



VAMOS POR NUESTRO Estatuto Laboral!

involúcrate, haz escuchar tu voz



EXIGIR | CONQUISTAR | DEFENDER

Vamos por un estatuto laboral que asegure condiciones de trabajo decentes para todas las trabajadoras/es subcontratadas de Mejor Niñez.



sintrasub
niñez y juventud

SÚMATE!

políticos la idea de que hay que cuidar al profesional porque él o ella son el instrumento fundamental de los programas de protección infantil.

A menudo, las administraciones institucionales no son suficientemente conscientes de que el "queme" de un profesional o de un equipo implica una pérdida inaceptable de recursos humanos, no solamente como un derroche de recursos financieros -por el alto coste que implica un profesional formado y con experiencia-, sino sobre todo por la pérdida de fuentes afectivas y sociales reparadoras para niños necesitados no solamente de cuidados y de protección, sino sobre todo de una continuidad de vínculos afectivos."
Jorge Barudy

En materia de niñez y juventud, de acuerdo a los estándares internacionales vigentes suscritos por el Estado de Chile, recogidos, entre otros, a través del DS. N° 830 del Ministerio de Relaciones Exteriores del año 1990 que promulgó la Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño (en adelante, CDN), el Estado debe actuar oportuna y eficazmente ante las situaciones de vulneración de derechos de los niños, niñas y adolescentes (en adelante NNA), asumiendo el compromiso **de ser el principal garante de esos derechos**, por lo que, cuando un estado de la población infantojuvenil *"presenta necesidades de atención y protección adicional, requieren de un instrumento normativo específico, centrado en sus características particulares"* (Save the Children, 2002).

Por tanto, los Estados que ratifican la CDN *"se obligan a tomar las medidas necesarias en el aspecto legal, administrativo o de otro tipo, a fin de lograr su implementación. Esto podría significar cambios en la legislación, capacitación de funcionarios, establecimiento de mecanismos de monitoreo o elaboración de nuevas prácticas y políticas"* (Save the Children, 2002, p15).

Precisamente, en el año 2018, ante negligencias graves de vulneración de derechos por parte del Estado de Chile, el Comité de Derechos del Niño de Naciones Unidas recomendó al Estado **asumir plenamente la responsabilidad de regular, controlar y financiar** el respeto, protección y realización de todos los derechos de los NNA en el sistema de protección. Asimismo, recomendó modificar la ley de subvenciones, exigiendo estándares de calidad a los Organismos Colaboradores Acreditados del entonces Servicio Nacional de Menores, tanto en el número, como en la calificación del personal y en la calidad de las instalaciones.

Bajo la mirada internacional, el Estado de Chile se vio en la obligación de dar la máxima prioridad a la niñez y juventud. Una tarea no menor, toda vez que la elaboración e implementación de una política particular para este segmento de la población transgredida en sus derechos, presenta para el Estado, un costo significativo adicional a la política universal en la materia, ello, dada la especialización requerida frente a temáticas de alta complejidad, las necesidades de formación permanente, la articulación interministerial y con el sector privado, además de infraestructura adecuada con capacidad de adaptabilidad según la particularidad cultural, geográfica y territorial.

Como sabemos, el Estado de Chile, hoy a través del Ministerio de Desarrollo Social y Familia, se hace cargo de una serie de labores tanto preventivas como remediales dirigidas a la población de NNA. Los servicios los entrega principalmente a través del Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia (en

adelante Mejor Niñez). Dicho servicio tiene como misión proteger, restituir derechos y reparar el daño de niños, niñas y adolescentes gravemente amenazados o vulnerados en sus derechos, poniéndolos en el centro de nuestro actuar junto a sus familias, fortaleciendo su desarrollo integral mediante equipos de profesionales y programas especializados, coordinados con el intersector y adaptados a sus necesidades y territorio.

Hoy en día, el acompañamiento a la niñez y juventud es ejecutada mediante programas y proyectos, ambulatorios y residenciales, en un 97% por empresas privadas, quienes anualmente atienden a cerca de 200 mil niños, niñas y jóvenes. Dicha ejecución es resultado de una licitación pública y adjudicada por los colaboradores acreditados, según la ley N° 20.032. No está demás señalar que, sólo el 3% del total de programas y residencias es ejecutado por la administración directa del servicio estatal. Lo anterior da cuenta de la envergadura que tiene la intervención de los organismos privados, quienes ejecutan más de 1.720 programas y residencias a nivel nacional.

