derechos laborales puede haber una crítica en es sentido.*

*Carlos Casanueva: es que ahí se da también lo que hemos conversado, osea la organización que tienes como equipo y depende también del organismo colaborador que pertenezca el proyecto, si hay mayor supervisión, mayor paqueo, si hay mayor paqueo complica, genera más tensión, yo soy de la idea de flexibilizar bastante el trabajo en esta área. Es bastante estresante en distintos ámbitos, yo creo que más mentalmente que a nivel físico, aunque el físico hartó terreno y el calor, pa' que decir, es complejo uno tiene que flexibilizar el trabajo, las mismas condiciones de los compañeros, considerar siempre sus situaciones personales, porque al final eso va a generar mayor tensión en el equipo y si ya es complicado este tema de la red SENAME como funciona, por lo menos que uno*

*tenga un espacio protegido dentro del equipo, como programa, nosotros somos nueve y hay una cohesión, hay compañerismo hay sentido de pertenencia con el proyecto, y yo creo que cuando uno crea sentido de pertenencia con un programa, eso te lleva a mayor proactividad , mayor compromiso, menor tensión , mejor ambiente laboral.*

Moderador 1: *y donde tu trabajai ¿hay otro tipo de organización, que no sea necesariamente del equipo?*

CC: *Como sindicato... como mencione den ante lo intentamos, por lo tanto no existe, pero no se descarta a futuro.*

Moderador 1: *Y donde ustedes trabajan hay sindicato comité parietal u otro*

FMC 1: *no, no hay nada, incluso tenemos una compañera que está embarazada y le descuentan cuando tiene que ir al médico, entonces como decir ya... y ahora más con el reloj control está más complicada ella porque tiene que marcar, entonces ya como que se olvidan que trabajan con personas y los mismos Trabajadores Sociales ósea.*

Moderador 1: *Y ustedes ¿porque creen que en la Fundación no hay un organismo que de alguna manera organice a los trabajadores? ¿Porque ustedes piensan que no hay un organismo que organice a los trabajadores?*

FMC 1: *Por motivación yo creo.*

FMC 2: *si po, obviamente a ellos no les conviene que haya un sindicato, porque habría que respetar muchas cosas que no se están respetando ahora, el mismo de la compañera que está embarazada o de las horas extras o muchas cosas que no les conviene a ellos.*

LC: *Yo tengo otras reflexiones disculpen, lo que pasa es que cuando hablan de esta figura de Fundación Mi Casa, yo veo una tensión evidente, que es como, que hay instituciones como la casona que son como las que juegan a la pichanga, que nos juntamos porque nos juntamos a jugar a la pelota y nos juntamos cuando queríamos y hagamos un proyecto a ver si nos sale, siempre con buena voluntad y en ese desorden.*

*El tema es que los cabros están agonizando cuando ya te transformai en una liga, donde tenis horario, donde tenis que producir, donde tenis mega empresa o tenis más de un equipo, y también se precariza se pierde un poco esto de que donde jugábamos a la pelota y nos gustaba hacerlo, también hay u poco de instrumentalización de las instituciones. Yo creo que esa es la crítica, donde estos conglomerados su metodología es así de coercitiva, es los riesgos que tienen las instituciones cuando empiezan a crecer también, entonces por ese lado compañeros búsquense un trabajo donde sean felices, donde puedan ejercer su vocación.*

FMC 1: *dentro de eso igual, uno se da animo entre compañeros.*

FMC 2: *¡Sí! De eso iba a hablar del ambiente laboral, porque entre nosotros somos súper afiatados como equipo, la directora a lo mejor pasa a otro lado, compartimos opiniones, trabajo y todo y eso es súper bonito que dentro de las condiciones de trabajo que tenemos, somos un súper buen equipo y a pesar de todo igual somos comprometidos con los cabros.*

LC: *Lo que pasas es que opera una especie de lucha de clases, desde tu experiencia habla de un proceso de resistencia de los equipos, donde finalmente la contención esta*

*entre ustedes porque se identifican y la dirección no es parte de ustedes, está clara la división del trabajo.*

Moderador 1: *¿y en La Casona hay algún tipo de organización de los trabajadores?*

LC: *no po, no pero yo creo que estamos en la misma discusión, porque yo quiero plantear algo, porque me pasas a mí y te lo digo desde mi rol de director, porque podría estar acá, en esta discusión, la directora de ustedes y no ustedes y probablemente empatizaríamos en varios puntos de vista, porque no es lo mismo ser el Trabajador Social del proyecto y atender a los cabros, que estar en temas técnico administrativo y económicos, técnico administrativos.*

*Que pasa también que uno en este rol... porque él, hizo una descripción muy interesante, una cosas es ser equipo la otra cosa es ser institución, nuestro vínculo con la red, con SENAME con los Tribunales de Familia, tenemos varios vínculos, que pasa que el equipo, de alguna manera está centrado en una tarea super clara, que es la intervención directa, en ese plano cachai, y también la dirección está en unos planos, que muchas veces, yo creo que los equipos carecen de esa visión global, porque hay gente que dice como acaba de decir, los problemas que tenemos con la red, si la red no debiera ser un problema, debiera ser un potenciador y porque las redes son un problema esa es otra discusión y porque SENAME es un problema.*

