

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PATAGONIA “SAN JUAN BOSCO”
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS SOCIALES.
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL



TESINA DE GRADO:

“BECAS TALLERISTA EN EL EMPLEO PUBLICO”

**Una investigación desde el Trabajo Social durante el año 2013 en Comodoro
Rivadavia.**



AUTORA: Muñoz, Silvina Elizabeth

DIRECTOR: Viviers, Gerardo Cristian

CO-DIRECTORA: Velásquez, Valeria Andrea

Ciclo: Junio 2020

Resumen:

Esta tesina es un estudio basado en la precarización laboral con el propósito de entender y describir desde la disciplina de Trabajo Social la condición de los trabajadores/as con Beca Tallerista en el empleo público a nivel municipal. La misma se evidencia en el Municipio de Comodoro Rivadavia.

Alrededor de 155 personas se desempeñan categorizados con becas talleristas en distintas funciones en la Secretaría de Desarrollo Humano y Familia, de las cuales 13 personas dependen del área de Ayuda Social Directa. Ellos/as relatan desde su vivencia personal situaciones de incertidumbre, de inestabilidad, de vulnerabilidad de derecho, producto de la inseguridad y desprotección de una condición laboral informal.

En esta investigación se brinda un marco–conceptual y referencial considerando al Estado como rol de empleador del sistema laboral del empleo público, el cual debido a los cambios políticos, económicos, sociales, culturales e incluso personales perjudico la garantía de estabilidad, de derecho laboral y seguridad social de los/as trabajadores becados/as.

Para favorecer la apropiación de nociones centrales desde el enfoque de derechos humanos a través del ejercicio profesional del Trabajo Social. Presenta una propuesta estratégica de intervención social, que parte de la dinámica del Foro

Esta modalidad de trabajo se trata de una reunión con los trabajadores/as becados/as y los/as profesionales convocados que dialogaran en torno al tema de la condición laboral informal de las becas talleristas. El objetivo es promover la reflexión colectiva para la restitución, promoción y protección de sus derechos.

Palabras claves:

Trabajo-Precarización laboral-administración pública-derecho laboral. Trabajo Social

INDICE:

DEDICATORIA.....4
INTRODUCCION.....5

CAPITULO 1

**Contexto sociohistórico para comprender la precarización laboral en la
Municipalidad de Comodoro Rivadavia.**

1. 1. Trabajo desde una mirada histórica.....12
1. 2. Concepciones del trabajo y la precarización laboral.....19
1. 3. Breve caracterización de nuestra ciudad de Comodoro Rivadavia.....27
1. 4. Descripción de la problemática social de las becas talleristas.....30

CAPITULO 2

Trabajadores/as que no están formalmente registrados/as

2. 1. Los /as trabajadores/as becados/as.....38
2. 2. Análisis de las percepciones de los /as trabajadores/as becados/as.....47
2. 3. Discurso de Estado y políticas sociales.....55
2. 4. Políticas Públicas. Ciudadanía y Trabajo Social.....63

CAPITULO 3

Derecho al trabajo digno

3. 1. Apreciaciones conceptuales de trabajo decente y digno.....69
3. 2. Aspectos normativos por un lado, precarización por el otro.....72
3. 3. La intervención profesional en el empleo público..... 76
3. 4. Desafíos pendientes y propuesta de intervención social.....78
CONCLUSIONES.....88
BIBLIOGRAFIA.....90
ANEXOS.....100

DEDICATORIA:

La presente investigación está dedicada a mi madre, pilar fundamental para inculcar en mí el ejemplo del esfuerzo, constancia y valentía, de no temer a las adversidades. Junto a José crearon las bases necesarias para que aproveche esta hermosa oportunidad, enseñándome que incluso la tarea más grande se puede lograr si se hace un paso a la vez.

Agradecer a Gerardo Viviers y Valeria Velásquez, mi director y co-directora, ya que me han brindado sus aportes desde un primer momento y sus orientaciones han sido tomadas en el desarrollo de la presente tesina. Es inmenso el aprendizaje que transite durante este tiempo, infinitas gracias por todo.

En estas líneas quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible esta investigación, personal de Ayuda Social Directa, aquellos que transitaron ese camino, sin ellos la culminación de este proceso no hubiera sido posible, ya que he realizado esta construcción a partir de ellos, gracias por su tiempo y enorme participación, mis respetos hacia ustedes siempre.

Por último menciono esta frase “¿Es bueno?... ¿Es malo?... ¿Quién sabe?” y pienso que nadie se quede afuera, se los dedico a todos.

En mi camino me encontré con varios seres, todo lo aportado en conjunto y reflexionando me hicieron ver, que sin importar cuánto tiempo me tome, todo se puede si en verdad se quiere.

¡Muchas gracias!

INTRODUCCIÓN

Esta tesina surge para concluir la instancia final de evaluación para la obtención del grado de Licenciatura en Trabajo Social.

Es preciso brindar este proceso de investigación para contribuir con nuevos conocimientos y concientización en la comunidad en general.

Teniendo en cuenta una de las definiciones de Trabajo Social aportada por el autor Norberto Alayón:

“[...] profesión basada en la disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, el fortalecimiento y la liberación de las personas.

Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a los desafíos de la vida y aumentar el bienestar”. (Alayón; 2014)

El Trabajo Social interviene en la realidad social, dicho ejercicio supone una centralidad en la intervención profesional, que en términos de Mercedes Escalada (2007) menciona que el problema es una construcción histórica (surgida en un tiempo y espacio determinado) que desnaturaliza alguna situación o cambia el modo de concebirla.

El problema social está presente en la agenda pública, lo que se entiende como aspecto o situación que los actores sociales con responsabilidades de gobierno, o los que asumen determinadas reivindicaciones, lo tienen en cuenta; su registro figura en los documentos, declaraciones, leyes, etc., a nivel del contexto macro-social y es válido aunque no está mencionado en los organismos propios del contexto medio o micro social.

Por lo que la problemática abordada en nuestra ciudad de Comodoro Rivadavia se evidencia en la contratación irregular del Estado Municipal que lleva consigo la precarización laboral, es decir situaciones de inseguridad, desprotección, vulneración de derechos laborales, entre otros.

El propósito de reflexionar sobre la temática de: “Precariedad Laboral en el Empleo Público”. Siguiendo Rozas (2009) es necesario partir de la complejidad que existe en la construcción del campo problemático de la disciplina en Trabajo Social. Esta complejidad es la expresión de un conjunto de dimensiones de la cuestión social, se expresa en la relación contradictoria entre sujeto y necesidad, que es el eje que orienta la direccionalidad de la intervención profesional.

El lugar donde se estudió dicha problemática es la Institución de Ayuda Social Directa, la misma transcurrió en el año 2013 durante los meses de marzo a septiembre, la cual depende de la Secretaria de Desarrollo Humano y Familia de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Se indaga la situación particular de 13 personas que desempeñan distintas funciones insertados bajo la denominación de Beca Tallerista siendo una condición laboral informal sin regulación que se encuentran trabajando en mencionada institución.

El procedimiento metodológico parte de una unidad de análisis de trece trabajadores/as. Esta tarea de recolección de datos por medio del trabajo de campo a través de técnicas etnográficas y cualitativas, como entrevistas a trabajadores/as becados/as y referentes institucionales, observación participante, análisis de documentos y fichado bibliográfico nos permite conocer y comprender desde la reflexión de las personas, brindando las siguientes inquietudes a investigar.

En relación a la problemática planteada:

- ¿Cómo abordar desde la disciplina de Trabajo Social la problemática de precarización laboral?
- ¿Qué políticas sociales y públicas de empleo se implementan dentro del marco del Estado Municipal?
- ¿Qué alternativas se les presenta a los trabajadores/as becados/as para acceder a la regulación de su empleo?
- ¿Qué factores conllevan a estos trabajadores a transitar por esta situación de precariedad laboral?
- ¿Cómo los trabajadores/as que trabajan diariamente en Ayuda Social Directa perciben esta situación problemática?

En la presente investigación se plantearon los siguientes objetivos:

Objetivo general:

- ✓ Indagar el problema social de la precarización laboral de los/as trabajadores/as de Ayuda Social Directa de la ciudad de Comodoro

Rivadavia, durante el año 2013, desde el marco de la profesión del Trabajo Social.

Objetivos específicos:

- ✓ Realizar una praxis a partir del desarrollo de este proceso de investigación con la vinculación teórica que aporta la profesión de Trabajo Social.
- ✓ Describir la vulneración de derechos expresada en la condición de precariedad laboral de las becas talleristas en el Municipio local, desde la percepción de los/as protagonistas.
- ✓ Observar desde el sistema de la administración pública estatal y sus políticas, el accionar que se implementa en relación a esta problemática.
- ✓ Detallar las funciones que desempeñan los trabajadores/as becados/as en este ámbito institucional.

La presente investigación sostiene que el termino de precariedad laboral, surgió en la década de 1980. Hace referencia a la condición de empleo, subempleo y desempleo de los/as trabajadores/as, vinculándolo a la inseguridad, incertidumbre y la falta de garantía de condiciones socioeconómicas mínimas y suficientes para una supervivencia digna repercutiendo en su entorno familiar y social.

A continuación se describen diferentes tipos de estudios vinculados a esta problemática, para interiorizarnos de cada puno de vista:

“La precariedad laboral y sector informal urbana en el mercado de Trabajo laboral” desarrollado por el Licenciado en Economía Marcos Esteban Gallo (2001). Enfatiza un análisis empírico del contexto socio-ocupacional argentino llevándolo en dos fases: etapa descriptiva, caracteriza la composición y la calidad de trabajo asalariado, y la etapa de los cambios ocurridos durante el periodo de las tablas de contingencia. Presenta un carácter cualitativo y dicotómico de la unidad de análisis que era la población asalariada, a través del análisis comparativo entre el 1995 y 2000 de octubre, utilizando la técnica de la regresión logística de la Encuesta permanente de Hogares correspondiente al aglomerado urbano Mar del Plata- Batán.

El autor además señala un perfil sociodemográfico de los trabajadores/as:

- Jefatura de hogar: representada por el jefe/a de hogar. Se observaba una disminución en la participación de los jefes/as en favor de los trabajadores secundarios.
- Género: relata la diferencia de un leve incremento en la participación del trabajo asalariado femenino relacionándolo con la posición en el hogar.
- Grupos etareos: se observa una caída en la participación de los jóvenes entre 15 y 24 años, compensada casi en su totalidad por el mayor peso relativo de los adultos mayores de 45 años, se puede relacionar a las dificultades que enfrentan los primeros para acceder a un primer empleo. Los trabajadores asalariados tienen un incremento en sus estudios universitarios completos e incompletos y secundario completo. En contrapartida, los que han finalizado la escuela primaria y quienes no tienen estudios secundarios completos reduce de modo significativo su participación lo que podría ser reflejo de un aumento de los requerimientos educativos por parte de los demandantes de fuerza de trabajo” (Gallo; 2001).

En el 7° Congreso Nacional de Estudios de Trabajo expuesto en el artículo “principales características de la precariedad laboral en el Gran La Plata- periodo 2003-2004. La exponente María J. Suarez aborda su investigación en relación a las situaciones de inseguridad y desprotección de los trabajadores asalariados, resultado de los cambios producidos en el papel del Estado y en la legislación laboral. Utiliza una serie de indicadores para dar cuenta del empleo precario por categoría ocupacional:

- Asalariados subocupados demandantes y/o sin cobertura social, sin descuentos jubilatorios, con remuneraciones no formalizadas.
- Cuenta propistas subocupados demandantes y/o sin medios de producción suficientes para mantenerse en la actividad.
- Servicios domésticos, beneficiarios de programas de empleo y trabajadores sin salarios son considerados en su totalidad ya que carecen del conjunto de atributos que definen a un empleo pleno.

Agrega que el aumento de la población ocupada: de 269.000 (37,9%) en el primer semestre de 2003 a 307.000 (42,8%) en el segundo semestre de 2004, incide en el crecimiento cuantitativo de los planes de empleo transitorio, implementados a partir de junio de 2002. Se implementa el plan de jefes y jefas de hogar desocupados (de jurisdicción nacional) y el programa barrios bonaerenses (provincial) totalizando 35.870 en diciembre de 2004 (el 12.3 % del total de la población ocupada) (María J. Suarez, 2005). El 52.6% de los trabajadores precarios no ha finalizado sus estudios primarios o secundarios. El 73.1 % de los trabajadores plenos cuentan con estudios secundarios y/o estudios de nivel superior completos. Según su categoría ocupacional el 60% alcanzo su nivel secundario y el 85% que forman parte de los beneficios de planes de empleo no han terminado el nivel secundario. El análisis del empleo público, del total de ocupados del Gran La Plata, el 35.2 % son empleos estatales. En el primer semestre de 2004, el 16,4 % de los empleados estatales tienen empleos precarios. Entre el 40% y 50% del salario de los empleados de la administración pública bonaerense corresponde a las Unidades Retributivas por Productividad y Eficiencia (URPE) bonificación no remunerativa que se otorga desde febrero de 2002 (Suarez, 2005).

Muñiz, Terra (2003) en el artículo de “Trayectorias laborales en Argentina: una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes” realiza un abordaje desde la perspectiva diacrónica teorica-metodologica cuantitativa empleando entrevistas donde los actores sociales le atribuyen sus acciones y decisiones.

- Análisis prospectivo: da cuenta en tomar una población objetivo, en la cual se utiliza el recurso de la entrevista de una manera diacrónica, observando a los sectores sociales en distintos momentos determinados.
- Análisis retrospectivos: se emplea para realizar una reconstrucción de la vida laboral de los actores sociales involucrados a posteriori, utilizando el recurso de la entrevista por el trayecto anterior de la vida de los sujetos y dando preeminencia a su relato pasado.

El estudio sobre trayectorias de mujeres rescata la inclusión del sexo como una variable social, la misma es un elemento que nos remite a la Reconceptualización del trabajo durante la década del '70. Dentro del concepto de trabajo se incluye al trabajo

doméstico, no profesional, no asalariado y no remunerado. Observándose una evidencia de la existencia de nuevas construcciones sociales (Leticia Muñiz, Terra; 2003).

- Reversión social: es el proceso de transformación para adaptarse a las experiencias de la demanda del mercado de trabajo.
- Condicionamientos de impuestos: es un procedimiento que consiste en establecer ciertas condiciones de control de estímulos. Implica una asociación de las empresas a la hora del comportamiento o conductas en presencia de estímulos bien definidos.
- Segregación de ocupaciones: según el sexo, en los puestos más bajos de la escala ocupacional (que se justifica en las diferencias corporales o culturales entre varones y mujeres). Opera en diversos sentidos en la desigualdad de condicionamientos de los trabajadores.

Las inserciones laborales precarias informales enfocan en distintos grupos de trabajadores/as pobres y con bajo nivel educativo. (Muñiz, Terra; 2003).

La precariedad e informalidad a los que se exponen las mujeres derivan de la discontinuidad en las posibilidades de inserción laboral, los cambios continuos en la carga horaria laboral, en las variaciones que conllevan transformaciones en la organización doméstica de sus familias.

El salir de la escuela e ingresar a un empleo y/o continuar estudios superiores, era hilos en proceso, donde se quiebra el pasaje institucionalizado que marcaba una transición lineal de la educación al trabajo. El ingreso al mercado de trabajo explica que no se lo puede considerar como un “momento”, ya que el camino se prolonga y se torna complejo hacia el empleo estable, siempre y cuando se dé lugar a este. (Muñiz Terra; 2003)

La presente tesina está organizada en tres capítulos:

En el primer capítulo se describen lineamientos básicos e históricos vinculados a la temática de precarización laboral para insertar un marco conceptual e ideológico.

En primer lugar argumenta lo que se entiende por trabajo desde una mirada histórica.

Luego se desarrolla algunas acepciones vinculadas a la concepción de trabajo y precarización laboral.

Para realizar una breve contextualización de nuestra ciudad vinculada a la categoría ocupacional que tiene la población estudiada y dar pie a la descripción de la problemática social planteada.

En el segundo capítulo se aboca a la caracterización general de la institución de Ayuda Social Directa, ya que la seleccionamos para realizar el trabajo de campo.

Describiendo las condiciones laborales de los/as trabajadores/as becados/as, como así también sus funciones cotidianas.

Mencionamos sus apreciaciones a través de la descripción de categorías que dan cuenta de los mecanismos de disciplinamiento de su fuerza de trabajo y de los mecanismos de adaptación.

Por último en el tercer capítulo enfatiza sobre algunos criterios conceptuales de trabajo decente y trabajo digno.

Para poder realizar un aporte desde el Trabajo Social posicionado desde el enfoque de Derechos Humanos.

Teniendo en cuenta los lineamientos normativos vigentes, las transformaciones de las modalidades de contratación del empleo público municipal y el lugar que tuvo la participación de los trabajadores/as becados/as.

Posteriormente, aportar la sugerencia de intervención que se orienta en la promoción de los derechos humanos para potencializar y fortalecer la participación activa de los trabajadores/as becados/as

CAPITULO 1. CONTEXTO SOCIO-HISTORICO PARA COMPRENDER LA PRECARIZACION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE COMODORO RIVADAVIA.

Rozas (2004) argumenta que la intervención profesional de Trabajo Social es un proceso que se construye a partir de las manifestaciones de la Cuestión Social, que desde su origen responden a la relación capital-trabajo generada en la organización de la sociedad capitalista: niveles de precarización laboral, desocupación, vulnerabilidad, marginalidad, empobrecimiento y exclusión.

En este capítulo se describen lineamientos básicos de la temática de precarización laboral que nos inserta a un marco conceptual e ideológico; este proceso es una construcción que se da en una relación de concepto y realidad, brindando y contribuyendo conocimientos en esta formulación y concientización de la problemática planteada.

1.1 Trabajo desde una mirada histórica.

Poco después de la mitad del siglo XIX, en Argentina la aparición del movimiento obrero activo generó un conflicto en la esfera pública donde se manifestaron situaciones de pobreza vinculadas al hacinamiento urbano, al proceso de industrialización, inmigración y modernización. (Hache, 2012).

Aparece una visión distinta, en relación a la idea del Estado debía modelar a la sociedad y orientar su funcionamiento en todo aquello que ocurría en el plano de lo social.

Dentro de la intervención en lo social que plantea Alfredo Carballeda (2012) tiene dos tipos de horizontes:

- Construcción contractual de la sociedad, vincula el disciplinamiento a partir de una agenda temática que pone en escena una serie de problemas sociales.
- Construcción de la sociedad desde las relaciones, los vínculos y lazos sociales; se construye de forma discursiva y extradiscursiva. Se necesita acceder a espacios microsociales donde los sujetos construyen su cotidianidad.

De esta manera y sosteniendo el segundo horizonte a lo largo del transcurso de la historia, los seres humanos construyen su identidad en ámbitos de intercambio y reciprocidad; ellos van modificando sus hábitos y costumbres, utilizando su fuerza de conocimiento para buscar satisfacer sus necesidades y mejorar su calidad de vida.

El trabajar implica para la persona un intento de superación; es un intercambio constante con el medio ambiente y con los seres humanos; lo cual modifica su entorno a sí mismo, vinculándose de forma solidaria o conflictiva con otras personas o grupos.

Esta actividad la realiza una persona con sus esfuerzos físicos y mentales (conocimiento), por más sencilla que parezca la tarea a realizar (Hache, 2012).

Este esfuerzo individual, este trabajo supone a su vez un esfuerzo colectivo ya que es necesario para su realización algún tipo de ayuda o cooperación con otros seres humanos. (Hache, 2012).

En un trabajo existen innumerables cantidades de actividades, cada una de las cuales está organizada de diferente manera en cuanto a su distribución de tareas, organización jerárquica, tecnología utilizada, formas de gestión y mano de obra.

Karl Marx argumenta que el trabajo es un proceso entre el hombre (es una especie heterosexual) y la naturaleza. Lo concibe como una facultad exclusiva del hombre (de su especie), es decir, la voluntad orientada a un fin, producir bienes para la satisfacción de sus necesidades. Producir significa transformar la Naturaleza, y al transformar la Naturaleza el ser humano expresa su rasgo esencial que lo distingue de otras especies de animales (Isorni, 2005)

Foucault (1996) enfatiza la perspectiva del concepto de trabajo, género la comprensión del cuerpo como máquina, como instrumento para ejercer el poder a través de su docilidad política y su explotación económicas. Las disciplinas del cuerpo y las regulaciones de la población constituyen los dos polos alrededor de los cuales se desarrolló la organización del poder sobre la vida (Zangaro, 2011).

El cuerpo humano como objeto de tortura física, se convierte en el medio por el cual se empieza a ejercer el nuevo tipo de poder, el económico (Montua, 2005)

El cuerpo humano sigue siendo objeto de las manifestaciones de poder, pero con la autorización implícita de la voluntad enajenada del individuo, quien cree ejercer el poder

económico, que de alguna forma permitió por extensos periodos de tiempo su explotación. (Salazar, 2011).

El autor argumenta con el ejemplo de las fábricas:

[...] espacio donde se sostiene mecanismos de regulación, instrumentos de dependencia, de apropiación de la vida. El horario, la disciplina, las tareas reguladas y evaluadas, la división del trabajo, la especialización y el salario como el más inmenso poder capitalista, se manifestaban como los nuevos instrumentos de alineación y poder. (Salazar, 2011).

El cuerpo cree ejercer sus derechos como ciudadano, se convierte en el agente difusor del modelo que provee la globalización. Pasa de productor a consumidor, de trabajador o desempleado a consumidor.

El capitalismo, es un sistema económico dominante, se lo conoce también como economía de mercado caracterizado por la propiedad privada de los medios de producción (Diez Rodríguez, 2008).

El trabajo, actualmente, se enmarca en un sistema capitalista caracterizada por innumerables problemas, solemos encontrarnos con altas cifras de porcentajes que nos ponen frente a una realidad. Predomina la falta de trabajo y todas las consecuencias sociales que esto acarrea, como los problemas de vivienda, de atención de la salud, de alimentación, desarraigo social y familiar, crisis de identidad y emigración, entre otras.

La población argentina, según los cálculos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, durante el año 2010, eran aproximadamente el 40.117.096 habitantes. Esta cifra reconoce a solo el 18.045.415 en actividad ocupacional, es decir están empleados con oportunidades de satisfacer sus necesidades básicas, quedando las restantes 22.071.681 personas sin poder cumplir un empleo estable, ni cobrar sueldos dignos, entendiéndose también que en la categoría ocupacional a aquellas personas que realizan trabajos menos de 35 horas semanales.

Sexo y máximo nivel de instrucción alcanzado	Población ocupada en viviendas particulares	Categoría ocupacional					
		Obrero o empleado			Patrón	Trabajador por cuenta propia	Trabajador familiar
		Total	Sector público	Sector privado			
Total	18.045.415	12.947.286	3.607.372	9.339.914	1.190.944	3.346.107	561.078
Sin instrucción o primario incompleto	1.929.951	1.290.500	264.982	1.025.518	89.736	460.301	89.414
Primario completo o secundario incompleto	7.414.524	5.250.127	1.081.182	4.168.945	426.607	1.475.150	262.640
Secundario completo o terciario/universitario incompleto	5.842.005	4.329.156	1.165.311	3.163.845	423.355	925.496	163.998
Terciario completo	1.211.336	977.450	557.855	419.595	73.015	140.086	20.785
Universitario completo	1.647.599	1.100.053	538.042	562.011	178.231	345.074	24.241
Varones	10.499.367	7.440.858	1.793.848	5.647.010	777.516	2.002.561	278.432
Sin instrucción o primario incompleto	1.291.408	881.265	177.279	703.986	58.559	305.088	46.496
Primario completo o secundario incompleto	4.821.373	3.446.661	678.370	2.768.291	294.169	946.017	134.526
Secundario completo o terciario/universitario incompleto	3.215.707	2.339.309	597.021	1.742.288	277.325	520.396	78.677
Terciario completo	392.967	291.537	134.469	157.068	35.669	58.515	7.246
Universitario completo	777.912	482.086	206.709	275.377	111.794	172.545	11.487
Mujeres	7.546.048	5.506.428	1.813.524	3.692.904	413.428	1.343.546	282.646
Sin instrucción o primario incompleto	638.543	409.235	87.703	321.532	31.177	155.213	42.918
Primario completo o secundario incompleto	2.593.151	1.803.466	402.812	1.400.654	132.438	529.133	128.114
Secundario completo o terciario/universitario incompleto	2.626.298	1.989.847	568.290	1.421.557	146.030	405.100	85.321
Terciario completo	818.369	685.913	423.386	262.527	37.346	81.571	13.539
Universitario completo	869.687	617.967	331.333	286.634	66.437	172.529	12.754

Nota: se incluye a las personas viviendo en situación de calle.

Fuente: INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

Para tener en cuenta la población de niños/as, adolescentes, adultos mayores y personas con capacidades diferentes quedan fuera de una actividad ocupacional activa como lo considera INDEC ya que no aportan al sistema productivo.

Casi la mitad de la población no puede satisfacer sus necesidades, no recibe alimentación, ni educación, ni salud adecuada.

Desde el surgimiento del sistema capitalista, los/as trabajadores/as fueron utilizados por los capitalistas para bajar salarios de los ocupados y someter a los ciudadanos a peores condiciones de trabajo. Karl Marx (1883) lo llamaba “ejército industrial de reserva”. Esto es una masa de trabajadores desocupados, desempleados y listos para entrar en acción cuando los capitalistas lo requieran. (Alessandri, 2004).

Los problemas laborales que sufren la mayoría de la población económicamente activa en nuestro país, se relacionan con el surgimiento de una nueva pobreza que no es la pobreza estructural, es decir la población que proviene de hogares que desde hace mucho tiempo tienen un bajo grado de satisfacción de necesidades básicas; sino que se trata de la población derivada de la reducción de ingresos percibidos por las familias. (Alessandri, 2004).

Estos problemas de empleo profundizan las desigualdades sociales, la concentración de la riqueza en algunos sectores, expulsa a cierta población hacia la economía informal, por lo cual aumenta cada vez el número de personas sin cobertura médica y aporte jubilatorios, sin ser previstos de seguridad social (Alessandri, 2004).

En este contexto se habla de precariedad laboral concepto que hace referencia a los debates sociales desarrollados a partir de la década de los años 80', cuando tomaron cuerpo las políticas neoliberales y se inició una profunda reorganización de las estructuras empresariales (García, 2015).

La precariedad constituye un desconocimiento de los costos sociales que generan las políticas de flexibilidad sobre una parte de las clases trabajadoras. Es un concepto político y normativo por la necesidad de replantear el sistema laboral, para justificar una mayor explotación de la masa de trabajadores.

El empleo precario hace referencia a situaciones de inseguridad, bajos salarios, disminución de derechos laborales, dependencia personal respecto al empleador, malas condiciones de trabajo, ausencia de reconocimiento profesional, entre otras, han sido características de diversos empleos a lo largo de la historia del capitalismo y constituyéndose en una norma por diversos periodos en el tiempo. (Guadarrama Olivera - 2012)

Desde principio de la década de 1990 se llevó a cabo un proceso de Reforma del Estado, el cual implicaba el desmantelamiento del llamado Estado Benefactor, que desde finales de la Segunda Guerra Mundial, en América Latina, fomentó la producción de bienes industriales destinadas al consumo en el mercado nacional e interno con políticas territoriales como programas y planes de desarrollo rural, urbano y regional; además, creó grandes proyectos de infraestructura y promoción industrial.(Sader,2008)

Este Estado se basó en un conjunto de políticas tendientes a liberar la economía y a establecer las condiciones necesarias para dinamizar el crecimiento y la acumulación privada del capital. Donde la apertura de la economía nacional hacia el exterior (es decir, se orienta la producción hacia el mercado externo); la privatización de empresas públicas; transferencia de servicios y responsabilidades que estaban a cargo del Estado Nacional, hacia las provincias y municipios; la disminución del gasto público- a través de la reducción del gasto social- y la implementación de políticas tendientes a incrementar la recaudación impositiva. (Grassi, 2009, pág. 41)

Emir Sader (2008) argumenta que el neoliberalismo buscaba destruir la imagen del Estado- especialmente en sus aspectos reguladores de la actividad económica de propietarios de empresas, de garante de derechos sociales, entre otros- para reducirlo a un mínimo, colocando en su lugar la centralidad del mercado.

En la institucionalidad desde 1983, la idea es democratizar las sociedades, es desmercantilizarlas, es transferir la esfera de mercantil (mercancías) hacia la esfera pública, la educación, la salud, la cultura, el transporte, la habitación; es rescatar como derechos lo que el neoliberalismo impuso como mercancía.

Es preciso mencionar que en el auge del neoliberalismo, los Estados no se achicaron; lo que acontece es que redefinieron sus objetos y su presencia activa direcciona abiertamente hacia la defensa de los intereses de los sectores de mayor concentración y poder económico, es decir esta ambición de transformar en Estados máximos, vulnerando la noción de bienestar general y erosionando impudicamente en los principios de equidad y solidaridad. (Grassi, 2009, pág. 39).

Capital y trabajo son los factores esenciales en la generación de riqueza. Ambos deberían ser considerados como simétricos e iguales, en una perspectiva de relaciones humanas que dignifiquen la vida social y la existencia de sociedades democráticas en virtud de un mundo sustentable para todos. (Grassi, 2009, pág. 39).

En ese entonces con el propósito de insertar la economía argentina en el contexto de creciente globalización. Se planteó que el Estado debía retirarse del cumplimiento de un conjunto de funciones desarrolladas hasta ese momento como la de ser regulador de la desigual relación de fuerzas entre capitales y trabajadores.

Esta expresión la instituye el capitalismo: fuerza de trabajo/trabajador y trabajo/vida; es la base de existencia donde emerge los problemas de organización del trabajo, o de gestión de personal. (Grassi, 2009, pág. 39).

La política orientada a flexibilizar el mercado de trabajo partía del supuesto de que la legislación laboral tenía un carácter protector, que ponía fuerte restricciones a los despidos e impedía el ajuste del empleo a los actos económicos; un mayor crecimiento de la productividad y el registro del trabajo en negro. Son leyes del mercado, entonces, los encargados de regular el nivel de empleo, los salarios y las condiciones de trabajo. (Suarez, 2005).

El Estado fue promoviendo una serie de cambios que eliminaron la estabilidad del empleo y parte de los beneficios que garantizaban la protección de los trabajadores. A si se instrumentaría la reforma al régimen de contratación temporal, abaratamiento del despido, reducción de aportes patronales a la seguridad social y restricciones a la negación salarial.

“El problema de las últimas décadas, y su discusión y proposiciones condujeron a producir los cambios en las condiciones de empleo que lejos de mitigar los efectos de la revolución tecnológica y de las transformaciones en la organización de la producción”. (Grassi, 2009, pág. 41).

De esta manera, se pasa de una legislación laboral de carácter protector a una donde se legitima y refuerza la posición del capital con respecto al trabajo.

Surge la transformación de un mercado de trabajo con características duales, donde coexistía un sector formalizado y otro informal de magnitud reducida, hacia una situación donde la sub-utilización de la fuerza de trabajo se fue expandiendo en proporciones importantes. Es decir, la diversidad y discontinuidad de las formas de empleo fueron reemplazando el paradigma de empleo homogéneo y estable. (Grassi, 2009)

El cambio de un mercado laboral basado en una segmentación horizontal a otra segmentación de tipo vertical.

Los rasgos del modelo neoliberal comenzaron a modificar este mercado, los trabajadores/as desprotegidos/as e inestables se encontraban en las empresas de menor escaso capital y tecnología atrasada; desde hace más de una década, en cambio, visualizaban trabajadores con diversos niveles de protección e inestables en todas las ramas y tamaños de empresas (Novick, 2000).

En virtud a este escenario del periodo estudiado la tesista menciona a grandes rasgos que la gestión de gobierno iniciada en el año 2003, emprende una política centrada en la redistribución del ingreso para recuperar el consumo, la inversión y el empleo.

