

# TRABAJADORES DEL AREA SOCIAL. EL ESTADO EN CUESTIÓN

Félix Arredondo[1]

Paula Vidal[2]

## Introducción

Una de las dimensiones de la transformación del trabajo en Chile dice relación con cómo la estructura del Estado ha sufrido profundas transformaciones producto del traspaso de la dinámica y lógica del capitalismo contemporáneo. Así, el empleo en el sector público no es ajeno a las transformaciones del mundo 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 externalizadas del aparato estatal, cuya función es aplicar políticas sociales a través principalmente de ONG's y Fundaciones.

En este artículo se exploran algunos trazos que marcan la vida cotidiana de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en el área social y que poseen algún tipo de vínculo laboral directo o indirecto con el aparato estatal a través de las políticas sociales. Los hallazgos cualitativos de nuestra investigación dan cuenta de la existencia de un tipo particular de trabajador que aplica los planes y programas que surgen de la institucionalización de un Estado subsidiario. Las condiciones de trabajo precario, generan condiciones para una precaria proyección de la vida desde el trabajo y modifican las condiciones para la constitución de los actores colectivos.

Lo que a continuación se presenta es un estudio realizado a fines del año 2011 y principios de 2012 que centra su atención en develar algunos aspectos de las vivencias cotidianas de los profesionales/trabajadores que se desempeñan en el ámbito de las políticas sociales del Estado o del "área social". A grandes rasgos, en Chile existen dos modalidades para cumplir esa función, 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, encontramos 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.

El artículo visibiliza la relación entre el capitalismo contemporáneo, el Estado, las condiciones laborales en que se desenvuelve el trabajador en el área social (o de políticas sociales), el impacto en la subjetividad de éste y algunas experiencias organizativas que han intentado enfrentar esta situación.

## Transformaciones del Capitalismo de fines del siglo XX

Podríamos remontar la génesis de la formación de la clase trabajadora en América Latina y particularmente en Chile a partir de la segunda mitad del siglo XIX, ligada especialmente a los centros mineros. La clase trabajadora chilena inauguraba así un siglo de protagonismo, luchas, triunfos y derrotas en la siempre conflictiva relación de capital y trabajo.

Una interpretación del siglo XX acerca de los trazos del capitalismo, y su impacto sobre América Latina, en lo que a la organización del trabajo se refiere, nos ofrece Ricardo Antunes (2011; 1999) al mencionar que el patrón de desarrollo productivo del capitalismo industrial con el diseño de la industria y el procesos de producción, bajo las figuras del fordismo y el taylorismo, también fue incorporado en

nuestros países[3], caracterizado por elementos como: la producción en masa con línea de montaje y producción homogénea, control de los tiempos y cronómetro, la fragmentación de funciones y la separación entre el nivel de elaboración y ejecución del proceso de trabajo. Sin embargo, también reconoce ciertas particularidades propias de nuestro subcontinente, tal como constituirse a partir de un proceso de industrialización tardía y cimentarse sobre una economía de subordinación y dependencia de estos países, hacia los países centrales, (Antunes, 2011). Este patrón de acumulación fordista en Chile, crearía las condiciones sobre las que se desarrolló un tipo de movimiento obrero industrial que fue adquiriendo diversos grados de poder y beneficios viabilizados por el Estado Desarrollista. Sin embargo, este modo de acumulación y configuración estatal no logró cumplir las promesas de bienestar general.

Con la dictadura militar, se inaugura en Chile –y con posterioridad en todo el mundo- el neoliberalismo y con ello, la reestructuración productiva, entre cuyos principales efectos podemos reconocer: i) privatización de servicios anteriormente proveídos por el Estado; ii) desregulación de la política económica, trasladándose desde un modelo de control centralizado a uno que promueve el libre flujo de los capitales; iii) predominancia progresiva del capital financiero; iv), tercerización y v) precarización del trabajo. Este conjunto de transformaciones redundante, según Ricardo Antunes, en el hecho que se reduce el proletariado “estable, tradicional, manual y especializado heredero de la industria verticalizada”, y aumenta el “nuevo proletariado fabril y de servicios, presente, en las diversas modalidades del trabajo precario” (Antunes, 2011: 48).

Como es sabido, la precarización del trabajo es una característica que resulta del proceso de acumulación capitalista mundial. Desde fines de los años 70 del siglo pasado, se pone en marcha una reestructuración económica que impulsó el libre comercio y el libre movimiento de los capitales. Tal movimiento fue en detrimento –entre otros- del poder político que la clase trabajadora había logrado instalar –a fuerza de luchas históricas- al interior de los Estados Nación. De esta manera, la libre competencia entre capitales incide de forma directa en la progresiva flexibilización en la contratación y condiciones en que se desempeña la fuerza de trabajo.

Como plantea Harvey (1992), después de la crisis de 1973, el patrón de acumulación del capital cambió por uno flexible, sustentándose precisamente en la flexibilización de los procesos y mercados de trabajo, productos y patrones de consumo. Este nuevo patrón puede ser denominado propiamente como capitalista, según Harvey, porque mantiene tres grandes características de este modo de producción, a saber: a) la orientación hacia el crecimiento económico permanente, b) crecimiento basado en la explotación del trabajo vivo en el universo de la producción, c) la dinámica tecnológica y organizacional intrínseca del capitalismo.

La internacionalización productiva y la externalización de funciones que antes cumplía integradamente una empresa, traen consecuencias profundamente negativas para el mercado de trabajo. Ricardo Antunes, al referirse al cambio en el modelo productivo desde el fordismo hacia el toyotismo, señala que este último supone, además de la intensificación de la explotación del trabajo, “la flexibilización de los trabajadores. Derechos flexibles, para poder disponer de una fuerza de trabajo en función directa a las necesidades del mercado consumidor. El toyotismo se estructura a partir de un número mínimo de trabajadores, ampliándolos a través de horas extras, los trabajadores temporarios, o los subcontratos, dependiendo de las condiciones del mercado” (Antunes, 1999: 32)”. Estos elementos que identifica Antunes, parecen ser predominantes en las empresas en sus formas de producción actual, incluso en aquellas que no admiten su inspiración en el modelo toyotista.

Esta reestructuración del trabajo tiene por consecuencia que, desde hace un tiempo, la OIT haya elaborado un nuevo concepto. Nos referimos a lo que se denomina como “trabajo decente” (1999). Esta concepción alude “a los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social (...) no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin

discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo” (Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT; 2003)

## **Estado y sociedad**

Un análisis de las transformaciones del capitalismo no puede dejar fuera el rol del Estado y la sociedad civil. Visto desde hoy y en clave política, se puede entender el aporte de la Filosofía del Derecho de Hegel a la teoría social, fundamentalmente como la de concebir un Estado que representa la recomposición de la sociedad, pues la sociedad civil está estructurada en primera instancia a partir de la división social del trabajo y las distintas posiciones de los actores en la estructura social como consecuencia de ello. El Estado tendría, en este marco, un rol de síntesis, de expresión del desarrollo supremo de la libertad y expresión de la totalidad, cristalizando la materialización del bien común. El mérito de esta formulación, es que logró identificar el carácter contradictorio entre el proceso de polarización y disfunción social que genera el capitalismo y las pretensiones integradoras y garantes del bien común del Estado burgués.