*Por ejemplo, el problema de él compañero es su relación con su directorio, entonces por definitiva sistemáticamente hay otras dificultades... entonces, pero ya a lo que quería ir... me fui en otra vola... a lo que quería ir... que también pasa, esta está tensión de la*

*autodeterminación de los equipos que uno podría apelar a eso, pero ahora yo discrepo, no como antes, yo planteo lo de la autodeterminación, los equipos debieran ser auto determinados, somos personas consientes, deberíamos saber lo que tenemos que hacer, pero también es parte de la cultura chilena que pasa que hay gente que le gusta que le diga lo que tiene que hacer, pero también esta esa discusión que los trabajadores tienen que hacer esa discusión interna, porque son roles distintos y hay gente que está esperando cachai, creo que no fuimos formados pa que nos digieran lo que tenemos que hacer, creo que tenemos que tener una mirada crítica y saber distribuir nuestro trabajo y ser responsables y ético, con lo que hacemos.*

Moderador 2: *¿y a eso tu por ejemplo definirías porque no existe un sindicato, iría como en esa línea? ¿o algún tipo de organización?*

Participante 1: *Se podría dar un sindicato, es que yo creo que ahí va el caso a caso, si es un equipo auto determinado, con una responsabilidad ética importante y hace su trabajo, uno como director debiera generar, las mejores condiciones para que sigan trabajando para que tengan todo lo que necesitan a la mano. Entonces yo creo que la cultura de la queja a mí me complica en este tipo de instituciones, porque nosotros tenemos una formación para resolver problemas, si no tenemos podemos resolver nuestro problemas internos si no tenemos la capacidad de resolver, en las reuniones técnicas de mejorar nuestras condiciones y yo como profesional si me siento maltratado como le puedo hacer llegar esta información a mi director o a la persona con la que trabajo, también es mi responsabilidad cachai, yo creo que tiene que ver cómo nos hemos posicionado. Yo creo que en La Casona se puede dar un sindicato, ponerme en la posición del paqueo y lo he*

*hecho "loco acá los teléfonos no se contestan solos", acá cachai los vecinos viene por demanda espontanea. Entonces también voy a exhortar y voy a exponer que hay cosas que hay que bien y es por eso por lo que discrepo de la flexibilidad, discrepo porque nosotros trabajamos en sectores que son críticos, entonces claramente creo que se puede dar lo del sindicato en un contexto.*

CC: *¿pero flexibilidad a que te referis como que discrepai?*

La Casona: *discrepo... no, pero yo por ejemplo creo que el sindicato se podría dar en lo actual, no estamos libres de eso, no estamos libres, pero acá hay una visión institucional sumamente clara, que eh... si tú te enfermai teni posibilidades tu sueldo va a estar el día que corresponde...*

Moderador 1: *¿y tú caso? ¿Había alguna organización en el PEC?*

Participante 4: *creo que sí, pero igual yo no alcance a tener un vínculo más desarrollado con alguien, tengo un vínculo con un compá que conocía, que era el hermano de una amiga... pero más allá de eso no fue mucho.*

Moderador 1: *Acá había una pregunta que en algún momento salió ¿De alguna manera se consideran un trabajador público?*

LC: *Si po obvio, La Casona es sociedad civil ONG, de los 80, esa es la genesis de la institución en que trabajo, cuando teníamos financiamiento del extranjero, porque aquí en el contexto de dictadura, yo trabajo y con financiamiento extranjero, porque aquí la dictadura no había financiamiento para proyectos públicos.*

*A que me refirió de que nuestra apuesta y la apuesta de los años 80 es incidir en la política pública, es proponer constantemente, porque nosotros nos distinguimos en dos cosas, no somos instituciones que nos quejamos, nosotros proponemos y pedimos recursos, esto se puede hacer así y necesitamos toda esta plata, nosotros le enseñamos al Estado como hay que hacer la pega, estos son los avances y esto es lo que hemos logrado, en este corto plazo, esa es nuestra vinculación con el Estado, propositiva, crítica propositiva, desde ahí incidir en lo público ,vamos al Senado, a la cámara de Diputado, vamos con los chiquillos, participamos de las redes de incidencia política.. de infancia, estamos en todos esos espacios.*

*FMC 2: No sé yo siento que trabajo para una empresa, que lo único que le importa es generar lucas en cierto sentido y lamentablemente caímos ahí sin saber en que caí y es parte de esto también y es parte de aprender, solamente nos sentimos empleados públicos con el bono el aguinaldo, pero así como algo crítico no.*

*Moderadora 2: ¿tú te sentiste trabajador público?*

*SEDEJ: Es que es complejo, finalmente dependis de una institución, pero a la vez estas trabajando con personas y no como un Ingeniero o algo así que está encerrado administrando ciertas cosas, sino que estás trabajando con personas, la incidencia es pública, totalmente pública, si le queris dar otro rol otro carácter puede ser hasta política, en el sentido organizativo o de poder comprender la sociedad desde otra perspectiva, pero yo creo que en el sentido de ser funcionario o un trabajador de una ONG o de una organización como esa, es complejo, la visión clásica del funcionario público, creo que de*

