



Condiciones Laborales de las y los Trabajadores Jóvenes del Sector Público en Chile

Investigadores:

Giorgio Boccardo - Cristóbal Moya - Felipe Ruiz



Agradecimientos:

Esta publicación es el fruto del trabajo conjunto de las y los integrantes del Comité de Jóvenes (CNJ) de Chile durante el año 2015, quienes se propusieron en su plan de trabajo anual, hacer un esfuerzo para conocer la realidad –hasta hora invisible- de los trabajadores jóvenes en el empleo público. En ese sentido, agradecemos a cada uno de los dirigentes jóvenes y dirigentes nacionales de las afiliadas a la ISP en Chile, que confiaron en este proyecto y que hicieron posible la recolección de datos de los distintos sectores del país.

Agradecemos también a IMPACT y a la ISP por el apoyo constante a este tipo de iniciativas, que al menos para el Cono Sur, han jugado un rol gravitante en la articulación de los jóvenes como un actor de incidencia en la realidad sindical de nuestros países.

2015

Condiciones Laborales de las y los Trabajadores Jóvenes del Sector Público en Chile

Nota importante

Para facilitar la lectura de esta publicación, se ha decidido renunciar al lenguaje “neutro” desde el punto de vista del género, aplicando en su lugar nombres epicenos con un solo género gramatical: así los nombres comunes “trabajadores” “empleados”, etc. implican al género femenino también en este contexto.

Índice:

Glosario de términos	5
Presentación	6
Resumen	7
1. Estrategia metodológica	8
Línea cuantitativa	9
Línea cualitativa	9
Estrategia de análisis de la información	10
2. Resultados del análisis	11
1. Caracterización sociodemográfica y laboral de las personas encuestadas por organización	11
2. Capacitación a trabajadores de servicios públicos por organización	18
3. Percepciones sobre condiciones de empleo decente	20
Conclusiones	25
Referencias	27
Anexos:	28
1. Encuesta CNJ Chile 2015	28
2. Pauta Grupos Focales – Estudio Condiciones Laborales CNJ 2015	31
3. Resultados análisis información cualitativa (grupo focal) por organización gremial	34

Glosario de términos

AJUNJI: Asociación de Funcionarios de la Junta Nacional de Jardines infantiles.

ANEF: Agrupación Nacional de Empleados Fiscales.

ANEJUD: Asociación de Empleados del Poder Judicial.

ASEMUCH: Confederación Nacional de Empleados Municipales.

CNJ: Comité Nacional de Jóvenes (Chile).

CONFEMUCH: Asociación Nacional de Funcionarios Asistentes de la Educación de Chile.

CONFUSAM: Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud Municipal.

FENATRAOS: Federación de Trabajadores de Obras Sanitarias de Chile.

FENATS NACIONAL: Confederación Fenats Nacional de Trabajadores de la Salud.

FENPRUSS: Federación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud.

ISP: Internacional de Servicios Públicos.

Presentación

El estudio Condiciones laborales de los jóvenes trabajadores y trabajadoras de los Servicios Públicos de Chile, constituye un esfuerzo por analizar de forma integral la realidad laboral de los trabajadores de los Servicios Públicos de Chile, considerando no sólo la producción de información de tipo cuantitativa, sino ahondando también en la experiencia de dirigentes sindicales jóvenes asociados al Comité Nacional de Jóvenes (CNJ).

Esta investigación, llevada adelante por el CNJ de Chile de la Internacional de Servicios Públicos (ISP) busca aportar antecedentes relevantes que permitan difundir el impacto negativo de la precarización laboral para la promoción del empleo decente y los servicios públicos de calidad. Tal objetivo es de mayor relevancia, en tanto se trata de una realidad escasamente conocida.

Se espera que los resultados obtenidos en la presente investigación contribuyan de forma significativa a la toma de decisiones de las nueve organizaciones sindicales estudiadas, que representan a trabajadores de servicios públicos a nivel nacional. Decisiones que no sólo corresponden a la necesaria mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores, sino también a la prestación de servicios públicos de calidad, cuyo centro sean las necesidades de las y los ciudadanos.

Coordinación Comité Nacional de Jóvenes de Chile
CNJ – Chile 2015

Resumen

La investigación Condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de los Servicios Públicos de Chile, llevada a cabo entre Julio y Agosto de 2015, busca describir y analizar las condiciones laborales de los trabajadores de los Servicios Públicos de Chile, poniendo énfasis en el impacto negativo de la precarización laboral para la promoción del empleo decente y los servicios públicos de calidad.

El presente informe expone en primer lugar la estrategia metodológica empleada en la producción y análisis de información, compuesta por la triangulación de una metodología cuantitativa – encuesta y análisis estadístico – que abordó las principales características sociodemográficas y percepciones en torno al trabajo decente de trabajadores jóvenes de los Servicios Públicos de Chile, y una metodología cualitativa que consistió en la realización de un grupo focal a dirigentes sindicales jóvenes asociados al CNJ, para profundizar en las percepciones de líderes sindicales en relación a los ámbitos de capacitaciones laborales y de trabajo decente.

Posteriormente se presentan los resultados del análisis de la información producida, poniendo énfasis en las principales características sociodemográficas y laborales de los trabajadores, así como en torno a las percepciones sobre capacitaciones laborales y trabajo decente de quienes se desempeñan en los Servicios Públicos de Chile; finalmente, se plantean las conclusiones generales a partir del análisis de la información. Se incluye además un anexo con el cuestionario de la encuesta, la pauta de conversación para el grupo focal y una síntesis del análisis de contenido de la información cualitativa.

1. Estrategia metodológica

El presente estudio consideró dos grandes líneas de producción de información¹. En primer lugar, la aplicación de un cuestionario a 50 personas por cada organización participante: se consideró a trabajadores, estuvieran o no estuvieran afiliados a la organización gremial encargada de aplicar la encuesta. En segundo lugar, se consideró la realización de una instancia de producción de información cualitativa, a través de un grupo focal, con dirigentes sindicales jóvenes de las organizaciones participantes.

Línea cuantitativa

El cuestionario² aplicado entre los meses de Junio y Agosto de 2015, fue diseñado por el CNJ y abarca dos grandes áreas: en primer lugar, una serie de preguntas que permiten establecer una caracterización sociodemográfica y laboral de la persona entrevistada, incluyendo preguntas referidas al género, la edad, la organización de pertenencia, el nivel educacional, la profesión y oficio, el sueldo imponible, la antigüedad laboral, la calidad contractual, la jornada laboral y realización y pago de horas extra; en segundo lugar, un módulo de preguntas que permite, por un lado, una aproximación a las posibilidades de capacitación laboral entregadas tanto por los empleadores como por la organización gremial de pertenencia, y por otro lado, a las percepciones que despliegan los trabajadores respecto al concepto de empleo decente, considerando ítems referidos a la proporcionalidad entre trabajo y salario, el maltrato laboral, las perspectivas de desarrollo en el trabajo, así como el reconocimiento e influencia del contexto político en la estabilidad y la proyección laboral.

Para conocer estos indicadores, se efectuó un muestreo por cuotas³ que busca producir información cuantitativa suficiente para caracterizar algunas tendencias generales al interior de cada organización gremial y sobre los servicios públicos considerados en general.

Tabla 1. Casos por organización (muestreo cuantitativo por cuotas).

AJUNJI	ANEF	ANEJUD	ASEMUCH	CONFEMUCH	CONFUSAM	FENATRAOS	FENATS	FENPRUSS	TOTAL
50	7	50	71	50	50	28	50	50	406

Criterio de selección de casos a encuestar: 50 trabajadores y trabajadoras de base, estuvieran o no asociados(as) a la organización gremial.

1 Las asociaciones gremiales fueron responsables de diseñar el cuestionario, el tipo de muestreo y cumplir con la cuota estipulada y de digitar la mayor parte de los datos en una base de datos. La digitación de aproximadamente un 20% de los cuestionarios, así como la validación de la base de datos final, la producción y análisis de la información cualitativa y la elaboración del presente informe estuvo a cargo de los investigadores de Nodo XXI.

2 Para mayor detalle sobre las preguntas incluidas en el cuestionario, ver Anexo 1.

3 Se entiende por una muestra por cuotas la asignación de una cantidad definida de individuos a entrevistar, según ciertas características claves de estos. Los encuestadores se encargan de aplicar cuestionarios hasta obtener las cuotas previamente fijadas: "Cada entrevistador selecciona por su cuenta y entrevista a los sujetos según un cuestionario, hasta completar su cuota" (Padua, 1979).

En la tabla 1 es posible observar la distribución de casos por cada organización participante en el estudio. Para efectos del análisis de la información y las conclusiones que de allí pueden desprenderse, es relevante considerar un mínimo de 30 casos aproximadamente para darle solidez a la interpretación de los datos⁴. Cabe señalar que se trata de un muestreo de tipo no-probabilístico, lo que dificulta la extrapolación de los resultados a partir de esta muestra a la generalidad de cada organización analizada; sin embargo, destaca el potencial que tiene este tipo de muestreo para observar tendencias generales susceptibles de ser ahondadas en posteriores indagaciones (Padua, 1979).

Línea cualitativa

La pauta de conversación para la realización del grupo focal fue diseñada por los investigadores de la Fundación Nodo XXI⁵ a partir del examen de la información cuantitativa entregada por el CNJ en Julio de 2015. El análisis preliminar de tales datos permitió establecer una serie cinco dimensiones en las que se consideró relevante profundizar a partir una estrategia cualitativa de investigación: i) percepción y valoración sobre las capacitaciones laborales ofrecidas tanto por la organización gremial como por el lugar de trabajo; ii) maltrato laboral: formas en que se expresa y mecanismos de solución; iii) expresión y valoración del reconocimiento por el trabajo realizado en el lugar de trabajo; iv) percepciones sobre la carga laboral y su proporcionalidad respecto al salario recibido; v) valoración de las perspectivas y posibilidades de desarrollo personal y profesional en el lugar de trabajo. Tales dimensiones fueron operacionalizadas como preguntas orientadoras de la conversación para la realización del grupo focal.

Para este caso se decidió realizar un grupo focal, en la medida que el interés estaba puesto en la reconstrucción de las percepciones y orientaciones de acción que los mismos actores involucrados despliegan en su experiencia cotidiana (Canales, 2006)⁶; esto con el fin de enriquecer la información producida en la línea cuantitativa de investigación, sobre todo por las limitaciones intrínsecas que conlleva la aplicación de un cuestionario donde priman preguntas de respuesta “cerrada”, lo que limita la posibilidad de reconstruir información no prevista en el diseño del estudio, o ahondar en las especificidades de la experiencia vivida por cada persona (Asún, 2006).

De tal forma, el día 10 de agosto de 2015 se realizó en la sede de AJUNJI un grupo focal con 8 representantes nacionales de cuatro organizaciones gremiales, integrantes del Consejo Nacional de Jóvenes Chile.

4 En tal medida, la baja cantidad de casos que presenta ANEF, dificulta la interpretación de la información estadística; es por ello que se hará escasa referencia a esta organización en particular a la hora de analizar la información estadística.

5 Ver Anexos 2.

6 Tal como lo señala Canales, el grupo focal produce “(...) un conjunto de relatos de experiencias, de varios individuos y en varias dimensiones.” (Canales, 2006) Para el caso, interesaba recoger las experiencias de los dirigentes sindicales jóvenes en las cinco dimensiones de conversación señaladas.

Tabla 2. Participantes del grupo focal (muestra cualitativa).