Podemos comprender, entonces, que quienes ejercen las labores tanto preventivas como remediales dirigidas a la población de NNA vulnerada y a sus familias, son los miles de trabajadoras y trabajadores pertenecientes a estos colaboradores acreditados y cuyas contrataciones se encuentran sujetas a reglas generales, que se aplican a cualquier trabajador/a del sector privado, contenidas en el Código del Trabajo, no obstante a la especificidad que demanda el ejercicio de las actividades que ellos/as ejecutan y en un número importante de esta fuerza de trabajo se encuentra sujeto a reglas mucho más precarias que las que ofrece actualmente el Código Laboral, siendo las disposiciones del derecho común contenidas en el Código Civil al suministrarse los organismos colaboradores acreditados de dependientes mediante un contrato de arrendamiento de servicios intelectuales o de prestación de servicios, conocido como “honorarios”, lo cual ni siquiera ofrece condiciones mínimas de seguridad social o protección para nosotras y nosotros.

En este sentido, dichos organismos son organizaciones de derecho privado, sin fines de lucro, quienes se adjudican vía licitación, proyectos de las 3 líneas de acción: Diagnóstico clínico especializado, seguimiento de casos y pericia, intervenciones ambulatorias de reparación, fortalecimiento y vinculación, cuidado alternativo y adopción.

Al año 2021 figuran más de 372 Organismos Colaboradores Acreditados a nivel país, con más de 15 mil trabajadoras y trabajadores bajo su dependencia y subordinación, entre profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares, todos tercerizados por el servicio público de acuerdo a la realidad de las relaciones laborales entre éstos y conforme a la jurisprudencia de los nuestros tribunales de justicia, particularmente los Juzgados del Trabajo, en causas donde se ha alegado y acreditado la relación de subcontratación laboral.

Así, la ley N° 20.032, maquillada recientemente a través de la dictación de la ley N° 21.302 y otras, establece la fórmula para regular el régimen de aportes financieros del Estado a los Colaboradores Acreditados (empresas) y las condiciones en que el nuevo servicio “Mejor Niñez” se relacionará con éstos. En consecuencia, Mejor Niñez, mediante la ley en cuestión, elabora la línea de acción, la oferta programática y otorga el financiamiento a los colaboradores acreditados vía licitaciones públicas,

dedicándose exclusivamente a realizar evaluaciones y supervisiones técnicas y financieras a las empresas y a las trabajadoras y trabajadores en forma periódica, sin que la intervención del servicio incida en el proceder de la calidad de los acompañamientos que la niñez requiere.

Es decir, la mencionada ley y sus posteriores modificaciones han venido a regular un área de política pública sumamente particular y compleja en nuestro país, mediante el reforzamiento a la política subsidiaria de Estado, colocando el acento en el aspecto financiero por sobre el técnico, en control por sobre colaboración, delegando la responsabilidad de ejecución al sector privado casi en su totalidad.

Dicho lo anterior, y debido a que quienes ejecutan la intervención directa con los NNA vulnerados en sus derechos, son las trabajadoras y trabajadores dependientes de los colaboradores acreditados, es necesario relevar el hecho de que la ley N° 20.032 establece expresamente que Mejor Niñez no tiene ningún vínculo con dichas trabajadoras y trabajadores. El Decreto N° 841 del año 2005 del Ministerio de Justicia, que aprobó el Reglamento de la ley N° 20.032, dispone en los dos últimos incisos del artículo 65 que el personal que los colaboradores acreditados contraten para la ejecución de los proyectos no tendrá relación laboral alguna con el Servicio, sino que exclusivamente con dichos colaboradores, siendo responsabilidad de éstos el estricto cumplimiento de las normas laborales y previsionales. A su vez, agrega que Mejor Niñez no podrá intervenir en materias de orden laboral ni relativas a la relación contractual establecida entre los colaboradores acreditados y sus trabajadores, sin perjuicio de la supervisión del gasto y de la calificación técnica de su personal comprometida en el respectivo proyecto.

Es por esto que la base sindical de SINTRASUB ha alcanzado un grado de convicción mediante el establecimiento de verdaderos hechos que denotan una clara relación de subcontratación entre el Mejor Niñez y las trabajadoras y trabajadores de los colaboradores acreditados, encubierta por las autoridades de los diversos estamentos del Estado, por décadas.

Así las cosas, el servicio se ha amparado en el citado artículo 65 del Reglamento de la ley N° 20.032 para negar la subcontratación. Al contrario, y en base a la praxis, SINTRASUB sostiene que no cabe duda alguna de que la tercerización existente no ha tenido otro fin que el abaratamiento de los programas sociales a costa de las trabajadoras y trabajadores que ejecutan la política pública y que ha sido la forma en que ésta se ha ido desarrollando en los últimos años.