Adoptando una intervención directa en el mercado de trabajo a través del otorgamiento de incrementos salariales para el sector privado.

Al existir un colectivo de población de personas que se encontraban marginadas del sector formal del mercado de trabajo, se llevo a cabo la implementación de diversos tipos de políticas sociales destinadas a personas cuya situación laboral era crítica.

Otro factor a modo de ejemplo es la condición de la vejez de la población, la cual llevo a un conjunto de personas a quedar expulsado a la entrada del mercado de trabajo y el acceso a la seguridad social. Implementándose una moratoria previsional que tendió a compensar parcialmente, llámese jubilación con moratoria o jubilación de ama de casa.

El resultado de las transformaciones en el mercado de trabajo, se expresa actualmente a través de una diversidad de situaciones ocupacionales, consideradas precarias, que involucran a sectores de población cada vez más amplios: subocupados demandantes, ocupados con escasa calificación, con bajos salarios, sin beneficios sociales, jóvenes y mujeres con inserción laboral inestable, cuenta propistas con dificultades para

continuar con su actividad, changuistas, servicio doméstico, beneficiarios de programas de empleo, constituyen el heterogéneo universo de las formas que asume el empleo precario. (Isacovich, 2015).

Numerosos estudios coinciden en señalar que el desempleo y la precarización laboral continúan afectando de manera significativa a los jóvenes y a las mujeres, más que a otros grupos sociales. (Isacovich, 2015).

Los/as jóvenes presentan como uno de los grupos vulnerables que desde las últimas décadas, están experimentando crecientes dificultades para insertarse de manera estable en el mercado de trabajo. En este contexto de alto crecimiento y de modificación de la estrategia económica, la inserción laboral juvenil está orientada a la alta rotación de las ocupaciones, a los rasgos vinculados a periodos de búsqueda más largos, mayor inestabilidad y tasas más elevadas de desempleo como rotación. Tiene una baja calidad.

Desde la Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, por la OIT exponen:

“Los profundos cambios que se están produciendo en el mundo de trabajo, y especialmente, en el mercado de trabajo, han dado lugar a nuevas formas de relaciones que no siempre se ajustan a los parámetros de la relación de trabajo. Si bien esas nuevas formas han aumentado la flexibilidad del mercado de trabajo, también han contribuido a que no esté clara la situación laboral de un creciente número de trabajadores, y que, consecuentemente queden excluidos del ámbito de la protección normalmente asociada con una relación de trabajo” (OIT, 2006, pág. 3).

Este escenario derivó al desarrollo de numerosas investigaciones en cuanto a las problemáticas laborales que adquirieron nuevos matices vinculados a la calidad del empleo y la persistencia de desocupación. (Muñiz Terra, 2013).

Las mujeres representan grupos vulnerables por las fuertes adversidades en su inserción al mundo laboral; razón por la cual, su estudio ha motivado un gran interés en un número creciente de investigaciones. La literatura señala que la participación femenina en el mercado de trabajo está concentrada tradicionalmente en el sector servicios y actividades no regulados, caracterizadas por su precariedad. (Muñiz Terra, 2013).

Es decir que la acumulación capitalista en su dinámica sigue produciendo, reproduciendo, transformando, renovando y manteniendo relaciones jerárquicas y a veces opresivas, que articulado como un orden social puede generar relaciones internas de explotación, dominación y alineación.

1.2. Concepciones del trabajo y la precarización laboral

Para tal énfasis es preciso argumentar e incluir en este estudio algunas acepciones de las siguientes perspectivas:

Desde la perspectiva de Durkheim (Paugman, 2009) el trabajo y el empleo constituyen dos dimensiones de la integración laboral, al que llama integración asegurada, consiste en obtener un doble reconocimiento material y simbólico por el trabajo, y a su vez contar con la protección social que deriva del empleo.

Es decir, la satisfacción en el trabajo y la protección en el empleo son dimensiones que permiten construir los tipos ideales de formas de integración laboral.

- integración incierta es el resultado del trabajador que está satisfecho con su trabajo pero inestable en las condiciones de empleo.
- integración trabajosa, es cuando el trabajador insatisfecho en su trabajo pero estable y protegido en su empleo.
- integración descalificante es la forma extrema de precariedad, se da cuando el trabajador esta doblemente insatisfecho en su trabajo y desprotegido e inestable en su empleo.

Esto remite las formas de precariedad a los lazos sociales que otorgaba el trabajo en vigencia de la sociedad salarial: la protección y el reconocimiento. De esta manera, la precariedad del empleo remite a las protecciones del trabajador y la precariedad del trabajo al reconocimiento del trabajador a su sensación de utilidad y de valoración por el otro.

Desde la perspectiva teórica marxista (Cingolani, 2009) considera al trabajo, bajo el modo de producción capitalista, está constituido sobre una relación de alineación.

Este concepto refiere al proceso de extrañamiento que vivencia el trabajador frente a su tarea. Son las formas de producción y organización del trabajo asalariado capitalista las que generan estas repercusiones sobre el trabajador y su tarea

Solo en condiciones de libertad el trabajo se volverá un agente de transformación del mundo y de realización de la humanidad.

Según la orientación neomarxista considera que la precariedad laboral no irrumpe en la década del 70, con la crisis de la sociedad salarial, sino que es una condición histórica vinculada a las formas de organización del trabajo capitalista.

Esta perspectiva se focaliza en la dimensión política que atraviesa a la precariedad, incorporando al análisis de la desprotección del empleo y la insatisfacción del trabajador el abordaje de las relaciones de fuerza de los trabajadores frente al capital.

De esta manera, para ellos la precariedad laboral implica en el contexto neoliberal una mayor ofensiva del capital sobre los movimientos de la fuerza de trabajo, que favorece el desarrollo de un asalariado.

En este sentido no se piensa a la precariedad como un estado que corresponde a un contrato o trabajador determinado, sino que se la concibe de forma relacional, como un proceso que atraviesa al colectivo de trabajadores afectando sus relaciones de fuerza frente al capital.

CEPAL (2001) menciona que el surgimiento de formas “atípicas” de empleo, asociadas a una baja calidad de empleo, permite hablar de precariedad. Este empleo atípico se define por oposición al empleo estándar o “decente” caracterizado por ser reconocido, protegido, seguro y formal. (OIT, 2002).

“Llamamos precario al empleo que no da acceso a un empleo y que impide el ejercicio de ciertos derechos considerados normales en una fase histórica concreta. Los trabajos que agrupamos como precarios reúnen un cumulo de características diversas: inestabilidad en el empleo, status legal específico, bajas retribuciones, dificultades a la acción colectiva, discriminación por razón de sexo, edad, raza, dificultad de promoción.” (Recio, 1988).

Retomamos la definición de Adriana Marshall (1990) de “empleo incierto” para identificar aquella relación laboral que descansa en una situación de continua incertidumbre para el trabajador en relación con la duración del empleo; relación y condición que por otra parte, se ha visto obligada a aceptar. (Grassi, 2009 pág. 230)

Este tema toma relevancia como un aspecto que asumen las relaciones entre capital y trabajo. El Estado no cuenta con una regulación de fuerzas entre capital y trabajo; el conjunto de mecanismos institucionales destinados a regular el mercado de trabajo se adopta para permitir que la lógica del mercado determine los niveles de empleo, los salarios y las condiciones laborales, es decir operar los agentes económicos, la reducción de los costos laborales es la alternativa. La flexibilización de los contratos y los despidos, la descentralización de los convenios colectivos y la neutralización de las resistencias de los trabajadores constituyen medidas necesarias para mantener el crecimiento de la económica y crear un empleo productivo. (Tissera, 2008).

Por lo tanto la precariedad laboral adquiere una dimensión política al constituirse en una modalidad de disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Es un fenómeno complejo porque abarca una serie de situaciones diversas y diferentes.

En su mayoría de los autores coinciden en vincular el concepto con tres dimensiones: la inseguridad en el empleo, la temporalidad y la ausencia de protección legal.

La inseguridad en el empleo, refiere a la incertidumbre respecto a la finalización de la relación laboral, que puede ser decidida en forma unilateral y sin costos por el empleador. (Gallo, 2003)

Esta circunstancia está relacionada con la ausencia de un vínculo contractual legal entre las partes, lo que a su vez determina la falta de acceso a garantías de otro tipo para el trabajador, como aportes jubilatorios o coberturas por enfermedad o accidente.

La temporalidad en el empleo hace referencia a trabajos regulados por contratos de duración determinada, y sobre los que no se tiene certeza acerca de su continuidad.

La ausencia de seguridad en el empleo hace referencia a que no está protegido por la Legislación Laboral.

Es preciso enfatizar algunas consideraciones puntuales de seguridad del cumplimiento del empleo pleno:

- Seguridad en el mercado de trabajo: oportunidades adecuadas de empleo garantizadas por políticas del Estado.
- Seguridad en el empleo: protección contra despidos arbitrarios, regulación de condiciones de contratación, etc.
- Seguridad en el puesto de trabajo: demarcación de actividades y calificaciones requeridas.
- Seguridad en las condiciones de trabajo: regulación de seguridad y salud, del trabajo nocturno, protección contra accidentes y enfermedades.
- Seguridad en la reproducción de las habilidades: oportunidades de capacitación laboral.
- Seguridad en el ingreso: salarios mínimos, seguridad social, etc.
- Seguridad de representación: sindicalización, derecho a la huelga, etc.

(Suarez, 2005).

Las transformaciones del Estado tuvieron consecuencias en las situaciones del empleo público, en sus relaciones y dinámica. La precariedad laboral es la norma del empleo estatal para quienes ingresan a esta estructura y no escapa de la lógica del proceso político- cultural y económico- social que representa la reforma neoliberal dispone medidas destinadas a consolidar el rol del Estado a través de Ley de Emergencia Económica durante el año 2002 y la Ley de Reforma del Estado en el año 1989.

Es decir el marco legal que compara esas transformaciones está dada por la ley Marco de Regulación de Empleo Público (N° 25164), la ley Complementaria Permanente de Presupuesto (N° 11672) y las leyes sobre negociaciones colectivas en el sector público (N° 24185).

Los cambios en el empleo público se fueron dando durante un largo proceso que puede sintetizarse en lo siguiente:

- Dictadura Militar (1976-1983); en este periodo las políticas impulsadas en el ámbito público se focalizaron en la persecución política y la prohibición de la practica sindical. Como dato de referencia rescato el aporte de la ley de Prescindibilidad del Empleo Público que básicamente permitía el despido sin causa justificada y que fue derogada en el año 1999 mediante la ley Marco de Regulación del Empleo Público Nacional.
- Gobierno del Dr. Alfonsí: de manera general no se realizaron cambios en el espacio público, si se podía observar y tomar legitimidad el discurso donde se distinguía una burocracia poco profesionalizada. Por lo cual se realizó la modificación de introducir un Cuerpo de Administradores Gubernamentales con el propósito de seleccionar en determinados criterios personal idóneo o especial para cumplir diferentes funciones como la de asesorar, organizar, planificar, conducir o coordinar, entre otras.
- Gobierno del Dr. Carlos Menem (1989-1999): se impulsan las mayores transformaciones en lo que refiere al empleo público, tanto desde el punto de vista cuantitativo como cualitativo, detallaremos luego con más argumentos.
- Fernando de la Rúa entre 1991 y 2001: también llamada “convertibilidad” debido al régimen cambiario que la caracterizó y que tuvo importantes consecuencias

económicas. La presidencia de la Rúa finalizó anticipadamente como consecuencia de la profunda crisis económica y social que marco el fin de la convertibilidad.

- Luego de la sucesión de tres presidentes en apenas unos días entre finales de 2001 y principios del 2002. Eduardo Duhalde asumió el cargo en forma provisional dando inicio a la segunda etapa que continuó con la presidencia de Néstor Kirchner a partir de 2003 quien fue sucedido por Cristina Fernández de Kirchner.

- Adopta el Estado una intervención directa en el mercado de trabajo a través del otorgamiento de incrementos salariales de suma fija para el sector privado.
- Existe un colectivo de población extenso que se encontraba marginado del sector formal del mercado de trabajo, situación que llevó a implementar diversos tipos de políticas sociales destinadas a personas cuya situación laboral era crítica.
- La condición etaria de nuestra pirámide poblacional, quedó expulsada a la entrada del mercado de trabajo y el acceso a la seguridad social. Para estas personas se implementó la moratoria previsional que tendió a compensar, por lo menos parcialmente.
- En referencia al sector público se aplicaron por decreto n° 1184 del año 2001, que reemplazó al decreto n° 92/95, se fijó la necesidad de pautar una política uniforme en materia de contrataciones bajo régimen de locación de servicios profesionales. En el año 2005, mediante el decreto n° 707 se impulsó en pase de todos los agentes vía decreto 1184/01 cuyo ingreso salarial no superara los \$1512 al régimen del artículo 9 de la Ley n° 25164. (Grassi, 2009).

Para mayor referencia en el marco de la sanción de la ley de Emergencia Económica N° 23697 del año 1989, se prohibió la designación de personal y se autorizó al Poder Ejecutivo a reubicar agentes estatales, así como a revisar y modificar los regímenes de empleo para evitar distorsiones fiscales. (Ministerio de Justicia, 1989)

En la década del '90 se sancionaron diversos decretos bajo los cuales se establecieron mecanismos de control para las contrataciones, se comenzaron a eliminar

Secretarías y Subsecretarías, y se arbitraron los medios para convocatoria a retiros voluntarios y jubilaciones anticipadas (Decreto N° 435/90).

El Sistema Nacional de la profesión Administrativa brindaba a los trabajadores en planta permanente la posibilidad y el derecho a progresar por mérito propio, a concursar por cargos, a capacitarse y sobre todo a ser evaluados en su desempeño. Según lo establecía el decreto de su constitución, la carrera del agente será el resultado del progreso en la ubicación escalonaría, mediante la promoción por los distintos niveles y grados.

Con su creación se eliminaron las adicionales salariales por título y antigüedad, condiciones que pasaron a ser los requisitos bajo los cuales un trabajador es categorizado.

De este modo, la remuneración era el resultado de su desempeño la capacitación y la antigüedad. (Decreto N° 993/91).

Luego el Decreto N° 92 del año 1995 fomenta la incorporación de personal profesional y técnico con contratos anuales y renovables.

El artículo 142 de la Ley de Negociación Colectiva del Sector Público (Ley N° 24185,1992) dispone que la incorporación de personal contratado se haga para cubrir puestos de trabajo que el personal de planta no está en condiciones de cubrir, tanto sea cuantitativa como cualitativa, pero establece que su porcentaje no podrá superar en cantidad a los empleados de planta permanente.

A modo ilustrativo comparto datos del informe de diagnóstico laboral de enero 2018 de nuestra provincia del Chubut: el empleo público de jurisdicción provincial de Chubut en diciembre de 2016, se mantuvo estable en relación al mes del año pasado, aumento un 1,6%. A nivel nacional el empleo público total mostro un aumento del 0,6% entre noviembre y diciembre de 2016; un incremento del 0,9 % en términos anuales.

Cuando hablamos de Administración Pública hacemos referencia a una organización estructural que está orientada a satisfacer los intereses de la comunidad o la ciudadanía. Caracterizada por el grado de centralización de la autoridad, la estandarización de las rutinas y procesos de trabajo, la racionalidad, los conocimientos técnicos y la impersonalidad de los procedimientos.

A nivel municipal en la provincia de Chubut, en diciembre de 2016, se redujo un 0.2% en relación a noviembre de este año y presento un 3% de incremento en relación a diciembre de 2015. (MTEYSS¹, 2018)

El proceso de ajuste estructural con la reducción del gasto publico contribuyo a que el empleo público de cargos permanentes disminuyera y a su vez impulso, difusión y heterogeneidad de las diversas modalidades de contratación generando prácticas laborales precarias.

Es pertinente mencionar la definición de empleo público retomado por el Estatuto Municipal del Empleo Público. Refiere a todo agente con asignación de funciones de Estado, como servidor público frente a la ciudadanía. Percibiendo una remuneración en compensación de su trabajo y además sostenido en un marco de seguridad social.

Dicho de otro modo: en el empleo público, el empleador (el contratante) es algún organismo estatal. Los empleados públicos cuentan habitualmente con gremios o sindicatos propios que los represente y están regidos por una normativa específica. (E.E.P.M², 1997)

De esta manera, esta condición laboral informal de la beca tallerista no tiene una conceptualización académica, no posee de argumentos y de publicaciones estadísticas. El término es catalogado por parte de los representantes del Estado Municipal como una etiqueta desvirtuando la condición de empleo informal.

La presente tesista emprende la siguiente definición de becas talleristas. Condición de empleo informal constituida por un conjunto de personas que prestan una labor (trabajo) al Estado en el marco de una relación laboral al margen de la ley.

Estas personas son trabajadores/as que no figuran registrados como empleados públicos formales. Liberando al Estado desde su rol de empleador de abonar y asignar las cargas impositivas para cada uno de ellos.

En principio el ingreso a la Administración Publica parte de un acuerdo de palabra con los actores que intervienen (llámese director/a-trabajados/a becado, funcionario público de gestión-trabajador/a becado).

¹ Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

² Estatuto y Escalafón del Personal Municipal.

Al referirse al término de trabajadores becados abarca un conjunto de condiciones que determinan varias situaciones de desventajas o desigualdad.

Por un lado la falta de estabilidad laboral o temporalidad, refleja que este empleo público informal tiene una fecha de inicio por un tiempo determinado, es decir perdura en el tiempo hasta que se produzca una situación que amerite su culminación.

Además cada gobierno de gestión los excluye a estos trabajadores/as becados/as en el escalafón municipal. De manera explícita o implícita se los distribuye, en base a un disciplinamiento institucional para obedecer o acatar las órdenes de sus superiores (jefes-superiores).

Vulnerando así la independencia y los derechos de los trabajadores/as becados/as para estimular la proactividad, la capacidad de toma de decisiones, la participación, satisfacer sus necesidades personales y familiares.

Por otro lado los factores como exceso de horas de trabajo, riesgos para la seguridad y la salud, diferencias salariales injustificadas, se los prescinde de la posibilidad de ascenso y de realizar una carrera administrativa, excluyendo toda oportunidad de proyectarse.

La imposibilidad de asociarse a la actividad gremial los/as restringe del derecho de ser representados, en los convenios laborales, en paritarias, en los aportes sociales y obligatorios.

En algunas situaciones personales se presentan dificultades para llevar un reclamo judicial. Por ejemplo, solicitar el pago de indemnización por algún problema de salud crónico, o cuando se peticiono el reclamo de becados/as en el año 2015 en una convocatoria que estos trabajadores/as realizaron hacia la Secretaria de Desarrollo Humano y Familia solicitando una garantía constitucional de estabilidad laboral.

Acentúa la característica del rol del Estado Municipal como un mecanismo clientelar, donde sus direcciones políticas como funcionarios públicos vulneran el principio de idoneidad.

1.3. Breve caracterización de nuestra ciudad de Comodoro Rivadavia.

Comodoro Rivadavia es una de las ciudades de gran importancia regional, su economía se basa en la extracción de petróleo, esto facilitaba el desarrollo de otras actividades laborales, comercio, transporte, etc.

Según el Censo Nacional 2010 la ciudad cuenta con una población de 175.196 habitantes. En el periodo analizado se puede mencionar la creciente urbanización de la ciudad. Lo cual exige como política de gestión municipal, que se reorienten las políticas públicas para mejorar la calidad de vida y poder garantizar a todos los ciudadanos un ámbito saludable.

Nuestra ciudad al estar vinculado la economía central, a la extracción de petróleo, ha creado una pantalla de un bienestar ineludible para toda la población. Creando un brote de migraciones de distintos países, provincias y localidades del interior y exterior; con el interés de buscar un mejor bienestar económico, una mejor calidad de vida.

Esto se puede ejemplificar con las áreas urbanizadas sobre antiguos yacimientos petroleros, los casos más notorios se dan en zona norte por ejemplo; donde se han levantado barrios enteros sobre suelos inestables.

A modo ilustrativo, existen numerosos artículos de estudio, donde caracterizan a nuestra ciudad con el nivel de vida elevado, ocasionando una estructura de desigualdades, ya que la elevación de los precios se dispara al ritmo de los sueldos de los trabajadores/as petroleros. (Svampa, 2011).

De acuerdo al relevamiento del Observatorio de Recursos Humanos (2013), dependiente de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de la Patagonia San Juan Bosco (UNPSJB), el costo de la canasta necesaria para alimentarse tuvo el 26,2 % de aumento.

En el mes de enero de 2012, una familia de cinco integrantes necesitaba como mínimo \$2.865,85 para alimentarse en Comodoro. En tanto que para el mes de junio de 2013, ese precio pasó a \$3.617,20.

Vale destacar que esa canasta consiste en los productos mínimos para alimentarse, no incluye otras variables para mejorar la calidad de vida.

Esta Canasta Familiar Alimentaria tiene un precio de \$875,84 para un soltero, \$1.550,23 para una pareja sin hijos, \$3.056,67 para una pareja con dos hijos adolescentes y

\$3.617,20 para una familia integrada por cinco personas (pareja con dos hijos y un familiar a cargo). (O.R.H³, 2013).

Durante este periodo se proyectaron políticas de empleo nacionales. El Estado Municipal adhiere generando algunas de las siguientes acciones, entrega de subsidios económicos a desocupados sin contraprestaciones, como así también a las cooperativas de Argentina Trabaja, recomposición salarial para empleados públicos, se acredita aportes económicos a becas talleristas para áreas que dependen de la municipalidad y becas talleristas para la agrupación comodoro de pie, se abonan planes sociales provinciales y municipales.

En cada gestión y en vinculación al empleo público, (Di Piero –Linares, 2011) sostuvieron diferentes instancias de modalidades de contratación de empleo: llámese planta transitoria, contratos, becas talleristas y planes de empleo como alternativas para la obtención de la funcionalidad de la estructura municipal. En la gestión de Di Piero (2012) se gestiona la planta transitoria que anteriormente no existía, es una política de inclusión laboral surgida a nivel nacional, el trabajador de planta transitoria, si bien percibe sueldos formales con sus correspondientes cargas sociales y previsionales, está sometido a la discrecionalidad unilateral del empleador. Alrededor de 290 empleados contratados pasaron a planta transitoria con la posibilidad de un futuro siguiendo los criterios de las paritarias gremiales para acceder a planta permanente.

Es pertinente mencionar lo que sostiene el Secretario de Recurso Humano Ricardo Maidana (2013) para el gobierno de gestión, afirma que contar con muchos empleados públicos supone un problema por la cantidad de dinero que se necesita para pagarles. El objetivo es reducir el déficit, impulsando recortes en el empleo público creando estas maneras de contratar personal. Esto es conveniente por el hecho de permitir una mayor flexibilidad a la hora de achicar el gasto público y disminuir la incidencia de los salarios en el presupuesto destinado al funcionamiento de la estructura municipal.

La precarización laboral esta categorizada bajo la utilización de estas formas fraudulentas de contratación laboral.

³ Observatorio de recursos humanos, facultad de ciencias económicas de la UNPSJB.

De este modo, esta condición de empleo informal tiene en común encubrir la estabilidad en el empleo público. Faltando a todas las obligaciones patronales (aportes previsionales y sociales, ART, seguros, etc.), trasladando al trabajador/a a llevar adelante tareas de empleados/as municipales permanentes y además invisibilizarlos a los fines del registro público.

También se los adhiere a estos trabajadores/as talleristas a incluirlos a la utilización de planes sociales como por ejemplo planes de empleo que provienen del Servicio de Empleo que conllevan la contraprestación y el seguro social de la asignación universal por hijo que proviene de Anses. (Crónica N°2, 2013)

De esta forma las políticas que desde el municipio local implementa tienden a realizarse a largo plazo, lo cual provoca que los cambios de gestión política construidos con anterioridad y en marcha queden en algunos casos en un archivo olvidado.

Siguiendo el plan estratégico de modernización; por ejemplo las ordenanzas municipales que se pueden observar en el Digesto Municipal salen después de la actividad que este instalada o desarrollada, lo cual dificulta de manera directa la incompatibilidad de funciones.

Esto indica que el municipio local no ha logrado descentralizarse. Si bien se puede observar por artículos periodísticos que va cambiando y progresando en materia de participación, aún no se ha llegado a un óptimo resultado en relación a la descentralización.

1.4 Descripción de la problemática social de las becas talleristas.

La investigación llevada a cabo durante el año 2013, en el periodo de los meses de marzo-agosto, evidencia que en la Municipalidad de Comodoro Rivadavia se implementa hace 10 años aproximadamente una política de gestión estructural, una categoría de informalidad que es la utilización de una forma fraudulenta de contratación laboral, sometiendo o subordinando al trabajador.

Existe un número aproximado a 155 personas bajo condición laboral informal denominada Beca Tallerista que dependen de la Secretaria de Desarrollo Humano y Familia.

En palabras de la Secretaria de Desarrollo Humano y Familia esta situación es a consecuencia de que la administración pública se encuentra en crisis, debido a los diferentes cambios políticos, económicos, sociales, culturales e incluso personales. (Crónica N°2 Ana Llanos, 2013)

Se toma como muestra el relato de 13 personas que se desempeñan bajo esta categoría de análisis de Beca Tallerista en el Área de Ayuda Social Directa en el año 2013 siendo su función de portadores de una serie de obligaciones y responsabilidades, utilizándolos como recursos para el funcionamiento y organización institucional, implementando la relación de dependencia, faltando a todas las obligaciones que corresponden al marco legal (aportes previsionales, sociales, ART, seguros, etc.).

De acuerdo a lo expresado por la Directora de Ayuda Social Directa comenzaron a funcionar como institución en marzo del año 2006 con becas talleristas. Donde debían responder a la elaboración de un programa dando cuenta de los lineamientos institucionales: asistencia directa a la comunidad. (Entrevista N° 7, 2013)

En sus inicios al no contar con un equipo de planta permanente, con equipo de profesionales, se optaba por articular esta modalidad de contratación.

Para ello incorporaron becas talleristas, en ese entonces se recorrían los barrios de la ciudad a pie para acercarse a diferentes familias que transitaban por necesidades insatisfechas. Eran pertenecientes a la subsecretaria de Acción Social de Bienestar Social.

Luego esta institución se divide y pasa a depender de otra Secretaria, quedando de esta manera una nueva conformación como Dirección.

Se puede mencionar que a lo largo de estos últimos años Ayuda Social Directa ha sufrido modificaciones que generaron pocas posibilidades de acceso al empleo público, porque a raíz de los cambios de gestiones, en su dirección se dejaron de hacer actividades como pasantías universitarias. El motivo o argumento que sostenía el gobierno de turno era que no querían asumir el compromiso del convenio de pasantías, donde se incluía en ese entonces la cobertura médica como ejemplo para cada pasante.

Por disposición de Intendencia o de la misma Secretaria, a la institución se le sumaba actividades laborales de forma cotidiana, se le quitaba personal, no existía la posibilidad de llamados de concursos, lo cual generaba el hecho de un futuro inasumible al dialogo por parte de los actores (directores-gremio- funcionarios públicos de turno).

Si bien en su reseña de documentos de archivos, la institución elevaba notas solicitando la estabilidad laboral del personal, pero no se llegaba al dialogo entre los funcionarios, no se estimulaba la capacitación para el personal y la demanda del empleo público iba en aumento.

Por parte de los trabajadores/as becados/as en cada uno de sus relatos expresan sus circunstancias personales manifestadas en inseguridad, incertidumbre, inestabilidad laboral, vulnerabilidad de derechos y desprotección ya que están insertados en este espacio laboral bajo una condición laboral informal sin regulación generando en su cotidianeidad un escenario fragmentado.

Ellos/as reconocen al trabajo como una necesidad social ya que desempeñan diferentes actividades, llámese equipo de relevamiento, guardia, equipo de plan calor, administración y maestranza.

En algunos casos se le asigna un plan de empleo social (puede ser a nivel municipal, provincial o nacional).

Por otro lado, la Carta Orgánica (1999) explicita la principal obligación de un Estado en relación con el desarrollo de estimular la creación de empleos productivos, remunerativos y satisfactorios.

En este sentido desde la estructura municipal, en la actual modalidad de acumulación capitalista, requiere de estos/as trabajadores/as que no formen parte de la actividad gremial, un/a trabajador/a fragmentado/a, sin una visión macro de un fin más allá del trabajo en sí.

Por su parte el discurso legislativo a partir de la Ley N° 25164 (Regulación de Empleo Público Nacional) enfatiza que el derecho de igualdad de oportunidades será a partir de la incorporación a dicho sistema cumpliendo con una serie de requisitos por un mecanismo de selección.

En vinculación a lo mencionado la Carta Orgánica (1999) expresa en su artículo 22 en relación al empleo público,... “establece que el régimen laboral de sus agentes y porcentual de discapacitados ingresaron a la administración en tareas acordes con sus aptitudes.”

A principios de los meses del año 2013 en una convocatoria destinada a los empleados municipales en el Centro Cultural para informar los lineamientos del inicio de

la carrera terciaria Administración Pública en el Desarrollo Local, el secretario general de APJM⁴ Alfredo Pior (2013) expresó que ellos y junto al SOEM⁵, escucharon las políticas del Intendente en lo referente a la estructura municipal.

Dejando por su parte puntos a tratar durante el año en curso:

- El comienzo de las paritarias (entre los meses de marzo y abril)
- La situación de los empleados de planta transitoria, para que puedan acceder a planta permanente y renovar vacantes para contratados por antigüedad.
- Otra tercera cuestión es la estructura municipal, considerada como unidad que está compuesta por Secretarías y en cada una de ellas cuentan con direcciones de áreas, que están armonizadas entre sí para garantizar los servicios de la comunidad.

Expresa la necesidad de unificar criterios en base a necesidades de Estado, donde cada director pueda participar para entrevistar y seleccionar a los futuros contratados. Enfatizando trabajar en conjunto y con compromiso, existe una predisposición para tener buena relación tanto personal como institucional de manera que se pueda agilizar diferentes acciones a implementar. (Pior, 2013)

En relación a esto David González (2013), expresó por parte del SOEM el temario que entregó con 13 puntos, donde los tópicos corresponden al ámbito paritario...

“Solicitamos al Intendente reabrir las paritarias y tiene que ver tanto con el tema salarial como estructura, mejoras, capacitación a empleados municipales”. (Crónica N° 1, 2013)

Agrego además que el aumento salarial será en marzo y agosto del año 2013, el monto será definido de acuerdo a la disponibilidad que tenga el Estado...

“Una vez acordado el aumento para empleados municipales, se procede a contratados, planta transitoria, Becados Talleristas y esperamos a futuro terminar con la modalidad de contrato dentro de estructuras estatales”. (Crónica N° 1, 2013)

Ninguno de los referentes mencionados con anterioridad expresa la necesidad de terminar con la condición informal de “Becas Talleristas”, es evidente que el problema es complejo. Por supuesto admite varias lecturas debido a los tiempos que corren. Parece ser el momento de “acción” más que de reflexión. Esta controversia es el reflejo de las relaciones de poder asimétricas en este momento.

⁴ Comisión Directiva de la Asociación de Personal Jerárquico Municipal.

⁵ Sindicato de Obreros y Empleados Municipales.

El gremio tampoco maneja números estadísticos ni estimativos, de la cantidad de trabajadores/as becados/as que hay en la Municipalidad.

Solo tienen números certeros de la cantidad de trabajadores permanentes pero por considerar la única fuente certera de la cuota sindical que mes a mes reciben.

Si bien estos conocimientos no pueden ser fundamentos de conocimiento científicos, si nos habla de una deliberada intención por desconocer estos datos de una manera más exacta; o de cierto desinterés general.

La actividad gremial no es representativa para los trabajadores/as becados. Lo que se conoce de esta condición laboral es mas por el sentido común, y de la experiencia compartida entre la gente. Por ejemplo: nadie desconoce que la municipalidad cuenta con personal permanente, transitorio, contratada y becada.

