

Santiago, 12 de Agosto de 2019

MINUTA

PROYECTO DE LEY QUE CREA EL SERVICIO DE PROTECCIÓN A LA NIÑEZ, BOLETIN 12027-07.

Honorable Senadora

Ximena Rincón González

Presidenta de la Comisión especial encargada de tramitar proyectos de ley relacionados con los niños, niñas y adolescentes.

Honorables Senadores de la Comisión

PRESENTE

Junto con agradecer la invitación, es la primera vez que una organización sindical del sector privado, vinculada a la temática de la niñez y adolescencia asiste a esta comisión y socializa sus reflexiones en torno a la materia.

El Servicio Nacional de Menores, sabido es, cuenta con centros de atención directa y con una red de colaboradores acreditados, que postulan con proyectos a licitaciones públicas. En el caso de los centros directos, estos gastan el 37% del presupuesto institucional, mientras que la red privada hace uso del 63% de este presupuesto. El 96,2% de los proyectos de la oferta son desarrollados por Organismos Colaboradores Acreditados y el 3,8% por Centros y proyectos de Administración Directa.

Los Organismos Colaboradores Acreditados, cuentan con más de 11 mil trabajadores y trabajadoras con cuenta en SENAINFO, cuyas contrataciones se encuentran sujetas al Código del Trabajo y, en algunas ocasiones, por contratos a honorarios, distribuidos en más de 400 empresas; mientras que el Servicio, vía administración directa, cuenta con alrededor de 4.500 trabajadores y trabajadoras, de estos, cerca de 2 mil 800 ejercen directamente con la niñez y adolescencia.

Así las cosas, podemos afirmar que la red privada del SENAME, en lo particular, sus trabajadores y trabajadoras son la fuerza activa mayoritaria que lleva adelante la política en niñez y adolescencia del Estado de Chile. Recalcamos entonces, los trabajadores y trabajadoras del sector privado realizamos de forma tercerizada, vía licitación, la política pública elaborada por el Estado. Somos quienes trabajamos día a día con la cara más profunda e invisible de la vulneración, la desigualdad, la pobreza y el abandono resultante de este sistema social.

Sin embargo, por décadas, tal vez con mayor vehemencia desde la promulgación de la ley 20.032, hemos sido invisibilizados e invisibilizadas por el Estado y el servicio, desconociendo lo que significa que los miles de trabajadores y trabajadoras lleguen donde muchas veces el Estado no llega, poniendo a disposición creatividad, recursos, contactos y estrategias propias para revertir el estado de la cuestión.



Si bien es cierto, nuestro empleador directo es el organismo colaborador acreditado, éste es solo una empresa intermediaria que año tras año ingresa a competir en las licitaciones públicas del Estado. Muchas de estas empresas intermediarias son pequeñas, carecen de bienes y recursos, razón por la cual dependen prácticamente en un 100% de los ingresos provenientes de las subvenciones por niño, niñas o adolescentes. Otro importante segmento son grandes empresas, con centenar de programas, en diversos territorios, carentes de identidad y proyecto colectivo hacia la niñez y adolescencia. Han transformado la tarea del respeto y la restitución de derechos en un negocio, no hay otro concepto. Ambas modalidades de empresas han venido vulnerando los derechos laborales de sus trabajadores y trabajadoras, de allí la frase: “En casa de herrero, cuchillo de palo”.

Así las cosas, entendemos al Servicio Nacional de Menores como nuestro empleador principal, pese a lo que señala claramente el reglamento de la ley 20.032, el cual 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 SENAME, sino que exclusivamente con dichos colaboradores, siendo responsabilidad de éstos el estricto cumplimiento de las normas laborales y previsionales. A su vez, agrega que el SENAME 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.

De esta forma, el Servicio se ha amparado en el citado artículo 65 del Reglamento de la ley N° 20.032 para negar la subcontratación y, por ende, dejar los conflictos laborales en la conocida frase, es un tema entre privados. Pese a que insistimos: no ejecutamos la política de los OCAS, ejecutamos la política del Estado.

Nosotros sostenemos que no cabe duda de que la tercerización no tiene otro fin que el abaratamiento del costo económico que significa la política en niñez y adolescencia y los programas sociales, ello a costa de los trabajadores y trabajadoras que ejecutan la política pública y que ha sido la forma en que ésta se ha ido implementando en las últimas décadas.