A modo de ejemplo, señalamos una serie de hechos acreditados que contradicen el mencionado artículo 65 del Reglamento de la ley N° 20.032 pues los colaboradores acreditados son empresas intermediarias, dependientes financiera y técnicamente del Servicio Mejor Niñez y que en la realidad este servicio es el mandante, toda vez que establece los objetivos generales, específicos y líneas de acción de la intervención que realizan las trabajadoras y trabajadores dependientes de los colaboradores acreditados, que se adjudican los Proyectos y, asimismo, obliga a dichas trabajadoras y trabajadores a:

- Mantener, según instrucciones y condiciones que imparte el mismo Servicio, toda información requerida por el Sistema de Registro de niños, niñas y adolescentes a través de la plataforma informática SENAINFO, siendo la

información contenida en el referido sistema propiedad exclusiva de Mejor Niñez.

- Sostener reuniones exigidas por el mismo Mejor Niñez, a fin de evaluar la intervención a un NNA e impartir instrucciones en aquellos casos que Servicio no esté de acuerdo con el desarrollo de la intervención de un NNA sujeto de atención.
- Ser supervisados y evaluados periódicamente por el Servicio respecto de la intervención y ejecución que realizan a los NNA, pidiendo cuentas e informes sobre planes de intervención de algún sujeto de atención.
- Mostrar registros o libros de asistencia de las trabajadoras y trabajadores del proyecto de que se trate a fin de ser supervisados por profesionales del Servicio.
- Investigar casos, solicitando contactar y evaluar la situación de determinados jóvenes y señalando que se considere un plan de intervención individual y/o familiar para él o ella, otorgándole un plazo exacto y perentorio para que remitan la información requerida mediante formato previamente entregado por el mismo Servicio.
- Estar a disposición de participar en procesos de capacitación y jornadas de trabajo que el mismo Servicio Mejor Niñez convoque.
- Informar a Mejor Niñez la modificación en la dotación y configuración de los equipos profesionales de los proyectos.
- Poner término a sus trabajos mediante el término anticipado del Convenio que rige al mismo servicio y colaboradores acreditados.
- Obedecer mediante un estricto cumplimiento a las bases técnicas elaboradas por el servicio sin posibilidad de introducir mejoras a una intervención.

En consecuencia, si observamos el plano actual general del Sistema de Protección a la Niñez y Adolescencia vemos que la ejecución de la política pública dirigida a los NNA vulnerados en sus derechos la realizan las trabajadoras y trabajadores de los colaboradores acreditados bajo las instrucciones del Mejor Niñez, mediante la licitación y adjudicación que realizan estos dos últimos. Dicha situación ha sido invisibilizada recurrentemente en cada una de las discusiones parlamentarias en lo que dice relación con políticas y proyectos de ley vinculados a la temática de niñez y juventud, no obstante, a que en los hechos se verifican los requisitos normativos descritos por nuestro propio legislador al definir el régimen de subcontratación.

Si lo anterior fuera poco:

- El personal de los colaboradores acreditados, según la ley N° 21.302, cualquiera sea la naturaleza del vínculo, es obligado a cumplir una función pública, pese a que a los miles de trabajadoras y trabajadores de dichos organismos no somos funcionarios públicos.

Tal regulación normativa, y en lo que nos interesa en esta propuesta, es revelar que

el propio legislador posiciona y busca entregar mayores responsabilidades a personas que, en esencia, no cumplen el estándar de Funcionarios Públicos. En este sentido, entonces, la propuesta de estatuto va de la mano también para normar correctamente, mediante derechos, obligaciones y prohibiciones a las trabajadoras y trabajadores de la niñez y juventud, y así permitir asegurar con absoluto respeto y con propiedad, el ejercicio de una función pública que permita entregar herramientas necesarias de protección y certeza para aquellos que intervienen con la niñez y juventud.

- Al personal de los colaboradores acreditados se les exige actuar conforme a los objetivos y principios establecidos en la ley N°21.302, y su incumplimiento será considerado como infracción grave al principio de probidad administrativa, de conformidad con lo establecido en los artículos 62, número 8, de la ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 1, de 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, y 125 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo.

En la misma línea anterior, hoy la investigación y sanción por falta a la probidad está entregada a reglas normativas sobre procesos sumariales que son aplicables a funcionarios públicos según estatuto de ley N° 18.883, 18.834 y otros.