En una reunión con la Secretaria Ana Llanos (2013) expreso:

“yo nunca le hubiera dado una beca, nunca, porque no tienen aportes, no tienen respaldo... no tienen perfil de nada, el gremio tampoco lo defendió en eso, porque son parte del todo”.

“Se atreve a afirmar que la relación es inversa, el problema de los trabajadores es producto de otras gestiones que vienen con una ausencia de hace 10 años atrás; que ellos como gobierno están dando respuesta a todo, pero lo que falta es dar respuesta a la modalidad de Beca Tallerista a la cual afirma: “yo no manejo las becas esa modalidad que se implementó no sé, en que gobierno ni porque” (Crónica N°2, 2013)

Sin embargo continúan incorporando personas bajo esta condición de empleo informal, no existen alternativas de puestos de empleo estable donde estos/as trabajadores/as puedan ejercer con plenitud sus capacidades.

Estos trabajadores/as aparecen en el discurso oficial como “Becados/as Talleristas”, se generaliza respecto a ellos con propiedades negativas y se los muestra como causantes de esta situación, representando para ellos un rol pasivo y a su vez responsabilizándolos con sentimiento de echarle la culpa por quedarse bajo esta condición de empleo informal a través del tiempo.

La paradoja del empleo no es por imponer un determinado ajuste económico y social sino basta con observar que esta condición laboral informal ha generado una dinámica de exclusión social que se impone día a día en los trabajadores en términos de libertad de elección “lo tomas o lo dejas”.

Por su parte el Secretario de Recursos Humanos Ricardo Maidana (2013) afirma que los gobiernos en general deberían tener una política distributiva dentro del sistema municipal, afirmando que es la meta que ellos sostienen. (Crónica N°2, 2013)

Estos trabajadores/as, relatan que al inicio de su actividad se inscriben en el Servicio de Empleo donde se le otorga un plan de empleo y luego de haber superado los “tres meses de prueba” acceden a la modalidad de Beca Tallerista.

Este discurso sostiene una visión hegemónica, donde a partir de sus actos mediante la utilización de recursos de manipulación, de dominación, tratan de persuadir a estos trabajadores/as.

Eso es un de los temas que tenemos y otro de los temas que quiero que lo sepan, ustedes saben que existen aportes y contribuciones, jubilación y obra social, no solamente la que aporta el empleado, sino también la que aporta el empleador.

Entonces la carga social hoy sobre \$1000, es un 30%, que quiere decir que el Estado, el empleador pone un 30% más sobre lo que ingresa, tiene que poner el 30%, pero si yo a vos te paso planta transitoria te tengo que hacer descuento, si vos cobrabas \$1000 y yo te saco los descuentos pasas a cobrar \$800 porque estos \$200 se los tengo que dar al Estado, jubilación, obra social. Entonces vos me decís, a ver ustedes que pasan a planta transitoria, no vos págame los \$1000 que yo cobraba.

Entonces, en vez de \$1000 pongo \$1210 para que con los descuentos te que queden \$1000, me llevan hasta acá. Muy bien, entonces estos \$1200 llevan un 30% de carga patronal, son más los \$300 de los \$1000, ahora pasan a ser \$360, no de \$1200 el 30%, son si \$360. Más allá de los \$210 son \$570 sobre los 1000 que vos cobrabas, tienen un incremento del 50%. Te paso a planta transitoria, te tengo que dar la misma plata, para darte la misma plata te tengo que pagar más salario bruto y cuanto más salario bruto, más tiene que aportar la empresa, la Municipalidad.

Entonces estamos dentro de un laberinto económico, donde si yo te tengo que poner contrato te tengo que poner menos, tengo la obra social, monotributo, la planta transitoria, tengo obra social y demás.

Pero a la Municipalidad le genera un costo importante, ustedes se imaginan el salario de 300 personas. El 50% más y tiene que estar en el presupuesto. Entonces ¿que pensamos hacer con las becas? Buscar un programa porque no están adaptadas a la realidad”. (Crónica N°2, 2013)

CAPITULO 2. TRABAJADORES/AS QUE NO ESTÁN FORMALMENTE REGISTRADOS/AS

Este capítulo desarrolla la información recolectada con el aporte de Irene Vasilachis de Gialdino (2013) donde nos brinda una propuesta de investigación cualitativa donde se enfatiza que a partir de la Metaepistemología que es la complementariedad entre la Epistemología del Sujeto Cognoscente y la de Sujeto Conocido, es decir a partir de la relación social de los sujetos con el investigador a través de la comunicación ambas partes interactuaran continuamente con la capacidad esencial de conocer.

El investigador debe reconocer la identidad particular esencial y existencial de cada sujeto que a su vez es diverso porque cada sujeto es único, por su forma de pensar, de sentir, de actuar, entre otras.

Las principales técnicas de investigación utilizadas para acceder a esta área de conocimiento fueron: observación participante, entrevistas, documentos, fichas del personal, etc.

Este proceso de estudio complejo, tiene carácter único e irrepetible; ya que no conforman un grupo homogéneo, por el cual transita cada uno, en cuanto a su historia, al tamaño, a la integración, a los objetivos que persiguen, a la coordinación y a otros tantos elementos o dimensiones que se conjugan desde el comienzo de su actividad hasta la finalización de la misma.

Además cada persona tiene una variedad etaria, familiar, económica, sanitaria, cultural, social e histórica. En una sociedad en constante cambio y afectado significativamente por situaciones críticas; estos sujetos reciben fuertes impactos, que lo afectan en su estabilidad y su seguridad, determinando también su proceso de adaptación.

El trabajo es una necesidad social, es la actividad primordial que desarrolla el sujeto a través de su rol para la satisfacción de necesidades, espacio donde surgen relaciones, comunicación, participación, entre otras.

El diagnóstico, según Rozas Pagaza (2009), como síntesis, es la re-elaboración de ese conocimiento acumulado con la ayuda de las categorías de análisis sobre la problemática generada en la relación sujeto-necesidad.

2.1 Los/as trabajadores/as becados/as

El proceso de reforma tuvo fuerte impacto en el Estado Municipal fundamentalmente porque las políticas de descentralización implicaron la transferencia del gasto social de los servicios de salud, educación y algunos planes sociales. Esto se relaciona con lo que mencionamos en el capítulo anterior.

De tener un Estado que reconocía los derechos sociales (como la salud, la educación, el trabajo) se pasó por transición durante la década de los noventa, que lo transformo paulatinamente.

Es decir para poder subsistir en sus competencias de Estado Municipal centrado en Plan de Desarrollo Estratégico Sustentable comenzó a utilizar un sistema de contratación precario e ilegal que promovió toda una flexibilidad laboral, no solamente dentro de la Municipalidad sino también por fuera de ella. (Epec, 2012)

Para algunos el año 2012 en cuanto a la estructura municipal se comenzó a revertir con la planificación de la gestión política en conjunto con la actividad gremial, en relación al empleo público cumplieron con la meta a largo plazo; de manera estructurada y parcializada, generando la nueva movilidad de planta transitoria, sobre el pase de varios contratados que llevaban más de 10 años en esta modalidad de contratación.

Existe una paradoja por parte del Estado eludiendo cumplir con las normas que establece y debe controlar como por ejemplo: la incorporación de personal. Cada cuatros años en cada gestión, ingresan personas a puestos de empleo municipal.

El motivo de su ingreso es por ser partícipe del partido político de gestión de turno, luego estos trascienden a ser empleados permanentes, es decir; no se lleva a la práctica diaria la norma que cumpla con los concursos abiertos para acceder a un puesto laboral para cualquier persona.

En relación a la condición de beca tallerista no se visualizaba las acciones necesarias y pertinentes por parte de los actores sociales que intervienen directores, funcionarios públicos, gremialistas y concejales; sobre la cuestión de mejorar las irregularidades de esta condición laboral informal, donde se priorice al trabajador/a becado/a como persona, en función de los derechos laborales que debe acceder.

El Estado Municipal debe asegurar, promover y respetar los derechos del trabajador/a: las condiciones dignas y equitativas de su actividad.

Es importante considerar al trabajador/a como persona, sujeto y no como objeto. Por esta razón la vida humana en su concepción integral, hace inseparable los componentes esenciales y existenciales, espirituales y materiales de la identidad.

El nudo de la red es la dignidad que según la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) constituye el centro sobre el que gira la organización de los derechos fundamentales, en relación a estos derechos existe el espacio legislativo, donde el funcionamiento público debe promover su acción de justicia para responder al sistema de derechos.

Alrededor de 155 trabajadores/as cumplen funciones en diferentes dependencias de la Secretaria de Desarrollo Humano y Familia, existe una planilla teniendo en cuenta la erogación anual para sostener el personal becado agregando los planes de empleo que en este sentido hace referencia a la categoría de estrategia curricular. (Archivos ASD, 2013)

Con respecto a las condiciones laborales de este ámbito laboral precario, la Dirección de Ayuda Social Directa, se ha consolidado por la particularidad de las relaciones laborales que sostiene hace tiempo.

Es necesario pensar a la precariedad en su dimensión colectiva, no alcanza solo con observar la precariedad en su individualidad, en la característica individual de los trabajadores/as.

En este espacio se configuran las relaciones entre los trabajadores/as becados/as e influyen sobre las percepciones y subjetividades, condicionando su acción y organización; compartiendo con sus compañeros características como la inseguridad, la falta de previsión a futuro y la insatisfacción en el trabajo.

Si bien la institución se concibió como Dirección en el año 2006, se sostiene con un organigrama institucional que data del año 2006 que también es tema de reclamo en algunos empleados permanentes sobre su categorización en el escalafón municipal.

Actualmente cuenta con la incorporación de un profesional en Licenciatura en Trabajo Social, aun así siendo profesional titulada percibía una beca tallerista.

El personal de planta permanente percibe un ingreso económico de \$4500, el personal de planta transitoria oscila su ingreso por \$3500, contratados poseen un ingreso de \$3000 y las becas talleristas adheridas al PREMU (plan de Empleo Municipal) un monto de \$2300y las becas talleristas sin adherirse al plan \$1700. (Archivos ASD, 2013)

También es preciso mencionar que en este ámbito laboral precario, con malas condiciones de trabajo, sueldos insuficientes, no deriva a una situación de conflictividad en el sentido de una elaboración colectiva de demandas, ni en la organización de los trabajadores/as en pos de ciertos reclamos.

Es esencial destacar la poca participación del gremio que pareciera estar fallando en su rol de proteger los derechos de los trabajadores, la falencia de sus acciones en este sentido y del corto alcance para abordar algunas situaciones.

Durante este periodo surgieron varias circunstancias en este año, lo cual es relevante referirse para vislumbrar los modos en que se manejan los diferentes actores (los trabajadores/as, los directores, el gremio, los secretarios).

Con respecto a la condición de beca tallerista considerada una categoría informal del empleo público. Conceptualmente se encuadra dentro de la Administración Pública Municipal, es una actividad laboral desarrollada por trabajadores becados que no se encuentran reconocidos como empleados públicos, es decir no se los incluye en el Estatuto Municipal ni reciben apoyo de entidades sindicales.

Los/as trabajadores/as becados/as son la última condición tomada en cuenta para su incorporación en el sistema de la Administración Pública Municipal.

Como antecedente ilustrativo Ayuda Social Directa desde el año 2006 sus vacantes del personal, han sido cubiertas en la mayor parte del tiempo, por la categoría de Beca Tallerista de forma permanente, su funcionamiento en referencia a su ejercicio cotidiano lo brindan los/as trabajadores/as becados/as con su trabajo, compromiso y colaboración del personal encontrándose bajo esta condición de empleo informal.

A través de varias Resoluciones emitidas como convenios internos sin la posibilidad de brindarle ningún tipo de cobertura social.

Emiten de forma mensual desde la Secretaria de Desarrollo Humano y Familia para que circule el expediente por diferentes áreas llámese, Secretaria de Recurso Humano, Secretaria de Economía y Finanzas, Asesoría Letrada y por ultimo área de Gobierno con el propósito de su aprobación en cuanto a la partida económica (dinero) que se deberá disponer cada mes.

Se puede mencionar lo siguiente sobre el relato de estas trece personas. Este conjunto de personas también tiene su propia historia ya que la mayoría de ellos/as se incorporaron al Estado Municipal en el año 2002.

Algunos de estos trabajadores/as becados/as poseen una antigüedad entre 11 y 6 años, por lo que se han realizado varios reclamos solicitando la estabilidad laboral, sin recibir respuestas positivas.

Otra cuestión que menciona la Directora que esta situación irregular es sostenida por años. (Entrevista N° 7, 2013)

Esta condición de empleo público informal conlleva a que la Dirección no cuente con un plantel de recurso humano (trabajadores/as) estable; ya que poseen registro de renuncias desde el año 2003.

A medida que surgía una baja (renuncia) incorporaban un alta, de forma simultánea. Se sostiene una equiparación de montos económicos según las funciones que desempeñen o el plan de empleo que poseían (plan de empleo + beca). (Archivos ASD, 2013).

Luego desde el Despacho de la Secretaria de Desarrollo Humano y Familia, comenzaron a dar de baja los planes de empleo. Por decirlo de alguna manera, el ingreso remunerativo se lo llevó a igualar sin especificar de donde provenían los fondos.

Así lo menciona la Directora de Ayuda Social Directa:

Habría que solucionar eso con los chicos. Es decir hubo disposiciones de provincia para bajar los planes de empleos. Entonces no se les podía pagar a los chicos y por eso equilibramos las becas, pero para que cobre lo que venían cobrando entre las dos cosas. Eso todo va concurriendo de afuera porque los planes no dependían de nosotros. Después los chicos estuvieron con el Premu, si no se pasan al Premu que era municipal, eso es todo el Servicio de Empleo. Nosotros los mandábamos a inscribir a todos. Luego ya no teníamos provinciales, porque los que venían tenían Premu. Porque si eran mamás perderían la AUH con los planes de empleo provincial o nacional. Entonces no queríamos hacer eso, entraron derecho con Premu. (Entrevista N°7, 2013)

A través de estas resoluciones detalla el gasto anual, el mismo conlleva a sostener a estos 13 trabajadores/as becados/as es de \$403.320; a su vez considerando el programa de empleo y la beca otorgada. De este modo solo se cubren cuatro (4) programas de empleo provinciales por un monto anual en valor a pesos de \$14.520. (Archivos ASD, 2013)

PERSONAL DE LA DIRECCIÓN DE AYUDA SOCIAL DIRECTA

*PERSONAL OPERATIVO, ADMINISTRATIVO Y ATENCIÓN AL
PÚBLICO*

Entrevista RM	INGRESO: 14/05/2012	MONTO DE BECA \$3720 Plan Empleo PEL \$300.-
Entrevista EC	INGRESO:08/08/2012	MONTO DE BECA \$3700 Plan de Empleo MIXTO \$280
Entrevista CS	INGRESO:06/09/2012	MONTO DE BECA \$4020PLAN DE EMPLO\$320
Entrevista CP	INGRESO:09/10/2012	MONTO DE BECA \$4020 PLAN DE EMPLO\$320

*PERSONAL OPERATIVO, EQUIPO DE RELEVAMIENTO Y
ATENCIÓN AL PÚBLICO*

Entrevista RV	INGRESO:11/09/2012	MONTO DE BECA:\$1700
Entrevista JA	INGRESO:11/09/2012	MONTO DE BECA:\$1700
Entrevista GG	INGRESO:11/09/2012	MONTO DE BECA:\$1700

PERSONAL DE MAYORDOMIA Y MAESTRANZA

Entrevista GC	INGRESO: 06/05/2001	MONTO DE BECA:\$2670 Plan de Empleo MIXTO \$280
Entrevista MT	INGRESO:16/05/2004	MONTO DE BECA:\$2950 PLAN DE EMPLEO:\$320

PERSONAL OPERATIVO, REPARTO DE LEÑA-PLAN CALOR

Entrevista RL	INGRESO:26/04/2010	MONTO DE BECA:\$2400 PLAN DE EMPLEO PREMU:\$380
Entrevista JF	INGRESO:09/08/2008	MONTO DE BECA:\$2200 PLAN DE EMPLEO: JEFES Y JEFAS DE HOGAR \$350

La Dirección de Ayuda Social Directa de la Secretaría de Desarrollo Humano y Familia, brindan a los habitantes del ejido de nuestra ciudad, un servicio que tiende a mitigar situaciones de vulnerabilidad, emergencia de necesidades insatisfechas a través de la inclusión de una serie de programas sociales asistenciales: llámese tarjeta social, colchones, frazadas, bonos escolares, garrafa, leña, tickets alimentarios, tarjeta social municipal, tarifa 600 programa de usuarios carenciados con la SCPL⁶, caja de alimentos. (Secretaría de Desarrollo Humano y Familia, 2011)

⁶ Sociedad Cooperativa Popular Limitada.

Sus objetivos están emanados con ejecutar acciones desde la Secretaria, desarrollando diariamente diferentes actividades de respuesta inmediata hacia la comunidad.

Para entender mejor como funciona este lugar de trabajo, es necesario describir como organizan el capital humano; es decir su estructura jerárquica en vinculación al organigrama institucional.

En el nivel superior de esta estructura aparece la directora, que se encuentra diariamente en el lugar, y mantiene una buena relación con los trabajadores/as, más de una vez se le han planteado temas laborales por parte de los trabajadores/as.

En un escalafón inferior se encuentra el director administrativo, le sigue el coordinador del equipo social, ellos en general complementan sus funciones. Si bien cada uno tiene personal a cargo, la diferencia a mí entender se da en las relaciones que se establecen cada uno con los trabajadores/as.

La atención al público y el equipo de relevamiento cuya función es garantizar el buen funcionamiento de la institución por ser la cara visible de la misma, se refiere a la calidad de atención, predisposición, amabilidad; a cargo del coordinador del equipo social. Es realizado por trabajadores becados que poseen un perfil en formación académica a la carrera de Trabajo Social.

Luego aparecen los trabajadores/as becados/as que pertenecen al plantel administrativo, responden consultas e inquietudes de las personas que se presentan en la Secretaria, acá la tarea es desempeñarla en forma rotativa, a cargo del director administrativo.

Hacia abajo; se dividen la parte de mayordomía y el personal de reparto de leña, sin contar con jerarquías propias, ellos responden al director administrativo; es decir no son independientes, son el personal que más antigüedad de años tiene.

También en esta estructura objetiva de jerarquías, existe una estructura real, que no siempre coincide con la realidad. Es decir, suele darse que un trabajador que en la jerarquía ocupe un cargo menor, pero tenga más poder de decisión que alguien a quien, por su cargo, le compete dicha decisión. Lo cual no debería ser lo habitual, pero se da en la cotidianeidad de forma concreta.

Podemos observar una estructura verticalista donde las ordenes circulan de arriba hacia abajo, y las peticiones (por ejemplo un aumento de sueldo) de abajo hacia arriba (sin saltar ningún escalón).

Mas allá de las jerarquías, hay algunas cuestiones, que en última instancia la deben solucionar realizando reuniones, como las cuestiones internas de las relaciones de trabajo entre compañeros de trabajo o sobre el rendimiento de la tarea que se esté llevando a cabo; escuchando las opiniones de todos y la decisión final será de los directores del área.

Misiones que deben desempeñar los trabajadores becados.

- Ejecutar órdenes impartidas por sus superiores.
- Predisposición para con sus pares y adaptación para asumir nuevas tareas designadas desde la superioridad ante posibles cambios de funciones asignadas para cubrir licencias de otros empleados.
- Buen trato con todo el personal de la Dirección.
- Relación permanente con todas las Áreas de la Dirección Administrativa General.
- Capacitar para la carga de datos con permisos habilitados para los programas con clave personal y única.
- Registrar y fotocopiar la documentación que sea solicitada por otros sectores de la Dirección para consulta y/o derivación (encuestas sociales, autorizaciones, planillas, etc.).
- Traslado y envío de Notas.
- Recepción de las llamadas telefónicas, derivación y/o respuesta inmediata a consultas telefónicas.

(Misiones y Funciones ASD, 2013)

Descripción de las funciones de los trabajadores/as

Mostrador de atención al público:

Alrededor de 100 personas por día pasan por mostrador. El 80% aproximadamente requiere atención personalizada en los gabinetes de la guardia y son asistidas según lo amerite con: caja de alimentos, leche, azúcar, zapatillas, útiles escolares, guardapolvos, bonos escolares, frazadas, etc.

Toda persona que ingresa al edificio de la Secretaria evacua todo tipo de consulta aunque no corresponda al área de Ayuda Social Directa y el personal realiza las derivaciones a otras dependencias dentro y fuera del edificio u otras instituciones. Actualmente esta función es cumplida por trabajadores/as becados/as dependiente de la administración, considerando su rotación de forma diaria.

Debido a lo complejo de las situaciones que se plantean y a la variedad infinita de consultas, el personal debe estar capacitado y conocer los programas sociales disponibles en el ámbito municipal, provincial y nacional, además de realizar un uso correcto de las herramientas digitales con que cuenta para poder orientar al recurrente. (Misiones y Funciones ASD, 2013)

Gabinetes de Guardia Social:

Esta tarea compete a estudiantes de la carrera de Trabajo Social que se incorporan a través de la Beca Tallerista.

Los trabajadores/as becados/as reciben a las familias postulantes y registran mediante fichas de inscripción los datos del grupo familiar conviviente recabando la documentación necesaria para una futura incorporación a cualquiera de los Programas, tratando de orientar según la problemática de la familia en cuanto a situaciones legales, de salud, tramites de pensiones, AUH, prenatal, otros programas municipales y/o provinciales, posibilidades de inclusión laboral, problemática habitacional, etc.

Las familias retiran cajas de alimentos, calzado, colchones, frazadas, bonos escolares, y/o universitarios, etc. Otorgando respuesta inmediata y registrándose cada elemento entregando a fin de controlar el stock.

El recepcionar la documentación de las familias que poseen programas permite brindar asesoramiento y acompañamiento en distintos trámites (c/Defensa Pública, otras dependencias municipales, comisaria de la mujer, etc.) o derivar a otras áreas (subsidios, SPD, TPI) confeccionar el padrón de relevamientos en terreno, etc.

Los/as trabajadores becados/as en gabinetes cumple rotación en atención al público y relevamiento en terreno, tarea que se organiza en el día a día. (Misiones y Funciones ASD,2013)

Gabinetes atención Tarifa 600 y Garrafa:

Tarea asignada a trabajadores/as becados/as de la administración (Becas Talleristas) con función rotativa con el área de administración.

Recepcionar la facturación de SCPL del programa Tarifa 600, entrega de vales de cargas de gas envasado (garrafas) e inscripciones y emitir órdenes de leña, el personal afectado a esta función ha sido capacitado para realizar orientación en temas de distinta índole. Aproximadamente 20 facturas SCPL por día (tarifa 600) reciben, confeccionan certificaciones correspondientes a cada usuario digitalizando la información para remisión diaria a la SCPL.

Realizan cuarenta (40) vales de garrafas por día con sus correspondientes Declaraciones Juradas.

Inscriben aproximadamente cuatro (4) familias por día entregándose cuatro (4) bolsas de leña a cada una, con formulario para empadronamiento derivándose la autorización a la Vecinal correspondiente. (Misiones y Funciones ASD, 2013)

Relevamientos:

De las inscripciones por Guardia para todos los Programas, confeccionan un padrón de relevamientos barriales, recepcionándose además solicitudes de otras áreas municipales y diferentes instituciones externas, como así también de la superioridad.

Realizan los relevamientos a domicilio durante toda la jornada laboral, trabajando en conjunto con los Centros de Promoción Barrial Jorge Newbery, 30 de Octubre y Máximo Abasolo, agregándose a partir del mes de mayo el CPB del Barrio Stella Maris.

Para tal fin afectan a los trabajadores becados/as de forma quincenal.

Los relevamientos en barrios que no circundan los CPB mencionados son realizados en los domicilios particulares. (Misiones y Funciones ASD, 2013)

Reparto de leña:

Los/as trabajadores/as becados/as abocados al programa Plan Calor, es la entrega de bolsas de leña de 10 kg cada uno en las Asociaciones Vecinales de zona sur y norte en forma semanal en invierno y cada quince (15) días en verano.

Carga, descarga y reparto de leña semanalmente. Son afectados, en colaboración y con coordinación del Depósito de Bienes Patrimoniales, para carga, descarga de elementos pertenecientes a la Secretaria. Colaboración con tareas solicitadas desde otras áreas de la Secretaria (Salud).

Son convocados ante Emergencias Climáticas, con disponibilidad full-time.

Dentro del espacio físico cumplen tareas de mantenimiento por su condición de Becas Talleristas, es una dificultad conseguir que se le otorgue la indumentaria y los elementos necesarios para cumplir sus funciones (ejemplo: campera, pantalón, térmico, etc.), además esta mencionar que ha sido infructuosa la búsqueda de personal de Planta que acepte realizar estas tareas. (Misiones y Funciones ASD, 2013)

2.2 Análisis de las percepciones de los/as trabajadores/as becados/as:

Rozas (2009) sostiene que el diagnóstico es el proceso de conocimiento adquirido durante la inserción con el fin de indagar sobre la problemática.

Es una instancia en la que se explicitan los nexos de la Cuestión Social relacionado a la satisfacción de necesidades de los sujetos y que, a su vez, permite obtener explicaciones teóricas sobre la realidad particular, posibilitando reorientar los objetivos y una estrategia de intervención profesional. (Rozas, 2009)

De esta perspectiva el diagnóstico que es el resultado de procesos cognitivos que se han ido acumulando desde el momento de inserción. (Rozas, 2009)

A partir de los antecedentes recogidos en la Institución y teniendo en cuenta lo desarrollado en el Capítulo 1 de la presente; se tomara las ideas más sobresalientes recopiladas en las entrevistas y analizaremos críticamente cada uno de ellos para conocer los procesos de ingreso, permanencia y participación.

Sobre este punto cabe mencionar la metodología de intervención en Trabajo Social que se define como el conjunto de procedimientos que ordenan y dan sentido a la intervención, como una estrategia flexible que articula la acción específica del Trabajo Social con el contexto.

Esta estrategia permite una reflexión dialéctica y crítica sobre las situaciones problemáticas sobre las cuales se establece la Intervención Profesional

Este proceso permanente de investigación garantiza la determinación de objetivos precisos para la planificación de acciones y la determinación de alternativas que pueden ser de carácter educativo, promocionales y asistenciales, exployados técnicamente en un proyecto y evaluados en función de la naturaleza del objeto de intervención.

Los/as trabajadores/as becados abocados en esta institución eran incorporados por el Servicio de Empleo a través de planes de empleo, para cumplir determinadas funciones y toda aquella actividad idónea que planteaba o sugería el plantel directivo institucional.

Al transcurrir los años y encontrarnos en la investigación en el año 2013: la institución cuenta con ocho (8) trabajadores/as que pertenecen a planta permanente reconocidos por el Estatuto Municipal, con cuatro (4) trabajadores/as con contrato de locación de prestador de servicio y con trece (13) trabajadores/as becados/as que están bajo esta categoría de empleo público informal: en relación a esta última categoría ellos perciben la estructura del sistema municipal de la siguiente manera.

Respecto a la estructura del sistema municipal, los/as entrevistados/as relataron su proceso de incorporación. Observándose que el rol de la burocracia por parte de los funcionarios públicos, caracterizada por un alto disciplinamiento, evidencia que no se cumple con la Ley N° 25164 que prevé el ingreso de personas a los servicios por concursos públicos.

En estas situaciones relatadas por los actores los ingresos fueron de forma indirecta sin mediar ninguna instancia de las previstas en la Ley, imponiendo dentro del sector público una modalidad de funcionamiento excluyente en la que los actores resultan excluidos a la estructura del sistema municipal.

...“el ingreso de las personas al sistema municipal depende de la gestión particular”... (Entrevista N°1, 2013)

...“no existe registro alguno desde el sistema municipal para las personas que trabajan en condición de beca Tallerista”... (Entrevista N°2, 2013)

... “La municipalidad instrumenta mecanismos para incorporar a personas bajo una condición laboral informal”... (Entrevista N°6, 2013)

A partir de una política de gestión estructural, surge la categoría de informalidad que es la forma de incorporar a estos/as trabajadores/as becados/as en el aparato productivo y además cumpliendo diversas funciones.

Para brindar la descripción de esta categoría de beca tallerista lo primero que aparece en las entrevistas o diálogos informales con los trabajadores/as becados/as era el de caracterizarlo a este trabajo como precario.

Quizás algunos no hayan utilizado el termino propio, pero si se refieren a su actual trabajo como un empleo en negro.

También sobre esta categoría se observo que difieren entre ellos precisamente en su actitud frente a esto, y la apreciación que hacen de la misma, así algunos pueden considerar con gran indignación esta situación laboral, otros lo mencionan con resignación y naturalidad, como si esta situación laboral fuera algo que ellos no pudieran resolver.

Esto a mi entender depende de la antigüedad que tienen trabajando en el lugar. Se puede observar que apenas entran a trabajar son mucho más cumplidores, tanto en la puntualidad como en los quehaceres de su trabajo, y demostrando mayor predisposición en lo que hacen. A medida que va aumentando la antigüedad se nota más cansancio y hartazgo hacia la tarea que realizan, la cual aparece como repetitiva y rutinaria.

También esto esta potenciado por la actitud de los directores hacia los/as trabajadores/as becados/as. Por ejemplo, si es necesario cubrir la falta de un compañero siempre prefieren pedirselo a uno de los trabajadores becados; esto a mi entender surge a partir de la naturalización del problema.

Por ejemplo para la Cepal (2002), los trabajadores informales son concebidos como el producto del capitalismo periférico, que para sobrevivir surgen estas modalidades, con sus características propias debido a una relación específica entre capital y trabajo.

... “se relaciona con lo inseguro por una parte por padecer problemas de salud y no poseer cobertura médica por otra parte por el ingreso insuficiente que no alcanza a satisfacer las necesidades básicas con imposibilidad de poder independizarse del hogar de sus padres”... (Entrevista N°1, 2013)

... “tiene la certeza que está trabajando porque presta un servicio y dedica su tiempo para tal fin. Pero surge que este trabajo en si no es valorando, por la condición en la que esta, por la forma de ser remunerado y pensado como ser una más del montón”... (Entrevista N° 6, 2013)

... “Considera que está trabajando por las actividades que desempeña, acata ordenes por el jefe, cumplen con un régimen de asistencia y horario, lo vincula la informalidad con la remuneración que es desigual por la condición laboral en que se encuentra”... (Entrevista N° 6, 2013)

Aquí es preciso mencionar que la precariedad pasa por las malas condiciones de contratación y por el pago.

Los/as trabajadores/as becados/as poseen una serie de atributos, que se evidencia en su notable desempeño, en lo que piensan constantemente. La potencialidad diaria que sostienen en sus tareas cotidianas, los hace únicos, desde su condición de persona, de ser humano; sin embargo se les presentan algunas características que dan cuenta del deterioro de sus condiciones laborales.

Teniendo en cuenta las entrevistas realizadas, con respecto a la categoría de ingresos económicos, ellos/as lo asocian con los bajos sueldos, es inestable e insuficiente para solventar sus necesidades básicas.

Algunos/as manifestaron las circunstancias de no sentirse incluidos y contenidos en su núcleo familiar, ya que su familia de origen reside en otra parte de la provincia. Otros expresaron que debido a su rol en su núcleo familiar sienten la obligación de buscar otros trabajos informales en búsqueda de acceder a bienestar económico, pero sobrecargándose de carga horaria.

Cuando menciono la categoría de informalidad, queda manifestado en la unidad de análisis. Estos trabajadores/as becado/as, que no pueden acceder a la estabilidad, cobertura social, aportes previsionales, aguinaldo, vacaciones, etc.

Esta categoría de informalidad es lo que se aproxima a un trabajo en negro, las irregularidades son varias.

En primer lugar, no figuran, en ningún lado la cantidad real de tiempo que deben trabajar. La jornada horaria de siete horas diarias y en ocasiones por demanda institucional este horario de jornada diaria se extiende.