AJUNJI	ANEJUD	CONFEMUCH	CONFUSAM	TOTAL
2	2	3	1	8

Criterio de selección de participantes: Dirigentes de las organizaciones participantes, pertenecientes al CNJ Chile.

Como puede observarse en la tabla 2, el grupo focal contó con la participación de ocho dirigentes gremiales pertenecientes al CNJ. La lógica de construcción de la muestra cualitativa busca integrar participantes diferentes entre sí, con el objetivo de representar la particularidad de perspectivas involucradas - en este caso, la realidad de cada organización participante en el estudio – para así reconstruir las características generales de la temática de interés (Canales, 2006), en este caso de la experiencia laboral de las y los trabajadores de los servicios públicos de Chile.

Estrategia de análisis de la información

Para el presente estudio se decidió recurrir a una estrategia de triangulación de metodologías de investigación y análisis de información (Cantor, 2002). Ya se ha señalado que en la etapa de producción de información (durante los meses de Julio a Agosto de 2015) se combinó una línea de producción de información cuantitativa y una línea de producción de información cualitativa. Consecuentemente, al analizar la información producida se fue complementando el análisis estadístico de la información cuantitativa –línea investigativa de mayor relevancia en el presente estudio– con los resultados del análisis de la información cualitativa. Esto bajo la premisa de complementar y enriquecer la interpretación de la información cuantitativa con la interpretación de la información cualitativa⁷.

En el siguiente capítulo se presentan los resultados del proceso de análisis de la información. Se procedió a analizar de manera separada la información producida –construyendo tablas y estadísticos descriptivos para la información cuantitativa, y un análisis de contenido de la información cualitativa⁸– para luego integrar en un capítulo de resultados todo el análisis: se privilegió un formato de redacción que ofrezca al lector de manera simultánea el análisis global de toda la información producida, así como las particularidades de cada organización considerada en el estudio.

⁷ Como ventaja de esta metodología de investigación se menciona la posibilidad de acercarse a un conocimiento más amplio y profundo del objeto de análisis, enriqueciendo y complementando datos provenientes de diversas fuentes y producidos bajo diferentes enfoques (Cantor, 2002).

⁸ Este análisis consiste en la identificación de las principales ideas desarrolladas por los dirigentes en el grupo focal que permiten caracterizar el fenómeno en análisis (Andréu, 2001). Los resultados del análisis de este análisis se encuentran de manera más extensa en el apartado 3 de los anexos, y los puntos centrales se exponen en el siguiente capítulo.

2. Resultados del análisis⁹

En el presente capítulo se describen las condiciones laborales de los trabajadores de servicios públicos de las nueve organizaciones consideradas en el estudio. En primer lugar, se describen las características sociodemográficas de los encuestados, donde destaca la alta proporción de mujeres así como el alto nivel de educación predominante. En segundo lugar se abordan cuestiones relacionadas con la capacitación de los trabajadores, donde se observa que la mayoría cuenta con posibilidades de capacitarse y, de hecho, la mayor parte de los trabajadores ha participado en alguna instancia de este tipo en los últimos dos años. En tercer lugar, se revisan las percepciones que tienen los trabajadores sobre las condiciones de empleo decente en sus lugares de trabajo, tales como la conformidad con los salarios, las posibilidades de desarrollo, la presencia de conflictos y de vías para canalizar soluciones a estos, entre otras.

Durante todo el capítulo se mantiene la siguiente estructura: primero, se presenta la tabulación de resultados estadísticos, para luego elaborar una interpretación sobre aquellos resultados que, donde resulta pertinente, se triangula con la información cualitativa disponible.

1. Caracterización sociodemográfica y laboral de las personas encuestadas por organización.

Tabla 3. Género de trabajadores de Servicios Públicos por organización (n (%))¹⁰

Variable	Total	AJUNJI	ANEF	ANEJUD	ASEMUCH	CONFEMUCH	CONFUSAM	FENATRAOS	FENATS	FENPRUSS
Género										
Masculino	127 (31,4)	0 (0)	4 (57,1)	26 (52)	26 (36,6)	15 (30)	20 (40)	17 (60,7)	7 (14)	12 (24,5)
Femenino	278 (68,6)	50 (100)	3 (42,9)	24 (48)	45 (63,4)	35 (70)	30 (60)	11 (39,3)	43 (86)	37 (75,5)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Chile 2015.

En relación a la variable “género”, se observa que de modo general en la mayoría de los casos (67%) predomina el género femenino. Al observar la relación masculino/femenino por organización, en seis de las nueve asociaciones gremiales consideradas, el género femenino representa la mayoría de los casos: AJUNJI con un 100%, ASEMUCH con un 64%, CONFEMUCH con un 70%, CONFUSAM con un 60%, FENATS con un 86% Y FENPRUSS con un 76%. Sólo en dos de las ocho organizaciones consideradas predomina de manera relativa el género masculino: ANEJUD con un 52% y FENATRAOS con un 61%.

⁹ En el análisis estadístico de la organización no se han considerado aquellos casos tipificados como “no sabe/no responde” en la base de datos. Debido a ello, el total neto de los porcentajes expresados en cada tabla puede no siempre alcanzar el total de casos encuestados.

¹⁰ En las tablas los números se expresan con un decimal; en los textos de interpretación se ha optado por redondear tales cifras al número entero más cercano, con el objetivo facilitar la interpretación.

Tabla 4. Edad en años de trabajadores de Servicios Públicos por organización (n (%))

Variable	Total	AJUNJI	ANEF	ANEJUD	ASEMUCH	CONFEMUCH	CONFUSAM	FENATRAOS	FENATS	FENPRUSS
Edad										
20-25	67 (16,6)	11 (22)	0 (0)	1 (2)	6 (8,5)	17 (34)	13 (26)	2 (7,1)	12 (24)	5 (10,4)
26-30	166 (41,1)	19 (38)	1 (14,3)	13 (26)	27 (38)	18 (36)	23 (46)	11 (39,3)	33 (66)	21 (43,8)
31-35	166 (41,1)	20 (40)	6 (85,7)	36 (72)	34 (47,9)	15 (30)	14 (28)	14 (50)	5 (10)	22 (45,8)
36-40	3 (0,7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (2,8)	0 (0)	0 (0)	1 (3,6)	0 (0)	0 (0)
Más de 41	2 (0,5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (2,8)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Promedio	29,6	29,2	32,3	32,4	30,9	27,14	28,4	30,7	27,4	30

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Chile 2015.

Respecto a la variable Edad es posible observar que de modo general, el 82,2% de los casos se encuentran entre los 26 y los 39 años; esta interpretación se refuerza con el promedio global de la variable (30 años) y la observación de la distribución de los casos por cada organización. Solamente dos asociaciones gremiales presentan casos con una edad que supere los 36 años: CONFEMUCH (3% de sus casos) y FENATRAOS (4% de sus casos); en cualquier caso se trata de magnitudes marginales.

Tabla 5. Nivel Educativo de trabajadores de Servicios Públicos por organización (n (%))

Variable	Total	AJUNJI	ANEF	ANEJUD	ASEMUCH	CONFEMUCH	CONFUSAM	FENATRAOS	FENATS	FENPRUSS
Nivel de Escolaridad										
Ed. Media Científico Humanista Completa	23 (5,7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (8,5)	15 (30)	2 (4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Ed. Media TP Completa	81 (20,1)	40 (80)	0 (0)	2 (4,1)	15 (21,1)	21 (42)	1 (2)	2 (7,4)	0 (0)	0 (0)
Ed. Media TP Incompleta	2 (0,5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Ed. Profesional IP Completa	78 (19,4)	1 (2)	1 (14,3)	11 (22,4)	8 (11,3)	5 (10)	0 (0)	2 (7,4)	50 (100)	0 (0)
Ed. Profesional IP Incompleta	6 (1,5)	0 (0)	0 (0)	1 (2)	4 (5,6)	0 (0)	0 (0)	1 (3,7)	0 (0)	0 (0)
Ed. Técnica CTF Completa	41 (10,2)	3 (6)	0 (0)	6 (12,2)	8 (11,3)	1 (2)	17 (34)	6 (22,2)	0 (0)	0 (0)
Ed. Técnica CTF Incompleta	3 (0,7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (2,8)	0 (0)	1 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Universitaria Completa	153 (38)	6 (12)	6 (85,7)	26 (53,1)	22 (31)	6 (12)	29 (58)	9 (33,3)	0 (0)	49 (100)
Universitaria Incompleta	16 (4)	0 (0)	0 (0)	3 (6,1)	6 (8,5)	0 (0)	0 (0)	7 (25,9)	0 (0)	0 (0)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Chile 2015.

En relación a la variable Nivel Educativo, destaca de modo general que el 68% de los casos presenta un nivel educativo terciario completo (19% Instituto Profesional, 10% Centro de Formación Técnica y 38% Universidad). Observando particularidades dentro de las asociaciones gremiales, destaca AJUNJI, pues el 80% de las personas encuestadas declaran tener solamente formación secundaria completa (Educación Técnico Profesional), asimismo el 30% de los casos de ASEMUCH declaran tener solamente formación secundaria completa; el 87% de los casos de ANEJUD presentan formación terciaria completa (22% Instituto Profesional, 12% Centro de Formación Técnica y 26% Universidad); en el mismo sentido destaca CONFUSAM con un 92% de sus casos con formación terciaria completa (34% Centro de Formación Técnica y 58% Universidad); respecto a FENATRAOS resulta excepcional el alto porcentaje de casos (26%) que declaran tener una formación universitaria incompleta, mientras que el 62% de los casos declara una formación terciaria completa (7% Instituto Profesional, 22% Centro de Formación Técnica y 33% Universidad). Tanto para FENATS como para FENPRUSS, la totalidad de sus miembros declaran formación terciaria completa pero difieren en el tipo de educación: todos los casos de FENATS corresponden a una formación en Instituto Profesional, mientras que para FENPRUSS la totalidad de los casos corresponden a formación universitaria.

Tabla 6. Sueldo imponible de trabajadores de Servicios Públicos por organización (n (%))

Variable	Total	AJUNJI	ANEF	ANEJUD	ASEMUCH	CONFEMUCH	CONFUSAM	FENATRAOS	FENATS	FENPRUSS
Sueldo Imponible										
De \$100.00 a \$300.000	48 (11,9)	2 (4)	0 (0)	1 (2)	5 (7)	29 (58)	3 (6)	8 (28,6)	0 (0)	0 (0)
De \$301.000 a \$500.000	158 (39,2)	41 (82)	0 (0)	0 (0)	35 (49,3)	13 (26)	10 (20)	8 (28,6)	50 (100)	1 (2,1)
De \$501.000 a \$1.000.000	141 (35)	7 (14)	2 (28,6)	31 (63,3)	21 (29,6)	7 (14)	28 (56)	8 (28,6)	0 (0)	37 (77,1)
Mas de \$1.000.000	56 (13,9)	0 (0)	5 (71,4)	17 (34,7)	10 (14,1)	1 (2)	9 (18)	4 (14,3)	0 (0)	10 (20,8)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Chile 2015.