En contraposición a la formulación anterior, como dice Carlos Nelson Coutinho, “los primeros estudios sistemáticos de Marx se concentran en el examen de la problemática del Estado moderno” (Coutinho; 2011: 13), respecto del cual concluye que la universalidad del Estado en Hegel es puramente formal, porque el hombre de la sociedad moderna es el individuo que lucha por sus intereses particulares, y el ciudadano es un hombre abstracto, propio de la esfera pública. Por lo tanto, lo que pone de manifiesto Marx, es que el Estado tiene su origen en las relaciones sociales concretas. Es decir, es en realidad un complejo dispositivo institucional puesto al servicio de intereses económicos particulares, y garante final de una estructura de dominación y explotación que la política y la filosofía convencional jamás ponen en cuestión. (Borón, 2006).

Sin embargo, siguiendo a Carlos Nelson Coutinho (2011), la misma tradición marxista se encargó de realizar indicaciones en el sentido de una ampliación del concepto marxista de Estado. Tanto Engels, como Rosa Luxemburgo y los austromarxistas, pueden ser identificados en este camino, pero fue especialmente Antonio Gramsci quien formuló de modo sistemático esta “ampliación” de la teoría del Estado.

Gramsci elabora una teoría marxista ampliada del Estado, basándose en la percepción de la ocurrencia de la socialización de la política. La originalidad gramsciana, dice Coutinho, aparece en la definición que hace de la “sociedad civil”, pues a diferencia de la conceptualización de Hegel o Marx (ligada al conjunto de las relaciones económicas capitalistas), para Gramsci, ésta designa el conjunto de las instituciones “responsables por la representación de los intereses de diferentes grupos sociales, bien como por la elaboración y difusión de valores simbólicos y de ideologías” (Coutinho; idem.: 50). Por lo tanto, el Estado estaría formado por la sociedad política y la sociedad civil (que comprende iglesias, partidos políticos, organizaciones profesionales, medios de comunicación, etc.). Ambas esferas sirven para conservar o transformar una determinada formación social.

## **Estado, Políticas Sociales y Burocracia**

La política social, como parte de las políticas públicas y de la acción estatal, debería ser siempre interrogada desde el punto de vista anteriormente descrito. Es decir, interrogarse en qué medida la acción aparentemente justa, dirigida hacia el bien común, beneficia a grupos sociales bien definidos, y por otro lado, de manera más general, en qué medida ayuda a darle legitimidad a un orden social particular que centra su interés en la acumulación.

Las políticas estatales son expresión de la lucha de clases que generalmente favorecen a la clase dominante. El Estado es considerado el custodio de los intereses de distintas facciones de la clase dominante, sin embargo, siguiendo a Poulantzas, podemos concebir que la función del Estado es reproducir las relaciones capitalistas, dejando márgenes de acción al Estado y sus burocracias (Poulantzas, 1985). De alguna manera, el Estado debe conjugar una doble función que le es asignada: por un lado, la de asegurar la acumulación capitalista, estableciendo las regulaciones para que el capital invierta, para proteger la propiedad privada, y por otro lado, la función de mantener la legitimidad del orden social que bajo los vaivenes cíclicos de la economía, se ve crecientemente amenazada. Así, el Estado de bienestar desarrolla una función de control social a partir de las políticas sociales que genera, que deben ayudar a reducir y canalizar el conflicto y otorgar legitimidad (sustantiva y no sólo racional legal) al sistema.

Una interpretación interesante nos aporta Jobert, quien nos señala que la política, no puede ser analizada con independencia de la estructura social en la que se genera. El Estado se asienta sobre actores y clases sociales específicas, y lo que ocurra dentro de la sociedad depende en gran medida de las relaciones de poder entre grupos sociales. De esta manera, si entendemos al Estado como relación social y no sólo como un aparato o instrumento, este mismo se transforma en una arena en la cual los problemas se procesan de forma tal que no siempre terminan por convertirse en un reflejo de los intereses de la clase dominante (Jobert, Bruno; 2004; 43).

Así se expresaría cierta autonomía del Estado, en tanto condensación de la sociedad civil, ya que, además se encuentra conformado por un aparato administrativo, que busca autonomizarse de las relaciones sociales que le dan origen, afirmando su poder. Por ello, la idea de autonomía también es elaborada desde la burocracia misma, que busca un principio de legitimación de su acción y decisiones no sólo a través de la representación del bien común a partir del juego político de la democracia liberal, sino más bien de una legitimidad que tiene como origen el conocimiento o la representación de grupos dentro del Estado[4].

Muchos de los estudios actuales sobre políticas sociales están fundamentalmente inspirados en la ingeniería social[5], en general ligada a una concepción de que el Estado no es más que una maquinaria centralizada, en la que solo queda ajustar engranajes de manera de aumentar los rendimientos y mejorar coherencia de unos fines ya dados.

Las burocracias serían entonces meros instrumentos, y en este sentido, se esperaría que los trabajadores del Estado, en particular los trabajadores del área social, fuesen parte del engranaje para obtener los productos esperados de la política social. Esta visión tecnocrática de la política en general, y de la política social en particular, aparece como una de las tantas formas de ocultamiento ideológico de las decisiones políticas y de las relaciones de dominación[6].

La comprensión del Estado en la sociedad contemporánea remite al hecho de que se deben superar las visiones que, desde un mecanicismo teórico lo reducen puramente a un instrumento de la clase dominante, o desde una visión tecnocrática, a una organización que, con fines dados, debe ser ajustada y optimizada en la persecución de los fines de bien común. Las visiones anteriormente expuestas comparten la comprensión de la burocracia como un estamento propio del aparato estatal sin margen de autonomía en la acción. Sin embargo, la historia vista desde el punto de vista de los trabajadores demuestra que existe un rango de acción autónomo expresado, por ejemplo, en el sindicalismo del sector público.

## **Modernización del Estado y Precarización**

En el caso chileno, la instauración de la dictadura trajo consigo transformaciones profundas del Estado[8] y de la sociedad en su conjunto. Ello adquirió una fuerte expresión a partir de los años 90, donde el sistema económico se consolidó y las políticas públicas-sociales en general mantuvieron y

profundizaron la visión subsidiaria y asistencialista, por más que una vez finalizado el régimen de facto adquirieran un tono “participativo y promocional”.

La modernización del Estado implicó el planteamiento de una crítica a la burocracia tradicional, porque ésta no respondía eficiente y eficazmente a las metas y compromisos de los gobiernos. Entonces, se busca en la esfera de la gestión privada del mundo empresarial la solución a estos problemas, incorporando mecanismos orientados a la obtención de resultados más allá de los procedimientos involucrados, enfatizando la necesidad de incorporar el enfoque de la “nueva gestión pública”[9] como una línea primordial del Estado, similar a la reinante en el mundo laboral privado, donde mensajes como la “necesidad de un cambio cultural, eficiencia, emprendimiento o gestión por competencias”, pasan a dominar la subjetividad de los trabajadores, y con ello, estructuran de manera distinta el mundo laboral en este sector.