Como se mencionó, los OCAS son entes intermediarios, dependientes financiera y técnicamente del SENAME 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 los trabajadores y trabajadoras dependientes de los OCAS que se adjudican los Proyectos. A modo de ejemplo, mostramos una serie de hechos acreditados y documentados que contradicen el mencionado artículo 65 del Reglamento de la ley N° 20.032.

- Formula y define los objetivos generales, específicos y líneas de acción de la intervención que realizarán los trabajadores y trabajadoras dependientes de los OCAS.
- Obliga a las empresas que licitan los Proyectos a dejar claramente establecido que se trata de un proyecto financiado con aportes del SENAME en todas las actividades que desarrolle, e incorporar la imagen corporativa del Servicio en todo material gráfico que edite e incluir en los establecimientos o centros donde funciona el proyecto.



- Obliga a los trabajadores y trabajadoras dependientes de los OCAS que se adjudican los proyectos a que mantengan actualizada, según instrucciones y condiciones de uso que imparte SENAME, 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 del Servicio.
- Obliga a los OCAS a que sus trabajadores y trabajadoras estén a disposición de participar en procesos de capacitación y jornadas de trabajo que el mismo SENAME convoque.
- Obliga a los OCAS que se adjudiquen el proyecto a que informe a la Dirección Regional del SENAME que corresponda, cualquier modificación en la dotación y configuración de los equipos profesionales del proyecto, de tal forma que si el equipo ejecutor a cargo abandona o cesa sus funciones por cualquier causa, éstos deberán ser reemplazados por personal que cumpla con los mismos perfiles que la empresa ejecutora del proyecto se comprometió en la presentación para la adjudicación del mismo.
- Solicita reuniones, mediante supervisores técnicos del SENAME, a realizar con directores y sus trabajadores, a fin de evaluar la intervención e impartir instrucciones en aquellos casos que el SENAME no está de acuerdo con el desarrollo de la intervención de algún N.N.A. Asimismo, el SENAME realiza supervisiones y evaluaciones periódicas a los proyectos adjudicados respecto de la intervención y ejecución de éstos, pide cuentas e informes sobre los planes de intervención.
- El SENAME a través de Oficios, ordena a los trabajadores a que indaguen y realicen visitas domiciliarias para evaluar posibles vulneraciones de derecho de NNA que no se encuentran ingresados a los programas de intervención.
- El SENAME asiste a reuniones con diferentes actores que se vinculan con las y los trabajadores de las empresas que ejecutan los Programas. Como es el caso, SENAME, requerido por el Juzgado de Familia de las distintas comunas de la región, celebra reuniones tanto con el consejo técnico como con jueces de dichos tribunales, a objeto de coordinar intervenciones con los niños sujetos a medidas de protección y evaluar el trabajo prestado por los trabajadores que ejecutan la intervención respecto a dichos niños.
- El SENAME mantiene la facultad unilateral de poner término anticipado al Convenio mediante el cual los OCAS ejecutan Proyectos o bien pueden modificarlos. Esta facultad trae como consecuencia que el Servicio Nacional de Menores tiene un mando ante la empresa contratista –OCAS- dado que, si pone término anticipado a la ejecución de un Proyecto, las y los trabajadores quedarán ineludiblemente sin la posibilidad de ejecutar la labor determinada para la cual fueron contratados.

Lo expuesto viene a dar cuenta de que hace años el SENAME ha ejercido su rol de empleador principal hacia los trabajadores y trabajadoras de los OCAS, vulnerando las leyes de la República de Chile. Lo decimos con toda responsabilidad, SENAME subcontrata y a la vez invisibiliza la importante laboral que desempeñamos y también las múltiples vulneraciones de derecho laboral existentes. Así lo han expresado los Tribunales Laborales, pese al dictamen 8433, del año 2008, de la Contraloría General de la República el cual señala que: No se aplican al Servicio Nacional de Menores las normas sobre



subcontratación introducidas por la ley 20123 al Código del Trabajo respecto de los convenios celebrados con sus colaboradores acreditados y al personal que trabaje para estos últimos. Dictamen que en noviembre del 2018 solicitamos reconsiderar, a la fecha no tenemos respuesta.