En segundo lugar la forma de pago. Los directores informan el mismo día el horario de cobro, y el pago es en mano. Esto ya sería irregular, pero no solo eso. Ellos firman una planilla en tesorería de la municipalidad.

Si bien los/as trabajadores/as rescatan como positivo que cobran los primeros días, antes del 10 de cada mes. El pago y la forma en que el mismo se efectúa, es donde aparecen ciertas irregularidades.

Otra de las cuestiones es el monto económico que perciben, se elabora un convenio titulado becas talleristas de forma mensual donde se estipula cuanto debería cobrar o percibir, según la función que desempeña cada trabajador/a becado/a.

Esta modalidad de contratación “Beca Tallerista”, es decir de empleo informal, surge desde el espacio del sector de la Administración Pública Municipal, no se toma en cuenta las normas administrativas, impositivas, de seguridad que regularizan una actividad de empleo público formal.

... “Manifiesta que es consciente de su situación laboral informal pero a su vez explicita la necesidad que su situación laboral se regularice, para poder proyectarse al futuro. Pero a su vez piensa que su situación nunca se va a revertir”... (Entrevista N°1, 2013)

... “Desconocía la condición laboral en sí, al principio lo relacionaba como un estímulo para la formación que adquiriría o por la manera de tipificarlo. Pero luego tome conocimiento que es un empleo diario y precario”... (Entrevista N°6, 2013)

... “Era como yo estaba consciente que iba a entrar a trabajar con un plan de empleo, que no iba a entrar a trabajar con un plan de empleo, que no iba a tener cobertura médica; que no iba a tener un recibo de sueldo, que bueno, que eso con el tiempo se iba a ver, pero ya en un primer momento era consciente de que forma, a ver, como decirte legalmente o en blanco lo que sea no iba a trabajar”... (Entrevista N°1, 2013)

... “Pensé que era una beca porque estaba estudiando en realidad, yo no tenía conocimiento que era una beca y porque se llamaba así, luego charlando con los chicos, los que tenemos becas no todos están estudiando, algunos si, otros no, y otros trabajan porque tienen carga familiar”... (Entrevista N°2, 2013)

De esto podemos observar la categoría de estrategia curricular donde su fuerza de trabajo deja en evidencia el motivo de ingreso donde las personas que se insertan suelen ser jóvenes con la intención de concluir sus estudios académicos y por otro lado jefes/as de hogar que intentan paliar el deterioro del ingreso económico de sus hogares, en búsqueda de nuevas posibilidades u oportunidades.

Otras personas acceden a un empleo inestable e informal, sin protección laboral, con bajos salarios remunerativos.

Estas personas más allá del motivo de ingreso se encuentran en una adversidad cotidiana, centrando su función en el sector de servicios, asistencias que se brinda a la comunidad, la cual no se encuentra regulada por el Estatuto Municipal.

... “Es que hace mucho tiempo buscaba trabajo, que si bien estaba trabajando no era nada, como te puedo decir seguro, porque me pagaban muy poco”... (Entrevista N°1, 2013)

...” Igual yo creo que al momento de entrar, más allá del dinero, al menos particularmente yo lo hice como para adquirir una experiencia, de traer todo lo que venía aprendiendo, lo simbólico, lo teórico digamos a la practica en relación a la carrera de Trabajo Social entre para conocer cómo se desempeñaban las personas de ASD” ... (Entrevista N°6,2013)

... “A mí me mantienen mis papas todavía, yo no vivo con la plata del trabajo porque tampoco me alcanza,... y entre más para probar no sé, mi primer trabajo”... (Entrevista N°6, 2013)

Como mencionamos anteriormente también se relaciona con la estrategia curricular la convocatoria de personal por parte del Servicio de Empleo porque incide en el inicio de su actividad.

El hecho de convocar personas que se encuentran inscriptas en los programas de empleo de forma directa de tipo asistencial que en principio sostenían que era por un determinado momento. Luego al transcurrir el tiempo, de haber superado “los tres meses

de prueba” se fueron renovando y cambiando el nombre de beneficiarios accediendo a la modalidad de Becas Talleristas sin resolver sus problemas.

“Con planes de empleo y el área social con pasantes universitarios, luego las pasantías en el año 2009 cayeron porque no tenían obra social. Es más ahora hubo un replanteo de incorporar pasantes, lo que pasa que un pasante cumple su tiempo y luego se te van”. (Entrevista N°7, 2013)

“Me dijeron que iba a tener el plan mixto de \$300 que iban hacer pocas horas, iban a hacer cuatro horas. Me llamaron de ASD me dijeron que era \$280 al principio el primer mes y si ellos veían, consideraban tanto el tema de la atención al público, me iban a mandar con la beca al próximo mes.” (Entrevista N°2, 2013)

“Me llamaron el 14, un día viernes del Servicio de Empleo me dijeron que mi sueldo ya estaba que tenía que presentarme a trabajar porque ya iba a cobrar a fin de mes y que ellos me tenían que dar la movilidad, porque mi plan era muy bajo, entonces sí o sí me tenían que dar los bonos para que yo pueda trasladarme. Comencé a trabajar cuatro horas porque no me podía exigir más porque el plan era muy poco de \$300 PEL y me tenía a prueba, si pasaba los tres (3) meses podía llegar a darme una beca”. (Entrevista N°1, 2013)

Se observa también la categoría de asistencia la relaciono con un cierto grado de disciplinamiento hacia los/as trabajadores/as becados/as, como así la tarea que llevan a cabo en su rutina laboral diaria.

Es preciso mencionar que cada uno de las personas que transitan por esta condición laboral debía cumplir con un encuadre institucional, que se estableció en relación a la función que debían desempeñar, a su vez coordinadas con supervisión por otras personas cumpliendo un régimen de asistencia y de horarios que determina la institución.

Muchos de los/as trabajadores /as entrevistados (principalmente los más antiguos y los que se encontraban cursando sus estudios académicos) mencionan las ventajas de este trabajo en la flexibilidad, en el sentido de que siempre que necesitan no ir a trabajar un día, lo piden y probablemente se los den, o puedan entrar un poco más tarde alguna vez.

En este sentido la flexibilidad horaria puede ser entendida, por los trabajadores/as, como la contracara de la precariedad. Es uno de los aspectos que más valoran los trabajadores del lugar, ya que vuelven más flexible su horario de trabajo, lo cual les permite compatibilizar su trabajo con algunas otras actividades que realicen, o conseguir que les den un día si tuvieran algo que hacer.

El discurso que se sostiene por parte de los directivos de la institución en relación a esta categoría; es que los reconocen como trabajadores/as becados/as útiles en la medida que brindan un servicio a la comunidad, pero su actividad laboral la puede llevar a cabo

cualquier persona, es decir el trabajador/as becado/a convocado como recurso humano supuestamente como “inversión” se lo considera como un elemento intercambiable, sin ser indispensable.

“Actualmente demuestra desinterés por el régimen de asistencia y de horario que establece la institución A.S.D, le es indiferente debido a la condición laboral en la que se encuentra”. (Entrevista N°6, 2013)

“Lo perciben como un control constante por parte de la dirección A.S.D, por un lado ellos como institución saben fehacientemente que los becados no son registrados en ningún lado por lo tanto propone que deberían utilizar ese tiempo de control excesivo para realizar reuniones de supervisión y estimular al becado”. (Entrevista N°6, 2013)

Se exige cierto criterio de disciplinamiento en sus rutinas diaria. Podría decirse que se invisibiliza su condición laboral en pos de minimizar sus derechos y obligaciones.

La mayoría de los/as trabajadores/as no se percatan de las implicancias de este asunto; pero si apareció en los casos entrevistados cierta molestia ante la utilización de este termino de flexibilidad por ejemplo, una de las entrevistadas comentaba que esto de brindarle un día de estudio los pone en un lugar como deudores, como si tuvieran que estar agradecidos que el coordinador o director le brindara el día, les correspondería a cambio un favor.

Estos acuerdos informales como “favores” a los trabajadores/as becados/as busca de manera implícita manipularlos, en el sentido de hacerles sentir que están en deuda y deban cumplir o ir a trabajar en días u horarios que no les corresponda, etc. Obviamente el coordinador o director ignoran este sentir; solo buscan el fortalecimiento del lazo de dependencia de la institución.

También expresan desde la inquietud con cierta incomodidad de los/as trabajadores/as becados ante la respuesta que el día 17 de marzo de 2013 obtuvieron con el Secretario de Recurso Humano, no se plantean alternativas de solución para mejorar esta condición laboral, a pesar de las notas elevadas desde la Dirección de Ayuda Social Directa hacia otras dependencias, como el Despacho de la Secretaria de Desarrollo Humano y Familia y la Secretaria de Recurso Humano solicitando la posibilidad de otorgar cinco (5) contratos a esa área, por parte de ellos tuvieron varias reuniones e instancias de diálogos de posibles soluciones que no han prosperado.(Archivos de ASD, 2013)

Por parte de la Dirección de A.S.D existe evidencia de elevación de notas con una solicitud constante de apelar al criterio y acompañamiento del funcionario a cargo para

poder mejorar la estabilidad laboral de los trabajadores/as becados/as. (Archivos de ASD, 2013)

Como así también se generó un espacio de reunión donde se encontraban los/as funcionarios/as responsables y los trabajadores/as becados/as para plantearle a través de sus inquietudes a través del dialogo su condición de inestabilidad, exigiendo en la medida de sus posibilidades ser reconocidos como trabajadores/as reconocidos/as en el empleo público en relación a sus derechos y obligaciones. (Crónica N°2, 2013)

En lo particular y consecuente se evidenciaron dos situaciones que se exponen como ejemplos, mas allá de los esfuerzos estas circunstancias no prosperaron positivamente.

Una de las situaciones se elevaron notas dirigidas al despacho de la Secretaria y Recurso humano, solicitando la incorporación de un cupo para un trabajador becado previsto por la disposición de la Ley de contemplación N° 22431, artículo 8 y modificatoria Ley N° 25689, ya que esta persona desarrolla sus funciones de forma diaria en la dependencia de la Dirección General de Ayuda Social Directa desde agosto de 2010, su desempeño o labor cotidiana es realizar tareas de ayudante en el Archivo General Social y además en el transcurso de este tiempo cuenta o dispone con certificado de discapacidad, el mismo fue presentado con la elevación de notas.

Otro ejemplo un trabajador/a becado/a que estaba con una antigüedad de 10 años aproximadamente cumplía funciones de mayordomía tuvo una intervención quirúrgica la cual llevo un tiempo poder reincorporarse; se determinó desde la Secretaria la baja de la beca tallerista sin considerar la situación planteada el argumento fue planteado con el siguiente criterio de exceder la edad límite de permanencia para ser contenida por un seguro de vida, condición etaria, luego se realizó un apoyo económico para solventar los pagos de alquiler ya que no tenía ingresos económicos para solventar su subsistencia y el pago de alquiler de su vivienda.(Archivo de ASD, 2013)

Ante estas situaciones lamentables, que no se visualizan, que se invisibiliza. No se cuestiona la decisión que en este caso depende de la Secretaria, totalmente una falencia como funcionaria pública representante del Estado, la cual desde su función debería garantizar desde su lugar de funcionario público la obligación de respetar y garantizar los derechos humanos.

Tampoco a este trabajador/a no le brindaron un asesoramiento sobre el mecanismo interno a los cuales podía buscar un recurso de protección y recurso de amparo.

Por último, una cuestión a destacar por el actual Director es que no incorporarían a más personas bajo esta condición de informalidad de contratación, por lo que desde el 2014 no se ha solicitado el reemplazo de puestos vacantes de personas que han presentado su renuncia.

2.3 Discurso del Estado y políticas sociales:

Para dar inicio se brinda una breve conceptualización sobre políticas sociales.

Existen diversos significados sobre el concepto de políticas sociales debido a la multiplicidad de pensamientos. Expresa Richard Titmuss (1981) que es un instrumento positivo de cambio. Concibe a la política social como respuesta que le brinda a la sociedad en la medida que se va identificando necesidades y problemas sociales.

Por otro lado Ricardo Montoro Romero (1997), describe a la política social en términos genéricos el diseño y la ejecución programada y estructurada de todas aquellas iniciativas adaptadas para entender una serie de necesidades consideradas básicas para población.

Ambos autores citados anteriormente expresan que las necesidades básicas van variando según el momento histórico y social sumando a esto, el tipo de Estado, quien es el encargado de redistribuir los recursos para lograr el bienestar colectivo de los ciudadanos y así evitar problemas sociales aún mayores.

Aporta Carlos Matus (2007) que las políticas sociales tienen objetivos que fundamentan la promoción de la persona, como sujetos activos. Perteneciendo a un colectivo humano con sus regularidades, atravesados por la trama social en la cual está inmerso, buscando la construcción de un espacio que fortalezca sus derechos.

Luego de tres décadas de aplicación de políticas neoliberales que sumergieron a la Argentina en una profunda crisis económica, política y social, en mayo de 2003, el Estado Nacional comenzó a sostener el discurso de transitar un camino de crecimiento económico con inclusión social y desarrollo humano.

Es decir el proyecto político nacional, popular y democrático era concebir el aspecto social como parte indisociable de la política económica para lograr la inclusión con equidad, con medidas políticas de redistribución equitativa.

Este marco se implementó políticas integrales e inclusivas con equidad territorial en torno a los tres ejes centrales: trabajo, familia y organización.

Desde una perspectiva de ampliación de derechos y asumiendo a los ciudadanos como sujetos activos y protagonistas, las políticas sociales que se implementaron tienen como principio la restitución, la promoción y la protección de los derechos civiles, económicos, sociales y jurídicos.

Desde el Estado Nacional se considera al trabajo como una política social clave para el ser humano para el desarrollo de sus capacidades personales, las de su familia y comunidad.

Como medidas de políticas sociales se estableció la creación del Monotributo Social, la Promoción de Microcrédito para el desarrollo de la Economía Social, Nueva Ley del Peón Rural y el Nuevo Régimen de Contrato de Trabajo para el Personal de Casas particulares. (Ministerio de Desarrollo Social, 2015)

En el caso de nuestra ciudad de Comodoro Rivadavia y por iniciativa municipal se creó en 1992 el Instituto Municipal para el Empleo y la Producción (IMEP). Esto fue creado como una respuesta coyuntural del gobierno municipal ante el crecimiento del desempleo de forma explosiva a partir de la privatización de YPF. (Zarate, 2007)

Su actividad estuvo concentrada principalmente en la gestión de los programas de empleos nacionales o provinciales y subsidios al desempleo.

Este modelo de funcionamiento fue promoviendo y sosteniendo fuertes redes de vinculación clientelar que se proyectan hacia el interior de la estructura municipal, en ciertos casos operaron subordinando la posibilidad de actuar con mayor autonomía, estas modalidades de gestión de las políticas públicas, inhibieron los estímulos al cambio de las formas de ingreso al empleo público municipal.

A continuación enfoco las políticas públicas y sociales destinadas a los/as trabajadores/as que se le manifestaron durante el lapso de la investigación (2013) teniendo en cuenta los conceptos básicos de ciudadanía y trabajo social. De esta forma se vincularon

a estos temas conceptos que hacen referencia a los aspectos al derecho humano y aspectos normativos mencionando la Ley N° 25164 (1999).

El Estado, tiene diferentes maneras de contratar personal, de acuerdo a lo establecido en la Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional N° 25.164 (1999). Algunas de ellas son: el régimen de estabilidad, de contrataciones por tiempo determinado y de prestaciones de servicio al personal. Los regímenes laborales dentro del Estado son muy heterogéneos, hay diferentes criterios. Depende de cada organismo y de la naturaleza jurídica de cada programa o contrato. La norma debería ser la contratación en el régimen de estabilidad, es decir de planta permanente. Las contrataciones por tiempo determinado o en planta transitoria sólo pueden representar un porcentaje de los empleados que es fijado por el convenio colectivo. (CIPPEC, 2013)

Actualmente el convenio vigente es el de 2006, que establece en un 15% la proporción personal transitoria, sobre el total de trabajadores de planta permanente. Existen diferentes figuras entre quienes no son empleados permanentes. Una de ellas es la de empleado en planta transitoria. Estos trabajadores son empleados estatales y forman parte de un convenio colectivo de trabajo, por lo que gozan de vacaciones, paritarias y aportes sociales. (CIPPEC, 2013)

Si bien la ley impone que su trabajo debería enfocarse en proyectos específicos y de tiempo limitado, en la práctica suelen desempeñarse muchas veces en tareas permanentes.

Luego están los “contratados”, son empleados “por tiempo determinado” que deben renegociar su situación de forma periódica. Una de sus diferencias es que no pueden concursar por cargos, por lo que no pueden llevar adelante una carrera administrativa. La particularidad de este régimen es que no forman parte de un convenio laboral, por lo que, si bien en la practica la mayoría termina negociando sus vacaciones, no tiene derechos a paritarias, ellos mismos se abonan sus aportes sociales como trabajadores monotributistas. (CIPPEC, 2013)

A modo de ejemplo menciona Ricardo Maidana, Subsecretario de Recurso Humano:

“...teníamos 300 compañeros que pasaron a planta transitoria de hasta el 2010 diciembre que hicimos ahora. Por antigüedad en el contrato y se revivieron 4 o 5 casos que venían del Consejo de Deliberante, Comodoro Conocimiento, Deporte, que tenían contrato pero no estaban registrados, se analizaron, se vieron en paritarias”...(Crónica N° 2, 2013)

Teniendo en cuenta el aporte que realiza Estela Grassi explica que la política social laboral actualmente, desde el Estado se ejecuta a través de sus dos organismos denominados Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y Ministerio de Desarrollo, ambos dependientes del Poder Ejecutivo.

Al inicio del año 2003, el discurso político buscaba reconocer la centralidad del concepto de trabajo: resignificar el concepto en toda su dimensión de “dignidad”.

Expresaban que la precarización laboral, es la inseguridad, incertidumbre y la falta de garantías de las condiciones socio-económicas en el ámbito laboral.

Ellos hablan en su discurso de un salto cualitativo, hoy ya no se habla de necesidad sino de derecho, donde todos somos ciudadanos de un país que nos garantiza el acceso a bienes y servicios de calidad para el trabajo, la salud, la educación entre otros, procurando la participación para la construcción de ciudadanía.

Desde el MTEySS enfatiza ejecutar la política de empleo de calidad registrado y seguridad social desde la página Web oficial, explicita que desde el año 2003 se impulsa este modelo de inclusión con la fundamentación del derecho humano para garantizar el bienestar individual con respecto a la vinculación primordial de la dignidad de las personas, brindando seguridad social desde el sistema de protección, con la finalidad de otorgar amparo frente a los riesgos que continuamente atraviesan las personas. En relación al MDS, ejecuta la política de un “trabajo digno”, su objetivo es la integración social, la protección de derechos, el desarrollo pleno de todos sus miembros y la inclusión social. Sus ejes centrales son el trabajo y la familia. En lo que respecta al “trabajo” enfatiza que es el mejor organizador e integrador social y genera por lo tanto riqueza, la creación de empleo digno y genuino como política social, lo toman al trabajo como una herramienta con capacidad de achicar la pobreza y distribuir la riqueza. (Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2003)

Las políticas sociales se dimensionan en dos rasgos uno apunta a achicar la brecha de desigualdad y otra a pensarla como mecanismo de control subsidiario en la reproducción de la fuerza de trabajo. (Sena, 2014)

Sin embargo su discurso moralizante de las políticas sociales no ofrece ninguna alternativa real para que pueda realizarse una inserción por parte de los trabajadores en el proceso productivo.

El discurso moralizante sostiene que el Estado debe tener un rol activo, orientado a un nuevo tipo de economía, más inclusiva, justa y solidaria, que garantice un desarrollo integral sustentable y equitativo.

El Estado Municipal en Comodoro Rivadavia en este sentido se ubica en un actor social, retirándose más de su rol mediador entre capital y trabajo, opera en función de los intereses del capital, diseñando discursos que encubren el problema significativo de las becas talleristas en el marco del empleo público municipal. No generan las acciones necesarias para la política de redistribución equitativa y avanzar en una consolidación de derechos sociales para estos trabajadores.

En sus argumentos simplifica la realidad y los restringe a los trabajadores/as en el reclamo de sus derechos laborales. Su discurso no es representativo y no fomenta la igualdad de oportunidades en base a los derechos y responsabilidades que debe garantizar. (Crónica N° 2 Ana Llanos y Ricardo Maidana)

El Estado es el garante de los derechos humanos, los funcionarios políticos, que forman parte de los elencos gobernantes de turno son responsables éticamente con estas irregularidades laborales incumpliendo en sus obligaciones y vulnerando a los derechos humanos.

En lo que respecta podría referirme al incumplimiento de lo que dispone el artículo 23, de la “Declaración Universal de Derechos Humanos”, que tiene jerarquía constitucional en Argentina, (Constitución. Nacional Argentina, 1994.).

Dicha declaración indica en el artículo N° 75, inciso. 22 de la Constitución. Nacional Argentina (1994) que “Todo persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo”. (Constitución Nacional Argentina, 1994)

- Jornada laboral: según la Constitución Argentina establece el derecho a condiciones dignas y equitativas de trabajo, al descanso y vacaciones pagas, a recibir un salario, a la organización sindical libre y democrática, y a cumplir una jornada laboral limitada, entre otras.

El horario de trabajo legal es de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales.

- Sueldo y aguinaldo: todo trabajador que tenga más de 18 años tiene derecho a recibir una remuneración que no puede ser inferior al salario mínimo establecido. A su vez, ese salario mínimo puede incrementarse mediante convenios empresariales o mediante el contrato de empleo individual. Además cada trabajador tiene derecho a recibir una prima equivalente, a un mes de remuneración, llamada aguinaldo. El pago se realiza todos los años en dos cuotas que se reciben junto a los sueldos de junio y de diciembre.

- Cobertura social: el derecho a la cobertura de salud, que brinda la garantía de cubrir cualquier clase de gastos que le suponga un accidente laboral por ejemplo.

En caso de sufrir una lesión o enfermedad causada por realizar el trabajo, se debe hacer cargo el empleador del tratamiento médico y de los medicamentos necesarios para la rehabilitación. Si por enfermedad o accidente no se puede ir a trabajar, dependiendo de la antigüedad se tiene derecho a recibir el salario durante al menos tres meses.

- Aportes jubilatorios: brinda previsibilidad para cuando sean mayores y tengan menos posibilidades de trabajar y de desenvolverse en un empleo. La jubilación va a hacer que el día de mañana, cumpla la edad, tenga donde respaldarse sin tener que exponer su cuerpo y recurrir a trabajos informales.

- Licencia paga: el trabajador que cumple un mínimo de 6 meses en su lugar de trabajo tiene derecho a tomarse vacaciones pagadas. Para saber cuántos días le corresponde, el trabajador tiene que tener en cuenta hace cuanto que trabaja, es decir su antigüedad.

- Licencia por maternidad: cuando una mujer queda embarazada automáticamente pasa a estar prohibido su trabajo durante los 45 días anteriores al parto y hasta 45 días después del mismo. Pero tiene la opción de pedir que le reduzcan la licencia anterior al parto (aunque no podrá ser menos de 30 días) para disponer de más tiempo de licencia y descanso una vez que nazca el bebé. A su vez no pueden despedir a una mujer durante su embarazo y durante el periodo de lactancia tiene derecho a tomarse dos pausas de 30 minutos por día para dar de amamantar al bebé.

- Educación y participación: contar con el derecho a recibir educación y capacitación dentro del lugar donde trabajan. Es importante calificarse y actualizarse a nivel de conocimiento, dentro del establecimiento laboral como también por fuera, para que de este modo se pueda acompañar las necesidades del espacio laboral.

- Representación sindical: la posibilidad de tenerla, donde los trabajadores tiene la opción de pedirla, porque permite que los trabajadores puedan negociar contratos colectivos donde establezcan condiciones laborales. (Constitución Nacional, 1994)

Según la Ley N° 23351(1986) todos los/as trabajadores/as tienen derecho a crear y asociarse a los sindicatos que prefieran, o a abandonarlos posteriormente si así lo desean o a no asociarse directamente.

A su vez, dentro de los sindicatos pueden recurrir a la negociación colectiva y a los convenios colectivos de trabajo para poder negociar con el o los empleadores aspectos referentes a los salarios y otras condiciones de trabajo.

La condición de empleo público informal, becas talleristas dio inicio por el año 2002, en nuestra ciudad. La intención desde la Administración Pública Municipal era permitir una mayor flexibilidad a la hora de achicar el gasto público y disminuir la incidencia de los salarios en el presupuesto destinado al funcionamiento del Estado.

“...en el 2003 ya pedíamos becas, las becas ya estaban desde el 2002. En legales y enviamos informes, si eran jefes de hogar si eran PEL, si eran pasantías; en ese momento teníamos unas cuantas becas. En el año 2004 teníamos un formulario que nos habían mandado la secretaria de gobierno, en el 2005...” (Entrevista N° 7, 2013)

El Poder Ejecutivo trata de persuadir la desigual distribución económica que perciben los estos/as trabajadores/as informales, explicando que no se podría incrementar su ingreso económico, mientras tanto estos trabajadores/as vivencian con incertidumbre e inseguridad la condición de esta categoría de empleo informal; a su remuneración y también a las acciones en cuanto a la toma de decisiones de la Sra. Secretaria de Desarrollo Humano y Familia brindar asistencia alimentaria, ya que fue manifestado por ellos mismos que debido a la disparidad en el ingreso se le otorgó en más de una vez alimentos frescos y secos. Menciona Ricardo Maidana:

“Las becas no tienen registro en Recurso Humano, si en la Secretaria que hacen el pedido para el pago”. (Crónica n°2, 2013)

El criterio predominante es la temporalidad, por el hecho que esta condición de empleo informal se sostiene hace 10 años aproximadamente, a esto se le suma la condición de desempleo en el que se encuentra la muestra.

Por otro lado es pertinente mencionar la desprotección que brinda la institución también, expone a estos trabajadores/as a situaciones constantes de desprotección, desproveyéndolos de insumos, recursos, acordes a sus necesidades.

Teniendo en cuenta las dimensiones de la vivencia personal de cada uno de ellos/as su condición de trabajo no es estable, por lo cual esta experiencia es transitada como padecimiento a lo largo de su jornada laboral diaria.

Esto continuara hasta tanto no se revierta el diseño de la planta de personal por la estructura del sistema municipal, los representantes del Estado deben asumir su responsabilidad de manera colectiva.

Promoviendo la estabilidad e idoneidad en el empleo público para aquellas personas que brindan cada día un servicio a la comunidad, protegiéndolos de la pérdida del empleo, de evitar la arbitrariedad y del uso del empleo público como sostén de partidos políticos partidarios.

Sin embargo este escenario que caracterizamos anteriormente y titulamos becas talleristas nos debe permitir instruir un espacio de conflicto y lucha, de fusionar en el colectivo de los trabajadores/as becados/as, de unificar los procesos de organización en torno a la condición de sus trayectorias laborales.

2.4 Políticas Públicas. Ciudadanía y Trabajo Social

La profesión de Trabajo Social desde su intervención está en permanente relación con los distintos frentes que la realidad presenta, el contexto socio-económico y las formas que adquieren las políticas sociales, en pos de encontrar algunas respuestas ante las desigualdades emergentes. El enfoque de ciudadanía implica abordar la intervención del Trabajador Social desde el concepto de ciudadano para luego diseñar políticas sociales hacia la población.

Cabe mencionar que este concepto es similar al de derechos humanos y suele ser empleados como sinónimo para hacer referencia al rol del Estado en virtud de brindar respuestas equitativas e igualitarias.

Desde el punto de vista jurídico que rige en nuestro país, las leyes se expresan en nuestra Constitución Nacional (1994), es decir ser ciudadano implica ser portador de derechos, reconocer su titularidad, tener la posibilidad de reconocimiento, participar en forma directa o indirecta a través de sus representantes.

Por lo tanto hablar de derechos humanos significa abarcar todas las esferas que asuma el concepto de ciudadanía y además no discriminar ni dejar en los márgenes a quienes no cumplen con los requisitos.

El profesional del Trabajador Social, trabaja con todos los sectores de la sociedad, ya que considera se debe tender a la promoción de los sectores marginados, excluidos y vulnerados, desde la concepción de que todos/as somos iguales y merecedores del respeto e integración como acceso a las políticas públicas que se encuentren en vigencia.

Las políticas públicas conforman un conjunto de acciones y omisiones que ponen de manifiesto una determinada modalidad de intervención del Estado con relación a una cuestión que es de interés de diversos actores de la sociedad civil. Encuentra fundamento en la respuesta a necesidades sociales, que son definidas y valoradas por determinados sectores de la población, y se modifican a lo largo del tiempo, en relación con los cambios sociales imperantes. (Nirenberg, 2001. pág. 108)

Las políticas, por su parte son instrumentos del Estado que expresan decisiones de gobierno para atender las demandas (necesidades, expectativas) ciudadanas. Los derechos por lo tanto son facultades que el Estado reconoce jurídicamente a los ciudadanos, a través de sus normativas vigentes, para ser ejercitados les garantice su integración en la comunidad política de pertenencia a la sociedad, se expresa en parámetros de convivencia aceptados en una sociedad en un momento histórico determinado. (Casas, 2009)

Otorgan legitimidad para “ser”, “existir” y “vivir” para alcanzar los atributos de ciudadanía, es decir otorgar facultades para cumplir con las obligaciones, como pagar los servicios e impuestos. Establece una relación de interdependencia entre el Estado que regula la convivencia social al reconocer los derechos de él, está reconociendo necesidades cívicas.

Las políticas públicas son, entonces acciones del Estado dirigidas a atender necesidades públicas como seguridad, justicia, industria y asuntos militares. En este campo se sitúan las políticas sociales, que constituyen un tipo particular de políticas públicas, son aquellas que contemporáneas, garantizan las condiciones necesarias para la producción, conservación del bienestar y la integración social (educación, vivienda, alimentación, salud, prevención social).

Desde el año 2003, el Estado Municipal expandió sus fronteras de funcionamiento, este proceso se traduce en un crecimiento notable de la estructura del sector de la administración pública. (Ríos ,2003)

Como por ejemplo se descentralizaron Subsecretarías, creándose nuevas dependencias, surgieron nuevos programas sociales, lo cual expande por un lado los cargos políticos incrementando cada una su presupuesto anual.

En relación a la asignación de funciones superiores, los designados/as asumieron por los cargos políticos a través de las elecciones democráticas, no se sometieron a los procesos de concursos con los requisitos formales para acceder a estos cargos.

A consecuencia de este proceso de descentralización ocurre un déficit en las funciones produciendo un marco normativo homogéneo, continuando la multiplicidad de formas de contratación que confluyen en situaciones de inequidad y precarización laboral.

Cabe señalar, que se produjo un leve ascenso en la designación de mujeres a cargo de secretarías o subsecretarías.

Argentina ha sido reconocida en la región como un país pionero en materia de impulsar equidad de género en la actividad pública. Fue el primer país en adoptar acciones afirmativas para incorporar a la mujer a cargos políticos electivos, con la sanción de la Ley de Cupo Femenino en 1991. Sin embargo, este avance en materia de equidad en el poder Legislativo no ha tenido su correlato en el Poder Ejecutivo Nacional (PEN), en donde el nivel de participación femenina evidencia un crecimiento más tímido y sinuoso” (Ley 24012, 1991).

El discurso por parte de los representantes del Estado era promover y consolidar, en forma coherente y sistematizada, el voluminoso y heterogéneo sistema de estructura municipal. Centrar el foco de análisis en la calidad de los recursos humanos y sus modalidades de empleo informal y efectivizar el ascenso de los/as trabajadores/as de acuerdo a los parámetros que responden al criterio de mérito de aptitudes y actitudes.

Este aumento de tamaño de la estructura organizacional del sector público municipal corresponde con un incremento en los niveles de empleo público informal. (CIPPEC, 2013). Sin embargo el ritmo e intensidad del crecimiento de los recursos humanos no fue homogéneo ni de carácter lineal.