En lo que nos toca referente al Estado y las políticas sociales, en un contexto de liberalización del mercado, esta modernización del Estado conlleva una transformación de las políticas que se focalizan, desaparece la concepción de derechos sociales universales[10]. En conjunto con lo anterior, 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 seudodescentralización (municipalización) del Estado y emergencia del llamado “tercer sector”[11]. Este último, se constituyó en 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[12]:

### Esquema Tipos de Trabajador, Estatus Jurídico y Calidad del Empleo

Tipo de trabajador	Estatus jurídico	Calidad de empleo
<b>Planta Sector Público</b>	Funcionario de carrera regulado por estatuto administrativo	Estabilidad y carrera funcionaria, seguridad social[13], derecho de sindicalización y negociación colectiva de facto, acceso a capacitación.
<b>Contrata Sector Público</b>	Empleo transitorio regulado por estatuto administrativo	Contrato anual con posibilidades de renovación, seguridad social, derecho de sindicalización y negociación colectiva de facto, acceso a capacitación.
<b>Trabajador honorarios</b>	Concebido para funciones accidentales y reguladas por código civil.	Nivel superior de precarización con temporalidad limitada, sin seguridad social, sin derecho de sindicalización ni negociación colectiva, acceso a capacitación variable.
<b>Trabajadores “Tercer Sector”</b>	Contrato Asalariado (código del trabajo)	Temporalidad limitada con seguridad social, con derecho a sindicalización y negociación colectiva, acceso a capacitación.
	Honorario (código civil) no reconocido como trabajador.	Temporalidad limitada, sin seguridad social, sin derecho de sindicalización ni negociación colectiva, acceso a capacitación variable.

### Las Particularidades de la situación de los trabajadores, ¿Qué nos dicen los trabajadores y trabajadoras del área social?

Lo que a continuación presentamos se construye a partir de la realización de un diagnóstico cuantitativo efectuado por la Agrupación de Trabajadores del Área Social (ATRÁS) en mayo 2011[14], y la realización de entrevistas en profundidad aplicadas a 4 profesionales[15] que se desempeñan en el

área social. A la vez, se realizan entrevistas en profundidad a tres instancias distintas de organización de trabajadores existentes en el Estado y Municipios, con el fin de visualizar sus particularidades[16].

### **Síntesis del diagnóstico**

La Agrupación de Trabajadores del Área Social, realizó durante el mes de mayo del 2011, un catastro de trabajadores e indagó sobre sus condiciones laborales. Se logró catastrar a 1.160 trabajadores que se autoidentificaron como “trabajadores del área social”.

El 90% de ellos declaró un nivel educacional superior, lo que da cuenta de un grado importante de profesionalización. Los títulos profesionales mayormente presentes son el 50% de trabajadores sociales, 22% de psicólogos y 12% de sociólogos y antropólogos, el restante 16% corresponde a diversas formaciones y oficios, como son educadores sociales, técnicos en trabajo social, administrativos, entre otros[17].

En términos de las condiciones de trabajo que declaran, llama la atención 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.

Estas condiciones laborales en relación al tipo de contrato y las consecuencias para la precarización laboral, nos recuerdan que la plusvalía que genera el trabajador se la lleva el empleador y que la tasa de explotación se hace mediante el incremento de la plusvalía a través del aumento del tiempo de trabajo no remunerado y la intensificación de la productividad del trabajo. En el caso de los trabajadores del área social, el empleador no es el capitalista directamente como sí lo es en el mundo privado, aunque no se puede desconocer que algunas instituciones de la sociedad civil –como las ONGs y Fundaciones- funcionan como un empleador capitalista. Lo que observamos, en los trabajadores del área social, es la obtención –de parte del empleador Estado- de plusvalía absoluta, relacionada con la extensión de la jornada de trabajo.

Cuando se les consultó respecto de la existencia de organizaciones de trabajadores en el espacio laboral, el 42% responde positivamente, sin embargo, un 67% de ellos declara no participar en esta instancia colectiva. Los motivos esgrimidos son principalmente la falta de tiempo 45%, porque no sirve, 28% desconfianza y desinterés con un 27%.

En síntesis, los datos demuestran que los trabajadores del área social están altamente profesionalizados, tienen mayoritariamente empleos precarios, y además presentan una baja participación en organización de trabajadores.

### **Discursos de los Trabajadores/as**

Tal caracterización de los trabajadores/as del área social, es importante ponerla a luz desde el relato de algunos trabajadores/as entrevistados, que vivencian contextos de precariedad, lo cual nos permite caracterizar algunos de sus rasgos y la forma de vivirlo.

En ese sentido, lo que cruza la vivencia de los trabajadores/as es la permanente precarización del trabajo, asociado a la constitución de la vida sin salario estable, sin derechos sociales, conllevando por lo tanto, una fuerte carga de proyectos frustrados. Pero, también la precarización del empleo, significa incorporar dimensiones que poco se asocian con la precariedad, como el componente de voluntariado que se le exige a los profesionales a la hora de buscar trabajo, o la permanente tensión ética del trabajador en su quehacer, frente a adoptar la mecanización de la intervención o anteponer medidas

contra ella, sostenidas a partir de la creatividad y el uso de las redes personales del trabajador para abordar el quehacer de los programas sociales.

Detengámonos en el relato de los trabajadores:

### **La permanente precarización y el componente de voluntariedad**

Todos los trabajadores/as entrevistados han tenido más de un trabajo, remunerado o no remunerado. Además, mencionan que su situación de contrato a honorarios es de más de dos años[18]. Llama la atención la importancia que adquiere el componente del voluntariado a la hora de que el profesional sin experiencia busca el primer trabajo o su inserción laboral. Este “voluntariado” se refiere a la realización de actividades vinculadas al desempeño laboral que realiza el profesional durante varios meses en una institución, como una puesta a “prueba” previa a la contratación, sin derecho a salario y menos a resguardo social.

La aceptación, por parte del profesional-trabajador, por desempeñarse en estas condiciones, se explica, entre otras cosas, por su necesidad de “ganar experiencia” y por el prolongado período de cesantía a que se ven expuestos recién egresados de la universidad. Un psicólogo lo expresa del siguiente modo:

“Me demoré en encontrar trabajo, más de un año (...) al principio era más selectivo en buscar, pero claro la proporción entre currículum enviado y entrevistas obtenidas era muy distinta, enviaba a todos lados y pocas eran las entrevistas que salían y postulaba con mucha más gente (...) postulaba a todos lados, pero especialmente al Estado. Trabajé en un call center, también en el mismo lugar en que hice la práctica, como voluntario (...). Estaba a punto de tirar la esponja y supe de un proyecto que necesitaban un psicólogo para trabajar con jóvenes infractores de ley (...) y postulé a ese lugar por contactos y ellos me pidieron que me quedara en ese proyecto como voluntario primero (...) estuve dos meses de voluntario y luego no quedé en ese trabajo” (psicólogo, 1)

### **El contrato inestable facilita que el trabajo sea de paso, mientras se consigue uno mejor**

Otro de los elementos que llaman la atención es la sensación de experimentación que se realizan con los sectores populares. Es decir, las personas con las que trabajan los profesionales nuevos, cumplen una función de “conejiillo de indias” para ellos hasta que han aprendido lo suficiente y buscan otro trabajo y así sucesivamente llegará otro profesional nuevo que reemplazará al que encuentra mejores horizontes profesionales. En ese sentido, la proyección del profesional en el trabajo es yéndose a otro, que brinde ciertas condiciones. Las condiciones que busca cada profesional son diversas, y entre esas encontramos que algunos buscan estabilidad y remuneración adecuada, otros buscan una institución que brinde claridades y desarrollo de planes y acciones más elaborados en ciertas temáticas, mejores condiciones de los programas donde el trabajador/a pueda entregar su labor, y otros buscan un trabajo donde sientan que pueden desarrollarse personalmente y realizar la búsqueda de realización vocacional,

“El contrato que yo tengo es a honorarios, llevo así dos años y no hay posibilidad de planta, incluso hay algunos que llevan 9 años así trabajando (...) yo me proyecto en este trabajo yéndome, me propuse estar dos años, estoy buscando un centro que esté más armado en alcohol y drogas, algo que no esté a ciegas (como programa) que dé ciertas garantías como que paguen las horas extras, porque uno es ignorante de esas cosas y además después de estar tanto tiempo sin trabajo ‘uno viene como Rambo a lo que venga con el fin de trabajar

como psicólogo' creí que estudiando esta profesión me daría una tranquilidad económica" (psicólogo 1).