Tales procesos gozan de una estructura clara, imperativa y legal, no supeditada a la mera voluntad del fiscal o investigador. Ante ello, entonces, suponer aplicar la extensión de la probidad administrativa -de la cual no nos oponemos- genera una clara necesidad de que se consagre un estatuto laboral que permita otorgar la debida certeza a los miles de trabajadoras y trabajadores de que tendrán un procedimiento claro, legal y aplicable en la generalidad de los casos, reduciendo la arbitrariedad o ilegalidad en su aplicación.

Hoy por hoy, la mera aplicación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en virtud de lo señalado en el artículo 154 del Código del Trabajo no es garantía suficiente, siendo del todo necesario que el proyecto de Estatuto posicione y supere este hecho.

- Al personal de los colaboradores acreditados se les exige, según la ley N° 21.302, que tengan trato directo con niños, niñas y adolescentes, deberán tener una salud mental y física comprobable compatible con el cargo, y las cualificaciones técnicas y/o profesionales necesarias para un correcto ejercicio del mismo. En razón de lo anterior, el personal deberá someterse cada dos años a una evaluación de salud física y mental.

En el mismo sentido que todos los puntos anteriormente razonados, esto se trata de requisitos que pueden ser exigibles a funcionarios públicos en razón de causales de término de la relación funcionaria por salud incompatible con el cargo. Sin embargo, señalarlo en ley especial como es la N° 21.302, sin entregar garantías o procedimientos claros y específicos para evitar la arbitrariedad y la afectación

consecuencial para con los NNA, revela que se torna absolutamente necesario contar con garantías, reglas, procedimientos y otros que permitan hacer exigible justamente esta obligación, cuestión que sólo puede estar dado por la concreción de un Estatuto Laboral como ocurre con otros sectores (Atención primaria de Salud; Docencia, Municipales; Funcionarios Públicos y un largo etcétera.

Lo expuesto, no viene más que a ser reflejo de la realidad laboral en la que se encuentran las trabajadoras y trabajadores de la niñez, cuestión que se expresa, entre otras, en las siguientes circunstancias:

- **Las trabajadoras y trabajadores mantienen una baja tasa de experiencia laboral en la red Mejor Niñez:** según la base de datos del sindicato, un tercio de los profesionales de los programas posee 2 años o menos de experiencia en intervención con niños, niñas y adolescentes vulnerados. Resulta del todo preocupante la presencia de trabajadoras y trabajadores con escasa experiencia, siendo este un elemento trascendental por cuanto esto ocurre precisamente en programas que acompañan la vida humana y que se asocia a situaciones, en su mayoría, de alta complejidad.
- **Existe una alta rotación laboral de profesionales y técnicos en los Programas:** Según la base de datos del sindicato, un tercio de las trabajadoras y trabajadores tiene 1 año o menos de antigüedad en el Proyecto. Al igual que el punto anterior, no se explica que en un área que se trabaja con el trauma complejo, con historias de vidas cruzadas por la violencia, el maltrato y el abandono, se interrumpa el vínculo terapéutico a tal nivel, incidiendo negativamente en el proceso de restitución de derechos.
- **Equipos técnicos que no ejercen desde la integralidad:** Las educadoras de trato directo no son consideradas parte del equipo técnico, no conocen la historia y los motivos de ingreso de los niños y niñas en circunstancias que son el segmento de trabajadoras que más tiempo destina al acompañamiento con niños y niñas. A eso se suma la precariedad remuneracional que se le asigna a su trabajo, muchas veces valorada con un pequeño porcentaje adicional a la de una remuneración mínima. El ejercicio de equipo integral prácticamente no existe.
- **Despidos reiterados de las trabajadoras y trabajadores bajo la causal “necesidades de la empresa” y contrataciones de los mismos bajo contratos a honorarios:** Esto ocurre, principalmente producto de los términos de los proyectos, las nuevas licitaciones y adjudicaciones de éstos. Esta situación se encuentra directamente relacionada, además, con la competencia existente entre los colaboradores acreditados por la oferta que entrega Mejor Niñez. De acuerdo a datos entregados por la Inspección del Trabajo, la cantidad de finiquitos presenciales registrados en dicho servicio, por la causal contenida en el inciso primero del artículo 161 del Código del Trabajo, del año 2021, correspondió a 2.220 trabajadoras y trabajadores. A su vez, la cantidad de trabajadoras y trabajadores, durante el 2021, que vieron vencido el plazo convenido en el contrato, correspondió a 9.273 trabajadoras y trabajadores. ¿Qué ocurre con el proceso de intervención del NNA frente al despido de los trabajadores y trabajadoras?
- **Inexistencia de incentivos a la permanencia de las trabajadoras y trabajadores en los programas de la red Mejor Niñez:** Sujeción al código del

trabajo, escasa negociación colectiva obstaculizada por el artículo 304 del Código del Trabajo; ausencia de carrera funcionaria e imposibilidad de obtener mejoras salariales por estar sujetos a las licitaciones.