Sobre el sueldo imponible declarado por los encuestados, un 39,2% del total de encuestados declara percibir entre \$301.000 y \$500.000 y un 35% entre \$501.000 y \$1.000.000. Las diferencias entre organizaciones resultan importantes en relación al sueldo imponible declarado: mientras en AJUNJI (82%), ASEMUCH (49%), y FENATS (100%), un porcentaje importante de las personas encuestadas declaran percibir un sueldo imponible entre \$301.000 y \$500.000, en ANEJUD (63%), CONFUSAM (56%) y FENPRUSS (77%), un porcentaje importante de las personas encuestadas declaran percibir un sueldo imponible entre \$501.000 y \$1.000.000. En sentido inverso destaca CONFEMUCH, donde un 58% de los casos declara percibir un sueldo imponible entre \$100.000 a \$300.000, siendo la organización con mayor cantidad de casos en tal categoría. De modo global, sólo un 14% de los casos declara un sueldo imponible de más de \$1.000.000:

destacan en tal sentido cuatro organizaciones donde tal categoría presenta concentraciones importantes de casos: ANEJUD (35%), ASEMUCH (14%), CONFUSAM (18%) y FENPRUSS (21%).

Tabla 7. Antigüedad laboral (en años) de trabajadores de Servicios Públicos por organización (n (%))

Variable	Total	AJUNJI	ANEF	ANEJUD	ASEMUCH	CONFEMUCH	CONFUSAM	FENATRAOS	FENATS	FENPRUSS
Antigüedad laboral										
Menos de 1 año	53 (13,2)	3 (6)	2 (28,6)	2 (4,1)	10 (14,7)	7 (14)	11 (22)	6 (21,4)	0 (0)	12 (24,5)
1-2 años	48 (12)	5 (10)	0 (0)	2 (4,1)	4 (5,9)	9 (18)	9 (18)	7 (25)	4 (8)	8 (16,3)
2-5 años	150 (37,4)	25 (50)	1 (14,3)	16 (32,7)	17 (25)	20 (40)	17 (34)	4 (14,3)	37 (74)	13 (26,5)
5-11 años	134 (33,4)	17 (34)	4 (57,1)	26 (53,1)	30 (44,1)	12 (24)	13 (26)	8 (28,6)	9 (18)	15 (30,6)
Más de 11 años	16 (4)	0 (0)	0 (0)	3 (6,1)	7 (10,3)	2 (4)	0 (0)	3 (10,7)	0 (0)	1 (2)
Promedio	4,98	4,55	4,87	7,18	6,21	4,42	3,71	4,85	4,38	4,18

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Chile 2015.

Respecto a la antigüedad laboral de las y los trabajadores encuestados resalta que de modo general los casos (71%) se concentran entre los 2 y 11 años de antigüedad. Interpretación que se refuerza al observar el promedio general de la variable (5 años) y con la tendencia particular de cada organización. Destaca la escasa concentración de casos en la categoría “Más de 11 años” y la importante concentración de casos en la categoría “Menos de 1 año”; globalmente, esta última categoría abarca el 13% de los casos, y se ve confirmada por la tendencia particular de cada asociación gremial en la concentración de casos para esta categoría: ASEMUCH (15%), CONFEMUCH (14%), CONFUSAM (22%), FENATRAOS (21%) Y FENPRUSS (25%).

Tabla 8. Calidad Contractual de trabajadores de Servicios Públicos por organización (n (%))

Variable	Total	AJUNJI	ANEF	ANEJUD	ASEMUCH	CONFEMUCH	CONFUSAM	FENATRAOS	FENATS	FENPRUSS
Calidad Contractual										
Codigo del trabajo	5 (1,2)	0 (0)	1 (14,3)	0 (0)	3 (4,3)	0 (0)	0 (0)	1 (3,7)	0 (0)	0 (0)
Contrata	198 (49,4)	50 (100)	3 (42,9)	12 (24,5)	18 (26,1)	7 (14)	36 (72)	1 (3,7)	42 (84)	29 (59,2)
Honorarios	34 (8,5)	0 (0)	3 (42,9)	0 (0)	25 (36,2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (12,2)
Pie	3 (0,7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (6)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Titular o Planta	150 (37,4)	0 (0)	0 (0)	37 (75,5)	23 (33,3)	34 (68)	13 (26)	24 (88,9)	8 (16)	11 (22,4)
Reemplazo	3 (0,7)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (2)	0 (0)	0 (0)	2 (4,1)
SEP	6 (1,5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (12)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Subrogante	1 (0,2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (2)
Transitorio	1 (0,2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (3,7)	0 (0)	0 (0)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Chile 2015.

En relación al tipo de vínculo laboral (calidad contractual) que declaran los trabajadores encuestados de modo global, destaca la alta concentración de casos que se encuentran vinculados vía honorarios (9%) y contrata (49%), mientras que un 37% de los casos presenta una calidad contractual de titular o planta. Esta tendencia se refuerza con el examen particular de cada organización: el 62% de los casos de ASEMUCH declaran estar vinculados laboralmente vía contrata (26%) u honorarios (36%), el 72% de los casos de CONFUSAM declara estar vinculado laboralmente vía contrata, el 84% de los casos de FENATS declara que su vínculo laboral es vía contrata, mientras que el 71% de los casos de FENPRUSS declara estar vinculado laboralmente vía honorarios (12%) o contrata (59%). Excepciones a esta tendencia la constituyen tres organizaciones en las que un importante número de encuestados(as) declara estar vinculado laboralmente según la categoría titular o planta: ANEJUD (76%), CONFEMUCH (68%) y FENATRAOS (89%).

Tabla 9. Jornada Laboral de trabajadores de Servicios Públicos por organización (n (%))

Variable	Total	AJUNJI	ANEF	ANEJUD	ASEMUCH	CONFEMUCH	CONFUSAM	FENATRAOS	FENATS	FENPRUSS
Jornada Laboral (n° horas semanales) ¹¹ :										
Media Jornada	5 (1,3)	2 (4)	0 (0)	0 (0)	1 (1,5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (4,2)
Jornada Parcial	14 (3,5)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	14 (28)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
Jornada completa	321 (81,3)	48 (96)	7 (100)	46 (100)	62 (93,9)	36 (72)	50 (100)	27 (96,4)	0 (0)	45 (93,8)
Sobre trabajo	55 (13,9)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (4,5)	0 (0)	0 (0)	1 (3,6)	50 (100)	1 (2,1)
Promedio	43,99	43,5	44	44,89	43,57	40,78	44	44	48	43

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Chile 2015.

Sobre la variable Jornada Laboral se observa de manera general una clara concentración de los casos (81%) en la categoría jornada completa, así también lo indica la media general de los casos (44 horas semanales). Esta tendencia se ve confirmada por el examen de cada organización en particular. Ahora bien, resulta relevante que en el caso de FENATS, todas las personas encuestadas declararon tener una jornada laboral que puede tipificarse como sobre trabajo (más de 45 horas semanales)¹².

Tabla 10. Realización horas extra mensuales de trabajadores de Servicios Públicos por organización (n (%))¹³

Variable	Total	AJUNJI	ANEF	ANEJUD	ASEMUCH	CONFEMUCH	CONFUSAM	FENATRAOS	FENATS	FENPRUSS
Horas extraordinarias										
No	174 (43,3)	31 (62)	2 (28,6)	13 (26,5)	29 (40,8)	36 (72)	27 (54)	12 (44,4)	0 (0)	24 (50)
Sí	228 (56,7)	19 (38)	5 (71,4)	36 (73,5)	42 (59,2)	14 (28)	23 (46)	15 (55,6)	50 (100)	24 (50)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Chile 2015.

De modo global, puede afirmarse que un poco más de la mitad de las personas encuestadas realizan horas extra mensualmente (57%). Esta tendencia se ve exacerbada por organizaciones que presentan elevados porcentajes de trabajadores que declaran realizar horas extra mensualmente: ANEJUD (74%), ASEMUCH

11 Considerando que la jornada laboral completa máxima es de 45 horas semanales (fuente: <http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60058.html>), aquellos casos que han declarado 22 horas se han codificado como “media jornada”, aquellos que han declarado más de 22 horas pero menos de 40 se han codificado como “jornada parcial”, aquellos que han declarado entre 40 y 45 horas se han codificado como “jornada completa”, y aquellos casos que han declarado una jornada semanal de más de 45 horas se han codificado como “sobre trabajo”.

12 En esta organización las y los encuestados declaraban tener una jornada de 48 horas semanales.

13 La interpretación de los valores que presenta esta variable puede no ser fidedigna en la medida que no se ha logrado precisar la unidad temporal en que se midió esta variable; dado que no venía indicada en el cuestionario (ver apartado 1 en anexos) se ha asumido que los/as encuestados/as han informado la realización de horas extras realizadas en un mes.

(59%), FENATRAOS (56%) y FENATS (100%). Esta última cifra puede explicar que todos los trabajadores de FENATS declaren tener una jornada laboral que puede ser considerada como sobre trabajo.

Tabla 11. Cantidad horas extra mensuales realizadas por trabajadores de Servicios Públicos por organización (n (%))¹⁴

Variable	Total	AJUNJI	ANEF	ANEJUD	ASEMUCH	CONFEMUCH	CONFUSAM	FENATRAOS	FENATS	FENPRUSS
¿Cuántas horas extra realiza (al mes)?, n (%)										
0-6	27 (32,5)	19 (100)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	8 (57,1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
07 -12.	46 (55,4)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (42,9)	0 (0)	40 (80)	0 (0)
Más de 13	10 (12)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	10 (20)	0 (0)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Chile 2015.

Respecto al total de personas que declararon realizar horas extras de manera mensual (57% de las personas encuestadas), el 33% declara realizar hasta 6 horas extra mensuales y el 55% declara realizar entre 7 y 12 horas extra mensuales. La totalidad de las personas de AJUNJI que declararon hacer horas extra realiza hasta 6 horas mensuales; el 57% de las personas de CONFUSAM que declararon hacer horas extra mensualmente realiza hasta 6 mensuales, mientras que el 80% de las personas de FENATS que declararon hacer horas extra mensualmente realiza entre 7 y 12 horas, y el 20% restante declara realizar más de 13 horas. Estas últimas cifras pueden explicar que todos los trabajadores de FENATS declaren tener una jornada laboral que puede ser considerada como sobre trabajo.

Tabla 12. Pago horas extra de trabajadores de Servicios Públicos por organización (n (%))

Variable	Total	AJUNJI	ANEF	ANEJUD	ASEMUCH	CONFEMUCH	CONFUSAM	FENATRAOS	FENATS	FENPRUSS
Las horas extraordinarias que usted realiza, ¿son pagadas?, n (%)										
No	122 (39,9)	13 (68,4)	3 (50)	36 (100)	20 (40)	21 (42)	13 (26)	11 (52,4)	0 (0)	5 (20,8)
Sí	184 (60,1)	6 (31,6)	3 (50)	0 (0)	30 (60)	29 (58)	37 (74)	10 (47,6)	50 (100)	19 (79,2)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Chile 2015.

Respecto al total de personas que declararon realizar horas extras de manera mensual (57% de las personas encuestadas), el 60% declara que estas son pagadas, mientras que el 40% restante afirma que no lo son. Destacan de manera negativa algunas organizaciones donde un importante porcentaje de las personas encuestadas declara que las horas extra no son remuneradas: AJUNJI (68%), ANEJUD (100%) y FENATRAOS

¹⁴ Ídem.

(52%). Por otro lado, existen cinco organizaciones donde porcentajes importantes de las personas encuestadas afirman que las horas extra sí son remuneradas: ASEMUCH (60%), CONFEMUCH (58%), CONFUSAM (74%), FENATS (100%)¹⁵ y FENPRUSS (79%). A pesar de ello, en las organizaciones mencionadas hay porcentajes relevantes de personas que manifiestan que las horas extra no serían remuneradas; siendo cifras contradictorias, se hace necesario indagar en posteriores estudios en las dinámicas que explican esta evaluación diferencial del pago de horas extraordinarias, y de los posibles conflictos existentes en la asignación y pago de las mismas.