La precariedad se juega también en las condiciones físicas para atender los requerimientos mínimos de realización de la acción profesional, como un ambiente físico adecuado que permita resguardar la privacidad de la atención y el despliegue de la intervención, incluso cuestiones básicas como ventilación suficiente en las salas, un baño habilitado, un casino o una oficina donde no se encuentren los profesionales hacinados. En ese sentido, tanto psicólogos y trabajadores sociales explicitan aquello,

"Cuando yo llegué a este trabajo habían comprado un lugar que era un colegio y había que limpiar y habilitarlo para funcionar como un centro de salud de mental, yo atendía en un rincón de la sala de clases y el otro profesional en el otro rincón y entremedio había una pizarra que nos separaba para generar una intimidad con el paciente, pero después de un año de estar buscando pega yo era Rambo, me daba lo mismo, pero después te vas dando cuenta que eso no debe ser" (psicólogo 1).

Nosotros compramos un refrigerador porque dijimos que íbamos a pasar un buen tiempo y el verano trabajando aquí y pa hacerlo más llevadero, pa no vivir amargao todo el rato y tratar de no reclamar todo el rato (...) otro tema son los baños, nosotros tenemos que compartir los baños con los usuarios y eso es super limitante" (trabajador social, 1).

La labor técnico-profesional se ve afectada por las condiciones laborales en las que se desempeña el trabajador, condiciones que van desde no contar con los implementos básicos para atender a las personas, como oficinas, privacidad, la independencia política,

"La campaña política ocupa a los trabajadores (psicólogos, trabajadores sociales) para servir la comida que ofrece el alcalde a 2000 personas, (...) claro, hay plata pa hacer un asado y no pa contratar un psicólogo 44 hrs. (...) a veces tengo que cambiar horas de paciente porque tengo que hacer otra cosa pal municipio (...) (psicólogo 1).

La búsqueda de trabajo no es fácil, depende mucho de los contactos, por lo que a menor red de apoyo, menos posibilidades.

Una vez obtenido el trabajo, no siempre existe la necesidad de buscar otro, pues priorizan otras actividades importantes para la vida personal como el tiempo con la familia, la pareja, los hijos,

"Matarme trabajando pa ganar más plata descuidando mi vida familiar para mi no tiene sentido" (psicólogo 1)

### **Las restricciones en la vida del trabajador producto de las condiciones laborales.**

La precariedad se expresa en la cotidianeidad del trabajador, no sólo en el desempeño profesional y las consecuencias para el usuario, sino también en las posibilidades frustradas de realizar sus proyectos personales pues no cuenta con las condiciones mínimas para ello.



## **La vida sin salario estable, sin derechos sociales o como favor y proyectos frustrados**

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., no son consideradas en estos trabajadores. Situación que afecta directa o indirectamente el alcanzar proyectos de sus vidas, como la postulación a la casa propia, planificar tener hijos, realizar viajes o invertir en capacitarse. Algunos de los entrevistados lo expresan así,

“Cuando te enfermas, faltas y claro tu jefe no te dice nada, pero eso no significa que no lo sientas como un favor, entonces cuando vuelves y te empiezan a pedir cosas no te puedes negar porque te hicieron un favor, anda a enfermarte mucho porque ese es un problema, es complicado (...) yo cuando estaba estudiando pensaba que a los dos años de estar trabajando iba a poder tener mi casa y me di cuenta que no era así hasta que fui a un banco a pedir un crédito hipotecario que estaba a honorarios, que te castigan el sueldo en el 30%, (...) no tenía chequera que demostraba quien era pal banco (...) hoy yo y mi polola tenemos 30 pero nos hemos visto obligados a postergar la paternidad porque yo no tengo pega estable y mi polola aun estudia” (psicólogo 1)

La situación del contrato a honorario deja al trabajador sin la seguridad de contar con un salario estable entre el momento en que se termina un proyecto y comienza otro. Este período obliga al trabajador a ahorrar para sostenerse en los tiempos de mayor inestabilidad salarial, una trabajadora social lo expresaba del siguiente modo,

“Yo no sé cuando me van a pagar, entonces lo que hago es recibir el salario de 500 mil y hacer como que no recibo 500 sino 300 mil y así ahorro 200 porque no sé cuánto tiempo voy a estar sin trabajo” (Trabajador social, 1).

La precariedad significa que el trabajador no reciba pago por las horas extras realizadas ni la obligación del empleador de compensar esas horas, asimismo, se le solicita al trabajador que se haga cargo de los costos de los daños de instrumental o material de la institución. La inseguridad vital en el quehacer laboral es parte de la precariedad y en algunos territorios es parte de la cotidianidad del trabajo que enfrenta el profesional, sin embargo, su enfrentamiento es individual sin apoyo claro de la institución para la que él trabaja, asume el riesgo como parte de su quehacer y compromiso con los sectores populares,

“Yo trabajo en una ONG con un contrato que ahora es el contrato por ‘faena’, no tenemos estabilidad laboral y el empleador no está obligado a avisar con tiempo el despido, ni un finiquito, otros compañeros tienen un contrato con un código laboral” (Trabajador Social, 2).

“Uno en el trabajo tiene todos los deberes, pero ningún derecho (...) si se echa a perder cualquier cosa en el trabajo uno lo tiene que pagar, pero si te pasa algo en el trayecto del trabajo uno tiene que costear eso (...) por ejemplo nosotros íbamos a las poblaciones y entremedio balaceras y estai poniendo en riesgo tu integridad, yo no sé qué pasa si al funcionario le pasa algo en esas circunstancias, pero legalmente ellos (el municipio o el ministerio) no tienen la responsabilidad de asumirlo (...) en mi caso es algo que yo tengo asumido como profesional porque se necesita el compromiso del profesional y uno que no tiene familia e hijos uno puede darse el gusto de trabajar así, pero en la medida en que pasa

el tiempo uno se pregunta en qué momento me preocupo de mí, en qué momento me endeudo y me meto en una casa o estudio de nuevo” (Trabajador social, 1).

### **Medidas contra la mecanización de la intervención: la creatividad y las redes personales**

La precarización laboral abre la posibilidad de caer fácilmente en la mecanización de la intervención, la pérdida del compromiso con los sectores subalternos con los cuales se trabaja y la desesperanza ante el triunfo de la lucha de los trabajadores por los derechos sociales.