- **Baja especialización técnica de las trabajadoras y trabajadores de los colaboradores acreditados:** Su gran mayoría posee cursos breves sin especialización y certificación formal. Las capacitaciones que se dan son entregadas por el Servicio, pero de forma esporádica. Las trabajadoras y trabajadores, en la medida de lo posible, deben invertir desde sus propios recursos para capacitarse y actualizarse en cuanto a herramientas de intervención.

- **Existencia de una sobrecarga laboral, con normas poco claras respecto al número total de sujetos de atención que cada equipo y profesional atiende:** Debido al aumento de atenciones a NNA y al mayor financiamiento a los OCA por parte del Servicio, los trabajadores/as no ven ampliados sus equipos, lo que se traduce en la afección en la salud mental, somatización por estrés y ausencia de canales concretos que permitan reeditar tal situación salvo aplicación del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en aquellas empresas que lo tiene, lo que impacta, consecuentemente en la atención.

- **Trabajos en jornada extraordinaria de los equipos de profesionales sin percibir remuneración:** Debido a la ausencia de protocolos frente a jornadas laborales que exceden, por fuerza mayor relativa a los NNA, a las horas pactadas por contrato, las empresas no responden al cumplimiento del mayor trabajo desplegado por su fuerza laboral bajo el argumento de “ponerse la camista” y trasladar la responsabilidad de actuación en el propio trabajador/a sin querer normar la correcta retribución por el sobretiempo prestado en el ejercicio de la actividad laboral.

- **Turnos rotativos excesivos para trabajadoras que ejercen en residencias:** Constatamos hasta 3 turnos seguidos, sin tiempo de descanso, con vacíos legales y mal utilización del contrato de asesoras del hogar. Tenemos, en la práctica, a trabajadoras que ejercen turnos de 7 días corridos por 24 horas semanales, percibiendo una remuneración que muchas veces no superan los \$450.000 (\$100.000 más que el sueldo mínimo vigente), quienes aceptan tales condiciones por la necesidad de empleo y por su compromiso con los niños y niñas que se encuentran en residencia.

- **Infraestructura para trabajadoras de residencia:** Constatamos falta de camarines, baños y metros cuadrados por trabajadoras. Alto hacinamiento laboral y habitacional. A su turno, no existe, por parte del Servicio, información respecto a los metros cuadrados que deben requerirse para el buen funcionamiento de las residencias, cuestión distinta a los que suceden con las residencias de administración directa.

- **Existe una alta desigualdad en remuneraciones de las trabajadoras y trabajadores en los diversos organismos colaboradores, en relación con funciones de carácter similar o territorio,** debido a la ausencia de la fijación de remuneraciones acorde a los cargos y labores.

De acuerdo a la información entregada por la entonces Directora nacional de SENAME, Susana Tonda (2020), en la comisión especial de infancia del Senado, señaló que las remuneraciones promedio más altas del SENAME (sector público) están en el nivel central, alcanzado una media de alrededor de \$1.600.000.- (un millón seiscientos mil pesos). Los salarios de los CREAD, oscilan en sumas cercanas al \$1.400.000.- (un millón cuatrocientos mil pesos), o \$1.300.000.- (un millón trescientos mil pesos). Agregó que los trabajadores de los organismos colaboradores reciben un salario que asciende a menos de la mitad de las cifras antes reseñadas. Dicha información, aclaró, comparando sólo datos a nivel residencial, ya que en programas ambulatorios la relación se hace más difícil de generar, toda vez que el Servicio sólo cuenta con tres programas de esta naturaleza como administración, relativos a familias de acogida.

- **Invisibilidad de la salud mental laboral de los profesionales que intervienen a NNA vulnerados en sus derechos**, debido a la inexistencia de protocolos vinculantes para las empresas que tiendan al resguardo y cuidado de la salud mental de las trabajadoras y trabajadores ante las decenas de casos que intervienen.

De acuerdo a la investigadora M. Ángeles Bilbao, profesora asociada de la Facultad de Psicología de la Universidad Alberto Hurtado, señaló en uno de sus estudios que más de un 30% de las trabajadoras y trabajadores del SENAME, del área privada, presentan signos de desgaste laboral o burn out, cifra muy por encima de los trabajadores de otros sectores que raramente alcanzan el 20% (2018).