*partida todos los que estamos metidos en el ámbito social somos funcionarios públicos de otra forma o trabajamos en lo público.*

*CC: Pucha yo creo que por lo práctico público, en lo contractual como me puedo sentir de lo más público, como decía la compañera, en los aguinaldos, eso.. claro... pero...*

*Moderador 1: ¿crees que tus condiciones cambiarían si fuerai contratado directamente por el SENAME?*

*Carlos Casanueva: Es que SENAME igual esta la cagá po... (risas) la embarrada. No se po, en que cambiaría.*

*Moderador 2: ¿Chiquillas y ustedes? ¿sientes que cambiarían tus condiciones si trabajarás directamente para el SENAME?*

*FMC2: no creo, porque SENAME a la fundación, no hay mayores diferencias. Seguirían las condiciones igual.*

*Moderador 2 :¿Y tu crees que cambiarían las condiciones, si fueras contratado por SENAME?*

*SEDEJ: es que depende ahora, por ejemplo, voy a apuntar a otra cosas ahora en la búsqueda de pega, la cuestión es como super compleja como que veí, que finalmente vez que son un par de fundaciones que tienen toda la oferta laboral, entonces creo que finalmente si tuviese la posibilidad de ser un trabajador de SENAME, con un sueldo millonario, me iría por el rollo de fundar ONG, pa' trabajar con la lógica que yo quiero darle a la intervención con los cabros, casi con amigos trabajar, pa como generar una*

*cuestión que tu decis, chucha estamos haciendo algo, no estamos como ejecutando solamente, que eso es lo que siento ahora, como decía el compá tenis como opción y León Bloy y si salís de esas dos no es mucho más lo que tenis. A lo que van y es poca la oferta laboral*

*LC: Como antecedente, nosotros ahora tiramos un concurso público, como para entender cómo funcionan las instituciones más grandes, tiramos una postulación por Facebook a estas bolsas de trabajo y en un día dos días, nos llegaron como 200 curriculum, entonces eso también habla de la relación que están teniendo estas instituciones, ósea la oferta como Marx, cuando habla del ejército de reserva, hay un ejército inmenso allá afuera y las instituciones pueden regodearse, despide a todo un equipo si les place y armarlos de nuevo, claramente el vínculo, finalmente la máxima instrumentalización, ustedes también son un número igual que los usuarios, entonces claramente ahí hay condiciones dadas, porque el mismo sistema está generando esta precarización, entonces porque lo que nos pasó en La Casona en la pichanga, nos conocíamos en la calle, oye tengo pega , vamos paca, juguemos a ser trabajadores sociales y apañemos la pobla, claramente ahora estamos en una liga, donde no importa mucho la persona que está al otro lado.*

*CC: Tengo respuesta , si cambiaría que nosotros pasemos a ser trabajadores directos de SENAME, yo creo que no, en base a cómo funciona SENAME, por ejemplo todo lo que hemos hablado, no hay una regulación, en los mismo sueldos, claro a ustedes les llegaron 200 currículos y tu subí uno a una bolsa y va a ser lo mismo y eso las fundaciones y las instituciones y los organismos más poderosos, saben de eso, entonces te ofrecen lo mínimo y SENAME sabe de eso, sabe que León Bloy paga una caga, opción lo mismo.*

*¿Entonces ahí está la respuesta, en que cambiaría? Si ellos tampoco quieren cambiar y también me quedo con las palabras del compañero de levantar una organización, con un pj, claramente hay que hacer lobby que sea visualizado por SENAME, porque si no, no te van a pescar frente a estos monstruos, de Fundaciones y ONG, pero a mí también me gustaría, en un momento tener una organización donde nosotros podamos levantar políticas de infancia, con un trabajo más comunitario.*

*Moderadora 2: La última pregunta como para ir cerrando en honor al tiempo. ¿Si tuvieran la posibilidad de incidir en una reforma a las Políticas Públicas de infancia y juventud que les permitieran modificar algunos aspectos de sus las condiciones laborales, cuáles serían los cambios que realizarían?*

*LC: Mira yo propondría de primer lugar una cantidad ética de casos a los profesionales, no pueden ser 50 casos, imposible, si quieres intervención de calidad no puede ser, más gente hay que contratar más gente, los sueldos que estén acordes, a las funciones y dignificar a la tía de aseo, a la estafeta, por ejemplo ellos deberían estar en las capacitaciones que tenemos los profesionales, de abuso sexual porque la intervención es integral, deben tener formación, no basta la persona del aseo debe estar igual de capacitada, para contener a una familia, para situaciones de emergencia, crisis, y también propondría a nivel sistémico el acceso a la vivienda por medio de los honorarios... es lo que se me ocurre ahora compañeros. No venía preparado para esta pregunta.*

*FMC 2: Condiciones laborales, creo que lo primero el cuidado del personal, lo que decía el compañero, máximo de casos, autocuidado que por lo menos es super necesario y el*