La Municipalidad sostiene sus funciones vinculadas al asesoramiento en materia de formulación de políticas públicas o entrega de servicios hacia la comunidad, que en definitiva son los responsables de gestionar de forma estratégica y operativa una organización estatal. (Fernández Arroyo y Schejtman, 2012)

Los representantes de cada gestión llevaron a cabo por años incorporar trabajadores/as becados/as y recurso económico para hacer frente al aumento de sus actividades y funciones. (Pior, 2013)

Si bien cabe mencionar que no existe una estadística en nuestra ciudad sobre la incorporación del empleo público, tienen limitaciones importantes, sin contar con datos estadísticos oficiales consolidados, no existe dependencia estatal alguna que sea la encargada de construir y publicar información fehacientemente.

El crecimiento del empleo público puede hacerse correlato en las cuentas públicas, donde los salarios públicos lo explican en promedio a la mitad del gasto público, esto podría ser un puntapié para llegar a describir la composición del empleo público.

También se pone de manifiesto como primer plano la necesidad e importancia de contar con mecanismos de selección en base a concursos transparentes que premien el mérito y estimulen el desarrollo de la carrera administrativa hacia el interior de las dependencias o áreas municipales, en vista de mejorar y garantizar la calidad de políticas públicas.

Es necesario repensar el rol del Estado y exigirle una función clara e igualitaria hacia todos/as los/as trabajadores/as becados/as, debe ser el garante de que se cumplan con sus derechos laborales, lo fundamental es exigir una efectiva igualdad de oportunidades para ellos/as, esto significa dotarlos de instrumentos y recursos que posibiliten su efectiva inserción al sistema del empleo público municipal.

A partir de las entrevistas nos aportan los siguientes datos para tener en cuenta.

La temporalidad, es decir el transcurso del tiempo de esta condición de empleo informal demuestra evadir la responsabilidad colectiva para revertir esta condición laboral precaria.

Algunos/as en sus manifestaciones consideran al empleo informal como definitivo, mientras que otros lo sostienen como algo temporal, hasta que tengan la oportunidad de conseguir un nuevo empleo o hasta finalizar sus estudios académicos.

Ellos al reflexionar sobre la permanencia en esta situación según sus percepciones y vinculado a su nivel de instrucción. Consideran que el empleo informal que realizan es una actividad definitiva para las personas adultas con bajos niveles de instrucción, no así como para algunos jóvenes que tienen su nivel de instrucción completo.

Resulta prudente manifestar que los trabajadores/as becados/as en el desempeño de sus tareas despliegan todas sus capacidades para dominar la función que representan y trasponer toda su experiencia adquirida en años.

Es decir su aprendizaje en el lugar de trabajo, la transmisión de saberes y prácticas diarias, de costumbres, constituyen la formación idónea y necesaria para el ejercicio de su actividad.

Los/as trabajadores/as resaltan también la importancia de la transmisión de saberes indispensables para el desarrollo de la actividad, es como que sostienen una filosofía de vida en el lugar de trabajo porque ellos describen lo que cada uno sabe y quiere reproducir, por lo cual supone el respeto y el reconocimiento entre ellos.

Es importante señalar la centralidad de las competencias para su desenvolvimiento; su potencial y sus habilidades.

Este trabajo de campo permite establecer correspondencias en cuanto a su trayectoria laboral y su actual actividad por ejemplo.

Algunos/as de los trabajadores/as han transitado situaciones de desocupación antes de emprender esta actividad, lo consideran como una estrategia de supervivencia y otros como un lugar de paso. Es decir, como una opción de vida, tras luego de malas experiencias laborales adjudicadas a la relación de dependencia; o ante una disminución repentina de ingresos, o a disímiles situaciones personales.

Manifestaron una coincidencia en cada trabajador/a al expresar la incertidumbre respecto a su futuro laboral.

La explícita connotación negativa que ello supone, genera la necesidad de desear un salida inmediata de la actividad que se encuentran desarrollando existe un anhelo.

Es decir, la resistencia y el rechazo por el trabajo actual muchas veces alude el deseo de poseer un empleo formal y estable.

Mencionaron estas personas que el gobierno municipal es el principal interlocutor, ya sea como quien tiene la responsabilidad de ordenar y reglamentar las actividades en espacios públicos o como mediador de conflictos.

Sin embargo, el interlocutor es el funcionario público que se representa como Secretario/a de las distintas secretarías.

Por tal motivo, las estrategias que se han planteado frente al gobierno local, no han sido homogéneas y a su vez van variando con el tiempo.

La forma de ingreso y la gestión de las autoridades municipales, es espacio de fuertes disputas y negociaciones entre los partidos políticos.

Existe una falta de claridad en las reglas, se hace evidente la tensión entre el dialogo de distintos actores sociales para construir pautas consensuadas, y la función que desempeñan se muestra represiva cuando se implementa en pos del “ordenamiento”.

Es decir, mientras por un lado los invitan a participar de reuniones, en las negociaciones paritarias no se tiene en cuenta el eje de análisis, ya que en ellos convergen diferentes intereses y conflictos.

El pase de planta permanente condición de empleo público estable, permite el acceso a nuevos puestos para la planta transitoria por antigüedad. Las vacantes de los puestos de planta transitoria son adjudicadas a personas que poseen contrato de locación.

Por último, según la disponibilidad de presupuesto económico de cada Secretaria permitirá la posibilidad de incorporar a personas que perciban una beca tallerista. Esto será en virtud, a la cantidad de personas que estén ocupando un determinado puesto político ya que se le suele adjudicar contratos de locación teniendo en cuenta el partido político que esté llevando la gestión municipal en ese momento.

CAPITULO 3: DERECHO AL TRABAJO

En esta instancia se visualiza y describe el desarrollo de procesos cognitivos, elaboraciones intelectuales que se producen en otros contextos vitales sobre los que se reproduce la vida social.

3.1 Apreciaciones conceptuales de trabajo decente y trabajo digno

La Constitución de la OIT de 1919, declara que todas las naciones deben adoptar un “régimen de trabajo realmente humano” ya que su omisión “constituirá un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países”.

“Todas las formas de trabajo pueden ser fuentes de bienestar y de integración social si están debidamente reglamentadas y organizadas”. (Espejo, 2012)

El objetivo de la regulación es “impedir la explotación”, concretamente “limitando las horas de trabajo y tomando medidas para proteger a quienes podrían resultar más vulnerables”.

Desde el principio de universalidad la OIT (1919) parte de la noción de que todos los que trabajan tienen derechos. El/la trabajador/a aparece como portador de derechos, aclarando que no importa su condición contractual, es decir, que tipo de trabajo desarrolla, sea formal o informal. La OIT defiende un modelo en el cual los empleados son tratados “decentemente” a cambio de que acepten el derecho de manejo y de ganancias de los empresarios, constituyendo así un ideal de “capitalismo nacional bienestarista”. El trabajo decente condensa los objetivos históricos de la OIT: empleo y regulación del trabajo. Es decir: a igual trabajo y responsabilidad, igual remuneración, sin importar género.

Según Weber (1998), la ética capitalista consiste en comprender el movimiento de la sociedad del capital: la búsqueda de la ganancia, parte de la existencia de la relación salarial como modo de la vida en el capitalismo.

El dinero sigue siendo la verdad del mercado, expresada aun en la relación salarial. En esta particular forma social, la reproducción de la vida cotidiana se genera a través del dinero, que hoy sigue obteniéndose a partir de un empleo y de un salario.

En otras palabras, la noción de decencia se desprende de la reproducción del capital. El único modo de vida socialmente aceptado es a partir de la venta de mi

mercancía (sea producto o fuerza de trabajo). Entonces, la decencia es igual a empleo, que a su vez es igual a salario.

El trabajo decente tiene como fin la incorporación de las masas de trabajadores/as precarios dentro del circuito del salario. El trabajo digno surge desde las luchas particulares, de la propia necesidad de los sujetos en lucha, y no es un concepto propuesto “desde arriba”. (Colectivo Situaciones, 2002)

Es preciso mencionar que no existe un consenso en el uso de la noción de “trabajo digno”. La dignidad aparece con fuerza en la lucha Zapatista en México, se habla de “trabajo auténtico”, “trabajo autónomo”, “trabajo autogestionado”, o “trabajo genuino”. Este movimiento nació en 1994 con la sublevación del Ejército Zapatista de Liberación Nacional y desde entonces se ha configurado como un movimiento social y político que pretendía hacer frente a las políticas del neoliberalismo. (Miranda, 2016)

Esto demuestra que estos conceptos surgen desde abajo, desde las luchas particulares, de la propia necesidad de los sujetos en lucha y no es un concepto propuesto como el que sería el de trabajo decente de la OIT⁷.

En los debates de los movimientos sociales no parece la noción de decencia sino la de dignidad. La dignidad es entendida como rebeldía, como negociación. Implica la transformación de las personas (sujetos jurídicos, en sujetos creadores), no como meros portadores de mercancías.

La dignidad es vista como recuperación de la humanidad. El sujeto es diferente de la clase obrera porque la figura del trabajador implica la separación de lo económico y lo político. Marca la existencia de una obligación para que vendamos nuestra fuerza de trabajo, generando una sociedad de clases, mientras que somos abstractamente libres e iguales en el plano de los derechos liberales.

La noción de dignidad implica la reconciliación de las esferas política y económica. Esto significa la generación de una subjetividad integrada contrapuesta a la fragmentación capitalista, la recuperación de la totalidad de las relaciones sociales es central en esta noción. (Ferrara, 2003). Para dar un ejemplo ilustrativo en nuestra ciudad se llevó a cabo el día 11 de septiembre de 2013 una marcha masiva por la dignidad.

⁷ Organización Internacional del Trabajo.

Mientras que el trabajo decente afirma la identidad de clase (trabajadora) en tanto la puesta en el centro de la relación salarial, el trabajo digno niega esa misma identidad, en tanto que va más allá del salario.

El sujeto digno nace de la misma realidad que el obrero sindicalizado, es decir, de la misma sociedad capitalista, productora del valor. Surge en-contra y es parte de un colectivo humano. (Ferrara, 2003)

Luchar por el trabajo digno no implica dejar de lado las reivindicaciones salariales o dejar de pelear por mejores condiciones laborales, sino que ese ya no es el objetivo buscado. (Colectivo Situaciones, 2002)

El proceso consiste en la generación de nuevos lazos de solidaridad, que son negados y redimensionados cotidianamente por las relaciones sociales capitalistas. Esto implica crear una nueva subjetividad integrada que trascienda la subjetividad del salario. Significa a su vez romper con el imaginario, del patrón o un líder que diga lo que hay que hacer. (Ghiotto, 2010)

La diferencia entre trabajo decente y trabajo digno es un problema político, pero político entendido dialécticamente. Es decir que no es una cuestión económica, del mercado laboral, sino que involucra la totalidad de las relaciones sociales.

Ambas nociones surgen de una misma sociedad, la sociedad que produce valor, pero mientras el trabajo decente implica la identidad, la universalidad abstracta, el cierre, el trabajo digno plantea la esperanza, la apertura, la utopía.

Ahora bien tomando en cuenta la investigación es pertinente mencionar que esta actividad laboral no está sustentada bajo ninguno de los paradigmas mencionados, es decir por un lado no tienen un fortalecimiento de los derechos sociales ya que no existe por el momento alguna alternativa de solución hacia los trabajadores sus derechos no se encuentran protegidos, no cuentan con una remuneración adecuada y no poseen protección social.

Tampoco existe una autogestión colectiva por parte de los/as trabajadores/as como para afirmar que ellos están buscando su representatividad, ser reconocidos dignamente, ser portavoces de sus experiencias de vida, a partir de su reclamo de reivindicación de derechos de forma colectiva o buscar mejores condiciones dignas, no perciben la posible idea que son explotados en su lugar de trabajo.

Por lo cual es indispensable crear una nueva subjetividad, que trascienda el reclamo del salario. Es necesario redimensionar a estos trabajadores/as en un proceso que requiera la participación en un debate, de su práctica cotidiana para fomentar lo colectivo.

Esto permitirá generar nuevos lazos de solidaridad, que permitan trascender desde su particularidad que se expresan en la multiplicidad de voces como sujetos revolucionados, como sujetos activos.

Por ello es necesario tener en cuenta que la motivación de la práctica del Trabajador/a Social es la dignidad, su visión surge desde una perspectiva global de los derechos humanos, la cual es inseparable de la teoría, los valores, la ética y la práctica, la defensa y el fomento de los derechos que responden a las necesidades humanas y cotidianamente tiene que mediar entre las circunstancias particulares y el Estado, de defender y brindar protección cuando la acción estatal atenta a los derechos y libertades de las personas. En esta investigación, esto será fundamental para desarrollar y argumentar la visión e intervención del trabajo social sobre el problema planteado.

3.2 Aspectos normativos por un lado, precarización por el otro.

Desde la investigación realizada se puede conocer las diferencias que dan cuenta en el transcurso de este tiempo sobre el sistema estructural de la administración pública municipal, las normativas vigentes en el plano legal, las transformaciones de las modalidades de contratación que fueron aconteciendo y el lugar que tuvo la participación de los actores de los trabajadores/as becados/as en este nivel.

En concordancia con las necesidades que expresan estos trabajadores/as becados/as se han formulado marcos normativos que sostienen la defensa de lo colectivo y prescriben las obligaciones de los Estados parte y los modos de denuncia y reclamo en caso de incumplimiento. Tanto en la jurisdicción internacional cuanto nacional, provincial y municipal.

Se describe a continuación el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales a través de su artículo 6, el acceder al derecho del trabajo implica la realización de concretar otros derechos humanos, lo cual es inseparable e inherente para la dignidad de un trabajador/a, ya que sirve como un medio de supervivencia para él/ella y su

familia. Por lo tanto los Estados partes tienen la obligación de garantizarlo, porque implica un derecho individual y colectivo.

Luego en el párrafo 2 del artículo 2, como así también en el artículo 3 se prescribe que los Estados partes deben llevar a cabo mecanismos adecuados para generar las condiciones dignas y equitativas de estos trabajadores para la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación.

En virtud que la vulneración del derecho de trabajo de estos trabajadores/as becados/as resulta de la acción directa del Estado, es decir de su insuficiencia de gestión, que establece una continuidad en el tiempo, al no adoptar las medidas propicias para garantizar la estabilidad laboral de estos trabajadores/as.

Además los cambios normativos que afectaron los derechos de los trabajadores/as. son los principales cimientos legislativos que se detallan a continuación, coadyuvaron a la introducción, extensión y afianzamiento de las relaciones laborales precarizadas en el estado. Constituyen el nudo problemático en el diseño de las plantas de personal de la Administración Pública, el aspecto normativo, la gestión de turno y las modalidades de contratación.

La Ley 25.164 o Ley Marco de Regulación del Empleo Público de 1999, que reemplazo a la mencionada Ley N° 22.140 de 1980. Esta nueva ley, tal como se subraya en su artículo 4, no busca reemplazar o modificar la 24.185. En efecto, se destaca que al ser normativa de carácter general, sus disposiciones se podrán adecuar para sectores de la APN con características diferentes, a través de la negociación colectiva prevista por la Ley 24.185 (1992).

Se creó la planta permanente y transitoria otorgándoles solamente a los integrantes de la primera planta la garantía de estabilidad. A través de esta norma que regula estas relaciones laborales solo reconoce a estas dos categorías.

Por un lado, se encuentran comprendidos aquellos trabajadores de planta permanente que cumpliendo con los requisitos previstos en el ordenamiento jurídico y siendo seleccionados por los procedimientos establecidos a tal fin, reconociéndole el derecho a la estabilidad y a la carrera.

Por otra parte, a los trabajadores/as de planta transitoria que ponen su fuerza de trabajo al servicio del Estado en el marco de una relación transitoria, por el sentido que su

tarea que deben realizar es de carácter estacional, no se encuentran sus funciones dentro del régimen de acceder a una carrera administrativa.

Estos empleados públicos son equiparados en nivel y grado a los de planta permanente y reciben una remuneración acorde. (Pomares, J.; Gasparin, J. y Deleersnyder, D. 2013).

El porcentaje de personal bajo este régimen no puede superar el porcentaje estipulado en el convenio colectivo de trabajo, que se vincula con el número de empleados en planta permanente.

Si bien sabemos que la condición laboral de los/as trabajadores/as con becas talleristas, es una situación compleja, es necesario contar con un registro de trabajadores/as becados/as por cada sector de la estructura municipal, con registro personal donde de cuenta la fecha de inicio de actividad, edad, función o tarea que desempeña, etc.

Esta situación de precariedad laboral de los trabajadores/as becados/as de Ayuda Social Directa está dada en términos generales, por la ausencia de respuestas por parte de la institución y del Estado como principal empleador, no existen respuestas para los reclamos de mejorar las condiciones laborales, ni cuando surgió esta forma fraudulenta de incorporar trabajadores/as.

Este ámbito laboral también quebranta el derecho de igual remuneración por igual tarea o función, en el momento de designar funciones o misiones para cada trabajador/a becado/a.

Anteriormente estuvimos mencionando que existe un déficit normativo homogéneo, que durante mucho tiempo continuo sosteniendo y multiplicando varias formas de contrataciones que confluyen en estas situaciones de inequidad y precariedad laboral.

El artículo 14 bis. de la Constitución Nacional aclara “estabilidad del empleado público”. En ese entonces cuando se pensó esta norma, era pensada y argumentada desde una garantía de administración pública eficiente, que debía trascender en el tiempo y respetar, más allá de los caprichos de los gobernantes de turno.

Pero esta norma fue violada de forma fraudulenta y sistemáticamente.

A pesar de la doctrina que ya está establecida, la administración pública municipal continua con esta mala práctica fraudulenta; recurrió al arbitrio de contratar personal bajo

diferentes modalidades llámese contratos de locación de obras, de servicios, pasantías, becas talleristas.

En la situación de los/as trabajadores/as becados/as el tiempo transcurre y permanecen como un limbo, sin contar con ningún derecho y sujetos a la voluntad de los funcionarios de turno. Es decir están excluidos no solo de las garantías de estabilidad sino de cualquier derecho laboral y de la seguridad social.

La realidad refleja un ejercicio excesivo y abusivo por parte de la administración pública municipal provocando consecuencias y efectos sobre la representación directa que debería tener el trabajador.

El artículo 14 bis establece los derechos que tiene el trabajador. En cuanto a la protección de los/as trabajadores/as becados/as no se cumplen las condiciones dignas y equitativas de su trabajo (Constitución Nacional Argentina, 1994).

Si bien se observe una alta demanda de personal en este ámbito institucional por el encuadre que posee de brindar asistencia directa. El espacio institucional donde el trabajador/a becado/a realiza su tarea, es un lugar físico inapropiado ya que no está en buenas condiciones. Además esta situación de la estructura municipal conlleva a realizar distinciones entre los trabajadores.

Esto perjudica a que el trabajador/a becado/a no participe activamente e intervenga a dar consejos desde su experiencia cotidiana. Se debería valorizar su opinión, considerarla útil para el crecimiento y funcionalidad institucional. No tienen posibilidad de acceder a un salario justo y adecuado, es decir razonable con su tarea que desempeña.

En relación al gremio, no se llega a un acuerdo entre los/as trabajadores/as becados/as y los representantes, es necesaria la representatividad. Para poder acceder al reclamo de sus derechos y beneficios que les corresponda. Buscar un punto medio en donde se beneficien ambas partes, de obtener garantías. El instruir al trabajador/a becado al derecho a huelga para reclamar sus derechos.

Si bien esta modalidad de contratación tiene consecuencias concretas sobre la libertad sindical y el derecho de organización sindical libre y democrática. Porque desde el plano de representatividad no se los reconoce como trabajadores.

Rige una norma para el sector público la Ley N° 24.185 donde respetan este principio de pluralidad sindical, es decir donde determinan la voluntad de representación gremial, la cual debe establecer la proporción de afiliados, a través de la cuota sindical.

El Estado, como ya se mencionó previamente, por su parte no cumple con su obligación y derecho principal e indispensable de acceder al seguro social que le permita al trabajador/a becado/a estar protegido. Tampoco cumple con el acceso a los beneficios previsionales, a la jubilación y pensiones, un sueldo para aquellas personas que trabajaron por muchos años o que por circunstancias adversas no pudieron continuar por problemas de salud crónicos. Por último no cumple con la posibilidad de asegurar estabilidad económica para la manutención familiar en óptimas condiciones, que le permita acceder a una vivienda digna por el bienestar y calidad de vida individual y familiar.

Finalizando, es claro que estas consecuencias sobre el negar el carácter de trabajador/a a las personas que tienen una condición laboral informal de becadas talleristas constituye un desprecio e ironía al trabajador/a becado/a.

Principalmente porque este desconocimiento de la relación laboral sirve como fundamento para negar lo colectivo, y esa es la finalidad a mi entender por parte de la responsabilidad del Estado, limitar el accionar colectivo, para colisionar abiertamente con las identidades del ser trabajador, la libertad sindical y el derecho a la libre elección para que sean representados.

3.3 La intervención profesional en el ámbito del empleo público.

La intervención del Trabajo Social en las situaciones problemáticas genera un encuentro que permite establecer relaciones de ayuda no asistenciales sino también promocionales y autogestionarias en cumplimiento de los derechos humanos. Tiene entre sus objetivos, generar la constante reflexión crítica acerca del proceso donde está involucrado para generar estrategias de intervención que puedan conducir a la transformación contextual de la vida de los sujetos.

Marilda Yamamoto (2003), cuando expresa que el Trabajo Social en la contemporaneidad sintetiza el desafío de descifrar los nuevos tiempos para poder ser contemporáneos. Esto requiere un profesional calificado que esfuerce y amplíe su

competencia crítica, no solamente a nivel de la ejecución, sino que piense, analice, investigue y descifre la realidad.

El/la Trabajador/a Social, tiene una formación profesional orientada hacia la promoción social, el desarrollo humano; suele soportar contradicciones en su realidad laboral que se expresan en indiferencia desde los diferentes núcleos de poder que dificultan, toda posibilidad promocional y preventiva en su accionar. También es preciso mencionar el abordaje interdisciplinario para poder comprender las necesidades y demandas en distintas áreas de desenvolvimiento: física, psíquica, social, legal, entre otras.

Disciplina indispensable en la conformación de estos equipos interdisciplinarios, dada la complejidad de los problemas sociales emergentes en la actualidad. En este marco será necesario generar una visión integral para abordar las diferentes situaciones (Carballeda 2002, pág., 21)

La formación interdisciplinaria será continua, e implica analizar las condiciones para la intervención profesional, reconociendo los cambios en el contexto local, en el ámbito/os institucionales. Conocer diferentes enfoques teóricos, reflexionar sobre otras experiencias y crear alternativas que luego serán compartidas en el grupo interdisciplinario. Reconocer nuestra experiencia y percepción acerca del transcurso de la vida así como de las posibilidades de aprendizaje a lo largo de la misma; en el sentido de incluirse como profesionales y así también como sujetos (Huberman, 2000, pág.: 67).

Contiene y se inspira en la valoración de la igualdad humana, algo que coincide con la valoración de las diferencias humanas “lo diferente como diferente”. (Salord 1991, pág., 98).

La igualdad, tal como la entiende el Trabajo Social, consiste en el reconocimiento a todo ser humano del derecho a darse sus propias orientaciones del valor y vida dentro de los límites de convivencia y de la realización de su propia dignidad, esto se asocia al derecho de todo ser humano de contar con las condiciones de bienestar propias de todas las personas, conteniendo la idea de que el sujeto es en gran parte producto de su historia, que es diferente a la de los otros.

La intervención es un proceso que se construye a partir de las manifestaciones problemáticas en la sociedad (Salord 1991 pag.:32).

La Cuestión Social debe ser analizada como producto del modo de organización y funcionamiento de la sociedad capitalista y que tiene una implicancia directa en la vida de los sujetos a través de los cuales se desarrollan la intervención.

Es preciso considerar el aporte de Robert Castel (2003) quien enfatiza al trabajo como soporte privilegiado de inscripción en la estructura social, parte de la idea de asociación “trabajo estable/inserción relacional sólida” caracterizada una zona de integración.

Sostiene que existe una fuerte correlación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo, la participación en las redes de sociabilidad, en los sistemas de protección que “cubren” a un individuo ante los riesgos de existencia. La vulnerabilidad social es una zona intermedia, inestable, que conjuga la precariedad del trabajo y la fragilidad de los soportes de proximidad (Castel, 2003).

El autor nos habla de tres condiciones que fueron evolucionando en la idea misma de trabajo en la sociedad industrial; condición proletaria, condición obrera y por último la condición salarial en donde la asalarización de la sociedad rodea al asalariado obrero y que se caracteriza, según el autor, por tres condiciones: una separación entre los trabajadores estables activos y los inactivos o semiactivos, la racionalización del proceso de trabajo, el acceso por medio del salario a nuevas formas de consumo, el acceso a la propiedad social y a los servicios públicos y el reconocimiento del derecho del trabajador no en forma individual sino como parte de un colectivo dotado de un estatuto social (Castel, 2003).

Teniendo en cuenta esta problemática planteada, la misma es una expresión de la cuestión social porque se da en un determinado contexto, donde presenta una serie de conflictos y contradicciones en el transcurso del tiempo.

En este sentido el/la Trabajador/a Social participa como actor relacional, en el sentido que es actor porque participa en su intervención social y relacional porque la intervención social es un medio para la creación de relaciones (la calidez de nuestro trato para que puedan emerger los vínculos).

Una de las cuestiones claves para desarrollar nuestra intervención depende de la capacidad de generar espacios de confianza y de relación, esa construcción permitirá la definición del problema o la necesidad, el análisis que desarrolle e interrelaciones, la búsqueda de alternativas. Todo lo que constituya el proceso en sí, donde debe emerger un elemento esencial para que su resultado sea innovador y un proyecto de cambio.

Se debe inculcar en nuestra tarea cotidiana, el trabajo en equipo para las nuevas generaciones de este colectivo profesional, que debe ser participativo, interdisciplinario, tanto individual como grupal, flexible con la posibilidad de ir ajustándose según las necesidades que se presenten.

Es necesario seguir trabajando en la propia organización en la que nos desempeñamos como trabajadores/as sociales, en la búsqueda de mejorar los procesos de inclusión, de formación, de transmisión de saberes.

Por ejemplo, la dificultad que se observa según la presente tesista es que en la institución exige un excesivo volumen de trabajo a cada trabajador/a becado/a. Además, observamos una sobrevaloración de los servicios que brinda la institución, en este sentido los servicios que brinda la institución son más valorados por el poder político que el rendimiento de cada trabajador/a.

Teniendo presente lo mencionado anteriormente señalamos que la atención de asistencia directa brindada por la institución no colabora con la inclusión de los trabajadores/as becadas/os a una garantía de estabilidad laboral. Las funcionarias/os o responsables no poseen una visión integral de trabajador /a becado como sujeto de derecho, tienen una percepción del trabajador/as como un medio para un fin en sí mismo.

3.4 Desafíos pendientes y propuesta de Intervención Social:

La problemática de la Precarización Laboral no solo responde a un fenómeno económico, social, cultural, sino profundamente político. Porque es el mismo Estado el actor principal que actúa como promotor de la precarización laboral, reproduciéndola en este sentido en las distintas modalidades existentes del sistema de la estructura municipal, violentando los derechos laborales.

Este proyecto es elaborado con el objetivo de realizar un aporte o contribución a dicha problemática. Brindando una respuesta de carácter integral y de inclusión social a la problemática aquí analizada de vulneración de derechos laborales.

Esta investigación evidencia las limitaciones de la información estadística disponible en cuanto al personal estatal municipal. A su vez, resulta fundamental tener un régimen de empleo público municipal que constituya un sistema de reglas ordenado y coherente con el propósito de superar el obstáculo que se evidencia: un marco normativo heterogéneo y fragmentado.

Sería pertinente generar los mecanismos de incorporación en base a concursos abiertos y transparentes que premian el mérito y estimulen el desarrollo de la carrera administrativa, desde el interior hacia el exterior. También, trabajar desde la inclusión de

los múltiples actores (trabajadores/as, funcionarios políticos, gremiales e institucionales) que sean relevantes para la construcción a largo plazo de una Administración Pública de equidad e igualitaria en términos de derechos laborales. Donde a su vez puedan establecer consensos necesarios a través de los atributos, actitudes y aptitudes de los trabajadores/as es decir los recursos humanos deben pensarse como una inversión del Estado a largo plazo, estos recursos humanos, con sus saberes, habilidades y potencialidades.

Para llevar a cabo esta propuesta de intervención es necesario construir una relación de corresponsabilidad por parte del Estado-Instituciones-Gremios y trabajadores/as a través de una capacitación donde trabaje los postulados que propone el trabajo digno, permite además incorporar la normativa laboral en las políticas y estrategias para el desarrollo socio-económico.

También es fundamental reconocer los instrumentos del marco normativo universal, plasmado en la Declaración de los Derechos Humanos, como así también los desarrollados por los Comités de los Pactos, como la Observación General n° 18 del comité de DESC.

Para generar los cimientos es preciso abordar la situación desde los principios de:

- Subsidiaridad: es decir la acción estatal debe garantizar el funcionamiento comprometido con los actores, a través de las legislaciones vigentes, donde permitan generar acciones corresponsables en cuanto a la contratación del personal y por otro lado los representantes gremiales en relación a su vinculación con la política de gestión, accedan a tomar sus acciones como actores legítimos y activos en la defensa de los derechos laborales de las personas.
- Participación: el derecho de generar una participación activa por parte de los/as trabajadores/as becados/as por su representación y defensa activa de sus derechos laborales; adquirir la libertad sindical, el objetivo de fomentar y fortalecer al movimiento sindical en una construcción democrática.
- Principios generales: es necesario abordar y cultivar en cada encuentro los principios de progresividad, de igualdad, el principio de inherencia y no discriminación que son los instrumentos básicos para

proseguir el camino de la aplicación de los principios normativos para la adquisición de sus derechos.

Siguiendo esta línea se elabora la siguiente propuesta:

Nombre del proyecto: “Construyendo adoquines, dilemas y retos”

Fundamentación:

Este proyecto contribuye a la efectivización de las políticas públicas existentes, considerando que es necesario generar un rol activo donde se redimensionen todas las miradas posibles, con la instancias de trabajar de forma mancomunada, ya que favorece la corresponsabilidad y el empoderamiento de las personas de los/as trabajadores/as que se encuentran en una situación de alta complejidad por su condición laboral sumamente precaria e ilegal.

Este abordaje integral propone la conformación de una unidad de gestión con el propósito de brindar un espacio entre los distintos actores que se encuentran en este escenario social.

Es preciso abordarlo a través de pautas y alternativas comprometidas desde una visión crítica y emancipadora, compartiendo la convicción de la dignidad humana y de los derechos humanos. Es necesario contraponer otro tipo de racionalidad más atenta y pertinente a los deseos y necesidades de los trabajadores/as becados/as.

Ellos en lucha por su dignidad y defensa de sus derechos pueden convertirse esta experiencia de vida cotidiana en la pauta jurídica, ética y social que sirva de cimiento. Para la promoción y defensa de los derechos.

Respetar los derechos fundamentales en el trabajo y escuchar la voz de los/as trabajadores/as becados/as mediante el diálogo social, ayudará a construir consensos en torno a políticas que respondan a las demandas de ingresos, justicias y dignidad.

Objetivos generales:

- Crear un espacio de encuentro para promover la construcción de un plan de trabajo con los /as trabajadores/as que posibilite abordaje integral e inclusivo de los derechos laborales.

Objetivos específicos:

- Identificar las características de la situación actual de los trabajadores/as.
- Contribuir a que los/as trabajadores/as becados/as tengan una postura participativa y crítica para un reconocimiento de sus derechos laborales.
- Fomentar el empoderamiento de los/as trabajadores/as becados/as que se encuentran trabajando
- Generar la corresponsabilidad de los distintos actores que trabajan en la efectivización y protección social de los derechos laborales.
- Elaborar una prospectiva de lo trabajado.
- Elaborar un documento que convalide lo trabajado en cada encuentro para ser elevado a las autoridades que correspondan.