CONDICIONES DE TRABAJO DE QUIENES NOS DESEMPEÑAMOS EN LA RED SENAME

La precariedad laboral se caracteriza por la inestabilidad en el puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de contrato, o por contratos por tiempo determinado (Barattini, 2009). Así también por la inseguridad en el empleo, bajos salarios, disminución de derechos laborales, dependencia personal respecto al empleador, malas condiciones de trabajo, ausencia de reconocimiento profesional, entre otras (Cano, 2004).

Todas estas características se encuentran presentes en la cotidianidad de los trabajadores y trabajadoras que ejercen con la niñez y adolescencia. Preguntamos, ¿creen ustedes que puede existir una atención de calidad para la niñez y adolescencia bajo estas condiciones laborales? Así de relevante es el trabajador y la trabajadora.

En este mismo plano, surge la necesidad de expresar acerca de nuestra realidad laboral particular, la cual ha generado un impacto negativo en el funcionamiento de los equipos de trabajadores y trabajadoras de los OCAS que intervienen a los NNA vulnerados, y que se expresa, entre otras, en las siguientes circunstancias, todas señaladas por propia OIT respecto a la precariedad laboral.

LA INESTABILIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO

- **Los trabajadores/as de los OCAS mantienen una baja tasa de experiencia laboral en la red SENAME:** Un tercio de los profesionales de los programas posee 2 años o menos de experiencia en intervención con niños, niñas y adolescentes vulnerados.
- **Existe una alta rotación laboral de profesionales y técnicos en los Programas:** Un tercio de los/as trabajadores/as tiene un 1 año o menos de antigüedad en el Proyecto. Muchos compañeros y compañeras ven a los programas del servicio como un lugar de paso, acumular experiencia y migrar hacia otros servicios (Salud, educación, entre otros).
- **Existen trabajadores y trabajadoras de las más diversas OCAS y líneas programáticas que ejercen bajo subordinación y dependencias, pero bajo la modalidad honorario:** En este contexto, los trabajadores se encuentran expuestos a las arbitrariedades del empleador, la mayor manifestación de ausencia de seguridad social. Dicha modalidad es muy utilizada para evaluar al trabajador o trabajadora, pese a que la prestación de servicios a honorarios tiene otra finalidad de acuerdo a la ley.
- **Despidos de trabajadores y trabajadoras de los OCAS por “necesidades de la empresa”, Art. 161 y recontrataciones de los mismos trabajadores/as bajo contratos a honorarios:** Producto del sistema de licitaciones y la caducidad del código del programa ejecutado, las empresas despiden y vuelven a contratar, si el proyecto ha sido adjudicado nuevamente. Se desconocen años de servicio, el trabajador y trabajadora quedan expuestos y cargan con una responsabilidad que le compete al empleador: cuidar a sus trabajadores y trabajadoras.



- **Un importante segmento de trabajadores y trabajadoras son contratados a plazo fijo:** Lo que nuevamente significa una fragilidad laboral evidente. Los OCAS utilizan esta modalidad, muchas veces vulnerando la propia ley laboral que determina cuando se pasa a contrato indefinido. Al trabajador a plazo fijo, como sabrán, no se le reconoce trayectoria y no es despedido, sólo cesa el acuerdo entre las partes.
- **Los trabajadores y trabajadoras no conocemos la estabilidad laboral:** El sistema de licitaciones y los tiempos definidos para la ejecución de los proyectos no lo permiten. Las prórrogas son escasas, dado que el servicio en su aparente desesperación, gobierno tras gobierno, frecuentan cambios en los lineamientos técnicos, pese a que los programas, gracias a los equipos de trabajo, presentan buenas evaluaciones con los procesos.

SALARIOS

- Los trabajadores y trabajadoras (profesionales, técnicos, administrativos y auxiliares), contamos con salarios bajos, muy distantes de la realidad que viven los trabajadores del servicio. Además, no contamos con horas extras pagadas.
- El salario varía abruptamente según el organismo colaborador al que se le trabaje, pese a que sean los mismos programas y recursos emanados de la subvención.
- No existe consideración para zonas extremas.
- Los ingresos vía 80bis no son pagados cuando corresponde, por lo que trabajadores y trabajadoras se ven sin dicho ingreso cuando corresponde.
- No hay incentivo por logro o meta, para la permanencia de los profesionales y trabajadores/as en los programas de la red SENAME.