2. Capacitación a trabajadores de servicios públicos por organización

En términos generales, las capacitaciones laborales son percibidas como instancias relevantes por los dirigentes de las organizaciones. Se diferencian distintos tipos de capacitaciones según su contenido y su proveedor, ya sea la institución que emplea al trabajador o la organización a la que se encuentra afiliado.

Tabla 13. Capacitación a trabajadores de Servicios Públicos por organización (n (%))

Variable	Total	AJUNJI	ANEF	ANEJUD	ASEMUCH	CONFEMUCH	CONFUSAM	FENATRAOS	FENATS	FENPRUSS
¿Existen programas de formación o capacitación en tu lugar de trabajo?										
No	99 (24,9)	0 (0)	1 (14,3)	15 (30,6)	31 (45,6)	26 (54,2)	15 (30)	9 (33,3)	0 (0)	2 (4,1)
Sí	299 (75,1)	50 (100)	6 (85,7)	34 (69,4)	37 (54,4)	22 (45,8)	35 (70)	18 (66,7)	50 (100)	47 (95,9)
¿Existen programas de formación o capacitación en tu organización?										
No	166 (42,6)	28 (56)	1 (25)	3 (6,1)	31 (47)	26 (52)	8 (16)	6 (23,1)	50 (100)	13 (28,9)
Sí	224 (57,4)	22 (44)	3 (75)	46 (93,9)	35 (53)	24 (48)	42 (84)	20 (76,9)	0 (0)	32 (71,1)
¿Has participado en actividades de capacitación durante los últimos 2 años?										
No	123 (30,8)	11 (22)	0 (0)	6 (12)	35 (50)	43 (87,8)	11 (22)	14 (51,9)	0 (0)	3 (6,1)
Sí	276 (69,2)	39 (78)	4 (100)	44 (88)	35 (50)	6 (12,2)	39 (78)	13 (48,1)	50 (100)	46 (93,9)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Chile 2015.

Las capacitaciones dispuestas por el lugar de trabajo, según los dirigentes, están principalmente vinculadas con el tipo de labores y servicios que proveen estos, y se encuentran muy extendidas en general. Tres cuartas partes de los encuestados (75,1%) reconocen la existencia de programas de formación o capacitación de

¹⁵ Esta cifra resulta importante en la medida que, si bien todas las personas encuestadas de FENATS declaran una jornada laboral que puede tipificarse como *sobre trabajo*, esto puede ser producto de la realización de horas extras remuneradas. El foco de la atención debiera ir puesto más en los riesgos de salud que pueden provocar jornadas de trabajo tan extensas más que en la existencia de sobre trabajo no remunerado.

este tipo. En los casos de AJUNJI (100%), FENATS (100%) y FENPRUSS (96%), prácticamente la totalidad de los encuestados afirma la existencia de este tipo de capacitaciones. Por otra parte, en ANEF (86%), ANEJUD (69%), CONFUSAM (70%) y FENATRAOS (67%) se reporta una importante, aunque menor, presencia de estas instancias, mientras que en ASEMUCH (54%) y CONFEMUCH (46%) es donde se encuentra el menor nivel. Este último dato es coincidente con la visión de los dirigentes de CONFEMUCH al respecto, pues según ellos la disponibilidad de capacitaciones tiene una fuerte variación según la municipalidad en que se desempeñan los funcionarios. En contraste, en los lugares de trabajo donde hay una amplia presencia de capacitaciones, como en AJUNJI, esta puede explicarse por los requerimientos mismos de los empleadores, que incluyen este indicador en las metas de gestión.

Entre las experiencias exitosas de estas capacitaciones, destacan aquellas en que las organizaciones (AJUNJI sería un ejemplo de ello) pueden decidir conjuntamente con los empleadores qué clase de instancias de formación serán ofrecidas por estos últimos, así como aquellas en que se hace una asociación con una institución educativa externa que provea cursos o diplomados de calidad. Al contrario, desde ANEJUD se releva como un aspecto negativo la no consideración de comisión de servicios para asistir a capacitaciones que están alejadas del lugar de trabajo, pues desincentiva la asistencia a instancias importantes, como las relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo. Así también, en gremios como CONFUSAM se ve como problemática la no disposición de capacitaciones para ciertos tipos de funcionarios, como los no profesionales, pues limita las posibilidades de ascenso al interior de las instituciones.

Las capacitaciones ofrecidas por las organizaciones son muy dispares en términos de su extensión. Aunque entre el total de encuestados más de la mitad (57%) afirma que existen, en FENATS (0%) nadie reporta la presencia de estas, mientras que en ANEJUD (94%) y CONFUSAM (84%) una parte importante de los trabajadores da cuenta de las mismas. Cabe relevar la asociación que hacen algunos dirigentes entre las capacitaciones de las organizaciones y el mejor funcionamiento de los gremios, en tanto permiten que los funcionarios conozcan mejor sus derechos y deberes, por ejemplo al informarse mejor sobre el estatuto administrativo. Así también, se identifica la importancia de ofrecer capacitaciones sobre normativas y dinámicas de los gremios para los dirigentes jóvenes, pues tiene un impacto positivo sobre el funcionamiento de las organizaciones gremiales ofrecer estas instancias para quienes llegan a los cargos de representación con poca experiencia.

Finalmente, destaca la amplia participación de los trabajadores encuestados en instancias de capacitación. Con la excepción de ASEMUCH, CONFEMUCH y FENATRAOS, un 78% o más de los encuestados en cada organización restante declaran haber participado en alguna instancia de capacitación durante los últimos dos años. A esto se añade el interés general en participar en instancias de formación que identifican los dirigentes por parte de los trabajadores de sus organizaciones. Sobre las excepciones, en el caso de CONFEMUCH es plausible vincular esta baja participación con la no disponibilidad de instancias de formación en algunos municipios. Por su parte, FENATRAOS presenta una situación enigmática, ya que si bien los encuestados identifican una presencia considerable de capacitaciones, una parte menor (48%) en rela-

ción a otras organizaciones dice haber participado en alguna de estas actividades en los últimos dos años.

3. Percepciones sobre condiciones de empleo decente

La perspectiva del trabajo decente corresponde a un programa de la Organización Internacional del Trabajo compuesto por distintas dimensiones¹⁶. Considera las oportunidades de poseer un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, con condiciones de seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, donde existan perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, así como organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. El año 2008 se firmó un acuerdo tripartito para avanzar en este programa entre el Gobierno de Chile, la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) y la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC)¹⁷. En el presente apartado revisamos algunos indicadores que permiten dar cuenta de la situación respecto al trabajo decente en las distintas organizaciones gremiales, junto a las visiones de las y los dirigentes sobre el mismo tema.

Tabla 14. Percepciones sobre empleo decente en trabajadores de Servicios Públicos por organización (n (%))

Variable	Total	AJUNJI	ANEF	ANEJUD	ASEMUCH	CONFEMUCH	CONFUSAM	FENATRAOS	FENATS	FENPRUSS
¿Consideras que tu salario es proporcional a la carga de trabajo que realizas?										
No	287 (70,9)	46 (92)	2 (28,6)	18 (36)	52 (73,2)	44 (88)	17 (34)	22 (78,6)	50 (100)	36 (73,5)
Sí	118 (29,1)	4 (8)	5 (71,4)	32 (64)	19 (26,8)	6 (12)	33 (66)	6 (21,4)	0 (0)	13 (26,5)
¿Existe en tu lugar de trabajo maltrato, acoso laboral u otra clase de abuso?										
No	327 (81,8)	41 (82)	4 (57,1)	41 (82)	61 (88,4)	22 (44,9)	46 (92)	24 (88,9)	49 (98)	39 (81,2)
Sí	73 (18,2)	9 (18)	3 (42,9)	9 (18)	8 (11,6)	27 (55,1)	4 (8)	3 (11,1)	1 (2,0)	9 (18,8)
¿Existe en tu lugar de trabajo algún organismo que canalice y resuelva los conflictos o situaciones de maltrato o abuso expuestas en la pregunta anterior?										
No	158 (41,3)	11 (22)	1 (14,3)	22 (48,9)	50 (82)	16 (32)	39 (78)	9 (39,1)	0 (0)	10 (21,3)
Sí	225 (58,7)	39 (78)	6 (85,7)	23 (51,1)	11 (18)	34 (68)	11 (22)	14 (60,9)	50 (100)	37 (78,7)
¿Consideras que tienes perspectivas de desarrollo y mejoramiento en tu trabajo actual?										
No	193 (48,6)	25 (50)	2 (28,6)	28 (58,3)	31 (45,6)	14 (28,6)	17 (34)	18 (69,2)	50 (100)	8 (16,3)
Sí	204 (51,4)	25 (50)	5 (71,4)	20 (41,7)	37 (54,4)	35 (71,4)	33 (66)	8 (30,8)	0 (0)	41 (83,7)
¿Consideras que tu labor es reconocida por tus pares y tus superiores?										
No	183 (47,2)	19 (38)	4 (57,1)	19 (38)	21 (31,3)	33 (66)	24 (48)	14 (53,8)	43 (86)	6 (15,8)
Sí	205 (52,8)	31 (62)	3 (42,9)	31 (62)	46 (68,7)	17 (34)	26 (52)	12 (46,2)	7 (14)	32 (84,2)
¿Consideras que el contexto político actual ha afectado tu estabilidad y proyección laboral?										
No	297 (74,2)	28 (56)	3 (42,9)	43 (87,8)	47 (67,1)	33 (66)	34 (68)	21 (75)	50 (100)	38 (82,6)
Sí	103 (25,8)	22 (44)	4 (57,1)	6 (12,2)	23 (32,9)	17 (34)	16 (32)	7 (25)	0 (0)	8 (17,4)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Chile 2015.

¹⁶ Ver: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>

¹⁷ Ver: http://www.ilo.org/santiago/WCMS_178019/lang-es/index.htm

En primer lugar, sobre la proporcionalidad del salario con el trabajo realizado se constata una percepción de desbalance. El 29% de los encuestados considera que su carga de trabajo es proporcional a la remuneración que recibe. Sin embargo, se constatan importantes diferencias entre las organizaciones gremiales. Por un lado, ANEF (71%), ANEJUD (64%) y CONFUSAM (66%) tienden más que el resto de las organizaciones a considerar que existe un balance entre el salario y la carga laboral, mientras que en ASEMUCH (27%), CONFEMUCH (12%), FENATRAOS (21%) y FENPRUSS (26,5%) la tendencia es considerablemente menor. Por su parte, AJUNJI (8%) y FENATS (0%) presentan la percepción más baja sobre la proporcionalidad entre sueldo y carga de trabajo: prácticamente todos los encuestados de esas organizaciones coinciden en la no correspondencia de ambos.