*tema de los sueldos si viene de SENAME, ya no va a ver una fundación que maneje las platas, debiera llegar lo justo lo que corresponde.*

*FMC 1: Lo mismo, los casos y la empatía del director directora, de cómo involucrase más en el equipo, esta es mi percepción, mi experiencia, el cuidado de equipo, las capacitaciones, para personal.*

*LC: ojo pero eso está por Base Técnica, tiene que haber autocuidado y capacitaciones, sino lo hacen , es su institución la que no lo está haciendo y eso está en la Ley.*

*CC: Lo mismo cantidad ética de casos, bueno ahí también entra el presupuesto que se inyecta al área social en base a esto, si igual es precario, es la nada pa lo que uno tiene que hacer, pero bueno ahí entra un tema más bien político, si igual estos programas están pa mantener las problemáticas, somos nosotros lo que queremos hacer algo más allá y ahí es donde nos vemos conflictuados constantemente*

*eh.. bueno el tema que mencionaba den ante de los sueldos que hay una importante desregularización, que SENAME regularice eso, que por lo menos ponga estandarizado un sueldo mínimo, que sea coherente al trabajo que uno realiza, por eso los organismos hacen y deshacen, porque no hay una regularización, así mismo, con el tema de los sueldos, con el tema del autocuidado que si está en las bases, pero si ustedes no están teniendo es porque no hay regularización, lo vio una supervisora y oídos sordos, mayor exigencia en eso, bueno pa terminar el tema de los contratos, exigir contrato a los organismos colaboradores.*

SEDEJ: *Yo partiría cambiando la duración de los programas, si cambia la duración cambiaría todo, como las bases de licitación de cómo se entre comillas, se evalúa el impacto del programa, creo que esa cuestión también cambiaría toda la forma de intervención que tenís como Trabajador Social, si te evalúan netamente cuantitativamente y en base a un tiempo súper acotado es súper difícil, hacer una intervención buena y obviamente si las condiciones son, precarias y de estrés máximo.*

Participante 1: *Yo agregaría que la supervisión de SENAME sea un acompañamiento más que una supervisión.*

## **7.- Transcripción Focus Group 2**

Moderador/a: Decíamos en off que contaran, un poco, en qué lugar están trabajando o trabajaron en base a este espacio y en qué Programa y para qué organismo colaborador.

Social Creativa: Yo trabajo como tutor en PIE Arahui ONG Social CREATIVA.

Opción: Yo trabaje en un DAM para corporación OPCION.

Chasqui: Yo trabajé en primera instancia desde 2009 en un PPC Y luego en un PPF, hasta el 2012, en la corporación CHASQUI, San Bernardo.

León Bloy: Yo actualmente trabajo en educación municipal, pero he trabajado en programas de prevención comunitaria (PPC) y en programas de intervención especializada (PIE), en Organismos Colaboradoras del SENAME, la última institución fue la fundación León Bloy.

Moderador/a: La primera pregunta es: ¿Cuáles eran sus expectativas cuando comenzaron a estudiar Trabajo Social?

Chasqui: Bueno, yo tengo una carrera anterior, yo soy actriz, licenciada en artes y me gusta el tema de los derechos humanos y generaba investigaciones y poco a poco iba trabajando en función a la infancia, específicamente, a los niños torturados en dictadura en las poblaciones del gran Santiago, ante eso comencé a trabajar con el neuro-psiquiatra Barudy y desde ahí comienzo también, a nivel nacional, con los ex niños torturados y ahí comienzo poco a poco a meterme en el tema de la infancia; yo hice talleres de teatro en espacios populares, poblaciones. Yo me pregunto primero donde quiero insertarme, decidí ser educadora social y busqué y quedé, escogí una institución y fui patudamente como actriz

Opción: Yo ingresé a estudiar Trabajo Social sin conocer mucho el área, en realidad, no tenía muchas expectativas de lo que involucraba el que hacer del Trabajador Social, fui voluntaria el primer año que estuve estudiando como para conocer, después empecé a ver justamente el tema del enfoque de derechos, me gusto el trabajo infanto juvenil, pero yo no tenía muchas expectativas y no sabía muy bien de lo que se trataba.

Social Creativa: yo en lo personal, es un poco atípico pero yo soy rehabilitado en alcohol, droga y delincuencia y para salir del proceso de rehabilitación uno tenía que tener un proyecto de vida, sino no podía salir del proceso, entonces mi proyecto de vida fue estudiar, yo siempre estuve ligado a la temática social, pastorales, encuentros con grupos de pares, cosas así, de a poquitito empecé a trabajar en barrios, sectores, y al hacer el

proceso de rehabilitación me volví a conectar con ellos, estaba entre psicología y Trabajo Social, hice con el psicólogo y el trabajador social, hice una terapia de formación vocacional y todos los indicadores dieron más para Trabajo Social entonces estudié Trabajo Social y mis expectativas en este momento son las mismas de un principio que es estar con la gente, y hasta el momento se están cumpliendo.