DISMINUCIÓN DE DERECHOS LABORALES

- No podemos negociar colectivamente para poder mejorar nuestras condiciones laborales.
- Existencia de honorarios, quienes no se rigen bajo el código laboral.
- En muchos casos se superan las 12 horas de trabajo diarias, vulnerando el código laboral.
- 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 trabajadoras se ven expuestas a una doble precarización cuando son madres.
- Espacios físicos de intervención reducidos según normas del Ministerio de Salud.
- Los salarios en muchas ocasiones son cancelados por sobre los 30 días que estipula el código laboral.
- Exposición permanente a experiencias de agresiones, acoso sexual, abuso sexual, amenazas de muerte, hostigamiento, entre otras.

MALAS CONDICIONES DE TRABAJO

- No contamos, muchas veces, con materiales e instrumentos idóneos de trabajo.



- Los centros de atención, en su mayoría, son casas domiciliarias transformadas precariamente en centro de atención, sin las condiciones mínimas. Falta de baños para el personal, espacios de almuerzo, salas de atención, mobiliario adecuado para la realización de las labores que el trabajo requiere, entre otras.
- Invisibilidad de la salud mental laboral de los profesionales que intervienen a NNA vulnerados en sus derechos: Debido a la inexistencia de protocolos que tiendan al resguardo y cuidado de la salud mental de los trabajadores/as ante la complejidad y gravedad de casos que intervienen. Dicho ítem no aparece en los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad.
- Sobrecarga laboral para los trabajadores, trabajadoras y equipos, producto de la falta de reemplazo oportuno en caso de licencias médicas, despidos o renunciaciones permanentes.
- Baja especialización técnica de los trabajadores y trabajadoras de los OCA: Su gran mayoría posee cursos breves sin especialización y certificación formal. Las capacitaciones que entrega el Servicio, son esporádicas y poco atingentes a los requerimientos.

AUSENCIA DE RECONOCIMIENTO

- No se nos reconocen los años de trayectoria laboral.
- No tenemos incentivos por cumplimiento de metas.
- Nunca en la historia de la ley 20.032 se ha entregado lo que se dispone en el Artículo 34.- El SENAME podrá destinar hasta el 2% de los recursos con que cuente anualmente en su presupuesto de programas a premiar con un bono de desempeño, por la calidad de la atención y los resultados alcanzados, a los colaboradores acreditados que ejecuten la Línea de Acción Programas.

NUDOS CON LOS SERVICIOS ESTATALES

- Subvención variable como contradicción: Se requiere de NNA vulnerados en sus derechos para satisfacer los requerimientos económicos de los OCAS.
- La competencia entre empresas para ganar o recuperar programas y territorios no da tregua. En ese contexto, poco importan los procesos terapéuticos, el vínculo con el equipo y las relaciones que se dan con las comunidades en las que se trabaja.
- Somos tercerizados no reconocidos por los servicios públicos, presentándose dificultades para agilizar trámites urgentes y garantizar derechos para los NNA. La intersectorialidad no va a ser tal mientras no se reconozca la labor que ejercen los trabajadores y trabajadoras de la red privada del SENAME desde los diversos servicios del Estado.



APRECIACIONES AL PROYECTO DE LEY

Nuestra organización sindical no concibe nuevos servicios especializados sin una ley de garantías de derechos, donde el Estado asuma responsablemente su rol de garante. Es preocupante que el ejecutivo no acoja las observaciones técnicas de instituciones, investigadores, organizaciones sindicales públicas y privadas, entre otras, que apuntan a darle prioridad precisamente a una ley que, de haber existido hace bastante años atrás, tal vez no nos tendría aún en esta crisis.

Ahora bien, respecto al proyecto en cuestión, no observamos cambios estructurales. Preocupa la continuidad del sistema de licitaciones vía baucher, la subsidiaridad, la judicialización excesiva de NNA y familias, el castigo a la pobreza y la preocupación financiera y administrativa por sobre la técnica. Así como también falta de enfoques atingentes a nuestra realidad social, como son la interculturalidad y género.