El déficit de un amplio repertorio de recursos, sin embargo, activa la creatividad de los profesionales en la búsqueda de éstos acudiendo incluso al uso de las redes personales para conseguirlos. Tal situación plantea cuestionamientos de fondo al diseño de las políticas y programas sociales que deben considerar indirectamente la capacidad que posee el trabajador para gestionar por sí mismo, nuevos recursos personales, en un contexto de abandono y precarización del trabajador por parte de su empleador,

“Nosotros tenemos que hacerle talleres a los niños y que nos vean haciendo siempre los mismos talleres es bien aburrido, entonces le echamos mano a las redes y mi compañera tiene un hermano que es profesor de educación física y conseguimos que él venga a hacerles un taller a los niños en la cancha, tengo una hermana que estudia diseño gráfico y conseguí que le haga a los niños una clase de estencil y los cabros están re entusiasmados, la próxima semana vamos a partir con un taller de teatro y ese lo va hacer una amiga de la amiga de una compañera (...) nosotros hemos echado mano a nuestros recursos para hacer el proyecto más llamativo ( ...) si no tenis redes cai en lo más mecánico” (trabajadora social, 1).

### **Algunas incipientes experiencias de organización de trabajadores precarios del Área Social**

A continuación se presentan brevemente dos experiencias e intentos de organización de trabajadores precarizados bajo la condición de honorarios, que representa probablemente la forma más difundida de precarización laboral en el sector público. Además se presentan los principales elementos del discurso que pudimos obtener de un dirigente nacional de la Asociación Nacional de Empleados fiscales, ANEF, que es la principal organización sindical del sector público en Chile, quienes desde hace más de 10 años vienen incluyendo en su pliego de peticiones la necesidad de abordar el problema de la precarización del empleo

#### **Sindicato de Trabajadores Independientes prestadores de servicios al Estado, Municipios y otros**

Este Sindicato es uno de los primeros intentos, que hemos podido pesquisar, en el que se logró constituir una experiencia organizativa que agrupó a los trabajadores a honorarios vinculados a la ejecución de programas sociales del Estado. Específicamente esta experiencia fue desarrollada por trabajadores a Honorarios que se desempeñaban en programas de prevención de drogas financiados por el Consejo Nacional para el control de estupefacientes, CONACE[19] y ejecutado por los Municipios. Esta experiencia sindical surge a partir de las diferentes condiciones laborales que, para el mismo programa, establecían los distintos Municipios. Particularmente relevantes fueron algunas situaciones extremas, en la que se despidió a trabajadores por un embarazo o por alguna enfermedad, situaciones que visibilizaron, para gran parte de los trabajadores, la precariedad de una relación laboral entregada al puro arbitrio de un poder empleador sin ningún contrapeso. La situación contractual, entrega un gran margen de discrecionalidad a la autoridad local, estableciéndose múltiples criterios para abordar

situaciones similares[20]. Estas diferencias en las condiciones laborales, unida a la indefensión propia de la negación contractual de un derecho social, como es el derecho al trabajo, generaron las condiciones para iniciar un proceso de colectivización a partir de intereses comunes entre los trabajadores.

De esta manera se construye un petitorio que demanda al CONACE la incorporación en el convenio anual de transferencia de recursos a los Municipios, cláusulas mínimas que establecieran algunos derechos al personal contratado como los siguientes: vacaciones, cobertura pre y pos-natal, permiso por certificados médicos[21], reajuste de sueldos según parámetro del sector público, entre otras.

Después de un proceso de negociación con la autoridad del momento, esta demanda fue aceptada, y las cláusulas de protección mínima fueron incorporadas en el Convenio[22].

Como segundo paso intentaron articularse en una demanda mayor con la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, la ANEF, y algunos sindicatos de otros servicios, como son el sindicato Fondo de Solidaridad e Inversión Social, FOSIS y un grupo del Ministerio del Interior. Sin embargo, se vieron entrapados por el bajo interés de las propias bases de asumir el tema y avanzar más allá. La situación de precariedad es también un impedimento para organizarse, ya que se conciben estos trabajos como puentes de paso a trabajos mejores. Terminan predominando las estrategias individuales de movilidad laboral, para enfrentar esta situación de precariedad. Finalmente la directiva del Sindicato terminó su periodo de vigencia de dos años y no existió recambio el año 2008.

La desarticulación del sindicato no ha generado, hasta ahora, una pérdida de las conquistas ya que aun se encuentran contenidos en los convenios renovados año a año, sin embargo, los reajustes salariales no se han homologado al reajuste del sector público desde aquella oportunidad.

### **Sindicato de Trabajadores a Honorarios de la Municipalidad de Maipú**

El Sindicato de Trabajadores a Honorarios de la Municipalidad de Maipú se constituye el año 2009, y reúne actualmente a más de 800 socios. El inicio fue difícil y existieron varios intentos fallidos de organización de los trabajadores a honorarios, la gente tenía temor, además no estaba claro cuál era la forma jurídica que mejor se adecuaba a sus necesidades organizativas.

En términos formales es un sindicato sin empleador[23], por lo tanto no otorga, como en otros sindicatos, derecho a fuero para los dirigentes ni derecho a negociación colectiva. Sin embargo, en los hechos, han negociado, utilizando el mecanismo administrativo de incorporar cláusulas que reconocen u homologan ciertos derechos en los contratos de prestación de servicios. Han logrado introducir cláusulas especiales para la totalidad de los trabajadores que se vinculan a honorarios con el municipio como son: descuento automático de cuota sindical, el reconocimiento de las vacaciones, incorporación de derecho a uniforme e implementación para el trabajo, derecho a recibir capacitaciones por parte del municipio, reconocimiento de pre y post natal, derecho de presentación de certificado médico.

Un aspecto relevante de esta experiencia fue que la autoridad municipal vio con buenos ojos la posibilidad de que los trabajadores a honorarios se organizaran, como una forma de equilibrar el poder que ejercen los trabajadores de planta a través de la asociación de funcionarios. Se presenta entonces desde la alcaldía un discurso que plantea la necesidad de una mayor equidad respecto de trabajadores municipales de distintas categorías contractuales. La mayoría de los alcaldes no promueve este tipo de sindicatos, y eso ha reprimido su posibilidad.

A pesar de estos avances, hay una serie de brechas con respecto de un trabajo decente: en primer lugar, no existe reconocimiento de antigüedad laboral; los contratos de prestación de servicios son anuales, y por ello, negocian anualmente sus condiciones. No tienen garantizada salud, previsión ni seguro de cesantía. Por lo tanto, aún no existe un verdadero reconocimiento como trabajador/a.

Una de las claves del trabajo del sindicato es que han presentado demandas junto con propuestas, entrando a trabajar directamente en la política de recursos humanos del municipio. La posibilidad de

entregar propuestas está dado también por la presencia transversal en la administración municipal[24], como recursos humanos, jurídico, contraloría etc., lo que les ha permitido realizar propuestas técnicamente viables.

A final de cada año, se ha presentado un periodo crítico, ya que han estado a punto de llamar a paro, han realizado algunos actos de presión, incluso han quebrado la mesa de negociación, pero siempre han llegado a algún acuerdo, y hasta ahora no han existido retrocesos, no solo porque existe una voluntad de la autoridad de reconocer la validez de las demandas, sino que también porque hay una fuerza colectiva concreta.