León Bloy: yo estude en la universidad Arcis Trabajo Social, la temática que correspondía a programas de infancia juventud yo tenía cercanía porque yo tenía familiares directos que trabajaban como cuidadoras en residencias entonces sabía de qué se trataba. Uno igual ingresa a la universidad con una expectativa que van a haber condiciones, yo tenía la expectativa de que el ejercer iba a ser mucho más grato, pero en la práctica, la realidad es todo lo contrario, en algunas instancias es todo lo contrario

Moderadora: Eso queríamos saber en torno a sus expectativas y hoy día cuando ejercen, si se generaron diferencias, si sus expectativas fueron cumplidas o no, etc.

León Bloy: Por lo menos, en relación con la estabilidad, no se da, porque, por ejemplo, los programas de infancia son proyectos que tienen un tiempo determinado de inicio y de término, y también focalizan así las intervenciones que tienen un inicio un término, entonces, en ese sentido la mayoría de las instituciones, fundaciones, ONG, corporaciones etc. Lo que generan justamente en ese sentido de inestabilidad, de tener un contrato, es desvalorar el trabajo que uno realiza dentro de estos Programas con cosas mínimas, nosotros, no tenemos derecho a los años de servicio, te finiquitan, es muy parecido a lo que pasa en la construcción, el Estado se desliga de esta labor, se lo pasa a

instituciones esas instituciones se arreglan y en muchas ocasiones son condiciones precarias en términos contractuales, en términos salariales, en aspectos del ambiente psico-social donde están los trabajadores.

Social Creativa: No yo creo que, en ese sentido, en lo personal, me gustaría un poco separar respecto a las expectativas que uno tiene en lo intrínseco, en lo personal con lo que obviamente va conociendo desde la carrera y desde la in situ de estar en estos proyectos, que provienen de una estructura, de una política pública y que como en toda institución hay defectos, entonces, en ese aspecto de lo personal, creo que el estar trabajando en algo que te gusta, en algo que quizás haya estado conectado por alguna u otra razón, pero una vez que uno entra a tener contacto con estas instituciones va viendo que dentro de la teoría algunas expectativas no se van dando que tiene que ver básicamente con este bien superior del niño, del joven, estas estructuras no lo cumplen a cabalidad por diferentes motivos y eso también tiene una complementariedad en los mismos profesionales.

Moderadora 2: Ya que entramos en este tema del SENAME podríamos seguir en esa línea, las chiquillas ¿Cómo ha sido su experiencia en la red SENAME?

Opción: O sea, ligando también con el concepto de las expectativas que se tenían, yo en virtud que fui pasando los cursos empecé a generar la expectativa de que en la medida de uno se perfeccionara como profesional iba a poder realizar intervenciones o diagnósticos de manera oportuna para poder prevenir ciertas situaciones, resignificar el daño. Lo que choca con la labor del Trabajador Social es justamente la precarización de los

trabajadores que se genera a través de la terciarización de las fundaciones, corporaciones porque no entregan las herramientas para que el Trabajador social se pueda desarrollar de manera óptima, desde que sales a terreno y no te entregan bloqueador, desde que los procesos de intervención se suspenden en los plazos de licitación. Como también en el aspecto de que pagan mal, que uno no se puede proyectar en un trabajo y esa rotación de personal que se produce genera incluso daño a los niños, niñas y adolescentes.

Chasqui: Yo tengo un antes y un después, como PPC en la corporación donde yo trabajé durante 9 años, es una corporación súper chica, no es una institución que esté a nivel nacional como Opción, como León Bloy, hay una diferencia radical ahí, fue una institución donde yo como educadora más gane, ganaba \$780 en el 2009, la corporación pagaba mejor que ninguna otra red, y eso se peleó, teníamos todos derecho a contrato, no había reloj control, entre medio, yo tuve a mi papá muy grave y pude faltar un mes. Tuve una operación a la cadera con 2 años y medio de rehabilitación y me esperaron, me acogieron; en términos así laborales me dieron todas las facilidades para estudiar, irme más temprano, etc. Luego, cuando mueren los PPC y cambian a PPF para mí personalmente, como trabajadora, primero bajo de categoría, ya no soy una profesional, no me pagan como profesional, SENAME me quería sacar porque no tenía el título de Trabajo Social, el cual la corporación hace una pelea y bajo a la categoría de Técnico Social, por lo tanto, baja mi sueldo, pero además las condiciones que nos impone la realidad y las políticas públicas en PPF es imposible de abarcar, o sea, se supone que es algo de prevención llegan todos cronificados, cuando solicitas a alguien nadie te da respuesta, empieza el agotamiento, el estrés, la rotación de profesionales ganando menos

lucas, se supone que cada uno debe tener 10 casos, teníamos 25 cada uno, cuál de todos más grave, entonces ya ahí se empieza a generar otro tipo de condiciones de trabajo y si bien el PPC era comunitario y tenía un soporte comunitario, aquí la responsabilidad pasa a ser del equipo y netamente del profesional que ve el caso, porque es tanta la cantidad de casos que finalmente terminas trabajando sola, entonces ahí hay una brecha de error súper grande, y me empiezo a cuestionar bueno o le miento a la gente o me voy, porque yo le puedo dar respuestas a cosas muy pequeñas, pero a las cosas grandes es el Estado el que tiene que dar respuesta y no la da, mi mirada ética era lo sigo manteniendo para que el Estado diga con números fuera de Chile que se está haciendo algo por los derechos de los/as niños/as o me voy; estas son políticas públicas sacaron los PPC bajo la dirección de Marcela Labraña, ni siquiera en el gobierno de Piñera sacó los PPC, fue muy loco (...)