Actualmente, en las supervisiones técnicas del SENAME a los programas, no observamos orientaciones técnicas, no recibimos apoyo ni estrategias de celeridad frente a situaciones críticas. Y claro, como hacerlo si no conocen las dinámicas en los territorios, carecen de antecedentes respecto a la multiplicidad de problemáticas existentes en las familias pobres del país. ¿Qué supervisan entonces? Papeles, carpetas, firmas. No tienen tiempo para conocer en profundidad que ocurre con tal o cual niño, niña o adolescente. Estimados, estimadas esto no puede continuar así. Sin la información que pueden dar los equipos del sector privado, el Estado no tendría la más mínima noción de lo que ocurre dentro de los territorios y comunidades.

La ley en discusión contempla el trabajo de red intersectorial y comunitaria, tiene como fin coordinar a los órganos de la Administración del Estado. En la actualidad, en el SENAME los trabajadores y trabajadoras de la red privada, observamos cargos denominados REFERENTES DEL SENAME PARA LOS SERVICIOS DEL ESTADO. Vemos por ejemplo en salud, un funcionario del SENAME que se preocupa de recibir la inquietud de los equipos, transmitir la información al servicio de salud, que salud indague, que salud responda y la referente nos haga llegar la información. ¿Habrà algo más burocrático? Tampoco queda clara la responsabilidad del nuevo servicio, en conjunto con los otros servicios del Estado, de capacitar a los funcionarios públicos respecto a la atención y trato hacia la niñez y adolescencia vulnerada. Nos encontramos constantemente con marcas como: delincuente, niño sename, los del sename, la manzana podridas, entre otros.

Necesitamos políticas integrales, de ahí la importante de una ley de garantías de derecho.

En relación al trabajador y trabajadora de los OCAS, el presente proyecto de ley destaca algunos elementos que consideramos relevantes de cara a un nuevo y efectivo servicio. Sin perjuicio de ello, no se observa igualdad de condiciones entre quienes se desempeñan en la ejecución de la política del estado en la administración directa y privada.

Valoramos como primer término lo relativo con lo contenido en el artículo 19, respecto a los principios orientadores. Particularmente en lo relativo a la letra i), que señala “Respeto por los derechos laborales de los trabajadores: la institución deberá velar por el cumplimiento de la



normativa laboral vigente, orientando sus políticas de administración a la protección y bienestar de sus trabajadores, procurando la progresiva mejora de sus condiciones de trabajo, propendiendo siempre a la mejora continua de la atención de niños, niñas y adolescentes. El texto original consideraba también el pleno respeto a los derechos laborales individuales y colectivos.

Ahora bien, este artículo contradice la realidad en las relaciones contractuales entre trabajador y empleador, las cuales ya fueron expuestas. Este último, siempre saca a la palestra su rol sin fines de lucro y la falta de recursos. Por ello, si no se norman las relaciones laborales con la particularidad que amerita este tipo de trabajos, dicho artículo quedará sólo como buenas intenciones.

Vemos con preocupación el artículo 304 del código del trabajo, el cual impide procesos de negociación colectiva, por lo que, difícilmente el art. 19 podrá respetar los derechos colectivos. De igual forma, vemos con preocupación la mantención de trabajadores y trabajadoras bajo régimen de contratos a honorarios, o contratos a plazo fijo, atentando lo anterior con lo señalado en cuanto al respeto de los derechos laborales colectivos e individuales respectivamente.

El artículo 26. De la intervención simultánea de las diversas líneas de acción subvencionables. Si bien es cierto plantea el concepto de programa focal para evitar la sobreintervención, no hace alusión respecto a los adolescentes que simultáneamente están en protección y reinserción juvenil.

En lo relativo al artículo 55, en lo que respecta a Capacitación, se señala que *“El Servicio desarrollará políticas, programas y actividades de capacitación periódica y formación continua, en las que participarán obligatoriamente sus funcionarios y a las que deberá acceder el personal de los colaboradores acreditados, en caso que el Servicio lo estime necesario, con el objeto de mejorar sostenidamente sus habilidades y conocimientos para el desarrollo de las tareas propias del Servicio y los programas que a través de éste se ejecuten.”*

Consideramos importante y fundamental explicitar los mecanismos, la duración, la calendarización y el diseño de las mismas en un reglamento donde puedan participar en su elaboración las organizaciones sindicales del sector privado.