Metas:

- Brindar las herramientas necesarias que posibiliten el empoderamiento de los/as trabajadores/as becados/as.
- Contribuir a los cimientos desde el abordaje del trabajo decente.
- Lograr alcanzar la participación del 40% de los/as trabajadores/as becados/as.
- Documento validado sobre el análisis sectorial de la situación actual de los trabajadores/as y prospectiva.

Destinatarios:

En la convocatoria se reconocerá:

La participación de los trabajadores/as becados/as de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia por su conocimiento y experiencia.

La participación de los representantes gremiales. A este grupo se le brindará los documentos finales.

Difusión:

Es recomendable alcanzar el máximo potencial de la estrategia de difusión de prensa-televisión-Internet-Radio.

Recursos:

Recursos edilicios:

Esta propuesta será solicitada a la Secretaria de Cultura para que brinden el espacio del aula-conferencia de la Biblioteca Pública y Popular, ya que el objetivo de esta institución es brindar un espacio de reflexión, ampliar, conservar y expresar en forma libre y democrática sus cimientos y sus experiencias como ciudadanos.

Es un espacio a mi consideración acogedor, adecuado y permite garantizar cierto nivel de privacidad, nos provee de herramientas tecnológicas (proyector, notebooks, sonido e iluminación) y de insumos materiales. (Sillas, mesa)

Recursos Humanos:

Responsables de ejecución: Moradores

Será ejecutado por los coordinadores especializados cada uno en su rama, teniendo como fin trabajar todos aquellos emergentes que surgen en cada Foro.

Por lo tanto el equipo debe estar constituido por:

- Licenciado/a en Psicología que desde su rama nos brindara un análisis delicado de la conducta de los/as trabajadores/as becados/as
- Abogado/a como principal misión acompañar, asesorar y defender técnicamente a los/as trabajadores/as becados/as de los litigios que se le puedan presentar en un espacio de trabajo.
- Licenciado/a en Trabajo Social su actividad estará orientada a la calidad de vida laboral y personal, al compromiso y a la productividad.

Especificidad en Trabajo Social aporte teórico:

Di Carlo (2005), sostiene a las personas, como sujetos protagonistas de su situación, seres pensantes y actuantes en debate con sus circunstancias, con potencialidades y limitaciones.

El propósito de la Intervención en Trabajo Social debe ser promover procesos de empoderamiento, considerando a cada persona como sujetos plenos de derechos, son personas libres y autónomas que se encuentran en situaciones de conflicto.

Su función será tener en cuenta la historia de vida singular, de cada actor social en relación a su contexto familiar, comunitario, etc., en un tiempo determinado para pensar las distintas estrategias a seguir desde una metodología crítica y dialéctica dirigida a entender la Cuestión Social.

Rozas (2009) debe adherir a una matriz teórica crítica, ya que esto posibilitara un adecuado análisis de la realidad, brindando los elementos necesarios para realizar una lectura de los sujetos en relación con la satisfacción de sus necesidades en el ámbito de la vida cotidiana, allí donde se manifiestan las expresiones de la Cuestión Social.

La teoría crítica permite comprender la permanente dialéctica existente entre el sujeto y la estructura social, es decir en donde los niveles macro y micro social se afectan continuamente.

La modalidad de este espacio de encuentro será coordinada por los responsables de ejecución en un principio será rotativa, luego al compartir más encuentros se elegirá de forma democrática.

Esto permitirá entablar con los integrantes en cada espacio de encuentro establecer una apertura de participación y oportunidad de compartir la responsabilidad y de ser portavoces. Es una manera de enriquecer la experiencia de debate, reflexión, intercambio, permite generar al arribo de construcciones colectivas a través del diálogo social compuestos de consensos y disensos.

Metodología:

Se puede decir que las demandas de estos actores entendidos como expresión de necesidades, constituyen el aspecto fundante del objeto de intervención profesional, en el que la planificación permite ordenar las acciones de esos distintos actores en función de objetivos específicos que orientan el desarrollo del ejercicio profesional y donde la participación de los actores a partir de un proceso real de elaboración y toma de decisiones, determina la viabilidad de la misma.

Esta propuesta de espacio de encuentro está orientada a la intervención a través de equipos interdisciplinarios, por la complejidad que presenta la realidad descrita de estos/as trabajadores/as becados/as.

Esta modalidad nos brindará el abordaje integral e inclusivo siguiendo el eje teórico de la conceptualización del Trabajo decente y digno.

Cada profesional cuenta con sus incumbencias específicas con respecto al objeto de estudio, lo cual en la interacción de sus saberes específicos permitirá acceder a una perspectiva de complementariedad para una comprensión integral de la situación particular.

La dinámica de estos espacios de encuentro será de manera virtual, la cual permite tener un espacio abierto para el diálogo, y que se busca la interacción, intercambio, ideas, teorías y opiniones de los participantes y profesionales intervinientes. En tiempos de pandemia se considera como una propuesta integral para hacer frente a esta emergencia de covid-19.

Para cada encuentro se establece una agenda que debe contener:

- Fecha.
- Horario.
- Lugar.
- Nómina de participantes convocados.
- Objetivos de la convocatoria.
- Documentos escritos a presentar.

El Foro es un tipo de reunión donde distintas personas conversan en virtud de su entorno en este caso a partir del interés de un tema en común que son los trabajadores /as becados/as.

Serán convocados con el pertinente tiempo para garantizar la participación de todos los integrantes. En cada uno de las reuniones existirá un tema a debatir con un responsable del equipo profesional que elaborara un acta escrita que al finalizar el Foro firman los participantes.

Criterios a tener en cuenta por los profesionales que llevan a cabo el Foro:

- ✓ Libre expresión de ideas y opiniones de los participantes.

- ✓ Permitir el debate de cualquier tema de conocimiento, etc.
- ✓ Formular preguntas concretas y estimulantes referidas al tema.
- ✓ Distribuir el uso de la palabra.
- ✓ Limitar el tiempo de las exposiciones.
- ✓ Controlar la participación espontánea, imprevisible y heterogénea de un público numeroso y desconocido.

Modalidad de organización:

Cada profesional interviniente cumplirá el rol de Morador, esta actividad será rotativa.

El Foro será explicado por el Morador con la precisión pertinente sobre cuál es el tema para discutir. Señalara las reglas que se sostendrán en cada Foro. Realizara una síntesis de las opiniones expuestas y extraerá en virtud de su disciplina posibles soluciones.

Funciones del Moderador:

1. Anuncia el tema, hecho, actividad que se va a discutir o analizar y lo ubica dentro del proceso.
2. Describe la actividad que se va a realizar, da las instrucciones sobre las normas que regulan la participación de los asistentes.
3. Aplica la normativa a los integrantes infractores.
4. Solicita la salida de la persona que interfiere en el desarrollo.
5. Mantiene el orden dentro de los temas eliminando aquellos que no son de interés general o elimina respuestas fuera de órbita.
6. Cierra el foro una vez que se resolvió el tema, hecho o actividad discernida cuando los integrantes del Foro se hallan desviado del tema.

En un primer momento se realizará una recolección de datos y capacitación interna donde se trabajaran según la disciplina que coordine diversas cuestiones que deben estar clarificados y consensuados en virtud de los/as trabajadores/as becados/as

En el segundo momento se brindará y transmitirá la propuesta del abordaje desde la temática del trabajo decente y digno, de esta manera se prevé la participación como

coordinadores y portavoces en el ejercicio de crear la corresponsabilidad, el proceso de empoderamiento.

La realización y ejecución de esta propuesta causará repercusión en los actores sociales, llámese poder ejecutivo, gremial.

El propósito está destinado una vez concluido y finalizado el Foro, que todo lo transitado en este espacio trascienda en la elaboración y validación de un documento escrito respaldatorio con el objetivo de visibilizar y dar prioridad al problema que se le presenta a los trabajadores/as becados/as donde es propicio argumentar diversos principios de iniciativa para tener en cuenta para la promoción de los derechos laborales de los/as trabajadores/as becados/as basados y plasmados en un plan de acción, etc.

Plazo:

La fecha de inicio para esta actividad sería planificada para dar inicio en el mes de marzo del año 2021, luego el segundo momento sería en el mes de julio del mismo año, la forma de organización pretende que finalice para el mes de noviembre para luego realizar como corresponde la elaboración escrita desde las ramas que intervienen conjuntamente con la voz de los/as trabajadores/as becados/as para que en el mes de diciembre del año 2021 sea entregado a los representantes del poder ejecutivo, gremial y cualquier otro ente que permita trabajar de manera directa la implementación de aplicar la legislación vigente en la administración pública municipal.

Tentativa de Cronograma:

Se describe a continuación la distribución de las actividades de forma general los primeros cuatro meses hacen referencia al primer momento.

Este tiempo se distribuirá de la siguiente manera se realizará al inicio encuentros semanales para la capacitación de los /as trabajadores/as becados/as, para llegar a obtener los criterios de los/as trabajadores/as becados/as desde las disciplinas que intervienen en un lapso de dos meses.

1° y 2° Encuentro: conformación del Foro, presentación de los participantes, establecimiento de la metodología de trabajo, identificación de actores que no estuvieron presentes y si fuese necesario invitar.

3° y 4° Encuentro: análisis de los estudios sectoriales. Sugerencias y propuestas.

Luego dará inicio con los dos meses restantes la construcción y empoderamiento del abordaje de trabajo decente el mismo será una vez al mes. En este lapso se brindara el tiempo para realizar una sistematización de los datos recolectados en los primeros encuentros semanales por parte de las disciplinas intervinientes.

5° Encuentro: Documento presentado por los profesionales, que incluya los perfiles existentes de los trabajadores /as y el análisis pertinente desde lo que se ha trabajado hasta el momento.

6° Encuentro: se continúa el trabajo sobre perfiles.

El documento elaborado debe ser presentado por los profesionales debe ser presentado a sus participantes para su acuerdo.

El segundo momento se tiene previsto una duración de cuatro meses, será con encuentros quincenales, es decir cada 15 días para dar inicio a la implementación de los cimientos aportados para la efectivización de los derechos laborales.

7° y 8° Encuentros: Proceso de validación y elaboración del documento escrito respaldatorio. En caso que fuese necesario se realizaran más encuentros si el Foro lo amerita.

Teniendo en cuenta que puede surgir que se prolongue debido a la situación particular de cada trabajador/ara becado/a en virtud de la complejidad de sus derechos vulnerados que se vivencie en su grupo familiar.

CONCLUSIONES:

El propósito de esta investigación basado en la precarización laboral es entender y describir la condición de la Beca Tallerista en los/as trabajadores/as becados/as de Ayuda Social Directa para dar visibilidad a la vulnerabilidad en sus derechos. Existe una experiencia de flexibilidad constante sin ninguna protección, es decir la vida cotidiana es la que resulta precarizada.

Se evidencian condiciones desfavorables de estos trabajadores/as, porque continuamente deben adaptarse a la disponibilidad constante, a la velocidad de múltiples actividades, a la capacidad de manejar los tiempos que produce un agotamiento afectivo o emocional.

Esto surge no sólo a consecuencia de las diferentes modalidades de contratación que posee el municipio local; esta experiencia de vida continua está dada a través de distintos espacios y líneas temporales lo cual produce la inestabilidad.

El Estado, las instituciones y actores sociales (funcionarios públicos, directores, representantes gremiales) exponen a los trabajadores/as a estas situaciones de enorme desprotección, privándolos de insumos, recursos, políticos públicos, acordes a sus necesidades.

Lo único que se pudo observar en el desarrollo de este estudio que está garantizado por las leyes de la administración pública y convenio colectivo sectorial (SINEP) en relación a las modalidades de contratación es la “planta permanente”, en ella se obtiene estabilidad laboral, salarios más altos y reconocimientos de sus derechos laborales.

Por tal motivo se propone que el Estado en su ejercicio cotidiano trabaje la propuesta de inclusión social del empleo público, que comprometa a cada uno de los actores sociales desde la responsabilidad de gestión, que se legisle a favor de los trabajadores/as más desprotegidos en las paritarias, conjuntamente con una participación y nivel de pertenencia activa en la actividad gremial y que en el avance de la planificación de las políticas públicas como la creación de un registro estadístico como punta pie, crear fuentes de información homogéneas con las diferentes secretarías (organigramas) para poder copilarlas, sistematizarlas y analizarlas para el avance de una planificación de las políticas públicas tendientes a ir mejorando el panorama de la estructura del sistema municipal.

Es esencial combatir cierta sensación de impotencia que a veces percibimos. Suele decirse que no hay nada que se pueda hacer, que tras lo que sucede hay fuerzas poderosas en acción.

Se puede hacer, es posible tener economías abiertas y sociedades abiertas que fomenten el respeto por los derechos económicos, sociales y culturales, obviamente se debe establecer un equilibrio, reforzar nuestra confianza en el dialogo: se debe escuchar al otro, conciliar nuestras legítimas diferencias y respetar nuestra diversidad cultural.

Es decir necesario alzar la voz o voces para decir la verdad sobre los problemas que enfrentamos. Nada sería peor que renunciar a nuestros propios valores.

Desde el Trabajo Social se asume el compromiso, de aportar en esta lucha y garantizar los derechos sociales de la ciudadanía.

Bajo el lema de promover la dignidad y el valor de las personas. A través de esta experiencia se busca poder crecer y desarrollarnos en condiciones de igualdad.

Ahondamos en sus expectativas e ilusiones y acompañamos en el proceso de transformación y generación de nuevas sinergias vitales.

Con el propósito de construir un camino de justicia social, de reconocimiento de los derechos humanos, la promoción integral de la persona, el respeto a la diversidad, equidad y participación de la ciudadanía.

BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA:

Libro:

- Aquin, Nora compiladora (2003) “Ensayos sobre ciudadanía: reflexiones desde el trabajo social”. 1° Edición-Buenos Aires: Espacio
- Carballeda, Alfredo Juan Manuel. (2012) La intervención en lo social/ exclusión e intervención en los nuevos escenarios sociales.- 1' ed. 4° reimpresión.-Buenos Aires: Paidós.
- Di Carlo, Enrique y Equipo. (2005) “Bases de la metodología del servicio social. La comunicación racional critica”. Universidad Nacional de Mar del Plata. Segunda Edición.
- Iamamoto, Marilda (2003) Servicio social en la contemporaneidad: Trabajo y formación profesional, Cortez Editora, San Pablo.
- Grassi, Estela y Danani, Claudia. (2009) “El mundo del trabajo y los caminos de la vida: trabajar para vivir, vivir para trabajar”. Primera edición Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Matus. C (2007) Planificación estratégica. Universidad Nacional de Santiago de Chile- Editorial Espacio. Chile.
- Nirenberg, Olga (2003) Programación y evaluación de proyectos sociales. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- Rozas Pagaza Margarita (2004) “Intervención profesional en relación con la cuestión social”. Editorial Espacio. Buenos Aires.
- Vasilachis de Gialdino, Irene. (en proceso de edición) Estrategia de investigación cualitativa. Editorial Gedisa. Buenos Aires- ISBN: 978-84-9784-173-3.

Capítulo del libro:

- García, Juan Carlos (2015). Políticas activas de empleo durante la crisis económica 2010-2015. Capítulo 2, Editorial Reus,
- Isorni, M. E. - Ciucci, M. R. (2005) “Introducción al conocimiento científico”. Capítulo 1, Editorial EIE UNSE.
- Titmuss, Richard M. Libros recuperados. Política Social. Educación Social 56. Barcelona: Ariel, 1981.

Artículo de revista en papel:

- Alessandri, Fernando (2004). Artículo “Capitalismo en Argentina, desde que el Capitalismo es capitalismo”
- Casas, Ernesto (2008) “Representación política y participación ciudadana en las democracias” Universidad Autónoma de Madrid. Ciudad Universidad de Cantoblanco Revista.
- Cingolani, P (2009). Ce qu’ il y a de nouveau dans le travail précaire. Ouvrir la politique “en Beroun S y Bouffartique P. (Dir), Quand le travail se precarise, quelles résistances collectives. La Dispute, Francia.
- Colectivo Situaciones 2002, Revista de debate y crítica marxista. Trabajo decente versus trabajo digno: acerca de una nueva concepción del trabajo.
- Espejo, Florencia (2012) “Inclusión social y trabajo decente: el papel del estado”. V Pre Congreso Regional de Especialistas en Estudios del Trabajo. Universidad Nacional de Cuyo.

- Feldman, Silvio y Galin, Pedro (1990) Nota introductoria. “La precarización del empleo en la Argentina” Pedro Galin y Marta Novick compiladores CIAT. CLACSO. Centro Editor de América Latina-Buenos Aires.
- Fernández Arroyo, Nicolás y Schejtman, Lorena (2012) “Planificación de Políticas, programas y proyectos sociales.” 1° edición. Buenos Aires. Fundación CIPPEC.
- Hache, Francisco (2012) Artículo monográfico “El trabajo a través de la historia”
- Isacovich, Paula (2015, vol. 13 n° 2 jul-dic) Revista latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud artículo “Políticas para la inserción laboral de jóvenes: estudios en Latinoamérica y Argentina”.
- Novick, Marta (2002) Reconversión segmentada en la Argentina: empresa mercado de trabajo y relaciones laborales a fines de los '90. Restructuración productiva, mercado de trabajo y sindicatos en América Latina Capítulo II. Buenos Aires- CLACSO- Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.
- Paugam. S (2009), Le salaridé de la précárite. Les nouvelles formes de la intégración professionnelle. Puf. Paris

Artículo de revista electrónica (con DOI):

- Cabrales Salazar, Omar (2011) Artículo “La precarización laboral y el desempleo como consecuencias del neoliberalismo y la globalización”. Recuperado: ISSN 0122-9729.
- Zangaro, Marcela (2011) “Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo” Estudios culturales-Narrativas sociológicas y literarias. Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas del CONICET N° 16, vol. XV, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871 (Caicyt-Conicet)

Artículo de revista electrónica (sin DOI):

- Carballeda, Alfredo Juan Manuel. (2008) Problemáticas sociales complejas y políticas públicas. Recuperado: <https://www.margen.org/suscri/margen48/carbal.html>
- Censo nacional de población, hogares y viviendas 2010: censo del Bicentenario: resultados definitivos, Serie B nº 2. - 1a ed. - Buenos Aires: Instituto Nacional de Estadística y Censos - INDEC, 2012. Recuperado: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/censo2010_tomo1.pdf
- Diez Rodríguez, Ángeles (2008) Fuente: Rebelión. “Sobre el capitalismo, la economía y los pretextos”. Recuperado: <https://rebellion.org/sobre-el-capitalismo-la-economia-y-los-pretextos/>
- Gallo, Marcos Esteban (2001) Artículo “La precariedad laboral y sector informal urbana en el mercado de Trabajo laboral” Recuperado: http://nulan.mdp.edu.ar/586/1/gallo_me.pdf
- Guadarrama Olivera, Roció (2012) Artículo “Precariedad laboral y heterogeneidad ocupacional. Una propuesta teorica-metodologica.”. Recuperado: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-25032012000200002
- Montoro Romero Ricardo (1997). Revista. Fundamentos teóricos de la política social-pág.: 33-50. Recuperado: <http://diputadosprd.org.mx/docs/politicasocial/RPS02-web.pdf>
- Montua, Fabián Andrés (2005) artículo “Una reflexión sobre las investigaciones de Foucault del cuerpo y del poder”. Recuperado: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1285133>

- Muñiz Leticia (2003) Terra. Artículo de “Trayectorias laborales en Argentina: una revisión de estudios cualitativos sobre mujeres y jóvenes”. Recuperado: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.8887/pr.8887.pdf
- Neffa, J.C (1985). “Condiciones del mercado de trabajo en los ’90. Desocupación y Precariedad” CEPED. FCE UBA CONICET- Buenos Aires. Recuperado: http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/ceil-conicet/20171027042035/pdf_461.pdf
- Pomares, Julia-Gasparin, Jose-Deleersnyder, Diego (2013) Artículo: Evolución y distribución del empleo público en el sector público nacional argentino. Una primera aproximación. CIPPEC: Programa de Política y Gestión de Gobierno. Área de Instituciones y Gestión Pública. Recuperado: <http://oear.cippec.org/wp-content/uploads/2015/02/DT-117>
- Reccio, Alberto (1988). “Capitalismo y formas de contratación laboral”. Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. Citado en Lacabana 1992. Recuperado: https://revistaeypp.flacso.org.ar/files/revistas/1467865391_1401753361_revista-n-2-aepp-issn-2310-550x.pdf
- Ríos, Mabel (2003) “La capacitación en los Municipios de la Región Metropolitana de Buenos Aires ¿Modernización o Moda?”. V Seminario Nacional de la Red de Centros Académicos para el estudio de gobiernos locales 9 y 10 de octubre de 2003. Recuperado: http://biblioteca.municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/rios_mabel.pdf
- Sader, Emir (2008) “Refundar el Estado-Posneoliberalismo en América Latina”. Buenos Aires. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales –CLACSO.

Recuperado:

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1875.dir/sader.pdf>

- Suarez, María J (2003-2004). Artículo 7° “Principales características de la precariedad laboral en el Gran La Plata”. Congreso Nacional de Estudios de Trabajo. Recuperado: <https://www.aset.org.ar/congresos/7/09006.pdf>
- Tissera, Silvana (2008) Artículo “Reformas laborales y Precarización del Trabajo Asalariado En Lindemboin, Cuadernos del CEPED N° 4 Buenos Aires. (ARAGENTINA 1990-2000). Recuperado: <https://www.aacademica.org/agustin.salvia/218.pdf>

Comunicación en un congreso:

- Oficina Internacional del Trabajo (2006) “La relación de trabajo”. Informe V en la Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión en Ginebra. <https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>

Datos de investigación:

- Comodoro es el primer municipio patagónico en presentar su Plan Estratégico de Modernización 2016. El Patagónico- Regionales <https://www.elpatagonico.com/comodoro-es-el-primer-municipio-patagonico-presentar-su-plan-estrategico-modernizacion-n1514767>
- Boletín Oficial N° 111. Municipalidad de Comodoro Rivadavia (2013). http://www.comodoro.gov.ar/archivos/boletin_oficial/pdf/bol%20111-2013.doc.pdf
- Políticas Publicas con impacto social (2015) Ministerio de Desarrollo Social. Presidencia de la Nación.

<https://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2015/11/Politic-Publicas-con-Impacto-Social-integrado.pdf>

- Más de 100 municipales confirman su categoría y otros 80 ingresarían a planta permanente. Paritarias en Comodoro Rivadavia (2013) Diario Jornada.
https://diariojornada.com.ar/69544/Politica/Mas_de_100_municipales_confirman_su_categoria_y_otros_80_ingresarían_a_planta_permanente
- En Comodoro se conforman nuevas cooperativas de trabajo (2013) El Comodoreense.
<https://elcomodoreense.net/en-comodoro-se-conforman-nuevas-cooperativas-de-trabajo/>
- La canasta alimentaria en Comodoro aumento un 26,2% - (2013). El Patagónico-Regionales.
<https://www.elpatagonico.com/la-canasta-alimentaria-comodoro-aumento-un-262-n703275>
- Ester Miranda (2016) El movimiento zapatista: la lucha contra el neoliberalismo mundial. Escuela Primaria Rebelde Autónoma Zapatista.
<https://elordenmundial.com/el-movimiento-zapatista/>
- Masiva Marcha por la Dignidad. Docentes y porteros de Comodoro Rivadavia, Chubut (2013) Partido Comunista Revolucionario.
<https://pcr.org.ar/nota/masiva-marcha-por-la-dignidad/>
- Maristella Svampa (2014) Comodoro Rivadavia, un modelo de mal desarrollo.
<https://www.inventario22.com.ar/textocomp.asp?id=68454>
- Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social Presidencia de la Nación- provincia de Chubut-Informe de diagnostico laboral- Enero de 2018-Direccion

de información y estudios laborales. Subsecretaria de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales.

http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/informesprovinciales/InfDiagLab_2018ENE_Chubut.pdf

- Plan Estratégico Comodoro Rivadavia. Plan de Desarrollo Estratégico Sustentable- Primer Documento-(1999) Pecor

http://www.comodoro.gov.ar/archivos/pdf/documento_1999.pdf

Legislación:

- Carta Orgánica Municipal COMODORO RIVADAVIA Agosto de 1999.

Recuperado:

http://www.comodoro.gov.ar/digesto/digesto_Menu/NORMATIVA/VARIOS/CARTA_ORGANICA.htm

- Declaración Universal de Derechos Humanos. Naciones Unidas. Recuperado:

https://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

- Decreto N° 435/90. Programa de estabilización económica y de reforma del Estado-Medidas tendientes a su continuación y profundización-Normas

Impositivas- Modificación. Bs. As.,4/03/1990. Recuperado:

<http://mepriv.mecon.gov.ar/Normas/435-90.htm>

- Decreto N° 993/91. Sistema Nacional de la Profesión Administrativa -Normas- Aprobación-Derogación del doc. 1351/88-Modificación del doc. 1797/80.

Fecha: 27 mayo 1991.Recuperado:

<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/5000-9999/6293/norma.htm>

- Ley N° 11.672 Complementaria de Presupuesto. Buenos Aires, Enero 3 de 1933. Recuperado: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/24541/norma.htm>
- Ley N° 22.431 Sistema de protección integral de los discapacitados, Buenos Aires, 16 de marzo de 1981. Recuperado: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/20000-24999/20620/norma.htm>
- Ley N° 23.697 Ley de Emergencia Económica. Sancionada: Septiembre 1 de 1989. Promulgada Parcialmente: Septiembre 15 de 1989. Recuperado: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/15/texact.htm>
- Ley N° 24.185 Convenciones Colectivas de Trabajo. Sancionado: Noviembre 11 de 1992. Promulgada de Hecho: Diciembre 16 de 1992. Recuperada: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/583/norma.htm>
- Ley N° 24.430 “Constitución de la Nación Argentina”-Sancionada: diciembre, 15 de 1994-Promulgada: enero, 3 de 1995. Recuperado: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/0-4999/804/norma.htm>
- Ley N° 25.164 “Marco de Regulación del Empleo Público Nacional. Sancionada: septiembre, 15 de 1999. Promulgada de hecho: Octubre, 6 de 1999. Recuperada: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/60000-64999/60458/norma.htm>
- Ley N° 25.689 Sistema de Protección integral de los discapacitados. Sancionada: Noviembre 28 de 2002. Promulgada de Hecho: Enero 2 de 2003. Recuperada: <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/80000-84999/81041/norma.htm>

- Ordenanza N° 6418/97. Estado y Escalafón del Personal Municipal de Comodoro

Rivadavia. EEPM. Recuperado:

http://www.comodoro.gov.ar/digesto/digesto_Menu/NORMATIVA/ORD/ORD-6418-97.htm

ANEXO

ENTREVISTA N° 1.....	101
ENTREVISTA N° 2.....	117
ENTREVISTA N° 3.....	138
ENTREVISTA N° 4.....	141
ENTREVISTA N° 5.....	144
ENTREVISTA N° 6.....	149
ENTREVISTA N° 7.....	163
CRONICA N° 1.....	171
CRONICA N° 2.....	174
PLANILLA DE RESOLUCION DE BECAS TALLERISTAS.....	212
CATEGORIAS DE AREA DE INVESTIGACION SOCIAL.....	217
ORGANIGRAMA 2013 DIRECCION DE AYUDA SOCIAL DIRECTA.....	218
LISTADO DE PERSONAL AYUDA SOCIAL DIRECTA.....	219
DIRECCION DE AYUDA SOCIAL DIRECTA. Misiones y funciones.....	222
DIRECCION DE AYUDA SOCIAL DIRECTA. Personal y función actual.....	251
NOTAS. ARCHIVOS DE AYUDA SOCIAL DIRECTA.....	261

ENTREVISTA 1: Roxana, Muñoz

Personal: Beca Tallerista

Día: Viernes, 15 de marzo de 2013.-

Lugar: domicilio particular

Hora: 19:00

¿Cuándo comenzó a trabajar en Ayuda Social Directa, en qué mes?

En el mes de mayo, el 14 de mayo

¿De qué año?

Del 2012

Siempre me acuerdo porque ya había sido el cumpleaños de Naty.

¿Cuándo comenzó a trabajar, ingreso con el plan de empleo o con la beca?

No, solo con el plan.

¿Qué plan de empleo tiene?

El PEL, pero de esa vez, desde el servicio de empleo me dijeron que bueno que podía empezar a trabajar. Me llamaron el 14, ese día o un viernes, yo empecé el lunes.

Me dijeron que mi sueldo ya estaba, que tenía que presentarme a trabajar porque ya iba a cobrar a fin de mes. Ellos me tenían que dar la modalidad, porque mi plan era muy bajo, entonces sí o sí me tenían que dar los bonos para que yo pueda trasladarme.

¿Cuándo la llamaron del Servicio de Empleo, le dijeron más o menos que actividades iba a desempeñar, que lugar iba a ocupar?

No

Entonces solamente le informaron que la habían convocado para esa Área.

Sí.

¿Quién le informa sobre lo que iba a desempeñar, en ese lugar de Ayuda Social Directa?

Olga.

Cuando yo fui, fue un día viernes. Me acuerdo que estaba recontral lleno, porque no podía pasar, porque justo fue lo de las tarjetas. Y ni siquiera, estaba la persona de seguridad.

Olga al atenderme me dijo en ese momento no se podían sentar a enseñarme porque tenían un terrible lío, con el tema de las tarjetas. Todos los días estaba viniendo gente, pero que bueno que iba a estar en la parte administrativa, que Claudia me iba a enseñar, que bueno que tenía, que ser consciente, que solo por tres meses me iba a tener a prueba con un plan, que si pasaba los tres meses podían llegar a darme una beca.

¿El plan de empleo de cuanto es el ingreso?

De \$300.

Si, y que solamente iba a trabajar 4 horas, porque no me podían exigir más porque el plan era muy poco.

¿Le pedían cumplir con la contraprestación de 4 horas?

Sí.

Los primeros meses me dieron un padrón de datos que eran de personas con tarjetas, algunas personas tenían \$900 otros \$600, yo tenía que buscar todas aquellas personas que sean trabajadores activos. Porque era un padrón que hace mucho tiempo no se había renovado la información, era buscarle las negativas para saber si eran trabajadores activos, los mayores de 18 años miembros de la familia. Para que después se le dé de baja el monto o la tarjeta en sí. Que en algunos casos Naty le dio de baja a algunos, porque tenían ingresos petroleros o cosas así, como eso no se había visto hace mucho tiempo, las personas seguían con el monto de la tarjeta y ya tenían ingresos o 2 o 3 miembros de la misma familia, trabajaban.

¿De qué tarjeta en especial está hablando?

De la tarjeta municipal, si, si porque era la que tenía mayor monto, sí.

Después luego de esa actividad que realizo, ¿en cuánto tiempo lo llevo a cabo?

Y más o menos los tres primeros meses, me parece, porque no se terminaba nunca el tema de las tarjetas. Igual tuve que ordenar todas las tarjetas alfabéticamente que la gente iba a buscar, para que las personas de guardia vengan y la saquen más fácilmente. No me acuerdo que más hice.

¿Usted tiene conocimiento de computación?

Eh...muy poco.

Porque cuando yo iba al secundario, no tenía computadora, entonces no.

¿Usted termino su nivel secundario?

Sí.

Pero no podía practicar, de ultima hacer un curso o algo, no podía practicar en mi casa, entonces es muy pobre lo que yo sabía de computación y después bueno Claudia me empezó a enseñar hacer notas, fijarme que escribía en las notas para pedir, viste la de suministro, todas esas cosas, donde iban las tarjetas que eso también me lo enseñó Olga, todo lo que tiene que ver con el sistema me lo enseñó Olga, en la primer semana que yo llegue. La que se sentó conmigo fue Olga, bueno después cuando entraban las chicas, ustedes la de Guardia incluso Cecilia, era la que entraba y me ayudaba que se yo, pero a ver que más hice el primer tiempo no me acuerdo.