En el caso de AJUNJI, las dirigentes reconocen el importante desbalance entre las tareas a desempeñar y las remuneraciones. Aquello se explica parcialmente por la exigencia de trabajo administrativo hacia las educadoras de párvulos, que tienen que salir de la sala para llevarlo a cabo. Consecuentemente, esto implica una sobrecarga para las técnicas de párvulos que se quedan en el aula. A esta desproporción se le suma una hasta hace poco inexistente carrera funcionaria, en tanto posibilita el ascender de grado en el escalafón funcionario con el tiempo; las dirigentes destacan que gracias a la movilización del gremio, recientemente han logrado una modificación al estatuto administrativo que ahora permite el reconocimiento salarial según responsabilidades. En la misma dirección, destaca la existencia de una carrera funcionaria en CONFUSAM, pues permite una correspondencia de sueldo según la profesión y los años de experiencia. No obstante, también se mencionan algunas variaciones percibidas como injustas según eventualmente se destina un mayor presupuesto por favores políticos a algún servicio en particular, así como el ofrecimiento de mejores condiciones salariales a profesionales para evitar que se vayan al sector privado.

En el caso de CONFEMUCH, los dirigentes destacan las diferencias de remuneraciones entre funcionarios según cuenten con el favor de las autoridades políticas. Dado que los trabajadores municipales se rigen por el código del trabajo y no poseen una escala de remuneraciones según jerarquía, ocurren situaciones de grandes brechas salariales entre funcionarios, que son percibidas como conflictivas.

También resalta la diferencia producida por el tipo de vínculo laboral de los trabajadores, ya sean de planta, contrata u honorarios. Así, por ejemplo, los dirigentes de ANEJUD indican que no obstante quienes están en un régimen de contrata u honorarios entran en el escalafón más bajo, puede que cumplan funciones de mayor grado con una menor remuneración. Sólo los titulares, es decir, los trabajadores de planta, son quienes pueden negociar sus funciones para evitar una sobrecarga de trabajo.

Por último, cabe relevar que los dirigentes de ninguna organización consideran que existe una diferencia sustantiva de remuneración según el género, sino que son los elementos ya mencionados los que definen las brechas salariales.

Un aspecto que incide negativamente en la calidad del trabajo se relaciona con la presencia de abusos de distinto tipo en el desempeño laboral, ya sean acciones de maltrato, acoso u otras. Un 18% del total de los encuestados manifiesta la existencia de algún tipo de abuso en su lugar de trabajo, lo que varía significativamente en cada organización. En CONFUSAM (8%), FENATRAOS (11%), ASEMUCH (11%) y FENATS (2%) es donde menos se reporta, mientras que en organizaciones como CONFEMUCH (55%) es donde se encuentran los mayores niveles.

Las situaciones de abuso y maltrato que describen los dirigentes se refieren a cuestiones de índole propiamente laboral. En el caso de CONFEMUCH los dirigentes mencionan el exceso de carga de trabajo y el agobio laboral como las principales situaciones de abuso. Las situaciones pueden escalar a enfermedades mentales en algunos casos, tales como depresión y burnout, según los dirigentes. La principal forma de abuso que constatan es la vertical, es decir, entre superiores y subordinados. Por ejemplo, aquella que se da entre el director de un establecimiento educacional de una municipalidad determinada y funcionarios del mismo. Particularmente, quienes están bajo un régimen de trabajo temporal, como contrata, son los que tienden a ser objeto de abusos dada la constante renovación de contrato a la que se encuentran sujetos. La eventual no renovación de contrato se utiliza como amenaza ante la solicitud de tomar mayor carga de trabajo. Tal situación también ocurre en los lugares de trabajo vinculados con CONFUSAM. Asimismo, los dirigentes de ANEJUD constatan el abuso vertical: las autoridades de los juzgados tienden a utilizar cotidianamente tratos despóticos con los funcionarios subordinados; entre los maltratos se cuentan acciones como denostar a un funcionario diciéndole que no sabe hacer su trabajo o pedirle que realice trámites de carácter personal de la autoridad.

En contraste, las dirigentes de AJUNJI describen más bien situaciones de maltrato horizontal. Tales conflictos están marcados por la diferencia generacional entre las funcionarias, relativos a distintas culturas laborales entre las personas mayores y menores, pues hay un estado polarizado de sus edades. Dado que todas las funcionarias son de contrata en AJUNJI, no se observan diferencias según el tipo de régimen laboral.

Por otra parte, más de la mitad de los encuestados da cuenta de la existencia de algún organismo para la canalización y resolución de los conflictos en el lugar de trabajo. La presencia de tales organismos difiere de manera considerable según las organizaciones gremiales: entre los trabajadores encuestados de AJUNJI (78%), ANEF (86%), CONFEMUCH (68%), FENATS (100%) y FENPRUSS (79%) se observa una fuerte presencia de entidades para atender las situaciones de abuso, mientras que en ASEMUCH (18%) y CONFUSAM (22%) se declara una menor figuración de estas.

En el caso de ANEJUD, la organización cuenta con una comisión de defensa gremial en cada regional. Por lo mismo, existe un protocolo para mediar en los conflictos laborales; de tal modo la asociación gremial puede mediar entre los trabajadores y los mandos medios o directores. Sin embargo, aunque los dirigentes constatan un importante descontento respecto al trato en lo cotidiano, consideran que se acude poco a las instancias formales que podrían resolver tales situaciones, por temor a represalias. Además, quienes no pertenecen al gremio quedan desprotegidos frente a eventuales conflictos, en tanto la comisión dispuesta para su resolución atiende a funcionarios asociados gremialmente. La AJUNJI también tiene un organismo

para interceder y mediar entre las jefaturas y los funcionarios en casos de abuso y conflictos laborales, que juega un importante rol en la mediación de conflictos según las dirigentes.

Otra dimensión importante a ser considerada en la calidad del trabajo corresponde a las posibilidades de desarrollo que este provee. Si bien la mitad de los encuestados considera que tiene perspectivas de desarrollo y mejoramiento en su trabajo actual, esta percepción varía radicalmente entre las organizaciones. Por una parte, en FENATS ninguno de los encuestados (0%) afirma tener perspectivas de desarrollo en su trabajo, mientras que en FENPRUSS (84%) está muy extendida la misma consideración. Al interior de otras organizaciones hay una alta variabilidad, pues en AJUNJI (50%), ANEJUD (41,7%), ASEMUCH (54%) y CONFEMUCH (71%) alrededor de la mitad o más de los encuestados percibe posibilidades de desarrollo y mejoramiento en su trabajo.

Respecto a las perspectivas de desarrollo, los dirigentes resaltan el rol que tiene o puede tener una adecuada carrera funcionaria que posibilite el ascenso según el nivel de calificación y los años de experiencia. Vinculado con la disposición de capacitaciones ya revisada, algunos dirigentes mencionan la relevancia de contribuir con facilidades para estudiar y perfeccionarse, en tanto mayores calificaciones posibilitan el ascenso en los casos donde es efectiva la carrera funcionaria. Por ejemplo, en CONFUSAM las capacitaciones se relacionan con las posibilidades de subir de grado y obtener un mayor sueldo. En cambio, los dirigentes de CONFEMUCH ven como una cuestión problemática las posibilidades de desarrollo en sus lugares de trabajo, principalmente por la falta de una perspectiva de carrera; cuestión que parece contradictoria con la percepción de las y los encuestados de tal organización. Por su lado, los dirigentes de ANEJUD consideran problemática la inexistencia de una carrera que permita ascender automáticamente en el tiempo. Los ascensos en este caso corresponden a las postulaciones para funcionarios internos que se abren para ciertos cargos y que dependen de cada tribunal; además, en el poder judicial sólo se considera una bonificación única por estudios, por lo que no hay una escala de reconocimiento en ese sentido: los dirigentes del gremio también consideran un problema el que no hay incentivos al retiro, lo que dificulta una lógica de ascensos.

Una dimensión relevante para evaluar la calidad del trabajo es el reconocimiento que se recibe de parte de superiores y pares. Se trata de que el trabajador perciba que su desempeño es valorado y considerado como relevante por su entorno. La situación al respecto es bastante variable, en tanto un poco más de la mitad de los encuestados considera que su trabajo es reconocido por sus pares y superiores. Las diferencias entre encuestados de las distintas organizaciones es notoria, ya que en FENPRUSS (84%) se evidencia un reconocimiento más extendido, frente a FENATS (14%) donde hay un nivel bajo de percepción de reconocimiento del trabajo.

Las organizaciones vinculadas con servicios que involucran trato con usuarios tienden más bien a considerar un reconocimiento por parte de estos últimos, antes que por los pares o superiores, según los dirigentes. Por ejemplo, en AJUNJI y CONFEMUCH los dirigentes afirman que el principal reconocimiento que reciben los trabajadores es de parte de los padres y apoderados en los establecimientos educacionales. En AJUNJI

sólo hay un reconocimiento formal para algunos aniversarios o por ciertos años de servicio: aquello genera la impresión de que las funcionarias son un mero número para la institución. Por su lado, los dirigentes de CONFUSAM consideran que hay un reconocimiento muy pobre tanto de parte de colegas, directivos y usuarios; estos últimos son muy exigentes y demandantes, en tanto remarcan principalmente lo que se hace mal: algo similar sucede con los empleadores; en este sentido, el trabajo de atención primaria genera un agobio donde no se ve reconocimiento por ninguna contraparte. Los dirigentes de ANEJUD plantean que la institución no tiene una dinámica de reconocimiento ni en lo cotidiano, con algunas excepciones dependiendo de los superiores, ni en términos más institucionales. Como se mencionó, los ascensos son restringidos y limitados a los concursos para funcionarios internos. Ahora bien, en términos del trato entre colegas sí consideran que existe un reconocimiento, sobre todo referido a las experiencias personales; asimismo, destacan la importancia del reconocimiento de parte de los usuarios, pues un funcionario público trabaja buscando ofrecer un servicio de calidad para estos últimos.

Conclusiones

El presente estudio aborda la situación de los trabajadores de Servicios Públicos de Chile a partir de una encuesta aplicada a trabajadores jóvenes (35 años o menos) de nueve organizaciones gremiales. Además, los indicadores cuantitativos se han profundizado mediante una estrategia cualitativa, que consistió en la realización de un grupo focal donde participaron algunos dirigentes jóvenes de los gremios.

Los resultados del presente estudio dan cuenta de tres ámbitos sustantivos para la situación actual de los trabajadores jóvenes de Servicios Públicos de Chile. En primer lugar, en relación a la caracterización socio-demográfica y laboral de las personas encuestadas es preciso destacar: la alta concentración de mujeres en los servicios públicos considerados; las importantes diferencias salariales que existen entre funcionarios de los diferentes servicios; una importante concentración de casos con menos de 1 año de antigüedad laboral y una alta concentración de casos cuyo vínculo laboral está establecido vía contrata u honorarios (esto es, un contrato que puede ser suprimido sin mediar causal alguna), lo que deja expuesto a estos trabajadores y trabajadoras a eventuales abusos laborales (por ejemplo, acoso, maltrato o que no se le remuneren las horas extra) mediados por estos vínculos laborales de índole flexible en la contratación¹⁸.

Lo anterior, da cuenta de dos fenómenos que deben ser considerados con especial atención por las organizaciones afiliadas a la ISP: primero, la necesidad de seguir fortaleciendo políticas que iguallen formal y materialmente las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres (haciéndose cargo tanto de las condiciones en el trabajo como en el hogar); segundo, se debe problematizar respecto a la creciente flexibilización y precarización que afecta al empleo público, y que hoy se observa intensivamente a la fracción más joven de los trabajadores del Estado. Sobre esto último, vale la pena abrir un debate y cursos de acción que permitan enfrentar este fenómeno que homologa condiciones de trabajo del empleo en el sector privado con las del funcionario público y que, en algunos casos (por ejemplo, respecto a la inexistencia de un organismo equivalente a la Dirección del Trabajo) los deja en una condición todavía más desventajosa. Lo que en definitiva, relativiza el discurso e imaginarios que señalan que en el Estado las condiciones de trabajo son más estables y protegidas.