### **El discurso de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, ANEF**

La ANEF es una organización sindical que representa al sector de la administración central del Estado, y tiene una posición no sólo respecto de sus demandas corporativas que son las que defienden, sino que también tienen una visión del Estado y la sociedad[25]. Ahí se plantea el rechazo de la visión neoliberal del Estado, de la sociedad, de la familia y de los trabajadores.

En lo conceptual hacen suyo la idea de empleo decente, lo que significa que todo trabajador tiene derecho a la salud, a la previsión a estabilidad laboral, a proyectarse desde su puesto de trabajo y arraigarse en una determinada institución que me permita pensarse sobre un determinado periodo de su vida.

El dirigente nacional nos plantea que la razón por la que existen hoy día de manera tan generalizada el empleo precario a través de la forma de contratación a honorarios en el sector público, se debe a que desde el año 90' a la fecha los servicios no rediseñaron o actualizaron sus planta, su estructura y funcionalidad orgánica de acuerdo a las facultades que el Estado iba desarrollando, especialmente en el ámbito de la política sociales.

Para el dirigente de la organización, el único aspecto positivo de los gobiernos de la concertación en el contexto neoliberal, fue la implementación de una política de protección social. Sin embargo, cuando se crearon los servicios nuevos y toda la institucionalidad asociada a esta política como la CONADI[26], el Ministerio del Medio Ambiente, el FOSIS[27], entre otras, se crearon pequeñas planta y gran parte de las funciones se comenzaron a realizar a través de contratación de trabajadores a honorarios. El estatuto administrativo señala que los trabajos a honorarios son asesorías de alta especialización, y muy temporales. Es decir se trata de contratar un servicio especializado y temporal, que no tienen vínculo laboral con el Estado, y ese es su sentido original.

Un factor que aparece como relevante como causa para este hecho, es que en la alianza gobernante del periodo, hay gente que piensa que el Estado no tiene que gastar tanto, y que hay que disminuir la grasa del Estado. Eso porque comparten la idea del Estado subsidiario, que es un concepto neoliberal que instauró la dictadura militar y que la concertación hizo propio y aplicó en Educación, salud y por supuesto en el ámbito social.

Entonces, lo que se esperaba de un Estado con un gobierno moderno y democrático, era que todos los programas que se instalaron tuviese como contraparte laboral la contratación de todo el personal necesario a la contrata y luego la posibilidad de la planta.

Desde el punto de vista reivindicativo, desde el año 1997 se empieza a hablar de este problema porque vieron como se generalizaba. La ANEF ha propuesto que se terminen aquellos trabajadores a honorarios que cumplen funciones permanentes, y que ellos pasen a ser contrata para resolver los tres problemas de derecho a la salud, previsión y la estabilidad. Esto supone aumentar la dotación, que es la suma de la contrata más la planta. Por ello, creen necesario modificar la ley de plantas para que sean acordes con las funciones actuales de los servicios públicos.

Para poder construir una sociedad democrática integrada equitativa, con justicia social, tiene que haber un Estado activo, y para eso tiene que existir un funcionariado, un servicio civil, que sea

profesionalizado, que tenga carrera funcionaria y en general todo lo que se ha identificado como empleo decente.

Han tratado de que las asociaciones que tienen mayor poder, logren que los beneficios que logran para contratas y plantas sean asimilados en los contratos a honorarios, eso legalmente es posible de hacer, sin embargo, ello plantea una paradoja, ya que se puede plantear que con esa medida se institucionalizan a los honorarios, pero plantean que es preferible que un trabajador tenga más dignidad y derechos.

Subjetivamente la gente se da cuenta de que están siendo objeto de una injusticia permanente, muchos de ellos trabajan mejor que los titulares, y son excelentes funcionarios, y no tienen ninguna diferencia en términos prácticos.

Han existido intentos de organización de trabajadores a honorarios pero no han resultado, lo que pasa es que hay mucha movilidad.

### **Características de las incipientes formas de organización**

Al revisar lo anterior, podemos decir que estas instancias se caracterizan por presentar:

- Dificultad de participación debido a la precariedad laboral. La principal traba para estas experiencias parece ser la propia precariedad, sobre todo en su componente de inestabilidad, que genera una presión subjetiva para la búsqueda individual de mejores condiciones. La experiencia del Sindicato de Trabajadores Honorarios de la Municipalidad de Maipú muestra, sin embargo, que han logrado superar las dificultades asociadas a la participación a través de, por un lado, una legitimación inicial de la autoridad para una interlocución colectiva, y por otro, asumiendo un modo de organización que involucra a la totalidad de los trabajadores en condición de honorarios, independientemente de sus niveles de ingreso, nivel educacional o función que cumplen como trabajadores municipales.
- Las dos experiencias que se analizaron presentan como principal logro el incluir en el contrato civil, algunos derechos laborales (vacaciones, derecho a presentar certificado médico, protección a la maternidad, entre otras). Este hecho muestra que en el marco jurídico vigente es posible avanzar en un nivel de reconocimiento mínimo, sin embargo, las limitantes de esta solución saltan a la vista ya que finalmente dependen de la discrecionalidad y criterio de una renovación anual del contrato. Además del hecho de que en la práctica la regulación por un contrato civil es una negación en tanto trabajador. Esta forma de relación jurídica representa un retroceso histórico a la situación previa de la existencia del derecho laboral.
- A nivel global, el discurso de la ANEF incluye la necesidad de solucionar este problema, pero no logra articular un actor que los represente, pues las experiencias son más bien fragmentarias. Por el mismo hecho que el trabajador a honorarios no es reconocido como trabajador, no se encuentran afiliado a las asociaciones de funcionarios. Si bien la ANEF ha incluido en su petitorio de negociación del sector público el abordar esta situación anualmente, no ha resuelto la incorporación masiva de los trabajadores a honorarios a las organizaciones tradicionales del sector. Es interesante anotar, sin embargo, que la visión que representa la ANEF pone el acento en el tipo de Estado que necesita el país en función de un proyecto de desarrollo nacional, lo que a su vez falta en las experiencias analizadas.
- De esta manera, aventurando una hipótesis, podemos plantear que las experiencias de organización de trabajadores a honorarios, se encuentran en una etapa de constitución corporativa, que no ha logrado cristalizar totalmente, las dificultades estructurales tanto como subjetivas, parecen estar a la base de una precaria constitución organizacional que no conecta con el sindicalismo clásico de la ANEF, que se presenta como una organización más politizada, con un discurso más desarrollado sobre un proyecto de desarrollo nacional, pero que no ha logrado resolver el problema de la incorporación de empleos públicos atípicos como es el caso de los trabajadores a honorarios.

## 7. Consideraciones para abrir el debate

- La lógica de las nuevas formas que adquiere el capitalismo contemporáneo y el modo de estructurar el trabajo productivo en la esfera privada, se ha traspasado a la esfera del Estado, demostrándose en las acciones y procedimientos vinculados a las políticas sociales y los trabajadores que la llevan a cabo. Es posible explicitar que el rasgo contemporáneo distintivo del mundo del trabajo en países periféricos como Chile, es la flexibilidad y la precariedad. Situación que adquiere ciertos ribetes particulares al adentrarse en el mundo del trabajo, vinculado directa o indirectamente al Estado, y especialmente en el “Área Social”. Es decir, en un contexto donde el Estado no sólo externaliza funciones en instancias (de subcontratación) como ONGs y Fundaciones, termina con las generación de políticas sociales universales, sino que genera y reproduce precarización y flexibilización laboral entre un gran segmento de los trabajadores vinculados a sus dependencias y programas.