León Boy : yo quería agregar en relación a la red SENAME yo estuve ligado a los PPC y a los PIE directa o indirectamente igual te relacionas, porque los niños rotan de un Programa a otro, entonces de una u otra forma, igual te conectas con toda la red de los Programas, entonces, lo que yo puedo decir en relación a eso es que a nivel de Estado, el Estado es mínimo, acotado la preocupación de la protección de los niños y se expresa en cosas súper concretas, por ejemplo, el 1% de estos Programas de protección son de administración estatal, y el noventa y tanto por ciento en estas corporaciones que supuestamente brindan la protección a los niños, eso por un lado como para tener el contexto, y en ese sentido, el grueso de los trabajadores y trabajadoras que están en este sector están como subcontratados del Estado, entonces la estabilidad que tienen en todos

los ámbitos, administrativos, técnicos o profesionales, son totalmente distintas a las que tiene ese 1% de los trabajadores del Estado, y lo vemos en funcionarios como La Casa del niño, que son hogares propiamente del SENAME; entonces hay diferencias concretas, entre ser funcionario público y el estar regido bajo el código del trabajo, o incluso algunos bajo condiciones de honorarios que en cualquier momento puede ser desvinculado, no hay derechos maternales, no hay seguridad social, o sea, un contexto mucho más adverso en el ámbito de las corporaciones, incluso también en el ámbito del Estado, porque en ese 1% también hay funcionarios a honorarios, por lo menos, cuando yo estuve en la red, ese era el contexto y como está tan desfinanciado, como las OPD, por ejemplo, que las asume la municipalidad, pero también, las asume a medias, o sea, todos los funcionarios ahí, que supuestamente se da la protección, en un porcentaje lo asume la municipalidad y va variando de municipalidad en municipalidad, a qué le pone el acento, a que le pone más recursos, entonces pasa por el financiamiento, yo creo que el financiamiento para que realmente exista una protección debería ser un componente distinto al de hoy en día, porque hoy en día pertenece al ámbito de justicia, porque la protección de los niño/as pertenece al ámbito de justicia, ese es el paraguas.

Moderadora: y en este mismo sentido, en torno a su experiencia en red SENAME, cuáles han sido sus obstaculizadores y facilitadores dentro de esta misma experiencia.

Social Creativa: yo quería rescatar que tiene que ver con grandes Ongs que tienen mucho y otras que son chiquititas, yo trabajé en Opción también, trabajé en esa corporación donde las remuneraciones eran bajas pero tu tenías todo lo que querías, en Opción yo nunca vi bajar a los más grandes y conectarse con los trabajadores, en cambio la ONG en

la que estoy trabajando ahora, es frecuente la visita de los cargos ejecutivos, hacen actividades donde juntan a los proyectos, comidas, piscina, actividades así que eso dentro de lo que nosotros estamos más cohesionados como trabajadores para nosotros una buena jugada, para nosotros una buena jugada que nos unió y nos conformamos como sindicato y un día nos paramos y se urgieron y surgieron algunos cambios, algunos bonos y cosas así pero hubieron algunos cambios

Chasqui: En la corporación nuestros jefes siempre, tu entras a la corporación y encuentras la puerta abierta y siempre ellos nos invitaban a formar sindicatos, yo nunca lo quise, porque para mí el problema no es con las ONG para mí el problema de la precarización laboral en el ámbito de la infancia, tiene que ver con el Estado, para mí tiene que ver con que nos reconozcan como trabajadores públicos para mí eso es esencial, y creo que es un error, yo igual tengo harta decepción con mis colegas, con mis futuros colegas, porque parece que no fueron a clase, no sé, pero de verdad la precarización con que hoy día estamos es porque se ha achicado el estado, nosotros recibimos los bonos del Estado, pero, sin embargo, no pertenecemos al Estado, entonces para mí, mi lucha y que en un momento lo empezamos a discutir en la red de San Bernardo, era hacia el Estado, no hacia las ONGs, porque a la larga vas a estar en las mismas.

Social Creativa: Aportar un poquito con que se está construyendo eso ahora, se viene una orgánica, que va a ser una sola, que se va a salir de CUT y que va a ser súper personalizada a lo que es la política infanto-juvenil.

Chasqui: Nosotros lo trabajábamos con las redes independientes del SENAME, y nosotros tenemos un gran trabajo con eso, pero nunca se comprendió ese colectivo, ese sentirnos parte del Estado, desde que, si a los mismos “chiquillos” los tienen precarizados, nosotros somos como la última cola; entonces tiene que comprenderse que los niños tienen que ser asumidos por el Estado, no por privados, entonces para mí la lucha no está con la ONG en sí.

Moderadores: Queríamos saber si en el lugar donde trabajaban existía alguna organización y si no, porque no existe.