Finalmente, tanto el artículo 56 y 57 del proyecto en materia, establecen prohibiciones, inhabilidades y suspensiones para los trabajadores de los organismos colaboradores, sin perjuicio de que estos trabajadores y trabajadoras no son reconocidos por el Estado, según la actual ley 20.032. Evidenciamos entonces claras contradicciones.



PROPONEMOS AL PROYECTO

“Si se le 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 trabajo mismo, sino sobre las condiciones bajo las cuales éste se realiza” (Foladori, 2007, p.44).

8iEs a partir del diagnóstico antes señalado, y dada la naturaleza del empleo de los trabajadores y trabajadoras que laboran con niños, niñas y adolescentes vulnerados en sus derechos, 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 los trabajadores y trabajadoras que laboran con niños, niñas y adolescentes vulnerados, hoy dependientes de los OCAS.

De esta manera, le sugerimos al Estado que se comprometa a regular, nivelar y resguardar los derechos laborales de los más de 11 mil trabajadores y trabajadoras que diariamente ejercen con la niñez y adolescencia, que venga no sólo a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores y trabajadoras, sino que también en la calidad de la intervención, y la calidad de vida, de la niñez y adolescencia más vulnerable y la de sus familias.

Proponemos establecer normas laborales básicas comunes para que estos trabajadores y trabajadoras se inserten en la nueva institucionalidad de los Servicios de Protección a la Niñez y Justicia Juvenil, con derechos laborales particulares, dada la naturaleza del trabajo. Dada la diversidad de funciones que cumplen los trabajadores y trabajadoras de los OCAS, se debe contextualizar el aporte de éstos a los procesos de intervención, reparación, contención, cuidado, etc., de los niños, niñas y adolescentes sujetos de atención del sistema.

Por tanto, el rol que cumplen los trabajadores y trabajadoras 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 protección de los NNA.

Como venimos diciendo, es necesario establecer un cuerpo normativo que permita a los OCAS contar con un régimen y condiciones laborales comunes para todos los trabajadores y trabajadoras de los Programas que ejecutan la política pública de infancia. A saber:

- Especificación del rol que cumple el SENAME con los trabajadores y trabajadoras de los OCA.
- Regulación de condiciones de ingreso y término de la relación laboral, mediante causales específicamente relacionadas al área de trabajo.
- Fijación de dotación de personal para los proyectos de intervención de NNA dependientes de los OCA.



- Establecimiento de períodos de descanso especial que promueva una salud mental saludable a aquellos trabajadores que intervienen a NNA vulnerados en sus derechos, similar a los funcionarios de salud.
- Establecimiento de un sistema de remuneraciones:
 - Sueldo base mínimo nacional de acuerdo con las funciones que ejecutan los trabajadores y trabajadoras de los OCA, ya sean profesionales, técnicos, administrativos o auxiliares, considerando además diferenciación con zonas extremas y especialidad el programa.
 - Asignaciones especiales vinculadas a grados de exigencia y alta complejidad de las funciones de los trabajadores y trabajadoras de los OCA.
 - Asignaciones vinculadas a la experiencia y capacitación de los trabajadores y trabajadoras.
 - Asignaciones vinculadas al resultado de buenas calificaciones de los trabajadores y trabajadoras;
- Resguardo a la objetividad en calificaciones;
- Garantías de acceso a instancias de capacitación de los trabajadores y trabajadoras de los OCA relacionada a sus funciones, de carácter permanente.
- Reconocimiento de los años de servicio de los trabajadores y trabajadoras de los OCA.
- Incentivos a los equipos que cumplan el desempeño anual, que vaya en directo beneficio de los trabajadores, no pudiendo las OCAS desviar dichos beneficios a otros fines.
- Traspasar los bonos de fiestas patrias, navidad, vacaciones y especiales al nuevo servicio dependiente del MIDESO.
- Subvenciones fijas en un porcentaje considerable, que impida el mantener a NNA en programas sólo con el objeto de para captar su subvención.
- Interrumpir la mantención de trabajadores y trabajadoras bajo régimen de honorarios

**PORQUE BUEN TRABAJO, BUENA INTERVENCIÓN
QUE LA NIÑEZ VIVA SU NIÑEZ**

Muchas Gracias