En segundo lugar, destaca la participación general en instancias de formación y capacitación vinculadas con el trabajo. Si bien se constatan altos niveles de disponibilidad de capacitaciones tanto de los lugares de trabajo como de los gremios, esto presenta una variación considerable según las organizaciones. Por otra parte, siguiendo la visión de los dirigentes, resalta el interés de los trabajadores por más instancias de formación y facilidades para realizarlas. Este interés se funda en la importancia de conseguir carreras fun-

¹⁸ Si bien no todos los servicios públicos estudiados dependen de manera directa del Estado, resulta relevante situar la extensión creciente del fenómeno de la contratación vía contrata u honorarios en el sector público como una tendencia en curso, asociada a la modernización neoliberal del aparato público-estatal (Arredondo, 2015).

cionarias al interior de las instituciones donde efectivamente haya perspectivas de desarrollo, con ascensos basados en la experiencia de trabajo y los niveles de formación.

En tercer lugar, vinculado con el punto anterior, se encuentran los indicadores sobre la situación del trabajo decente entre los trabajadores de Servicios Públicos de Chile. En términos generales, se observa mayormente una percepción de desproporcionalidad entre las remuneraciones y el trabajo realizado.

Asimismo, una parte considerable de los encuestados no considera recibir un reconocimiento a sus labores por parte de pares y superiores, así como no ve posibilidades de desarrollarse en su lugar de trabajo. Ahora bien, estos indicadores varían significativamente según cada organización gremial y, en ese sentido, cabe atender a las particularidades de los servicios que presentan los mejores y peores indicadores. De tal forma, por ejemplo, FENATS tiene en general indicadores más bajos que el resto, tanto en la proporcionalidad de sueldo y labores, como en el reconocimiento que reciben sus trabajadores de parte de pares y superiores, así como en las perspectivas de desarrollo en el lugar de trabajo. Por una parte, esto presenta desafíos en términos de transformar aspectos problemáticos de los servicios respectivos, así como, por otra parte, profundizar en el conocimiento de esas realidades particulares para comprenderlas con mayor precisión.

Finalmente, cabe destacar que es necesario profundizar en estas dimensiones, por un lado aumentando la cantidad de indicadores disponibles, como extendiendo el alcance de los instrumentos para recolectar información al respecto. También es pertinente conocer las percepciones de trabajadores de base, junto a la de los dirigentes, para obtener una visión más amplia sobre la situación en que se encuentran.

Referencias

- Andréu, J. (2001). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. Obtenido de <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>
- Arredondo, F. (2015). Los trabajadores a honorarios como una arista de la modernización del Estado. Cuadernos de Coyuntura(9). Recuperado el 25 de Agosto de 2015, de http://www.nodoxi.cl/wp-content/uploads/CC9_02.pdf
- Asún, R. (2006). Medir la realidad social: el sentido de la metodología cuantitativa. En M. Canales, Metodología de Investigación Social. Introducción a los Oficios. Santiago: LOM Ediciones.
- Canales, M. (2006). El Grupo de Discusión y el Grupo Focal. En M. Canales, Metodología de Investigación Social. Introducción a los Oficios. Santiago: LOM Ediciones.
- Cantor, G. (2002). La triangulación metodológica en ciencias sociales. Revista Cinta de Moebio, 58-69.
- Padua, J. (1979). Muestreo. En J. Padua, Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales. México: Fondo de Cultura Económica.

Anexos:

1. Encuesta CNJ Chile 2015

Como Comité Nacional de Jóvenes de Chile de la Internacional de Servicios Públicos, queremos invitarte a participar de esta pequeña encuesta que nos permitirá conocer nuestra realidad como jóvenes trabajadores y trabajadoras de los Servicios Públicos de nuestro país, sobre todo sobre las condiciones laborales en la que nos encontramos actualmente.

I. Caracterización del/a encuestado/a:

P.1 Sexo: M ____ F ____

P.2 Edad: ____ años

P.3 Organización a la que perteneces: _____

P.4 Nivel de Escolaridad: (Marcar con una x)

Educ. básica incompleta

Educ. básica completa

Educ. media cient. - humanista incompleta

Educ. media cient.- humanista completa

Educ. media técnico-profesional incompleta

Educ. media técnico- profesional completa

Educación técnica CFT incompleta

Educación técnica CFT completa

Educación profesional IP incompleta

Educación profesional IP completa

Educación universitaria incompleta

Educación universitaria completa

P.5 Profesión u oficio: _____

P.6 Sueldo imponible: De \$100.000.- a \$300.000.- ----

De \$301.000.- a 500.000.- ----

De \$501.000.- a 1.000.000.- ----

Más de \$1.000.000.- ----

P.7 Antigüedad Laboral: _____

P.8. Calidad contractual: Titular o Planta _____ Contrata _____
 Subrogante _____ Código del trabajo _____
 Honorarios _____

Otra, ¿Cuál? _____

P.9 Jornada Laboral: N° de horas semanales _____

P.10 ¿Realizas horas extraordinarias? Si _____ No _____ P11- ¿Cuántas? _____

P.12 ¿Son pagadas? Sí _____ No _____

II Capacitación:

P.13 ¿Existen programas de formación o capacitación en tu lugar de trabajo?

Sí _____ No _____

P.14 ¿Existen programas de formación o capacitación en tu Organización?

Sí _____ No _____

P.15 ¿Has participado en actividades de capacitación durante los últimos 2 años?

Sí _____ No _____

III Empleo decente:

P.16 ¿Consideras que tu salario es proporcional a la carga de trabajo que realizas?

Sí _____ No _____

P.17 ¿Existe en tu lugar de trabajo Maltrato, acoso laboral u otra clase de abuso?

Sí _____ No _____

P.18 ¿Cual? _____

P.19 ¿Existe en tu lugar de trabajo algún organismo que canalice y resuelva los conflictos o situaciones de maltrato o abuso expuestas en la pregunta anterior?

Sí _____ No _____

P.20 ¿Consideras que tienes perspectivas de desarrollo y mejoramiento en tu trabajo actual?

Sí _____ No _____

P.21 ¿Consideras que tu labor es reconocida por tus pares y tus superiores?

Sí _____ No _____

P.22 ¿Consideras que el contexto político actual ha afectado tu estabilidad y proyección laboral?

Si _____ No _____

¡¡MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN!!

Comité Nacional de Jóvenes

CNJ Chile - ISP

2. Pauta Grupos Focales - Estudio Condiciones Laborales CNJ 2015

Buenos días. Primero que todo les agradecemos por su disposición a participar. Nosotros somos Felipe y Cristóbal, profesionales de la Fundación Nodo XXI. A partir de los datos preliminares entregados por el CNJ, nos interesa conocer su opinión y experiencias sobre ciertos aspectos. Agradeceríamos nos pudieran decir sus nombres, edad y organización de pertenencia.

La duración de esta actividad debiera ser aproximadamente 45 minutos, o una hora como máximo. Nos interesa poder registrar a todas las organizaciones, por lo que les pedimos no extenderse demasiado en sus intervenciones, para que así privilegiemos que todas y todos participen. Como moderadores de esta actividad, iremos poniendo temas de conversación, interviniendo para darle fluidez a la conversación, señalándole a quien esté hablando que precisamos sintetizar, y estimulando la participación de todas las y los presentes. Para ello, les sugerimos que quienes deseen intervenir no interrumpen a quien está hablando, que levante la mano y nosotros iremos moderando las intervenciones y dando las palabras. La intención es establecer un diálogo ameno y fraterno entre todas y todos.

En primer lugar, queremos saber sobre las capacitaciones laborales, es decir, sobre las oportunidades que sus espacios de trabajo les dan para hacer cursos o especializaciones.

Dimensión 1. Capacitaciones laborales.

- ¿Qué capacitaciones hay en sus espacios de trabajo? ¿Son consideradas útiles por quienes las reciben?
- ¿Cómo se diferencian las capacitaciones ofrecidas por el lugar de trabajo respecto a las ofrecidas por las organizaciones gremiales? ¿Cómo se define quién accede a las capacitaciones? ¿Hay diferencias entre ser de planta, contrata y honorarios o para hombres y mujeres?
- ¿Qué tipo de capacitaciones les gustaría tener en relación al servicio público que brinda su lugar de trabajo?

Ahora, en términos de las experiencias sobre maltrato laboral en sus lugares de trabajo, les pedimos que consideren las siguientes preguntas.

Dimensión 2. Maltrato laboral.

- ¿Podrían describir experiencias vividas u observadas en sus lugares de trabajo?
- ¿Las situaciones problemáticas que mencionan, se resuelven de alguna forma? ¿Quién suele ser el principal mediador: la jefatura, el sindicato, el comité paritario, recursos humanos u otro?

- ¿El fenómeno de maltrato laboral, se da de manera diferente para hombres y mujeres?
- ¿Qué mecanismos consideran necesario implementar en sus lugares de trabajo para prevenir tales fenómenos?

En contraste con el maltrato laboral, también queremos saber sus experiencias sobre cómo el trabajo es reconocido en sus lugares de trabajo.

Dimensión 3. Reconocimiento del trabajo propio.

- ¿En general sienten que el trabajo que se realiza en su lugar de trabajo es reconocido por los superiores y colegas?
- ¿Ese reconocimiento se da de manera diferente para hombres y mujeres? ¿En qué situaciones concretas lo han vivido/observado? ¿Es distinto para planta, contrata y honorarios?
- En general, ¿creen ese tipo de reconocimiento es importante?, ¿por qué?

Ahora, en términos de la carga laboral y el nivel de los salarios respondan las siguientes preguntas.

Dimensión 4. Carga laboral, nivel de salario y proporcionalidad del salario recibido.

- ¿Consideran que su salario y el de sus compañeros es proporcional a la carga de trabajo que realizan? ¿Por qué?
- ¿Creen que esa situación es diferente para hombres y mujeres? ¿Y entre planta, contrata y honorarios?
- Pensando en términos históricos ¿cómo han cambiado las cargas de trabajo? Si ha habido una intensificación en el trabajo ¿a través de qué mecanismos ha ocurrido?
- ¿Creen que existe asimetría en el nivel de los salarios de acuerdo al género?
- ¿Qué acciones creen que se deberían tomar para mejorar tal situación?

Finalmente, les pedimos que respondan preguntas respecto a las perspectivas de desarrollo que dan sus lugares de trabajo.

Dimensión 5. Perspectivas de desarrollo en el lugar de trabajo.

- ¿Consideran que en sus lugares de trabajo se ofrecen perspectivas de desarrollo o mejoramiento? ¿Podrían dar ejemplos concretos respecto a esto?
- ¿Creen que esa situación es diferente para hombres y mujeres, considerando dificultades de conciliar el trabajo con la familia?
- ¿Creen que esa situación es diferente para plantas, contratadas y honorarios?
- ¿Consideran importante que los espacios de trabajo brinden estas posibilidades a sus trabajadores/as?
- ¿Propondrían alguna medida para que esto se produzca de modo efectivo?

Cierre

Estimadas y estimados, muchas gracias por participar. Con la conversación que hemos sostenido, hemos tocado todos los puntos que nos interesaba profundizar. Damos por cerrada la actividad, y nuevamente agradecemos su disposición y tiempo para participar.