León Bloy: A ver en relación con ese tema en la Fundación León Bloy y en Ideco, en Ideco se estaba empezando a formar sindicatos, porque antes estábamos a honorarios y no se podía armar sindicatos y empezaron las contrataciones y empezaron a armarse sindicatos. Mi experiencia en la León Bloy y también en otras es que hay temas legales que impiden que... por un lado te dicen que esti fuera del estado... Los sindicatos no están en igualdad de condiciones ante el Estado, o sea, por ejemplo, tú no puedes negociar colectivamente, hay temas legales que impiden la negociación. Hay una diferencia, una desigualdad si estas instituciones reciben más del 50% del Estado, no pueden negociar, no pueden irse a huelga, por ejemplo, el sindicato tiene que ser una herramienta que permite mejorar las condiciones laborales, salariales etc. Y se empezaron algunas conversaciones con otros sindicatos para hacerse parte de la Anef y poder ser considerados como sector público, tener derecho a reconocimiento del sector público, y nosotros como trabajadores subcontratados del Estado, también tenemos, en esa instancia, lograr llegar a tener reconocimiento del sector público, pero a nivel de

experiencia muchos sindicatos tuvieron problemas por eso mismo, hubieron muchos juicios, prácticas antisindicales, despidos, en todo ese contexto, aun así, todo este sector está a la deriva, entonces el sindicato tiene un rol de sólo ver el tema de los descuentos y no se respeta el derecho a huelga y poder negociar colectivamente.

Chasqui: Hay algo súper fuerte por ejemplo en la León Bloy, yo no sé si será verídico, pero en el mundo de las ciencias sociales se sabe que es una fundación que te paga una miseria, que son súper explotadores, o por otro lado en la corporación Opción nosotros tenemos una profesora que está llena de demandas en la inspección del trabajo por malas prácticas antisindicales y son empresas, son empresas que se han formado en contra la explotación del hombre etc. Y les dan dinero para generar estudios, y van a las naciones unidas y tienen voz y voto allí, y ellos mismos son unos vulneradores, explotadores.

Opción: ya que se mencionó OPCIÓN, en el programa en que yo trabajé se mencionó que existía un sindicato, pero sobre la misma, se mencionó que era mal visto pertenecer al sindicato, y por tanto yo, como en Opción primero estás cuatro meses sometido a evaluación y recién después de los ocho meses pasas a indefinido, entonces yo me dije, bueno, me voy a mantener al margen de esto, porque si está muy mal visto, y me mantuve al margen.

Chasqui: Eso es como funcionar desde el miedo.

Moderadoras: Y respecto de esto de ser o no trabajadores públicos, no sé si ustedes realmente se sienten así o si no.

Social Creativa :Yo creo que ese es el gran tema que tienen las ONG que ellos se desmarcan de reconocernos como trabajadores públicos, ahí está el trato entre SENAME y esas empresas, porque son empresas, reciben las platas de los proyectos, de las licitaciones y por ningún motivo nos reconocen a nosotros como trabajadores públicos, con contrato, sino que son empleados de una empresa X, todos pensamos que deberíamos ser considerados dentro de la política pública y como trabajadores del Estado, pero, no existimos nosotros en las Políticas publicas

León Bloy: Todos estos Programas de Infancia de trabajo con jóvenes provienen de Políticas Públicas y nosotros ejecutamos estas políticas públicas, entonces, por un lado, hay argumentos de que se están implementando esas políticas, pero en muchos lugares no está ni la infraestructura, o sea como no está ni la infraestructura, se produce hacinamiento, el clima que sucede en estos equipos que sería muy distinto si tuvieran centros especializados, acondicionados donde uno pudiera hacer labores sociales, de trabajo comunitario, pero también clínica, porque muchos de estos Programas están conectados espacios de salud, de educación, entonces ahí se ve como esas instancias están precarizadas y llegan así a los jóvenes, porque por un lado, en salud tienes listas de espera, pero en los Programas también hay listas de espera; hay programas que tienen que ver con vulneraciones graves de los niños y niñas, con violaciones, con maltrato y hay niños y niñas que tienen que estar dos años esperando para que lo atienda, supuestamente, un equipo especializado que va a reparar todo ese daño que se le haya hecho.

Chasqui: ¡Ahí viene otro punto que es interesante en las licitaciones en la red SENAME se maneja en la oferta y la demanda y ellos prometen el tomo y el lomo, una intervención con cada familia y que finalmente lo hacemos nosotros! Ellos prometen para ganar la licitación y el lobby

Moderadora: Y en torno a lo mismo, que opinan ustedes de sus condiciones laborales, los permisos, las horas extras, si tienen autocuidado, soporte técnico

Opción: Bueno en Opción al menos si teníamos autocuidado no pagaban horas extras, nos descontaban si llegábamos diez minutos tarde, el sueldo era irrisorio yo ganaba \$297.000 líquido. Y también ahí tiene lugar cuando hablan de las licitaciones porque las instituciones, más allá del proceso interventivo, prometen o venden aduciendo a yo te voy a hacer esto por las menos lucas posibles, ¡es horrible! Los permisos eran conversables. La casa tampoco estaba condicionada como oficina y pasábamos mucho frío, y también ofrecer condiciones precarias a los usuarios también los box de atención eran fríos. También hay cierta cantidad de intervenciones que subir, en el DAM, por ejemplo, teníamos que hacer 100 pericias, porque si se hacían menos podía bajar la subvención, entonces había que cumplir con eso por el tema de la plata, Es súper frío porque pagan por pericia, entonces hacer una visita domiciliaria de cinco minutos, peritos completando un informe, no sé tres días antes haciendo la evaluación, o sea, que calidad de trabajo estamos hablando.