¿Roxana hace mucho tiempo que estaba buscando trabajo? ¿Cuál era su situación anterior de Ayuda Social Directa?

Sí. Hace mucho tiempo que buscaba trabajo, que si bien estaba trabajando no era nada, como te puedo decir seguro, porque me pagaban muy poco.

¿De qué trabajaba?

De niñera, lo último que hice fue de niñera y ya a lo último me llamaban cada 15 días, cuando la mujer cambiaba de horario. Eso era como no tan llevadero que cada 15 días me llamaban o sea que cobraba menos, pero después lo que hice fue también de empleada doméstica.

¿Siente que este nuevo trabajo es seguro? Lo que comenzó el 14 de mayo.

No. Yo siento que estoy más que nada para aprender y para poder desenvolverme de otra forma. Aprender, hacer algo distinto, pero a la vez es algo igual inseguro porque el hecho de no tener, lo que más que nada. Lo que hoy me preocupa, es no tener obra social, porque incluso con lo poco que por ahí vos decís \$2500 pero las cosas están recontra caras y por más que vos no tengas hijos, que vivas con tus padres o sea tenes que aportar en tu casa y si yo pago una obra social y me quiero comprar un par de zapatos, tengo que hacer un crédito a nombre de otra persona para que se lo pueda pagar en cuotas. Porque a mí no me dan créditos. Pero bueno lo que hoy más me afecta es no tener obra social por el tema de mi salud; por eso esa es la parte que no es tan segura.

¿Relaciona lo inseguro con la falta de cobertura médica?

Si

¿Alguna inquietud que tenga o que sienta en este momento con lo que menciona?

Por ahí, yo sabía soy consciente y me lo habían dicho, que no me iba a estar contratada.

En el Servicio de Empleo, o sea que era como que yo ya estaba consciente que iba a entrar a trabajar con un plan de empleo, que no iba a tener cobertura médica, que no iba a tener un recibo de sueldo, que bueno que eso con el tiempo se iba a ver, pero yo ya en un primer momento era consciente que de forma haber, como decirte, legalmente o en blanco lo que sea no iba a trabajar. Bueno por ahí eso si influye porque obviamente necesitas aporte y todo lo demás, hoy lo que me urge, porque obviamente en el día de mañana uno va a tener que tener una jubilación, porque vas a hacer viejo y no vas a poder trabajar. Hoy lo que más me urge, sería estar en blanco para tener una cobertura médica para mí, también sería importante cobrar un poco más o de última a ver si con el tiempo se puede regularizar la situación, pero es algo que ya pienso como que nunca va a pasar.

¿Por qué piensa que la situación laboral no se puede revertir?

Porque lo veo en mis compañeros, o sea mira a Graciela, por ahí yo pienso que es injusto y no lo justifico. Por ahí ella no quiera hacer las cosas, pero yo pienso que pasan los años y por ahí le piden contrato a otras personas y ella debe estar cansada de esa situación y eso todo el tiempo pienso que le deben dar ganas de mandar todo al diablo y no querer hacer nada.

Sabe Usted ¿Cómo surge el pedido de contratos, de quien depende?

Para mí, solo depende si tenes algún, no sé, alguien ahí adentro que te pueda hacer entrar. Alguien acomodado en la municipalidad. Porque yo el otro día me encontré un chico que trabaja en la Municipalidad, trabaja hace re-poco y entro contratado, entonces vos como ser si ellos ponen años, de tal año a tal año. Estos, entran, entonces porque pasan estas cosas y yo te digo porque me lo encontré una vez en el colectivo y charlamos así fue de casualidad nada más, y después cada vez que yo voy a cobrar, siempre lo veo al pibe, y no pasó nada, entro contratado, entonces yo no entiendo están estas cosas y yo digo para mi tiene que ver con estar acomodado políticamente y nada más.

¿Piensa que esto tiene que ver con la gestión que esta de turno? Cuando Usted paso a la incorporaron a beca tallerista. ¿Quién se lo informo?

Eso me lo dijo Olga, pero ella nunca me dijo lo que iba a cobrar. Ella me dijo posiblemente me iban a dar una beca después de los tres meses.

Como que iba hacer, que era una forma como para darme un sueldo y me dijo que después de los tres meses. Pero bueno ella hizo que me dieran la beca antes.

Que la idea de ella, era que todos los que estaban trabajando en ese lugar. Ella quería hacer algo el día de mañana para que estén todos en blanco.

¿Fue Usted la primera en ingresar en el sector de la administración?

Sí. Después entro Elsa, al plan calor, siguió Karina y por ultimo entro Cinthia.

¿Ingresaron todas el mismo año? ¿Cómo surgió la distribución de tareas?

Sí. Primero porque remodelaron el lugar, hicieron la oficina más grande y Olga dijo que se necesitaba más gente para cargar datos que la idea de ella era que todos los datos que entraban por guardia se cargaran en Administración. Pero que ello iba a llevar un tiempo, porque todas las personas que están en administración tenían que estar capacitadas para hacerlo. Pero bueno después de cuanto tiempo, haber en noviembre, yo entre en mayo y en noviembre. Ella dijo que todas aprendan hacer el trabajo de todas por el tema que viste por ahí, la gente se cansa y se va. Para aprender hacer todo y ahí nos empezaron a rotar.

Usted dice que la gente se cansa y se va ¿A quién se refiere a la gente que trabaja ahí?

Que tiene beca, ella dice que bueno siempre es lo mismo, que después hay que volver a enseñarle a todos, o sea empezar de un principio, empezar de cero, supuestamente era para aprender, todos hacer el trabajo del otro. Por si alguna vez alguien faltaba, pero no sé cómo será eso porque Walter dijo después de algún tiempo iban a quedar las personas fijas, en un lugar determinado. Pero primeramente a mí me dijeron que iba a estar en la administración, no que iba a atender al público. Olga una vez dijo que todas las que estábamos ahí, quería que atendiéramos adelante, que para eso había tomado gente en Administración para que tenga gente en el mostrador pero hasta ahora viste a esa parte aun no llegamos.

Esa situación de cambiarle de tarea ¿Cómo se siente la rotación de funciones?

Por ahí fue como, un poco estresante, porque no te terminan de acomodar en un lado que ya tenes que ir a otro y por lo menos en la parte de administración, no en la parte de atención al público. Es algo que yo por ejemplo todo lo que hago en el día trato de terminarlo en el día, nunca dejo nada para el otro día. En cambio en Administración es distinto porque capaz no terminas de hacer lo que estás haciendo y ya te mandan a otro lugar y como te quedan cosas pendientes o colgadas, por ahí choca.

Claro porque es como que no te terminas de acomodar y ya tenes que irte. Si me dan algo para hacer quiero terminarlo yo porque no sé si la otra persona como lo va a terminar y porque cada error que cometes, no tan solo es la otra persona que queda pegada sino todos iguales, entonces por eso, por ahí es eso lo que no me gusta, espero que esta vez sea distinto, o sea que nos dejen de terminar algo y no nos den más, porque suele pasar que estas terminando algo y Walter capaz te dice la semana que viene te vas para el otro lado y Claudia te da más cosas, más cosas y vos no alcanzas a terminarlo todo y te tenes que ir, no sé cómo resuelven esas cosas ellos, pero la parte de adelante a mí me gusta porque es distinto, atrás es como algo más rutinario, como que uno no está, yo aprendí de otra manera de ver las cosas adelante porque yo antes no le prestaba atención a algunas cosas por ejemplo el de ver encuestas, a esas cosas no le prestaba atención pero ahora sé que eso está escrito por algo, el ver encuesta es por alguna situación determinada y porque uno ve la realidad adelante.

Capaz que vos adentro no le prestas atención con todas las cosas que están escritas en el sistema, pero estar con la gente o sea que alguien esté ahí al frente tuyo y te diga algo y vos lo leas es como es algo más real.

¿Cómo puede definir las relaciones con sus compañeros? ¿Qué puede decir al respecto?

Cuando estoy en la parte de Administración es como que es más solitario, a excepción que tengo más afinidad con algunas personas pero es como más trabajo y nada más. En cambio estar adelante es distinto, porque por ahí parece que los compañeros son más dados, que tenemos más libertad de hablar un poco más, haces tu trabajo pero igual tenes la posibilidad no se de relajarte un poco más, de estar relajada, pero en sí como que yo igual soy no sé cómo te puedo decir, no me relaciono con todos en sí, si bien saludo a todos cuando llego que se yo, pero tengo más afinidad con algunas personas nada más.

**En la reunión que tuvieron para hablar sobre la condición de la beca tallerista.
¿Qué le sucedió, cuáles fueron sus sensaciones?**

Bueno primeramente reclamamos un aumento, porque el tema del contrato que se yo sabemos que si llega a llegar será a largo plazo. Entonces como una urgencia seris, un aumento de sueldo, pero igual lo que a mí no me gusta es que saltaran las diferencias que cada uno, o sea, como que defiende más su postura en el hecho de decir, porque hay gente que piensa que tiene que cobrar más que otra, porque bueno sale a la calle, y está bien eso, porque también existe más riesgo en salir a la calle o porque a ver están sentados atendiendo a la gente pero bueno yo pienso que todos tendríamos que cobrar lo mismo, en los casos de los que están en Guardia, lo que atendemos luz y garrafa, porque entonces todos estamos expuestos a que llegue alguien, nos pegue y porque además a nosotros nos pagan para estar en administración, no en salir y atender a la gente y por ahí si llega alguien enojado como la otra vez que llego este hombre de la tarifa que estaba enojado que conmigo quería hablar y bueno yo creo que todos estamos expuestos en ese lugar, porque hay un montón de gente que tiene problemas psicológicos que vos no sabes con lo que te van a salir pero por ahí eso me resulto chocante, porque se suponía que iba hacer para que las becas estuviéramos todas unidas.

Si, y que todos pidiéramos lo mismo y no que en esa reunión se separen.

¿Usted pudo manifestarse en ese momento, en reclamar la unión?

Sí, porque o sea yo dijo lo mismo, todos estamos expuestos, aparte es como que no, entonces adonde queda el equipo, el compañerismo que se habla. Se supone que todos estamos luchando por lo mismo, y bueno eso me resulto un poco chocante.

¿Existe participación por parte de tus compañeros o no quieren involucrarse?

Yo creo que participan en la medida que todos se comprometan porque por ahí, o sea, si es para que todos mejoren, realmente si se va a mejorar como equipo. Creó que está bien que todos se comprometan, o sea yo por mi parte en eso no tengo problemas, porque además a mí se me pide algo porque tengo que hacerlo, lo hago, si en este caso tengo que colaborar lo voy a hacer, pero sería lindo que todos participen y que todos no se pongan a ver como sería, como podría decirte responsabilidad en todos los sentidos, porque todo lo que se hace afecta al otro por lo menos en este trabajo.

¿Usted siente, que todos no tienen la misma responsabilidad?

No. Por muchas cosas por el tema de que capaz se tomó algún dato y no se cargó o se olvidó y eso afecta al otro que va a atender a la persona. Personalmente, me da cierta vergüenza pedirle algo que ya se le pidió a la persona y la persona ya lo llevo, por descuido, se cargó y se perdió a documentación.

¿Cuándo le designan las funciones, tiene a alguien que le coordina su trabajo?

No. Generalmente todo es a través de consultar y obviamente para aprender. Porque a mí no me prepararon para salir adelante a atender, me dijeron mañana vas a atender la tarifa. Elsa te va a ayudar, nosotros te vamos a enseñar. Pero bueno la primer semana, ello me estuvo acompañando, si bien yo tomaba boletas ella estaba conmigo. Después me quede sola, atendiendo a la gente y después todo el tiempo nos van diciendo nada más, la semana que viene estas en Administración yo creería que sería por dos meses, porque antes como que no se tuvo ese control, porque yo estuve desde noviembre hasta mitad de enero, un poquito más, atendiendo solo luz y ahora estuve un mes atendiendo la luz y un mes la garrafa y vuelvo a la administración, antes como que ni siquiera se había coordinado.

¿Cómo es la comunicación entre tus compañeras?

Eh... (Suspira) no hay mucha comunicación, por eso también pasa el tema de las macanas y todo lo demás. Por lo menos nosotras cuatro que estamos rotando, no se la que va adelante, va adelante y punto. No es que la otra valla y le diga mira deja tal cosa.

¿Existe alguna forma de solucionar este inconveniente de comunicación?

Yo creo que la persona que supuestamente está encargada de rotarnos, es la que nos tiene que juntar y decir, eh... bueno poner al día todo antes que nos cambien. Si estaría bueno, pero no se propuso nada así.

¿Quién debería proponer, la parte que los coordina o ustedes, puede salir de ustedes también?

Y si, por ejemplo, yo ahora sé que Elsa se va a quedar con la luz. Entonces yo todo lo que hice, ya se lo deje para que ella cuando el lunes llegue sepa cómo tiene que seguir. Porque , o sea yo pienso cuando uno sale, más que nada de la atención al público, le tiene que decir a la otra, me quedo con tal cosa, llama a esta persona porque le falto un cupón tiene que venir antes que termine el mes, esas cosas son importantes, por eso es que se yo pienso que no hay que dejar nada agendado en los cajones y como restarle importancia,

porque son cosas que son importantes, porque la gente por algo lo presenta, por algo te lo lleva.

¿Cuáles son sus expectativas en relación a lo que se ha hablado en las reuniones, la propuesta de presentar una nota a la Secretaria?

Eh...lo primero que pienso para mi es que no se va a resolver mucho, en cuanto al blanqueamiento del trabajo yo creo que no.

¿Usted piensa que se puede resolver la condición laboral de la beca tallerista?

Por lo menos, no de todos y bueno yo creo más que nada en nosotras que somos la ultimas que entramos a trabajar, yo creo que por ahora nosotras no, porque por lo visto hay gente que paso muchos años esperando eso. Entonces yo pienso que va a pasar mucho tiempo para que, a nosotras nos tomen en blanco o algo así.

Bueno por ahí, si no pasa nada, igual uno necesita tener el día de mañana aportes una jubilación, bueno sino no pasa nada, tratar con el tiempo de conseguir otro trabajo o dedicarme a otra cosa que yo sepa que en mi futuro, voy a estar bien, porque yo no soy una persona, eh, no soy una nena. Entonces tengo que pensar en el futuro y si la cosa sabemos que no va a cambiar o no va para adelante, me sirve porque tengo experiencia y puedo aprender cosas y el día de mañana puedo buscar otro trabajo, otro trabajo que este de forma legal. Pero lo que si me gustaría que las personas que han estado esperando por mucho tiempo, que les legalicen la situación pero bien, a las personas que están mucho tiempo y por ahí si se las merecen que le regularicen eso por más que nosotras sabemos que por mucho tiempo con lo nuestro no pase nada. Pero estaría bueno que regularicen a las otras personas que son que trabajan con nosotros.

Y bueno en el caso de Graciela, para mi es importante más que ahora que ella está enferma y porque son muchos años y yo creo que si algún momento se supo que no se podía hacer nada por conseguirle un contrato o lo que sea se le tenía que haber dicho, que busque otro trabajo.

Con lo que menciona de esta situación. ¿Qué piensas en cuanto a proyección o la iniciativa de una situación de cambio, de quien tiene que surgir de la persona o del responsable a cargo?

No sé si es el caso, a ver, eh...yo creo que hay gente que está delante nuestro y puede hacer algo que puede interceder en esa persona y si sabe que no se le quiere dar, a

esa persona lo que está esperando afrontar y decirle, sabes que no vamos a hacer nada por vos, no esperes un contrato porque no lo vas a tener, sos todavía una persona joven, es conveniente que te busques otro trabajo, pero bueno eso no se va hacer nunca. Para mí no lo veo de esa manera, igual porque hay mucha gente por lo menos que es Claudia, que está esperando a ver si la pasan a planta permanente, que no tiene años de aporte, porque siempre estuvo en la situación que estamos nosotros y son 12 años, 8 años. Entonces por lo menos que si nos dan una regulación a nosotros yo creo que estaría bueno para que esos compañeros si, o en el caso de Cecilia que no tiene una categoría buena, yo creo que esa gente se lo merece, por más que por nosotros no hagan nada por lo menos para ellos, porque son años de su vida.

¿Por qué dice Usted, que no pueden hacer nada?

Porque yo lo veo como es, no sé cómo un chamuyo (risas) o sea para mi tiene que ver todo con la política.

Generalmente sí, porque en el caso nuestro no, pero cuando hemos ido a cobrar hay agrupaciones que están cobrando becas y después son las que salen en el diario y hacen líos, o sea esas cosas porque nosotros lo vemos cuando vamos a cobrar, no es que nadie nos cuente. Entonces para mi tiene que ver con eso, es lo que le conviene al que esta de turno, porque yo creo que si realmente quisieran solucionar la situación de la gente que trabaja realmente para el municipio, lo podrían hacer, pero yo creo que no se quiere, porque si hay gente que entra contratado que apenas empieza a trabajar no sé porque dicen que no pueden contratar a los que están becados.

Esto que menciona ¿Qué no pueden contratar a los que están becados?

Eh... porque la otra vez fue un hombre del gremio, y él dijo de becados y contratados no hablamos. Las becas para nosotros no existen (según Omar Unquen).

Sí. Porque nosotras estábamos ese día cuando fue, que tuvieron una reunión con él, y nosotros para ellos no existimos. Él dijo de contratos y beca no iba a hablar, solo de planta transitoria y permanente.

¿Piensa que por eso las becas no existen para el interés del gobierno de turno?

No. Existe interés para que no tenes que faltar o tenes que presentar certificado médico si te paso algo, tenes que marcar.

¿Piensas que eso surge del gobierno de turno o de la misma institución dónde estás?

Y no sé, supuestamente dicen que el Intendente quiere sacar las becas, que por eso nos hacen marcar, por eso se pide a ver quién es el que falta, si cumplimos las 6 horas de trabajo.

¿Quién estipula las 6 horas de trabajo? ¿Quién les manifiesta a ustedes que tenían que cumplir?

Olga

¿Ustedes están bajo algún reglamento interno?

Eh...no solamente por lo menos a mí, no se a los demás que cuando comencé a cobrar la beca iba a tener que trabajar dos horas más, que tampoco podía hacer las ocho horas porque solamente era una beca, pero si me tenía que quedar un poco más de tiempo.

¿Quién entonces pide que tienen que presentar certificado médico si te enfermas, que tenes que marcar ingreso y salida?

Bueno eso nos dijo Olga, porque supuestamente ven después si cumplimos las 6 horas o no. Incluso se hace un informe de eso.

Cada persona tiene la hora que entra y el horario de salida, y si cumple o no sus seis horas laborales.

¿Ese informe es el que denominan ustedes como los partes diarios?

No los partes diarios es otra cosa, eso lo llevamos a Personal y ahí esta detallado la persona que falta, por que faltó. Por lo menos yo hacia el de becas y el de contratos y después otra persona se encargaba de hacerlo de planta permanente y transitoria.

¿Este informe quien lo elaboraría?

Yo creería que lo elabora Olga y Claudia.

Supuestamente uno tendría que ir al Servicio de Empleo. Porque los que tenemos plan de empleo piden para saber si cumplimos las horas o no. El otro no sé porque yo nunca vi a quien lo dirigieron, solo lo vi escrito en la red.

El horario en que entrabamos y el horario en que salimos todos los días y si cumplías o no tu horario de trabajo, o si te faltaban minutos o lo que sea para terminar ese horario.

Supuestamente Olga dijo que el Intendente quería saber quién cumplía sus horas o no y cuando allá recorte de becas o lo que sea, la persona que no esté cumpliendo con su horario la iban a despedir.

Esta situación que manifiesta, el hecho que tengan que hacer cumplir determinadas horas y más, que perciba una beca tallerista, ¿cómo la percibe?

Injusto, porque ellos quieren que cumplamos pero no quieren cumplir con nosotros. Porque nosotros incluso cuando llevamos los partes médicos a medicina laboral, nos dicen como que no es importante el certificado médico de la beca, pero igual nos piden.

En la institución, ellos marcan mucho el compromiso de cumplir. Por ahí es como algo humillante, porque yo creo que ellos están acostumbrados a tratar con otra clase de gente. Porque incluso la otra vez cuando tardaron muchos días en pagarnos las becas que creo que esa vez iba a ser un día 15. La misma Secretaria nos mandó cebollas, papas y esas cosas y yo creo que tiene que ver cómo te decía hace rato, que muchos de sus agrupaciones porque creo que son de ellos incluso, las agrupaciones que tienen beca, que existen y hacen lio. Es gente por ahí que no, que se yo, que no tienen cultura o que es mal viviente, porque cuando uno va a cobrar se da cuenta de cada persona y yo creo que el se abusa de eso, que piensa que todos somos iguales y yo creo que nadie de lo estamos ahí va a trabajar porque no necesite o porque de ultima si quieres ser un mal viviente o no se vivir del gobierno lo que sea no vas a ir a trabajar todos los días, marcar un horario, presentar un certificado médico, cuando te pasa algo, yo lo veo de esa manera, pero para mí es mucha manipulación política.

¿Mucha manipulación política?

Lamentablemente, porque incluso cuando uno va a cobrar su plan, yo ahora gracias a Dios lo puedo sacar del cajero, pero incluso cuando tuve que ir a cobrar al banco tenes que escuchar comentarios que nada que ver porque no todos somos iguales, pero que te digan estos vagos vienen a cobrar que se yo se levantan todos a las once de la mañana.

¿Ese comentario de dónde viene?

De una persona del Banco, incluso cuando se había dejado la plata que me correspondería del bono navideño que había mandado la provincia y aguantar esos comentarios, se piensan que todos los que tienen un plan quieren vivir del gobierno, tienen miles de beneficios son todos unos vagos y no es justo realizar un trabajo que te paguen de

una manera que no se, que no es capaz legal, y que encima tengas que aguantar comentarios de gente que nada que ver. Porque nos meten a todos en la misma bolsa, porque incluso el día este del banco que dijo ahí vienen estos todos a las 11 de la mañana que se yo, yo no podía a ver ido antes porque estaba cumpliendo un horario de trabajo. Llego a cobrar pero tengo que volver a mi trabajo igual. Entonces como que por ahí la gente piensa que son un plan y sos de lo peor. Entonces por ahí esas cosas son las que te humillan, como que te hacen sentir mal, gracias a Dios hoy tengo la tarjeta y puedo ir a cobrar al banco en el cajero y no paso por malos ratos.

¿Cuándo fue que le entregaron artículos comestibles?

Eh...el año pasado, antes de navidad. Porque lo que paso esa vez fue el mes que nos pagaron más tarde y siempre me acuerdo porque un día viernes, que antes que cobremos como habían pasado muchos días y se había llamado arriba para saber qué había pasado con las becas y todo, justo ese día mandaron cosas para las becas. Solo para becas.

¿Ese día que entregaron?

Eh... papas, leche, cebolla no me acuerdo que más, pero cosas comestibles.

¿Comestibles, y eso quien lo autorizo?

Eh... la secretaria.

¿Se le ha reiterado nuevamente esa situación?

Eh... no me acuerdo si, después que si han tardado mucho en pagarnos nos han mandado cosas, como los huevos de pascuas, o la otra vez que nos dieron pescado, pero no me acuerdo si fue porque tardaron, me quedo mucho más gravado lo otro, porque fue como más obvio que tardaron muchísimo en pagarnos y ella nos mandó cosas, solo para becas.

Habían estado todos los días llamando arriba y pidiendo que por favor nos pagaran las becas que necesitábamos la plata y un viernes antes que la otra semana nos paguen, ella nos mandó cosas.

¿Cuándo le pagan a Ustedes, tienen fecha de pago?

No. El mes pasado creo que cobramos un 4 pero porque tienen que estar todo el tiempo llamando, porque Olga llama, para que nos firme los papeles para que podamos cobrar las becas, pero hasta el 10 por ahí, esa vez hasta después del 10.

¿Este aumento que ustedes reclaman, hace cuanto tiempo que lo reclaman?

Eh...a ver yo creo que van a hacer dos meses va del primer momento que pidieron.

Eh... se iba a pedir un aumento de \$1000 supuestamente, pero la nota la hizo creo que Roció, no me acuerdo bien y después la dio a leer para ver si todos estaban de acuerdo pero en si primeramente para esa nota no se hizo ninguna reunión solamente dijeron si todos estaban de acuerdo, en pedir un aumento y después Roció y no se con quién más escribieron la nota. Pero bueno ahora es distinto porque ahora hablaron todos y todas dieron sus puntos de vistas, y que se pudiera poner.

¿Pudieron hablar todos, o algunos quedo en silencio, no participaron?

Eh...el único que no hablo mucho fue Rubén pero en si casi todos pudieron decir algo, opinar algo por lo menos los de becas.

Bueno primeramente es lo del aumento sabemos que como urgencia y bueno después saber si todos estaban asegurados por lo que le había pasado a Juan Carlos, si todos tenían seguro. En realidad algunos dicen que le hicieron firmar un seguro, pero nosotros no tenemos memoria que le hagan firmar un seguro, nada a las últimas que entramos.

¿En esas últimas personas que ingresaron está Usted?

Sí. Da impotencia, impotencia porque sea, el menosprecio en realidad, porque yo por ejemplo el tema del seguro, en caso del nuestro de las últimas cuatro que entramos, yo creería que no tenemos porque nunca nos hicieron firmar nada.

¿Desde el Servicio de Empleo, tampoco le brindaron un seguro?

Eh... lo del seguro nunca me lo dijeron supuestamente Norma dice que podemos tener un seguro por intermedio del plan, pero en el Servicio de Empleo a mí no me dijeron nada. Solo me dijeron que iba a tener un plan, que no iba a tener cobertura médica, bueno todos esas cosa pero el tema del seguro no me lo dijeron, entonces como otra propuesta hubiese sido que todos los que teníamos plan, se llamara al Servicio de Empleo y se preguntara si era así, si era cierto de que tu plan te daba un seguro, una cosa así, porque en el caso que tuviéramos un plan, es decir un seguro a través de un plan, no nos van a dar a través de la beca. Entonces era asegurarse, pero en el caso de los otros chicos que son de un plan municipal, no sé cómo será, por ejemplo yo tengo un plan provincial y algunos tienen plan del municipio.

¿Este tema de la inseguridad, lo percibe solamente Usted o sus compañeros igual?

Eh...yo creo que todos sintieron lo mismo y por algo esta vez fue, la otra vez cuando se pidió el aumento, como que si igual están enojados por el tema que se viera injusto que los pocos municipales que hay ahí adentro este peleando por una categoría cuando no pelean por nosotros que no tenemos absolutamente nada y esta vez fue peor porque una persona en condición nuestra le paso algo que le hubiera pasado a cualquiera de nosotros y cualquiera hubiera estado en la situación de Juan Carlos, cualquiera de nosotros los becados,, entonces fue una bronca en general de nosotros y sentir eso creo que fue para todos. Porque todos estábamos mal cuando le pasó eso.

¿Cómo te sentís con el hecho que Ustedes realizan prácticamente todo el trabajo?

Bueno te da bronca, te da importancia, pero a la vez yo como persona al dejar todas las cosas hechas lo que me corresponde a mí hacer en el día, cumplir con mi trabajo, no faltar. Todo lo demás me hace bien a mi como persona porque sé que no soy como el resto, que no me da la mismo todo, o sea por ahí te da bronca de que ellos no trabajen o que por ahí, eh, visto gente que se la pasa todo el día, ahora no tanto, pero antes se la pasaba metida en el Facebook y cosas así como cosas importantes y reales, te genera bronca pero igual es satisfactorio que no soy igual que el resto y que no me da lo mismo y que cumplo, soy responsable en lo que yo decidí hacer porque si bien yo era consciente de que era un plan de empleo de que es una beca, yo lo tomo como una responsabilidad porque es mi trabajo y lo voy a cumplir, entonces por ahí que te de bronca el resto, lo poco que yo pueda hacer lo voy a hacer bien.

¿Qué sintió cuando Olga manifestó que en esta reunión que prácticamente si becas no existieran Ayuda Social no sería nada?

Y por ahí es como contradictorio, porque por ahí se escuchan otras versiones como que nos dicen buenos si Ustedes quieren pueden hacer retención de servicio, pero como que ellos también se las van a arreglar y como que tampoco podemos hacer eso porque como que no tenemos la autoridad para hacerlo, pero yo pienso que ellos van a pilotearla un día, dos, pero cuando pasen muchos días y no están todas las personas becadas no sé si van a poder, cumplir con todas las cosas que se tienen que hacer y por ahí yo no veo el hecho de faltar sino estar pero no hacer lo que hacemos todos los días para que la Secretaria vea o el que está a cargo vea que realmente nosotros trabajamos y que el esfuerzo que nosotros

hacemos sirve, porque si no por algo no estaríamos ahí o sea nos hubieran despedido pienso yo.

Aparte es mucho trabajo, yo creo que ellos quedan con todo porque más que nada yo pienso a ver, no me imagino a uno de ellos sentado adelante atendiendo todos los días a la gente en el mostrador, yo creo que eso ya es algo bastante estresante y la gente pienso yo que e que está en guardia, o el que está atendiendo adelante es el único que lo sabe que eso genera un gran peso y yo no sé si alguno de ellos está capacitado para estar sentado ahí, todo el día, todos los días, porque es el filtro de todo. Un ejemplo de esto, es el que esta adelante.

¿Ustedes reciben alguna capacitación para atender al público?

No. Solo nos mandan para dar la cara con nuestro mejor trato, nadie está capacitado y no quieren estar adelante en las consultas del mostrador porque es difícil.se maneja mucha información adentro y fuera de la oficina, la diferencia que yo veo en las tareas es que no es lo mismo pasar una encuesta que tener una persona sentada al frente tuyo con todas sus inquietudes, eso para mí es fuerte.

Por eso es necesario que cada persona tome conciencia que está cumpliendo una responsabilidad, que es importante lo que está haciendo, por lo menos yo lo veo de esa manera. Porque igual para mí es una forma de respetar a la persona que va, porque si la persona te manifiesta algo o lleva alguna documentación que le pidieron que es importante tener esa responsabilidad y esa conciencia de lo que se está haciendo por lo menos para mí es así.

¿Cómo son las funciones que desempeñan en la Institución?

Por ahí se confunden las cosas, por ahí el no llevarse bien con el otro, en el caso por ejemplo de lo que están a cargo de los grupos y por ahí es eso lo que causa el roce o la diferencia por lo menos yo lo veo de esa manera. Pero generalmente que sepa que Walter este encargado de la tarifa o de la garrafa, si a mí me pasa alguien de la guardia y yo tengo dudas igual lo consulto con Viviana porque sé que ella en definitiva toma las decisiones, entonces lo consulto primero con ellos sino me convence lo que dice Walter, pero siempre le consulto a él o por las dudas le pregunto a Viviana.

Hay gente que tiene la tarifa y se le sigue sosteniendo y vos le preguntas que es de adultos mayores o cosas así. Entonces si vos le preguntas a Viví, ella tiene otra vista de la

situación, no si el monto lo supera, si supera el monto que tiene la tarifa, si tienen dos jubilaciones o lo que sea, vamos a mandar una nota a 3° edad para que se evalúe porque mira los beneficios que tiene y todo esas cosas. Viví lo ve de otra manera. Entonces, por ahí yo igual le pregunto a Walter no es que tampoco me corte sola, le digo le puedo consultar a Viviana siempre para saber y aprender igual. Porque por ahí no quiere decir que porque sea el encargado tome las decisiones correctas, entonces siempre pregunto y le digo Viví me dijo tal cosa, como podemos hacer o incluso él me ha dicho preguntale a Viví.

¿Con Olga como ves la función?

Por ahí, lo que ella muestra es como que ella quiere interceder por todos nosotros, en el caso de la parte laboral, de conseguirnos una mejora laboral pero bueno por ahí es lo que ella dice, no sé el tema de llevarlo a practica será así, yo eso no sé, no lo puedo decir.