3. Resultados análisis información cualitativa (grupo focal) por organización gremial.

El día 10 de agosto de 2015 se realizó en la sede de AJUNJI un grupo focal con representantes nacionales de cuatro organizaciones gremiales del Consejo Nacional de Jóvenes Chile. La actividad fue dirigida por los investigadores Cristóbal Moya y Felipe Ruiz de la Fundación Nodo XXI y contó con la participación de ocho dirigentes de la cuatro agrupaciones gremiales (ANEJUD, AJUNJI, CONFEMUCH y CONFUSAM).

La conversación fue orientada siguiendo una pauta de temas de conversación y preguntas, confeccionada a partir del análisis estadístico de la información cuantitativa producida en el marco del “Estudio sobre Condiciones Laborales 2015” realizado por el CNJ; el objetivo de la realización del grupo focal fue profundizar en aspectos que se consideraron de especial interés, y que debido a las limitaciones de la metodología de encuesta aplicada, se hace necesario profundizar mediante esta estrategia de investigación cualitativa.

A continuación se presentan los principales resultados, atendiendo a la perspectiva de cada organización, así como a los diagnósticos y desafíos comunes identificados por los dirigentes pertenecientes al CNJ.

AJUNJI

El diagnóstico que realiza AJUNJI sobre las **capacitaciones laborales** indica que aquellas entregadas por el empleador están orientadas hacia lo laboral, mientras que aquellas ofrecidas por la asociación gremial se orientan según las necesidades que tienen los funcionarios de conocer sus derechos y deberes, enfocándose, por tanto, a capacitaciones en torno al estatuto administrativo; también existen algunas orientadas a la prevención de riesgos laborales y al bienestar del/la funcionario/a, ofrecidas por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS); un factor relevante es la capacidad de incidencia que tiene la asociación gremial en las capacitaciones ofrecidas por el empleador: participan en la comisión que las gestiona, por lo que logran tener influencia en las temáticas abarcadas y supervisan que haya una participación equitativa de los socios, considerando que todas las modalidades de contratación (honorarios, contrata, planta) tengan la misma posibilidad de capacitarse. A esto debe sumarse que las capacitaciones que ofrece el empleador forman parte de las metas PMG, por tanto no hay una relación directa entre calificación laboral y posibilidad de capacitación, pues siempre se busca calificar a la mayor cantidad de gente.

Un desafío importante para la capacitación gremial es resolver las diferencias generacionales de formación política; se diagnostica una menor formación política en los asociados jóvenes, lo que dificulta el actuar como dirigentes y el diálogo con asociados/as de mayor edad.

Respecto al **maltrato laboral**, desde AJUNJI se diagnostica una sobrecarga de trabajo generalizada, producida por cambios organizacionales efectuados desde los niveles directivos que – estando fuera del lugar trabajo – cambian formas de hacer el trabajo, obligan a extender las jornadas o a hacer más trabajo administrativo en el mismo tiempo, sin aumentar la dotación de personal; esto provoca un círculo vicioso de agobio laboral, pues ante la sobre carga de trabajo los/as funcionarios/as piden licencias médicas, y como no se aumenta la dotación, la disminución de personal provoca más agobio. A ello se suman los despidos cuando

cambian las administraciones y buscan incorporar a funcionarios de confianza. Si bien existe una unidad de “buen trato laboral” que envía a un/a profesional de psicología a mediar cuando existen conflictos, se plantea que este mecanismo sólo agrava los conflictos; sin embargo, la asociación gremial tiene un importante rol mediador entre las jefaturas y el personal asociado, en situaciones de conflictos laborales por abuso o maltrato laboral, o despidos injustificados: resulta ser un mecanismo efectivo de resolución de conflictos.

Una situación particular es el cambio que ha habido en el conflicto laboral: hoy cobra importancia el conflicto de tipo horizontal – entre pares – en detrimento del vertical – con niveles jerárquicos superiores. Esto se interpreta por la inexistencia de una generación intermedia de funcionarias/os, lo que polariza las diferencias en términos de cultura laboral entre las generaciones más jóvenes y las más avanzadas.

Actualmente AJUNJI agrupa a un 88% de las y los trabajadores de la institución; la agrupación APROJUNJI (profesionales) actualmente disputa los afiliados pero sólo alcanzan al 1% de los afiliados. El resto de funcionarios no afiliados generalmente son directivos.

Sobre el tema del **reconocimiento** desde AJUNJI se plantea que este viene en mayor medida desde los usuarios (padres, apoderados) que de parte de la institución. Esta apreciación se refleja en que fueron la mejor organización evaluada por los usuarios. Por parte de la institución, el esfuerzo y el trabajo bien hecho resulten ser un deber ser, y no algo que deba ser reconocido: sólo hay reconocimientos formales para algunos aniversarios, o por años de servicio. Se remarca que para la institución, sus funcionarias/os son un mero número: esto se refleja en el castigo por puntuaciones de “demérito” en la calificación laboral. Sin embargo, el tema del reconocimiento se reconoce como un factor importante para el funcionamiento de los equipos de trabajo, que puede mejorar la convivencia laboral y el servicio prestado.

Por otra parte, no existiría **proporcionalidad entre carga laboral y nivel de salarios**; esto se observaría en la importante carga de trabajo administrativo que se exige a las educadoras: esto hace que tengan que salir de las aulas, lo que implica una sobre carga laboral para las y los técnicos que quedan en sala. Sin embargo, el actuar de la asociación gremial ha permitido incorporar mejoras, jugando un rol crucial en la defensa de las y los trabajadores. A principios de 2015 se logró una reforma del estatuto administrativo que permite una carrera funcionaria, pues tampoco había una evolución en el tiempo de los grados o remuneraciones, por años de servicio. Esta reforma también sirvió para homologar reconocimiento salarial según responsabilidad y no según calificaciones. Asimismo se ha logrado disminuir la cantidad de niños por salas, lo que es un importante avance. Las diferencias de género se expresan en la distribución de los cargos por género: los cargos altos en la jerarquía son ocupados por hombres, y los ubicados en niveles jerárquicos más bajo, por mujeres.

En relación a las **perspectivas de desarrollo**, como organización se preocupan tanto del desarrollo personal como profesional. Han firmado convenios con Institutos Profesionales para facilitar que las y los funcionarios, y sus familias, tengan facilidades para estudiar carreras profesionales; esto se relaciona con un diagnóstico hecho por la asociación, sobre las necesidades y aspiraciones sobre todo de la gente más joven,

que anhela evolucionar, perfeccionarse y tener posibilidad de mejorar su situación laboral (en la detección de tales necesidades han tenido un papel importante estudios que ha encargado hacer la AJUNJI). Otro punto relevante para las perspectivas de desarrollo es la reforma al estatuto ya mencionada: permite tener una carrera funcionaria, posibilitando que la gente pueda ascender de grado y/o tener mejoras salariales. Asimismo, existen estímulos para quienes estudian, pues en la selección de personal se privilegia a la gente de la institución mediante bonificaciones preferencial en las evaluaciones; esto permite, por ejemplo, pasar del área de sala a un cargo administrativo se bonifica con puntaje la postulación a cargos diferentes.

CONFUSAM

Las **capacitaciones laborales** ofrecidas por el lugar de trabajo se enfocan en el personal profesional, por tanto un desafío importante es que estén sean equitativas, para que tanto el personal profesional como no profesional pueda capacitarse. Esto pues se los ascensos de grado se condicionan a capacitaciones realizadas. Por otro lado, las capacitaciones ofrecidas por la organización gremial refieren a temas de derechos o actualidad: funcionamiento del sistema de AFP, código laboral, estatuto administrativo, reforma laboral, etc.

Sobre las situaciones de **maltrato laboral**, éste se concentra en la gente que está vinculada laboralmente mediante honorarios o contrata. Ellos se expresa mediante el agobio laboral posibilitado por la amenaza de despido o no renovación de contratación (contratos renovables mensualmente o trimestralmente). Existen conflictos laborales entre los dirigentes laborales y las autoridades municipales (alcaldes), en la medida que no es fácil el diálogo entre la asociación gremial y alcaldías autoritarias. Además, como el financiamiento para los servicios de salud primaria es precario, se perjudica al funcionario porque se le pagan atrasados los sueldos, las cotizaciones, etc.

En el tema del **reconocimiento**, la situación es bastante deficitaria, tanto de parte de colegas, directivos y usuarios. Por un lado, los usuarios son muy exigentes y demandantes, remarcando mucho lo que se hace mal y reconociendo poco la labor bien hecha. Por otro lado, con el empleador esta situación se replica: no hay instancias de premio e incentivo para la importancia de una labor pública bien hecha. Esta situación genera una sensación de agobio entre los funcionarios, que tienen que cumplir con altas exigencias laborales sin recibir reconocimiento desde ninguna contraparte.

Respecto a la **carga laboral y nivel de salarios**, existe una evaluación ambivalente: si bien se valora la existencia de una carrera funcionaria que implica una proporcionalidad de sueldos según profesión y años de servicio, también existen situaciones que operan en contra esta lógica; por una lado, los alcaldes asignan recursos arbitrariamente por favores políticos, lo que se expresa en pagos de sueldos muy elevado a gente vinculada a contrata, así como en pagos muy elevados al personal profesional, para que no emigre al sistema privado; por otro lado, existe un sistema de trabajo por metas que no tienen un correlato en una mayor asignación de recursos, por lo que se produce una intensificación del trabajo sin que existe un aumento del nivel de salarios.

En lo referido a las **perspectivas de desarrollo**, se valora de manera positiva la existencia de una carrera funcionaria que permite ascender de grado y obtener mejoras salariales, pero se evalúa que esta también constriñe las perspectivas de desarrollo en la medida que depende de las capacitaciones realizadas. Como elemento positivo en esta dimensión destaca que la asociación gremial logró ganar una ley que reconoce la formación profesional de los funcionarios para los mecanismos de ascenso en la carrera funcionaria.

CONFEMUCH

En el tema **capacitaciones laborales**, la realidad es diferenciada por comuna, pues cada asociación comunal negocia la posibilidad de tener capacitaciones. Todos los asistentes mencionan que de manera reciente se han obtenido recursos de las municipalidades para tener capacitaciones en: gasfitería, electricidad, computación y primeros auxilios. A nivel nacional se hacen capacitaciones online pero se privilegian las presenciales; en 2014 hicieron convenio con un Instituto Profesional para ofrecer un diplomado a los socios. Aunque estas capacitaciones no son obligatorias, tienen preferencia los funcionarios gremiados, por sobre el personal contratado por SEP (Subvención Escolar Preferencial) o a contrata.

Un desafío es aumentar la capacitación de los jóvenes a nivel nacional, sobre todo lo referido a la formación de líderes sindicales, pues se evidencia que cuando estos llegan a cargos de representación tienen poca formación y experiencia, siendo ambos aspectos cruciales en el buen o mal funcionamiento de cualquier gremio.

El **maltrato laboral** se expresa de manera preferente como agobio laboral y despidos arbitrarios. El primer aspecto se relaciona sobre todo con el autoritarismo de los directores de escuelas, y se concentra en los contratados mediante SEP o a contrata, debido a que se les puede amenazar con la renovación de contrato. Este maltrato ha llegado a tener consecuencias de salud mental para funcionarios/as, y es complejo pues para conservar el trabajo los mismos funcionarios/as lo aceptan. Los despidos arbitrarios se relacionan con los cambios en la administración de la alcaldía: cuando llega un nuevo alcalde/alcaldesa, son despedidas todas las personas vinculadas mediante honorarios o contrata. Si bien se entiende que esto está motivado por la primacía de “cargos de confianza” o de favores políticos en tales contrataciones, el poder de los alcaldes también posibilita que existan situaciones de despidos arbitrarios por motivos políticos. Un factor que parece importante es la inexistencia de mecanismos formales que permitan impedir las situaciones de agobio o maltrato laboral.