León Bloy: En la León Bloy había algunas condiciones mínimas, permisos, días administrativos, en ese momento se podía optar a contrato indefinido, licencias, se hacia

el tema del reajuste. Pero, no obstante, muchas de estas instituciones, estuvieron involucradas con el tema de la contraloría donde hubo malversación de fondos y desvío de dinero y eso es súper complejo porque tu tenías que hacer talleres con los padres o con los jóvenes y llegaba el día y esas platas no estaban, las supervisoras técnicas cheques en restaurantes, en hoteles. Las platas iban para fines privados y no para fines públicos propios de la intervención. Se hacían horas extras, pero no eran pagadas, muchas veces se trabajaban sábados y eso no se pagaba.

Social creativa: Nosotros en Social-Creativa; Tenemos autocuidado, en lo técnico, y paseos. Tenemos vacaciones, los seis días administrativos, tenemos un día por cumpleaños, dos días por cumpleaños de los hijos, todo eso por la sindicalización, el tema salarial yo como tutor sé que gano más que el promedio, cumplen los mínimos, la rotación de personal sí, es abismante.

Lo negativo tiene que ver con que la ONG, cumple lo mínimo que le impone SENAME, ósea si pueden tener 7 computadores para nuevo los tienen, si hay que tener 9 sillas, las tienen, pero que las sillas sean... eso es ahora lo que se discute, que las condiciones de infraestructura sean mejores.

Participante 3: La corporación Chasqui, lo más precario que tiene es la infraestructura, las casas son pequeñas, donde se atiende. La infraestructura es precaria, es la parte más compleja que tiene la Corporación. En cuanto a los permisos nunca tuve problemas, entre a estudiar y no tuve ningún problema, vacaciones en invierno y en verano. Si hubo un problema cuando se dio la opción de estar a honorarios o a contrata y muchos quisieron

estar a honorarios, lo que trajo un problema porque después cuando se iban denunciaban a la institución por esos pagos. Entonces eso se terminó, ahora todos los que entran tienen que ser contratados. Otro problema que hay es que mucha gente de la que hay no tiene experiencia, y hay casos graves que tienen que tener experiencia, un proceso de aprendizaje y colaborativo que hoy ya no se da.

Moderadora: y en general como considerarían que serían sus condiciones laborales si fueran contratados directamente por SENAME

FG Opción: Yo creo al menos las demandas podrían ser escuchadas lo que pasa es que al no pertenecer a un sindicato, la respuesta inmediata es no es que la fundación no puede hacer nada porque SENAME no lo permite, entonces da la sensación de que se podría generar una respuesta más rápida y más directa de lo que existe hoy en día.

León Bloy: Yo creo que, como funcionario público, a pesar de que uno pueda cuestionar el SENAME, sería un piso mínimo para poder cumplir con el trabajo que se realiza.

Social Creativa: Yo en el sentido de la especificidad, creo que sería súper positivo que nos uniéramos en un puro título, debieran ser cortados por la misma tijera, que no hubiera esa diferenciación y que pudiéramos estar unidos todos por igual y quizás también se reforzaría el rol de cómo se ejecutan estas políticas públicas también al haber esta cohesión podría haber una abertura de cómo manejar la intervención, la sobre intervención.

Chasqui: A ver, nosotros como responsables de una intervención somos co-garantes de derechos y al ser co-garantes queramos o no estamos trabajándole al Estado, porque si

nosotros nos mandamos una caga estamos vulnerando los derechos de los niños como co-garantes, el Estado es el que vulnera los derechos humanos, por tanto si somos empleados Públicos, somos empleados públicos, político, social, ejecutores de política pública, lo que pasa es que el Estado no quiere asumirnos como empleados públicos, nos asumen para algunas cosas, para el bono, como el bono marzo para que nos quedemos callados y todas las cosas, nosotros somos ejecutores, si somos reconocidos estatalmente como trabajadores públicos del área de infancia podemos dejar la caga en las políticas públicas porque nosotros somos conocedores de las problemáticas reales que pasan con la infancia. Entonces ante esto lo que hace es dividir, Chasqui, León Bloy, chasqui, todo lo que tiene que ver con la reforma de los 80, si tú miras como se estructura la sindicalización, negociar separadamente. Yo me siento una funcionaria pública y creo en el Estado y no ir reduciendo esto, tanto político, ético social, eso.

Moderadora: Teníamos una pregunta más, pero en función al tiempo, vamos a tener que parar al menos de grabar.