- Frente a la moda anunciada en los años 90, acerca de la pérdida de sentido en el trabajo y la baja centralidad en la estructuración de la vida cotidiana y en la estructuración social, lo que observamos a través del relato de los trabajadores/as del área social y las organizaciones de trabajadores que se han constituido, es que el trabajo sigue siendo un eje central de la vida y las posibilidades de ser de cada ser humano. A través del trabajo en el área social, no sólo se juegan las condiciones materiales que posee cada individuo para realizar sus proyectos personales, profesionales y colectivos, sino también se juega la posibilidad que abre o cierra cada intervención social en los sujetos destinatarios de las políticas sociales: niños, mujeres, pobres, aquellos sujetos objeto de discriminación y desigualdad.

- De la antigua clase media chilena, vinculada a la labor realizada por funcionarios del Estado, queda muy poco. La precarización laboral traspasa el nivel de calificación alcanzado por los trabajadores, el acceso a una profesión universitaria no asegura la entrada a un trabajo decente y a una clase que espera posicionarse en su nivel más alto de ingresos, funciones y prestigio.

La mayoría de los trabajadores del área social, posee un alto grado de profesionalización que va ir avanzando en magnitud de trabajadores, en poco tiempo más. Lo cual sumado al rol que posee el Estado en el modelo de desarrollo impulsado en Chile desde 1973, no es excepcional saber y esperar que este obtenga una plusvalía del trabajador, y la flexibilidad, asociada a precarización laboral sean expresión de ello. Entonces, la clase media contemporánea ¿es proletarización de nuevo tipo? En ese sentido, la respuesta parece vislumbrarse en que la estructuración del mercado laboral y su morfología no extrae a este segmento específico de profesionales de la clase trabajadora.

- La precarización laboral que cruza la forma de trabajo que se ofrece desde la instauración de la Modernización del Estado en Chile, apunta a potenciar y fortalecer una dinámica consiente y en algunos casos, inconsciente en los trabajadores del área social, de sumisión y disciplinamiento hacia los lineamientos de políticas que buscan humanizar el capitalismo, generando -a través de la baja criticidad del profesional y trabajador/a del área social-, la legitimación del orden social existente.

- Enfrentar lo anterior, sólo es posible a través de salidas colectivas y politizadas, pero su peso e importancia al interior de los trabajadores disminuye, en un contexto de dificultades para la participación colectiva debido a razones como la falta de tiempo, el procurar realizar solo el trabajo para no afectarse de más y el concebir el trabajo “de paso” hacia otro que brinde mejores condiciones, hacen parte de las razones habituales que justifican mecanismos y salidas individuales y no de clase, para buscar otro horizonte laboral.

- Frente a esta regresión en la situación de los trabajadores del área social, emerge como desafío la necesidad de articular una conciencia de clase situada desde el rol de trabajador en lo social. El trabajador puede promover interpretaciones politizantes o despolitizantes respecto de su situación en tanto sujeto, como en relación a la realidad que interviene. Ahí radica la relevancia política de ser parte del un movimiento social de clase. Los trabajadores del área social hoy se encuentran en una situación

previa a la constitución de una instancia corporativa, donde los intereses particulares de los trabajadores son los que priman. En ese sentido, falta avanzar hacia la constitución de identificación con la clase trabajadora que traspasa los intereses corporativistas y particulares, situándose en un nivel de universalidad o bien común. Interesante es anotar que la lucha política no es para Marx un conflicto que se agota en las ambiciones personales o se motiva en los más elevados principios doctrinarios, sino que tiene una raíz profunda que se hunde, a través de una cadena más o menos larga de mediaciones, en el suelo de la sociedad de clases.

- Avanzar en ese horizonte, es decir, concibiendo que esta universalidad es capaz de contener particularidades en su interior, plantea desafíos y tensiones no sólo a los trabajadores y sus incipientes organizaciones, sino también a los partidos y las articulaciones posibles de establecer entre la base y la representación democrática de ella.

- Las tensiones que se derivan de lo anterior le plantean al naciente movimiento de trabajadores el problema de una constitución propiamente corporativa y el paso a lo que entendemos como una organización de trabajadores politizada, con conciencia de clase. Esta tensión no es simple de resolver, ya que la constitución corporativa no resuelve de manera inmediata los problemas de politización y menos aún la dirección de esa politización (una concepción etapista no parece dar cuenta de la realidad).

En este sentido, parece relevante explorar el vínculo existente entre precariedad laboral y la precariedad de las políticas sociales. El avanzar en la politización en el segmento de los trabajadores del área social, podría estar vinculado con una apropiación crítica del proceso de producción, que en este caso hace referencia directa a las políticas sociales focalizadas y la derrota práctica de la noción de derechos universales que se encuentra en su base.

## **BIBLIOGRAFÍA**

ANTUNES, Ricardo (1999). *¿Adiós al Trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. Editorial Antídoto: Buenos Aires, Argentina.

ANTUNES, Ricardo (2011). *O Continente do Labor*. Editorial Boitempo: Sao Paulo, Brasil.

BORON, Atilio A; AMADEO, Javier y GONZÁLEZ, Sabrina (compiladores). *Teoría política marxista o teoría marxista de la política*. En *La teoría marxista hoy. Problemas y perspectivas*. En <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/campus/marxis/marix.html>

COUTINHO, Carlos Nelson (2011). *Marxismo y Política. Dualidad de poderes y otros ensayos*. Editorial LOM: Chile.

GRAMSCI, Antonio (1980). *Notas sobre Maquiavelo, sobre Política y el Estado Moderno. El Moderno Príncipe*. Ediciones Nueva Visión: Buenos Aires, Argentina.

HARVEY, David (1992). *Los límites del capitalismo y la teoría marxista*. Fondo de Cultura Económica: México.

HARVEY, David (2008). *O neoliberalismo: história e implicaciones*. Edições Loyola: São Paulo, Brasil.

JOBERT, Bruno (2004). *Estado, Sociedad y Políticas Públicas*. Editorial LOM: Chile.

LEVAGGI, Virgilio (2003). ¿Qué es el Trabajo Decente?. En Oficina Regional para América Latina y el Caribe, OIT. Ubicado en [http://white.oit.org.pe/portal/especial\\_imprimir.php?secCodigo=150](http://white.oit.org.pe/portal/especial_imprimir.php?secCodigo=150) . Revisado, 5 de abril de 2012.

POULANTZAS, Nicos (1985). Poder político y clases sociales en el Estado Capitalista, Siglo XXI: México.

SILVA, Patricio (2006). Los tecnócratas y la política en Chile: pasado y presente. Revista de ciencia política (Santiago) [online]. 2006, vol.26, n.2

WAISSBLUTH, Mario (2005). La reforma del Estado en Chile 1990-2005. Diagnóstico y Propuesta de Futuro. Universidad de Chile. Centro de Gestión. Departamento de Ingeniería Industrial. Ubicable en [www.dii.uchile.cl](http://www.dii.uchile.cl) Revisado el 15 de abril de 2012.