En relación al tema del **reconocimiento** se plantea que este viene sobre todo de parte de los usuarios: niños, padres, apoderados. El reconocimiento al trabajo realizado por parte del empleador, se reduce a incentivos económico-formales: incentivos salariales, reconocimientos formales por años de servicio, o reconocimientos verbales en actos públicos; en el cotidiano esto el tema del reconocimiento es más complejo y escaso, pues depende mucho de las características personales de los directores/as de los colegios, por ejemplo. Se reconoce la existencia de una lógica castigadora, en la que se recalca más lo mal hecho que lo bien hecho.

Respecto a la **carga laboral y el nivel de salarios** no se mencionan asimetrías importantes en términos de género, pero sí se reconocen importantes diferencias salariales con los cargos que dependen de favores o confianzas de tipo político (cargos vinculados mediante honorarios o contrata); en esta línea se enfatiza la arbitrariedad e los pagos por parte de las alcaldías: por ejemplo, gente que tiene muchas horas en aula gana menos que quienes solamente hacen talleres mediante las SEP; existe en esos casos una sobredotación laboral acompañada de una distribución inequitativa de los sueldos en términos de la carga laboral asociada a los mismos.

Históricamente la carga laboral ha aumentado en términos de la exigencia y posibilidad de agobio laboral posible de ejercer sobre los funcionarios; esto sobre todo por la exigencia de los usuarios (apoderados), que tienen mucho poder por la posibilidad de acusaciones de abusos. A las asistentes de párvulos las sobrecargan mucho por nuevas exigencias administrativas sumadas al trabajo con niños en sala.

Las **perspectivas de desarrollo** son limitadas. Esto debido a que las capacitaciones o formación profesional, no habilitan para ascender jerárquicamente, esto porque un asistente de educación es cualquier persona que trabaja en una escuela sin ser docente. En este sentido no hay una perspectiva de carrera funcionario, por lo que el desarrollo remite más bien a una cuestión de intención personal. Actualmente el gremio está buscando ofrecer más capacitaciones en lo mismo que hacen, para asegurarse frente a posibles cambios que motive la reforma educacional. Se plantea que no hay conocimiento por parte de las organizaciones gremiales de que hay un ítem dentro del financiamiento a las universidades estatales que es para capacitaciones laborales; por falta de formación sindical existen oportunidades como esa que no se aprovechan. Se remarca que los alcaldes tienen mucho poder y que lo utilizan de modo arbitrario, lo cual también estanca las perspectivas de desarrollo para los funcionarios/as.

ANEJUD

En relación a las **capacitaciones laborales**, casi todos los funcionarios tienen una capacitación anual ofrecida por el poder judicial para las diferentes áreas (juzgados) de trabajo; si bien se valoran de manera importante estas capacitaciones, se menciona para acceder a ellas hay un proceso de postulación, y su adjudicación depende de la calificación laboral del/la funcionario/a. Existen otras capacitaciones más cortas, como aquellas que ofrece la ACHS, pero como el empleador no financia mediante comisiones de servicio estas actividades, que generalmente se dictan en las capitales regionales, casi ningún funcionario asiste.

La organización gremial ofrece capacitaciones sólo para los dirigentes. Se apunte que no hay capacitación para los dirigentes jóvenes, lo que constituye un desafío importante pues existe la necesidad de una formación política que permita canalizar de manera organizada el malestar que existe en la institución. Se produce también un desfase generacional en torno al tema de la formación, a los incorporados más jóvenes se les exige más que cuarto medio: cuesta que las generaciones anteriores los acepte. Es preciso entender que la mayoría de los funcionarios del poder judicial son antiguos, por lo que no son fáciles las relaciones entre líderes políticos de diferentes generaciones.

Las situaciones de **maltrato laboral** se expresan en general mediante sobrecarga laboral y tratos despóticos. En general el abuso se da de manera vertical y jerárquica y refiere a situaciones como en que los jueces exigen que se les hagan trámites personales, en la denostación a un/a subordinado/a diciéndole que no sabe hacer bien su función, etc. Esto se concentra en la gente vinculada laboralmente mediante honorarios o contrata, pues se ejerce una presión para trabajar más o aguantar abusos ante la amenaza de no renovación de contrato. Una diferenciación por género se expresa en el castigo sobre el uso (y abuso) de licencias que harían las mujeres: ello ha provocado una discriminación negativa hacia las mujeres en la selección de personal.

Resulta relevante que el poder judicial es una de las entidades con mayor presencia de licencias psiquiátricas por sobrecarga laboral y maltrato: esto provoca un círculo vicioso de agobio laboral pues en el caso de los funcionarios, si alguien se ausenta de supuesto de trabajo, la proporción para solicitar un reemplazo es tres por uno: tienen que faltar tres personas para que manden un reemplazo. Un factor importante es que ANEJUD tiene una comisión de defensa gremial en cada regional y existe un protocolo para mediar en los conflictos laborales; de tal modo la asociación gremial puede mediar entre trabajadores y mandos medios o directores. Existiría un importante descontento respecto al trato entre los funcionarios pero estos acudirían poco a las instancias formales que podrían resolver tales situaciones, fundamentalmente por temor a la represalia. Los mecanismos mencionados para resolver las situaciones de maltrato funcionan para los socios; quienes no están gremiados, quedan a su propia cuenta para resolver conflictos.

El tema del **reconocimiento**, por parte de la institución puede expresarse en lo cotidiano pero no tiene un correlato en lo institucional (ascensos, mejoras salariales, etc.). El reconocimiento se reconoce como un factor relevante pues mejora la sensación de desempeño en el trabajo, el trabajo se hace más grato y acogedor; por eso cuando los administradores o los jueces por iniciativa personal realizan gestos de reconocimiento, se valora. Los mandos medios resultan ser los que operan más en una lógica de castigo que de reconocimiento. También resulta importante el reconocimiento de parte de los usuarios; sin embargo, este reconocimiento es difícil porque la gente viene con problemas muy grandes. También hay una bonificación por cumplimiento de metas de gestión, en términos económicos-materiales. Este sector es muy jerárquico porque incluso depende de quién esté en la presidencia de la corte suprema, la política de trato hacia los funcionarios: si hay una presidencia pro funcionarios, que busca humanizar el trato, cambia todo hacia abajo.

En relación a la **carga laboral y el nivel de salarios** este último está establecido según el grado jerárquico de las posiciones laborales. Ahora, un factor importante son las capacidades personales pues existiría gente que está menos capacitada, o que tiene menos años de servicio, pero que por capacidad entra en un grado superior administrativamente. También se da una diferencia por vínculo laboral: aquellas personas vinculadas mediante contrata u honorarios entran en el escalafón más bajo; a pesar de ello, puede que por capacidad cumplan funciones de mayor grado pero se les paga según su grado de contratación, y allí hay menos margen de negociación de funciones con el empleador: sólo los titulares pueden negociar sus funciones. Puede darse el caso inverso, que alguien con un grado mayor realice trabajos de menos responsabilidad. No se mencionan diferencias por género: la mayoría de los funcionarios y jefaturas serían mujeres. Es un

problema la diferencia formativa entre generaciones que determina que entra gente más joven, con más formación profesional inmediatamente a grados más altos.

En el tema de **perspectivas de desarrollo**, en el poder judicial no existe una carrera funcionaria automática por años de servicio; actualmente la asociación gremial está negociando tal tipo de reconocimiento. Se abren postulaciones a cargos y se diferencian postulaciones para gente externa y gente interna, en tal dinámica, existe una bonificación por estudios pero que es única, por lo que no hay una escala de reconocimiento en ese sentido. Las asociaciones gremiales tienen convenios con instituciones educativas para favorecer a quienes quieran estudiar.

Algunos tribunales privilegian a la gente del mismo tribunal cuando se desocupan o se abren plazas; pero no es una política de la institución en la medida que depende de la administración de cada tribunal. También es un problema el que no hay incentivos al retiro, lo que dificulta una lógica de ascenso de grados en el tiempo.

Representantes por organización:

AJUNJI

1. **Jeannette Isla Valdebenito**, 34 Años: Secretaria Región del Bio Bio
2. **Ana Echeverría Echeverría**, 32 Años: Presidenta Región de los Ríos.

ANEJUD

3. **Claudio Urra Flores**, 35 años: Director Asociación Regional Maule
4. **Ángelo Farfán Astorga**, 34 años: Presidente Asociación Regional O'Higgins, Coordinador Nacional CNJ ANEJUD Chile y CNJ Chile ISP

CONFEMUCH

5. **Paulo Antonio Ruiz Velásquez**, 34 años: Presidente ASOFEMCA, Comuna de Calbuco, Región de Los Lagos.
6. **Claudio Iván Cabrera Valderrama**, 34 Años: Tesorero AFAMEM, comuna de Molina, Región del Maule.
7. **Fernanda Rodríguez Cáceres** 26 años: Secretaria AFADEMUR, comuna de Romeral, Región del Maule.

CONFUSAM

8. **Gustavo Villanueva Borgoño**, 26 años: Presidente Asociación Dr. Raúl Brañes, comuna de San Bernardo, Región Metropolitana.

“Los trabajadores jóvenes deben tener la oportunidad de acceder a trabajos decentes. Las investigaciones muestran sistemáticamente que las mujeres y los hombres jóvenes están a menudo marginados. Tienen que superar más barreras que los adultos para obtener un empleo decente. En todo el mundo, los jóvenes tienen tres veces y media más probabilidades de estar desempleados. Es necesario tomar medidas para garantizar que los jóvenes tengan acceso a la educación, a la formación y a oportunidades económicas”.

(Políticas de Juventud, Internacional de Servicios Públicos)

La Internacional de Servicios Públicos (ISP) es una federación sindical mundial que representa a 20 millones de trabajadores y trabajadoras que prestan servicios públicos esenciales en 154 países. La ISP defiende los derechos humanos, promueve la justicia social y el acceso universal a servicios públicos de calidad. La ISP trabaja con el sistema de las Naciones Unidas y en colaboración con entidades de la sociedad civil, sindicatos y otras organizaciones.

El Comité Nacional de Jóvenes de Chile (CN) nace al alero del proyecto de Jóvenes del Cono Sur de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), y que patrocina el sindicato de Irlanda, IMPACT desde el año 2004. Actualmente, el comité lo integran dos representantes jóvenes de cada gremio afiliado a la Internacional en Chile, en igualdad de género, y su coordinación se alterna entre sus miembros una vez al año. Entre sus objetivos están el incentivar la participación de los jóvenes trabajadores en el movimiento sindical, incidir en las plataformas sindicales para reivindicar las necesidades particulares de este grupo y fortalecer el movimiento sindical.



Public Services International, BP 9, F-01211 Ferney-Voltaire Cedex, France.

Tel: +33 (0)4 50 40 64 64 Fax: +33 (0)4 50 40 50 94

E-mail: psi@world-psi.org

Public Services International, BP 9, F-01211 Ferney-Voltaire Cedex, France.

www.world-psi.org

Comité Nacional de Jóvenes de Chile (CNJ – ISP)

e-mail: cnjchile@ispconosur.cl