Las paupérrimas condiciones laborales en las que se encuentran las trabajadoras y trabajadores no dan para más. La salud mental se encuentra deteriorada, donde la inestabilidad del profesional está a la orden del día. Según datos públicos actualizados al 2020, un 76.5% de los participantes del estudio "Desgaste profesional y riesgos psicosociales en el trabajo en profesionales subcontratados/as por el SENAME en contexto de pandemia" evidenció alta incidencia de cansancio emocional (Matamala, Herrera, 2020). Lo anterior, precisamente en un sector laboral donde se trabaja permanentemente con la salud mental de niños, niñas, jóvenes y familias. Las actividades de cuidado de equipos son consideradas por los trabajadores y trabajadoras como escasas; en el Cuidado de la salud mental de los trabajadores y trabajadoras subcontratadas por el SENAME en Chile, un 61.4% de los participantes del estudio señalaron haber tenido entre 1 a 3 actividades de autocuidado durante los últimos 12 meses. Asimismo, un 69.4% de los/as trabajadores/as señaló sentirse nada o poco satisfecho con dichas actividades, lo que evidencia que la percepción predominante en el área es que las actividades de cuidado de equipo son insuficientes y no logran responder sus necesidades (Matamala, Herrera, 2020).

- **Vulneraciones graves a los derechos fundamentales de las trabajadoras y trabajadores:** Agresiones hacia trabajadores, violaciones hacia trabajadoras, acoso sexual, abuso sexual, amenazas de muerte, hostigamiento, entre otras. Cada una de ellas sin un acompañamiento especializado en materia de salud mental, entregando el riesgo de la actividad a la fuerza de trabajo sin que exista una política integral de protección para ellos diferenciadas a las reglas comunes contenidas en el Código del Trabajo.

- **Inexistencia de pago de horas extraordinarias:** Debido a las dinámicas del

trabajo y a los requerimientos de la población, en ocasiones se deben trabajar horas extraordinarias, no pagadas por los colaboradores acreditados, en particular, en las líneas de programas ambulatorios, donde se nos refiere imposibilidad de pago desde los dineros de subvención. Caso contrario ocurre en residencias, donde las trabajadoras reciben, en muchos casos, compensaciones o bonos no regulados por la ley laboral como consecuencia de aceptar condiciones extremas y renuncias a derechos laborales irrenunciables, generando un ahorro considerable en las arcas de las empresas en contra de los derechos de sus trabajadores/as.

- **Carencia de protocolos frente a licencias médicas:** Aumento de la carga laboral para los equipos, quienes con la misma cantidad de trabajadoras y trabajadores deben redoblar esfuerzos frente a la presencia de licencias médicas. Muchas veces, la necesidad de restablecimiento de la salud de algún trabajador/a que motiva el uso de licencia médica, el trabajo que él o ella no puede desarrollar se le entrega a otros trabajadores/as sin mediar aumento remuneracional por el mayor trabajo, o rebaja de la carga laboral personal, cuestión que se puede mantener por meses.

- **Roles y funciones multifuncionales de los trabajadoras y trabajadores en el plano administrativo:** Sobrecarga laboral y abaratamiento en el costo por parte de los colaboradores acreditados. Se visualiza una polifuncionalidad en varias áreas, cuestión que incide negativamente en el estado del trabajador.

En síntesis, y dada la naturaleza del empleo de las trabajadoras y trabajadores que laboran con niños, niñas y jóvenes vulnerados, es que se entiende como un **trabajo de alta complejidad, específico y técnico** y ante la inexistencia de normas de estabilidad en el empleo como ingreso por concursos, reconocimiento del mérito, de la capacitación y la experiencia y la ausencia de estímulos para permanecer en la política pública de infancia, exponemos la necesidad de contar con un marco regulatorio común para las trabajadoras y trabajadores que laboran con niños, niñas y adolescentes, hoy dependientes de los colaboradores acreditados.

Ejemplo de lo anterior se visualiza en diversas áreas de nuestro país, las cuales, frente a situaciones de complejidad, especificidad y tecnicismos del ejercicio de la actividad se crean estatutos especiales que regulan, en abstracto, la realidad de la fuerza laboral: 1) Atención primaria de Salud a través de la ley N° 19.378; 2) Estatuto Docente mediante ley N° 19.070; 3) Asistentes de la Educación con la ley N° 21.109, y así un largo etcétera.