---

[1] Sociólogo, Universidad de Chile. Participante de la Agrupación de Trabajadores del Área Social.

[2] Trabajadora Social, Pontificia Universidad Católica de Chile. Participante de la Agrupación de Trabajadores del Área Social.

[3] Comprendemos que estos modelos de producción no se dan puros en la realidad Chilena, ya que existen mixturas, formas más flexibles y menos flexibles, más horizontales o más verticales, pero que claramente dan cuenta de una tendencia en el mundo del trabajo.

[4] Dando forma a distintos tipos de corporativismo, como se verá más adelante.

[5] Una argumentación en este sentido se encuentra en el artículo de Waissbluth, Mario (2010).

[6] Para una aproximación al rol de la tecnocracia en la historia reciente de Chile ver Silva, Patricio (2006).

[7] Nos parece que este segundo tipo de corporativismo está en sintonía con la formulación de Gramsci en la que describe los momentos o grados de autoconciencia de los distintos grupos. El primero de ellos sería “el económico corporativo, en el que las personas reconocen un deber solidario con quienes comparten su misma posición en la estructura social. En el segundo se logra la conciencia de la solidaridad entre todos los miembros de un grupo social, pero aun en el campo meramente económico. En este momento se plantea la cuestión del Estado, en el sentido de lograr una igualdad político-jurídica con los grupos dominantes. Se reivindica el derecho a participar de la legislación y a cambiarla, pero dentro de los marcos de lo existente. Un tercer momento sería el propiamente político, en el que se superan los límites de la corporación, y pueden y deben convertirse en los intereses de otros grupos dominados. Es la etapa en la que la ideología se transforma en partido, no sobre un plano corporativo, si no que sobre un plano universal, creando así la hegemonía de un grupo social fundamental sobre una serie de grupos subordinados” (Gramsci, Antonio; 1980; 65).

[8] El Estado disminuye al mínimo, transformándose en subsidiario, en el ámbito de lo social, sin embargo, es un Estado amplio para los intereses de acumulación del capital. (Harvey, David; 2008).

[9] El concepto de “New Public Management” (2001) se relaciona con intervenciones horizontales, “con reglas institucionales y organizacionales para todo el sector público, que afectan entre otras: presupuestación contra resultados, manejo financiero, servicio civil de carrera, alta dirección pública, relaciones laborales más flexibles, gobierno electrónico, políticas públicas transparentes y evaluación de impacto” (Waissbluth, Mario; 2005).

[10] Una de las dimensiones en que se expresa tal transformación es en las nuevas formas que adquirirá la entrega de recursos en las poblaciones vulnerables A través –por ejemplo- de la postulación a proyectos concursables.

[11] Este sector se caracteriza por recibir financiamiento principalmente por dos vías, una es fondos privados y cooperación internacional, y la otra es subvención directa del Estado a través de la postulación a proyectos concursables, siendo esta última modalidad la que adquiere primacía a partir de los 90 con la disminución de la cooperación internacional producto del retorno a la democracia.

[12] Esta es una primera aproximación que no da cuenta, necesariamente, de algunas combinaciones posibles en la realidad de los trabajadores pero que muestra las principales tendencias y formas que hemos podido identificar.

[13] Por seguridad social, entendemos cierta cobertura de previsión y salud que en el caso chileno son fuentes de fuertes críticas ya que se basan en un régimen de capitalización individual y en un sistema segmentado según capacidad de pago. No es posible profundizar en este artículo respecto de este tema.

[14] El diagnóstico fue realizado a través de una encuesta en línea aplicada durante una semana en las redes a las que pudo acceder la agrupación. Constituye el primer intento de catastrar a los “trabajadores del área social” y contó con la participación de 1160 trabajadores. Por las limitaciones propias de la metodología aplicada, no es representativo de la población, sino sólo de los que participaron contestando el formulario. Para más detalles, ver el sitio [www.atras.cl](http://www.atras.cl)



[15] Cada uno de los entrevistados se inserta en un ámbito diferenciado de la estructura del Estado. Así tenemos que ellos trabajan, ya sea, en un Programa Social aplicado por un Municipio (pero financiado por dineros asignados desde un Ministerio), en una ONG, un Ministerio del Estado, una dependencia Municipal. Los entrevistados responden a los siguientes criterios:

-Profesión: la formación profesional responde a psicólogos, trabajadores sociales y sociólogos.

-Edad: entre los 27 y 35 años.

-Permanencia en el empleo: más de un año.

-Dependencia institucional: trabajadores que laboran al interior de una Organización sin fines de lucro (ONG), un Municipio con dependencia de salud y de programas territoriales con financiamiento de un ministerio y un trabajador de una dependencia ministerial.

- También se incorporó la variable género y la de hijos.

[16] Este apartado completo fue posible de construir a partir de las valiosas entrevistas a Inés Sanzana, quien fue secretaria del Sindicato de Trabajadores Independientes prestadores de servicios al Estado, Municipios y otros. A Patricio Bustamante, que es Director del Sindicato de Trabajadores a Honorarios de la Municipalidad de Maipú, y por último, a Bernardo Jorquera, Secretario General de la ANEF.

[17] Este dato se corresponde también con el incremento explosivo de Escuelas de Trabajo Social y de Psicología a nivel nacional después de 1980, con las reformas estructurales realizadas en dictadura.

[18] Excepto uno de los entrevistados que dice haber “pasado a contrata”.

[19] El Consejo Nacional para el Control de Estupefacientes (CONACE), fue un organismo dependiente del Ministerio del Interior creado el año 1990, encargado de elaborar e implementar una estrategia que abordara los problemas de consumo de alcohol y drogas. A fines de la década del 90’, el CONACE implementó, a través de un convenio con la mayoría de las Municipalidades del país, un programa de prevención comunitaria en el que el organismo del gobierno central, traspasaba recursos a los municipios para la ejecución de un programa, que termina dependiendo administrativamente del Municipio, pero en términos de orientaciones técnicas, planificación y diseño de intervención, responde de manera centralizada de la mencionada comisión. Al igual que otros programas de similares características, en los municipios la totalidad de los trabajadores están en condición de honorarios.

[20] Algunas reconocen el derecho a vacaciones pagadas y otras desvinculan al trabajador durante un mes, el tratamiento de certificados de enfermedades, control de cumplimiento de horario, etc.

[21] Ya que no se puede presentar licencia se encuentra la práctica de formalizar la aceptación de certificados médicos que sirven como justificativos de ausencias.

[22] Este proceso en el que finalmente fueron incorporados estos reconocimientos por una vía administrativa y no como reconocimiento jurídico cristalizó entre los años 2007 y 2008.

[23] En esta búsqueda plantean haberse inspirado en el Sindicato de Suplementeros, que no tienen un empleador en común y por lo tanto, constituyen un sindicato independiente.

[24] Como los departamento de recursos humanos, jurídico, contraloría etc. Lo que les ha permitido realizar propuestas técnicamente viables.

[25] Esta visión se encuentra planteada en el documento *Chile Un país de Mayorías*, elaborado por la ANEF el año 2005 disponible en <http://www.anef.cl/doc/proyectopais.pdf>.

[26] Comisión Nacional para el Desarrollo de los pueblos Indígenas.

[27] Fondo de Solidaridad e Inversión Social