Por las razones anteriores y por la clara decisión de este Sindicato en orden a darle preferencia a la atención de los miles de niños, niñas y jóvenes víctimas de vulneraciones a sus derechos fundamentales y a quienes precisamente ejercen las labores de intervención para reparar o intervenir ante dichas vulneraciones es que se ha elaborado la idea de confeccionar colectivamente un Estatuto laboral particular para el personal que trabaja en los colaboradores acreditados de Mejor Niñez, pudiendo ser perfectamente replicable al sector público.

“Si se les preguntara a los participantes de un equipo a qué se debe su agotamiento, si se pudiera escuchar qué tienen que decir, se vería que la respuesta no es sobre

EL ESTATUTO PARA TRABAJADORAS Y TRABAJADORES QUE EJERCEN LABORES CON LA NIÑEZ Y JUVENTUD VULNERADA EN DERECHOS.

Esta idea busca establecer normas laborales básicas comunes para que las trabajadoras y trabajadores se inserten en la nueva institucionalidad de los Servicios de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia. El objetivo principal es dotar de un Estatuto a las trabajadoras y trabajadores que laboran con los niños, niñas y jóvenes vulnerados en sus derechos. A su vez, busca generar condiciones conocidas por las trabajadoras y trabajadores, con el propósito de evitar arbitrariedades a la hora de abordar las condiciones de desempeño de sus labores en el sistema.

Buscamos que se definan los roles de las trabajadoras y trabajadores y se determine el propósito en el Sistema. En relación con este rol, y dada la diversidad de funciones que cumplen las trabajadoras y trabajadores de los colaboradores acreditados, se debe contextualizar el aporte de éstos a los procesos de intervención, reparación, contención, cuidado, y un largo etcétera, de los niños, niñas y adolescentes sujetos de atención del Sistema.

En ese contexto, podemos distinguir labores que se desempeñan en un rol Profesional, en un rol Técnico, en funciones Administrativas, claves para la gestión y coordinación con el Servicio; y de Auxiliares de apoyo que permiten mantener las condiciones de higiene y seguridad necesarias para el buen funcionamiento. A saber:

ÁREA PROFESIONAL	ÁREA TÉCNICA	ADMINISTRATIVOS	AUXILIARES
Psicólogo/a	Técnico en Trabajo Social	Secretaria Contable	Aseo e higiene
Asistente social	Técnico en Enfermería	Secretaria Adm.	Estafeta
Abogado/a	Técnico en Rehabilitación		Conductor
Terapeuta ocupacional	Téc. en Manipulación de Alimentos		
Psiquiatra	Educador/a de Trato Directo		
Profesor/a	Técnico en Párvulo		
Psicopedagogo/a			
Enfermera/o			
Kinesiólogo/a			
Neurólogo/a			

Por tanto, el rol que cumplen las trabajadoras y trabajadores que laboran con niños, niñas y adolescentes vulnerados es esencial para la prestación que el Estado se obliga como garante, de modo tal que este cumpla con los mayores niveles de calidad integral de los servicios y que favorezcan a la reparación, contención, reinserción y cuidado de los NNA.

Como venimos diciendo, es necesario establecer un cuerpo normativo que permita a los colaboradores acreditados contar con un régimen y condiciones laborales comunes para todos las trabajadoras y trabajadores de los programas que ejecutan la política pública de infancia.

El Estatuto de las Trabajadoras y Trabajadores que laboran con Niños, Niñas y Adolescentes vulnerados debe establecer un sistema que le permitirá al personal, en sus distintas categorías, alcanzar un adecuado desarrollo laboral que favorezca una intervención digna, oportuna y transformadora.

A continuación, exponemos su aplicación mínima como propuesta.

APLICACIÓN GENERAL:

a. Ámbito de aplicación del Estatuto particular: ¿a quienes se les aplica? A todas las trabajadoras y trabajadores que ejercen con la niñez en el área de protección: auxiliares, administrativos, técnicos y profesionales, que dependan directamente del Servicio como también de Organismos Colaboradores Acreditados.

b. Conceptos: Rol del Estado ante las trabajadoras y trabajadores que ejecutan directamente la política pública en materia de niñez, especificar el rol que cumple el nuevo Servicio con las trabajadoras y trabajadores.

Tópicos que se deben regular:

- Categorías de los funcionarios (profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares)
- Regulación de condiciones de ingreso y término de la relación laboral, mediante causales específicamente relacionadas al área de trabajo.
- Desarrollo de la relación laboral.
- Fijación de dotación de personal para los proyectos de intervención de NNA dependientes de los colaboradores acreditados, donde se considere la especialidad del programa, el perfil de los NNA y sus requerimientos para un efectivo y real acompañamiento de reparación o reinserción.

- Contratación y tipos de contrato. Imposibilidad de que existan prestación de servicio para trabajadoras y trabajadores que rigen en las bases técnicas. Porcentaje obligatorio de contrato indefinido mínimo 90%, y 10% plazo fijo. Este último destinado sólo para casos justificados (licencias médicas u otros similares)
- Regular número de atenciones por equipo, dupla o triada, que aseguren una atención digna, evitando el mero monitoreo. Sugerimos 8 niños, niñas o jóvenes por dupla. En caso de educadoras de trato directo, sugerimos 2 ETD por 5 niños, niñas o jóvenes. En el turno de noche debe sumarse una educadora.
- Interrumpir la mantención de trabajadores y trabajadoras bajo régimen de honorarios.
- Jornada de trabajo máxima de 36 horas. Para residencias, turnos rotativos que no superen las 8 horas de trabajo, con un sistema único de turno a nivel nacional.
- Derechos del personal: días administrativos, feriado legal. Establecimiento de periodos de descanso especial que promueva una salud mental saludable a aquellas trabajadoras y trabajadores que intervienen a NNA vulnerados. (20 días extras a lo que señala el código laboral).
- Descanso de cuidados para trabajadoras y trabajadores que interrumpen vínculos con la niñez en contexto de residencias, por motivos de egreso, adopción u otros, en cuyos casos se evidencie un vínculo significativo que afecte el estado emocional de la trabajadora o trabajador.
- Remuneraciones: concepto y composición de las remuneraciones (sueldo base mínimo nacional y otras asignaciones). Sueldo base mínimo nacional de acuerdo con las funciones que ejecutan las trabajadoras y trabajadores de los colaboradores acreditados, ya sean profesionales, técnicos, administrativos o auxiliares, considerando además diferenciación con zonas extremas.
 - Asignaciones especiales vinculadas a grados de dificultad de las funciones de las trabajadoras y trabajadores de los colaboradores acreditados.
 - Asignaciones vinculadas a la experiencia y capacitación de las trabajadoras y trabajadores de los colaboradores acreditados.
 - Asignaciones vinculadas al resultado de buenas calificaciones de las trabajadoras y trabajadores de los colaboradores acreditados.
 - Reconocimiento de los años de servicio de las trabajadoras y trabajadores de los colaboradores acreditados.

- Asignación a trabajadoras y trabajadores por suplencia de cargo superior.
- Bono de fiestas patrias, navidad, vacaciones, escolaridad y especiales.
- Carrera funcionaria: regular la promoción, la mantención y el desarrollo de cada funcionario en su respectiva categoría.
- Capacitación: actividades de capacitación canceladas íntegramente por el Estado, que sean permanentes y coherentes a la línea de trabajo.
- Proceso de inducción nacional según línea programática.
- Categorizar al sector como una labor pesada. Elaborar un plan nacional de cuidado ocupacional.
- Protección y seguro de accidentes especial, considerando la implicancia del trabajo bajo condición pesada.
- Reglamento nacional de Orden, Higiene y Seguridad acorde al perfil del sector.
- Calificaciones: reglamento de calificaciones.
- Experiencia: medida en bienios.
- Requisitos para ser director de un centro.
- Obligaciones de los funcionarios.
- Prohibiciones de los funcionarios.
- Término de la relación laboral: Instaurar un procedimiento vinculante a las partes de la relación laboral para sustentar el término de la relación previo proceso sumarial, respetando derechos esenciales como: debido proceso, otorgamiento probatorio, defensa, proporcionalidad, entre otros.
- Financiamiento y Administración.
- Día del trabajador/a de la niñez.

A modo de conclusión, el **SINDICATO INTEREMPRESA NACIONAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS SUBCONTRATADOS DEL SERVICIO NACIONAL DE MENORES**, viene a proponer, con seriedad y responsabilidad, por primera vez en la historia de nuestro sector, luego de más de 40 años de precariedad, una propuesta estatutaria al Estado de Chile, donde se

comprometa a regular, nivelar y resguardar los derechos laborales y que venga a mejorar las condiciones de trabajo de todos aquellos trabajadores y trabajadoras vinculados a la niñez y juventud del territorio, que se traduzca en trabajo decente para el bienestar de los trabajadores, trabajadoras y sus familias, así como también para una intervención de calidad, respetuosa, estable y continua que permita verdaderas transformaciones en la niñez, juventud y sus comunidades.

¡POR UN TRABAJO DECENTE PARA UN ACOMPañAMIENTO DIGNO HACIA LA NIÑEZ Y JUVENTUD!



sintrasub
niñez y juventud