Entrevista 2: Elsa Catriquil

Personal: Beca Tallerista

Fecha: Jueves, 11 de abril de 2013

Lugar: domicilio particular

Hora: 16:00 horas.

¿Cuándo comenzó a trabajar en Ayuda Social?

El 8 de agosto de 2012. Ingrese a través de Jorge Figueroa, el chofer de ayuda, él es mi vecino el me comento que estaban buscando una chica para atención al público, si estaba interesada, yo justo había terminado de trabajar en la empresa de Patagonia argentina, así que me intereso y me dijo que era un ingreso poco los primeros meses que iban a hacer \$300 más o menos tres meses.

Él me había dicho que eran más o menos \$300 que iban a hacer por unos meses que era lo que él tenía entendido. En realidad viste que yo pensé 3 meses y que iba a cobrar \$300 y en el 3° mes ellos iban a ver si yo servía o no para el trabajo dependiendo de eso me iban a dar una beca que iba a ser aproximadamente \$1500 más o menos le habían dicho a él, que más o menos el calculaba eso. En realidad como que no tenía mucha idea, va tenía idea porque en ese tiempo que yo entre justamente aumentaron la beca.

¿Después presento el curriculum en Ayuda Social Directa?

Me comuniqué primero con Walter, fui a una entrevista personal con él, me tomo los datos, me dio el curriculum vitae y después me dijo que tenía que ir a la oficina del servicio de Empleo, me mando allá, y bueno fui allá me dieron todo un listado de cosas que tenía que llevar. De los requisitos, tenía que llevar el cuil, la fotocopia del DNI la primera y la segunda hoja, el analítico de los estudios secundarios y fotocopia de algún certificado de estudio de capacitación podría ser computación, ingles de todo lo que tuviera, de todo los estudios.

¿Se inscribió en el Servicio de Empleo?

Si, ahí me inscribió, me hizo toda una ficha y me dieron un comprobante de que estaba anotada. Y bueno me dijeron que cuando surgiera una vacante me iban a llamar porque me preguntaron más o menos para que me fuera a postular, que era más o menos lo que me interesaba y bueno yo le dije que era la atención al público que era lo que más había estado en el lugar administrativo.

¿Después de todo eso, que sucedió?

Bueno, ahí me tomaron eso, a mí en lo que me gustaría trabajar y de ahí me dieron el comprobante que me iban a llamar cuando supieran de alguna vacante de lo que yo estaría esperando.

¿Tenías conocimiento en computación?

Sí, yo tengo unos cursos hechos que lo hice en la vecinal, de computación, que estaban en el colegio, a nosotros nos dieron unos cursos que la verdad que me sirvieron bastante en el colegio, igual a mí me gusta todo lo que tiene que ver con computación y eso, siempre soy media intrusa en el Word, porque me gusta, igual tenía unos cursos hechos, de cómo era que se llama: operador de Pc y todo eso, eso lo tenía hecho.

Eh... me dijeron que iba a tener de \$300, el plan que yo iba a tener que era poco el ingreso que bueno pero que iban hacer pocas horas, iban a hacer cuatro horas.

¿Sabes cómo se llama el plan de empleo?

Si, plan de empleo mixto.

¿En que se basa ese plan de empleo?

Sabes que no tengo idea (risas). No, no tengo idea, solamente sé que es ese, pero igual no me lo dijeron, una vez que ingrese me llamaron directamente Ayuda Social y empecé a trabajar ahí o sea nunc más tuve un...

¿O sea que una vez que se anoto en el Servicio de Empleo, la llamaron?

Más o menos, porque yo me anote por ejemplo, habrá sido no me acuerdo bien en que mes a tardar un semana, dos o tres semanas porque yo iba a empezar en junio, no en julio las últimas semanas, porque supuestamente iba a empezar a partir de la última semana de julio pero después cuando Walter me llamo me dijo que no, porque el servicio de empleo no me iba a cubrir esos días, o sea que mejor era que empezara en agosto, que ellos de toda forma me iban a llamar qué día me tenía que presentar. Ellos me llamaron un día 7 y me dijeron que me tenía que presentar a trabajar al otro día.

¿Cuándo comenzaste a trabajar en Ayuda Social Directa, ya tenías designada la tarea que ibas a desempeñar?

Si, si porque justo había surgido la vacante esa, la que Naty Castro se había ido, así que yo iba a entrar a ocupar el lugar que ella tenía en atención al público, lo que es el Plan Calor.

¿Todo lo manifestó Walter, en la entrevista?

Eso, si, me manifestó los ingresos que iba a tener.

Me dijo, bueno van a hacer \$300 al principio el primer mes y si ellos veían, consideraban que estaba apto o sea que había aprendido que no me costaba tanto, el tema de la atención al público, me iban a mandar con la beca al próximo mes siguiente.

¿Cuándo le dijeron beca, que fue lo que pensó?

Yo pensé que era beca porque estaba estudiando en realidad, no, yo no tenía conocimiento que era una beca que se llamaba así por llamarse, porque después charlando con los chicos, todos los que tenemos becas no todos están estudiando, yo pensé que era una beca por el estudio también pero no.

¿Habías manifestado que estabas estudiando?

Si, dije que estaba estudiando. Yo estudio para contador público, yo justo terminaba, estaba haciendo segundo año, el año pasado, estaba haciendo materias de segundo, asique, ahora estoy haciendo las otras que me quedan de segundo en realidad. Tendrían que estar más avanzada pero bueno.

¿Usted pensó que era un estímulo al estudio?

Sí, yo pensé que estaba relacionado al estudio, pero bueno después charlando con los chicos que teníamos beca, no era así, porque hay algunos que si están estudiando y otros que no, que solamente trabajan o que tiene carga familiar.

¿Cuándo comenzó a percibir la beca?

La beca la comencé a cobrar en el mes de septiembre, no a ver en octubre, estuve todo el mes de agosto, en septiembre cobre los \$300 y en octubre cobre el 1° mes.

¿Cuánto le pagaron del monto de beca?

\$2200. Si en realidad son \$280, pero bueno, en realidad cuando me hablaron a mí eran \$300 pero bueno después cuando fui a cobrar el plan son \$280 en realidad. Eso no se en que varía, porque es el monto del plan mixto que tiene, pero bueno a mí las veces que me dijeron eran \$300, en realidad tenía redondeado como \$300 pero cuando comencé a cobrar son \$280. Igual lo averigüé como me habían dicho \$300 y no es lo que están pagando por el plan mixto, en realidad no se en que consiste el plan mixto.

Luego cuando comenzó a trabajar ¿Cómo sintió que se organizaban en la institución?

Están todas organizadas dependiendo la actividad de cada uno, o sea cada uno tiene un jefe a quien dirigirse, si bien las relaciones están todas como cruzadas, porque todos dependen de todo, pero generalmente uno tiene alguien de referente a quien dirigirse digamos si tiene algún problema o con cierto sector sabe con quién tratarlo, por ejemplo yo lo tomo desde Walter y Karina, los chicos de relevamiento y ustedes lo tiene con Viviana, digamos que es lo directo que tienen el jefe directo y bueno después esta Olga, ellos se dirigen con Olga después, uno también puede hablar con Olga pero uno se dirige más que nada al jefe directo que tenga uno.

¿En función a las tareas que realiza son rotativas o fijas? ¿Cómo esta percibiendo esas tareas?

A mí por ahí me resulta un poco molesto y tedioso el de andar rotando, cada dos o tres meses. La verdad que yo había empezado con el tema de la atención al público, igual me voy adaptando a lo que va surgiendo, pero generalmente la función que me habían dado primero era atención al público, y bueno ahora nos tomaron como administrativas pero por

un tiempo, como que nos vamos rotando, no te dejan sentarte bien en un lugar que ya te corren para el otro para modificar la actividad.

¿Para ese tiempo como percibe el aprendizaje, lo que estás haciendo Usted?

Yo voy aprendiendo un montón de cosas, distintas, que por ahí en la atención al público es más reducido el tema. Pero igual voy aprendiendo otras áreas, en atención al público, voy aprendiendo cosas que ven en la guardia, más o menos algunos criterios que tienen para medirse para ciertas situaciones de las personas, por ahí eso lo aprendo en atención al público, en administración aprendí todo porque no había visto nada, de llevar ordenanzas, o sea generalmente nos encargamos de papeles, nada más, muchas cosas, así importante no nos encargábamos nosotras como administrativas por lo menos yo cuando estoy ahí solo paso encuestas y voy a hacer firmar papeles, voy a la municipalidad y vuelvo, eso es lo que más hago. Pero en si funciones administrativas no creo que haya visto todavía.

¿Esto que surgió con el tema de la beca, el reconocimiento, el aumento que Ustedes están pidiendo. En el momento que tuvieron la reunión, ¿pudieron hablar todos, surgieron diferencias o todos tienen el mismo propósito?

Generalmente todos tenemos el mismo propósito o sea aumentar la beca para tener una mejor condición de vida, digamos, en realidad generalmente, a mí en lo personal no me afecta tanto el tema de lo económico porque a mí todavía me están bancando los estudios y todas las cosas mis viejos, me prestan todo, la movilidad para la universidad, si necesito plata para alguna cosa, me facilitan esto, pero más que nada es para las personas que tiene una carga familiar que necesitan cubrir con esa beca, que no les ayuda esa beca que tiene a cubrir con todas las necesidades, o sea a mí tampoco me cubren todas las necesidades que yo tengo, yo necesito vestirme, necesito, no sé, por ejemplo yo tengo mis sobrinos a los cuales siempre le estoy haciendo algún regalo, por ahí es el cumpleaños y por ahí no te alcanza, porque igual tengo cuentas, tengo la cuenta para pagar de mi celular, internet y todos esos gastos que me disminuye un montón, cuando llego a fin de mes, las primeras semanas no tengo nada de plata, todos son cuentas y después tengo que andar pidiendo prestado. Igual a mí me hace falta el aumento para estar un poco mejor en la situación económica, pero a mí no me afecta tan directamente como a quizás una cabeza de familia digamos. Como serian algunos de mis compañeros, como Norma por ejemplo.

¿Cómo toma la condición de la beca tallerista, que está totalmente que figura digamos en negro?

Esta situación por ahí también es incomoda, el hecho que uno no tiene cobertura social, no tiene obra social, no tiene, si te accidentas no sabemos si tenemos una ART que nos cubre, toda una situación media chocante porque uno no sabe en qué situación está. Está en negro, es como que no existe en el sistema municipal, porque uno no registra en ningún lado que está trabajando para la municipalidad, eso es medio chocante igual porque generalmente por ahí se podría aceptar si es por algunos meses hasta que vos veas si estas capacitado o no para trabajar en ese lugar, pero hay gente que esta hace muchos años y está todavía no la regularizan eso por ahí te baja la autoestima a vos, porque sabes que hay gente que está hace un montón o sea vos que recién empiezas, es obvio que no vas a tener un contrato, ni nada, ni nada por el estilo enseguida que vas a tardar un montón de años y si es que estas, si es que alguna vez llegas a encontrar contrato, porque un contrato tampoco te asegura nada, porque generalmente se van renovando cada seis meses, no te lo aseguran que te lo van a renovar y nada.

Esto lo que aconteció ahora, el hecho que estos problemas que surgieron en relación a Graciela a Juan Carlos. ¿Le llevo a plantearle otras cuestiones en lo personal?

O sea, de tener más cuidado, de estar pensando en lo que haces, de no accidentarte de no estar propenso al riesgo digamos (risas).

Cuidarte un montón, o sea fijarte que si moves algo, no se te caiga nada y tener cuidado en esas cosas. Bueno a mí me paso sin más, sin ir más allá (risas) que gracias a Dios no me paso nada, esa vez que me agarre con la puerta de la camioneta la mano y no me paso nada por suerte, porque si hubiera estado toda enyesada o vendada por suerte no fue más que un susto, de igual de todas formas yo igual tengo cobertura de obra social de mi viejo.

¿De su Padre, porque estas estudiando no?

Si porque estoy estudiando, pero igual eso no me asegura que me pueda pasar algo por suerte tengo esa cobertura, pero si me hubiese accidentado nadie me hubiera cubierto nada, porque solo la obra social me iba a atender, no me iba a cubrir el tema.

¿Pero en este sentido te has planteado otras cuestiones?

Si trato por ahí, de no meterme por ahí mucho en tareas que sean así de riesgo, de estar en peligro, de buscar algún artefacto, ni nada de eso y solamente estar ahí en mi lugar de trabajo y hacer lo que tengo que hacer (risas). Porque Juan Carlos estaba haciendo un trabajo que no le correspondía en realidad y se accidento y no le cubrieron nada.

¿Cuándo Usted dice estaba haciendo un trabajo que no le correspondía, cree que la mayoría, casi todos tiene la misma predisposición, responsabilidad, para hacer alguna tarea designada?

Y sí, todos estamos, hacemos lo que creemos que está bien, que es lo necesario para la Institución, si vemos que un compañero necesita algo, vamos y colaboramos, en ese sentido nadie está mal dispuesto para hacer alguna actividad que no está en su función, pero por ahí están esas cosas que bueno que no deberían suceder, pero bueno los accidentes nunca están ajenos a nadie. A mí me puede pasar algo, yendo al baño, caerme, pisar mal y quebrarme la pierna pero bueno (risas). Pero puede pasar (risas) y a veces quien te iba a decir que me agarre los dedos con la puerta (risas). Son accidentes tontos que uno no está todo el tiempo a no porque me puede agarrar, uno lo hace pero puede suceder, quemarse con algo, la pava, cuando vas a tomar un té y no se cosas así.

¿Usted estuvo presente, cuando el gremio estuvo hablando ahí, con el personal de planta permanente?

Sí, porque justo en ese momento estaba como administrativa ahí en la oficina, y justo se hizo, ahí la reunión. No nos pidieron que nos corramos, no nos dijeron que nos teníamos que ir a otro lugar, para estar aislado digamos de lo que se charlara con el gremio y los de planta.

¿Usted que sintió en ese momento cuando el gremio no quería brindar fundamentos de la condición de beca tallerista y contratos?

O sea lo que fue en realidad contratos dio la pauta como que se iba a hacer algo con el tema de los contratos, que iban a ver una posibilidad de que los contratos, que una determinada cantidad de contratos debían pasar en este año a planta transitoria y que los de planta transitoria iban a ir a planta, o sea un porcentaje, no me acuerdo cuando fue lo que dijo. Pero en realidad por ahí nos hizo sentir mal porque cuando hablo del tema de las becas, el hablo que iban a desaparecer la beca pero que tampoco iba a ver un contrato, o sea como que dejo la incertidumbre de que como no iba a ver nada para nosotros.

Dejo volar esa duda.

¿El manifestó que no iban a existir más las becas?

Si dijo que ahora en más las becas, no se iban a tomar a nadie más para beca, y que las becas que estaban, o sea cuando preguntaron el tema de becas si iban a no haber contrato para las becas talleristas, dijo que no, que no se podía solucionar la problemática de tantas personas, o sea que seguían siendo becas y que no se iban a pasar a contrato. No, no dio ni siquiera van a pasar tantos a contrato, dijo que no, que directamente nadie iba a pasar a planta transitoria algunos. De beca dijo como que iban a desaparecer que no iban a ver más becas, pero las becas existentes tampoco iban a estar, que no lo iban a pasar a contrato.

¿En ese momento alguien le cuestiono algo?

No. Nadie dijo nada.

¿Otorgaron silencio, decís Vos?

La única que hablo fue Viviana, bueno entonces le digo a los chicos que se vayan buscando otro trabajo porque si estás diciendo que no va a ver futuro para las becas ya existentes o sea que les queda a los chicos. Pero fue la única que yo escuche hablar en ese momento. Salto por los chicos de becas.

¿Cómo se siente el hecho de tener que cumplir una función, un horario?

¿Cómo si fuera un trabajo estable?

O sea, por ahí cumplir un horario, cumplir tus funciones es parte de lo que vos ingresaste, porque todos sabemos que tenemos que cumplir un horario y tenemos que cumplir determinadas funciones que nos vayan asignando en el momento, por ejemplo yo sé que no, yo hoy estoy en atención al público y sé que el día de mañana me van a cambiar a administrativa, con eso no estoy desconfirme, con lo que estoy desconfirme es con lo que estamos y donde estamos situados o sea en becas. Eso es lo feo porque casi cumplimos las mismas funciones que la gente que está en planta que tiene un puesto asegurado, si bien lo reconoce los compañeros pero no se reconoce desde el ámbito que se tiene que reconocer, que es blanquear, aunque sea a contrato, uno no está pidiendo ya planta permanente pero un contrato por ahí sí, para tener una situación laboral mejor. Pero después con lo otro con el tema del horario y lo otro no, no estamos desconfirme, no estoy desconfirme en ese sentido, porque a mí me están pagando con una función que acepte

anticipado que ya sabía, nadie me dijo que lo que iba a hacer era distinto y después ir allá y ... es como todo trabajo sabes la plata que vas a ganar y vos aceptas o no estar así, porque yo tenía la opción de no ir a ninguna entrevista, sin embargo fui, pero uno cuando ya va pasando el tiempo quiere una situación laboral distinta, no quiere seguir con lo mismo.

¿Cuándo estuvo trabajando en Patagonia Argentina, era por temporada o tenía otro tipo de empleo?

Eh...no lo que normalmente trabaje fue en Patagonia. Empecé en el año 2010 a trabajar con ellos, yo trabaje, generalmente trabajo en la época de la venta de bonos, del tema de las credenciales. El primer año me acuerdo que comencé solamente con credenciales, recepcionaban las solicitudes de las credenciales y nosotros hacíamos el armado de las credenciales, poníamos todos los datos del solicitante, la credencial, la foto, la plastificamos y la entregamos.

Eso era lo que hacíamos lo entregamos en el momento en el 2010, esperaban un ratito y la entregaban y bueno después estaban los chicos de atención al público que vendían bonos. En el 2011 no trabaje y trabaje en el 2012. En el 2011 no quise trabajar porque había sido una situación media irregular que había tenido ahí o sea no era ni siquiera un contrato, era de palabra y lo que me habían pagado no era mucho porque después de eso de terminar las credenciales. Nos hicieron pasar todas las solicitudes que habían pasado, pasarla a un Excel y eso me llevo mucho tiempo y me llevo muchas horas, entonces yo no quise volver con eso. Entonces en el 2011 no quise trabajar y en el 2012 me llamaron y me ofrecieron otra cosa, o sea me ofrecieron que me iban a poner en... que me iban a contratar pero por unos meses, con la condición que yo tenía que renunciar al trabajo, cuando ellos decidieran que no había más trabajo como para que me tuvieran en ese lugar.

¿Te hicieron firmar algún contrato?

No me hicieron un contrato sino me dieron de alta en la Afip; si una alta temprana, me dieron el alta pero yo después tuve que mandar un telegrama de renuncia, una vez que ellos ya habían visto que no había trabajo para que yo este. Yo empecé e marzo, abril, mayo hasta junio trabaje. En julio tuve que renunciar porque eso era lo que habíamos acordado con ellos, una vez que ellos decidieran tenía que renunciar voluntariamente. Entonces renuncie.

¿Después comenzaste en Ayuda Social Directa?

Si... va después estuve un mes hasta Julio, estuve igual haciendo la base de datos, pasando las solicitudes al sistema que ellos tenían.

¿En Patagonia?

En Patagonia, pero desde mi casa.

¿Cómo realizaba esa tarea?

Porque yo tenía instalado un programa para trabajar desde casa. Con un código dependiendo del código de la madre central que era la Patagonia, entonces yo podía entrar, yo tenía instalado justamente este sistema porque mi hermano me lo había instalado porque él quería tener conexión de mi computadora a la de él (risas). O sea para pasar datos y todas las cosas viste, entonces, siempre me mandaba cositas mensajitos o me controlaba la computadora que estas, por ejemplo mi hermano estaba en la otra casa, él controlaba mi computadora, abre programas sin que yo tenga que estar ahí y el de su computadora puede abrir programas Word, mis documentos, sin que yo esté ahí presente, siempre y cuando este ahí prendida la computadora porque tiene un código. Entonces en Patagonia hacíamos lo mismo, yo ya tenía el programa ese cargadito en mi computadora y ellos tenían el mismo allá, entonces claro, yo agarraba ponía el código que ellos me pasaban de Patagonia, por ahí ellos lo modificaban, se cambiaba, cuando se apagaba la computadora se modifica. Entonces ellos prendían la computadora, en la computadora de ellos, y ahí va quedando todo asentado.

¿Que después de renunciar trabajaste en eso?

Trabaje en negro. Si mes y medio, me dieron unas cuantas cajas para que lleve a mi casa y me las lleve a todas, las cargue todas, y habían muchas solicitudes que están repetidas, esa no las cargue porque ya estaban, dadas de alta en el sistema que ellos me dieron.

¿Eso porque lo realizo de trabajar en negro?

Porque ellos me ofrecieron que lo hiciera en mi casa y era comodidad para mí, o sea trabajaba un mes o dos meses más pero la comodidad de la casa.

En realidad yo me levantaba temprano, a las nueve y empezaba a cargar a las 12 horas cortaba un ratito, comía algo y todo eso, y después volvía. Ellos igual podían vigilarme si querían como la computadora de ellos esta prendida y se ven los movimientos que hacen. Si se va cargando o no. Entonces ellos tenían la certeza que yo estaba

trabajando, y no trabaje así porque en realidad como me decían que me iban a pagar, yo pensé que me iban a pagar como un mes más. Me pagaron, pero me pagaron muchísimo menos de lo que yo creía, que me iban a pagar, a mí me estaban pagando por mes presencialmente en la oficina, me pagaban \$4000 y el último mes le pagaron \$4600 una cosa así y cuando fui a cobrar el tema ese de las cargas me pagaron muchísimo menos, me pagaron creo que \$1000, no llego ni a \$1000, yo trabajando un mes. Entonces yo ahí como que no quise saber nada más, a fin de año me llamaron igual para ir a cubrir una licencia, como yo ya estaba trabajando allá le dije que no, aparte porque me re jodieron con el tema de la plata.

Cuando hable con Moreno que es el gerente de ahí, el administrador, me dijo si después arreglamos bien, bueno pero yo pensé que trabajando un mes más iba a cobrar lo mismo, cuando fui allá resulta que me re cago y no tomo lo que yo esperaba que me iban a pagar, creo que me pago \$890 o algo así, bueno entonces yo le dijo lárgame \$1000, o sea no, nada, pero bueno son experiencias que te quedan de trabajo, y te sirven para arreglarlo antes, la parte económica arreglarlo antes.

¿Alguna vez habías tenido experiencias de estas?

La más grande que tuve en Patagonia, porque generalmente trabaje para el día del niño, trabajaba en Chirolas que eran dos o tres días, generalmente, no era mucho más, trabajaba ahí y después trabaje el último año en la buhardilla, trabaje mes y medio.

¿En qué condición estabas en ese lugar?

Ahí estaba en blanco, me hicieron un contrato por temporada, así que ahí me pagaron bien, porque estuve todo un mes, comencé la última semana de noviembre y termine la primera semana de enero, la primer semana me la pagaron, la última semana de noviembre que trabaje me la pagaron, en seguida cuando liquidaron los sueldos y después siempre puntual fue el pago que me dieron. Cobre como \$6000 el primer mes y la semana que estuve me pagaron \$1800 una cosa así.

¿Qué te llevo entonces a buscar un trabajo en Ayuda Social Directa?

Se ríe, y porque me conviene, y me comento Jorge yo trabaje en diciembre del año antepasado después trabaje en Patagonia normalmente y de ahí trabaje. Lo que pasa que a mí me habían ofrecido ahí en la buhardilla en trabajar, o sea fija digamos, pero no quise una porque estaba estudiando los horarios de comercio no coinciden con los horarios de la

universidad y otra porque las señoras que trabajan ahí no son muy amistosas que digamos, son bastantes estrictas y por ahí son medias, depende del humor que tengan en el día, es como te tratan, así que por eso no quería un trabajo así.

¿En Ayuda Social Directa se siente conforme, en el trato con tus compañeros?

En el tema laboral sí, no es que, por ahí tengo algún que otro roce con alguno de los compañeros pero generalmente es un trato bastante bien, porque yo en la buhardilla no tenía mal trato con mis compañeros, éramos todos aparte de temporada, pero a nadie le gustaba el trato de la dueña, por eso nadie quedo, no sé cuántas empezamos ahí en la buhardilla pero hubieran chicas que duraron dos días, hubieron chicas que duraron una semana que renunciaron, porque no soportaban que las traten así mal, porque te trataban mal, y aguante porque ese momento necesitaba la plata, porque justo se había roto el vehículo, el auto que estoy manejando ahora, se había roto, entonces digo bueno para colaborar en mi casa, me puse a trabajar pero lo sufrí en carne propia, me gane mi sueldo a puro sudor (risas) no la verdad que por ahí pasabas momentos medios feo por ahí, pero bueno.

¿En Ayuda Social pasa situaciones incómodas?

No, por ahí, algunas situaciones que en realidad que te hacen dar rabia, que te hacen molestarte, enojarte pero más que ello no me llegaba. Pero por ahí cosas que no me suceden a mí, que por ahí le sucede a compañeros o que vos ves situaciones injustas, conmigo por suerte nada más, directamente no ha pasado nada que me haya molestado (risas). Solamente lo de Karina... (Risas). No, no sé qué estaba atendiendo ella. Te acordás el día que tuve el roce con ella, ah yo no lo estaba tomando en serio, te acordás cuando estábamos con Roxana, que no sé qué le había pasado que yo la veía que andaba con la luz, con la luz fue y yo le dije podes guardarlo, eliminarlo, no sé qué y ponerlo de vuelta. Que tuvo una conversación bastante fea conmigo, bueno de ese momento me la soporto hasta ahí no más. Pero es el único roce que he tenido con algún compañero o algo que sea personal conmigo, pero después con todos bien.

¿Qué resultado de lo mencionado por Olga, en relación que la oficina de Ayuda Social Directa no funcionaría sin el personal que tiene becas talleristas?

Eso es verdad porque la mayoría son becas, que no es nada comparado con los de planta que son 8 o 7, no son 8. Ellos ahora están todos en la parte administrativa, pero si

nosotros no estuviéramos para atender al público y eso. Ellos se tendrían que repartir para la atención al público, archivo, y no daría la capacidad, si bien ellos son multifunción igual que todos, pero no alcanzaría para la cantidad de personas que van allá y las funciones que se tienen que realizar ahí en Ayuda.

¿En relación a la medida que tienen previsto, sino no obtienen aumento o alguna solución, va a realizar un paro, que es lo que piensan?

Si eso era lo que se había charlado, surgió en la reunión, generalmente uno va a estar contra la corriente en ese sentido. Porque es una medida bastante fuerte para tomar, es verdad hacer paro es ya, a mí me genera choque por solo el hecho que no estoy ni hace un año ahí, por ahí pedir tantas cosas e ir al paro por ahí es como que hacemos eso, es igual, la sogá se va a cortar por el lado más fino, que son los que están, los que fueron los últimos en entrar, que fuimos nosotros pero bueno, ellos por ahí necesitan hacer eso, porque hace un montón de años que están ahí y todavía no tienen ninguna respuesta, de eso, o sea yo estoy con mis compañeros (risas) si ellos adoptan esa medida.

¿Usted piensa que esa medida va a estar avalada por la Municipalidad?

Por parte de la Municipalidad, por lo de planta. No, nos van a dar bola, somos 17, con un montón de becas que hay, no sé cuántas becas serán yo calculo que serán como 500 becas que deben estar repartidos en distintas instituciones.

¿Sabe cómo surgieron las becas?

No. No tengo idea del tema, del inicio de ese tema. No, la verdad es que nunca indagué de eso porque se llama así, generalmente si es un programa, yo beca normalmente lo asocio con el tema de una ayuda económica para el tema de alguien que está estudiando o alguien que está haciendo algún curso o algo así, pero nunca pregunte eso, pero igual creo que nadie lo debe saber (risas)

¿Existen personas que perciben una beca tallerista, y son de la agrupación del gobierno de turno?

Sí. Por ahí eso choca bastante, te lo encontrás en tesorería cuando vas a cobrar. Ellos perciben la beca pero no trabajan y uno tiene que cumplir horario, funciones.

¿Por parte de la Institución existe cierto control en relación al horario, la asistencia, funciones?

Si porque cuando no cumplís, se te pasa un poquito el reloj, te lo hacen notar. La institución nos pide eso, inclusive se manda al servicio de empleo, las marcaciones de horarios.

Lo que si no hay control y no debe haber, porque si hubiera control no se pagaría a esas personas que no están trabajando, que no están cumpliendo horario y ninguna función no tendrían que percibirla directamente. Pero esas cosas se deben cajonear, no la deben ni mirar, si todos están cobrando por una función que cumplan un horario y vos sabes que otra gente no cumple horarios que no van que no tienen función asignada específica, porque solamente forman parte de una agrupación, de política y eso y no cumplen funciones.

Esto lo que surge ahora no, de convocar a la Secretaria y plantearle esta necesidad de regulación y todo lo demás, ¿Piensan que van a tener una respuesta favorable?

No creo que sí, no creo que ella nos pueda dar algo como concreto en la primera reunión, no sé si ella tenga alguna autoridad como para regularizar la situación, no creo, yo lo veo muy alejado de que ella nos pueda dar una solución, por ahí quizás no va a pintar algo, o decir algo que nos deje conforme a nosotros en ese momento, después no creo que se movilece mucho para regularizar nuestra situación. Una de las cuestiones serian esas. Otras el incremento económico.

No todos están interesados en eso, es una situación, primero más que nada que se aumente la beca, porque nosotros por ahí no estamos tanto en el contrato, si bien es algo futuro que queremos pero lo que más necesitamos ahora es un aumento económico.

¿Se sienten acompañados por la Institución, la Municipalidad?

Por la Municipalidad no, por la Institución si, se siente el apoyo de la parte digamos que están en una situación diferente, pero por la Municipalidad no, porque si la Municipalidad hubiese querido lo hubiera hecho algo mejor que seguir instrumentando la beca tallerista, porque creo que hasta ahora igual se sigue, siguen llegando beca tallerista, no se corta con eso, el tema de la beca tallerista.

¿En la reunión de Ustedes surgieron diferencias por las determinadas funciones que realizan?

Eh... si cada función es distinta pero se cumplen los mismos horarios, yo creo que eso sea justificante que unos cobren menos y otros cobren más por determinada función.

Porque en realidad el horario es el mismo, pero bueno hay gente que si cree que por cumplir una determinada función que por ejemplo los chicos de relevamiento, ellos alegan que están más en peligro por el hecho que van a las casa van a barrios medios peligrosos y tienen toda esa problemática que sí que es cierta, pero por ahí quizás hay nadie está exento que ahí adentro en atención al público, una señora se enloquezca y os quiera pegar una cachetada o algo por algún error o algo del sistema que le hayan bajado o subido no es un monto de algo o que le hayan dado de baja algún programa y que nos quiera dar a nosotros por ser la cara visible de la institución en esos momento.

¿Siente Usted que es la cara visible de la Institución?

En ese momento si, porque por ejemplo si ella te pregunta porque está dada de baja vos le tenes que comunicar, el motivo de porque está dado de baja. Hay veces que ellos te explican, te quieren dar otro punto de vista que quizás en la encuestas no lo dieron y quieren que vos como estas ahí, le des una solución que le cambies porque ellos piensan que vos sos la que le diste de baja, porque vienen Señoras y te dicen pero como me vas a dar de baja, empiezan ahí a discutir con vos, si tengo no se cinco chicos, estoy enferma y no sé qué más, te dan un montón de argumentos que quizás no se tuvieron en cuenta en la evaluación. No, solamente cuando estoy en atención al público, si porque como administrativa no te relacionas con las personas que van a ir, con los beneficiarios, generalmente no tenes mucha más trato que ver la encuesta y saber la situación de la persona. En cambio vos hablas frente a frente con la persona y le tenes que dar una solución o verificar con tu compañera porque se le dio de baja, si fue un error o está bien evaluado ese beneficio, yo si siento que soy la cara visible de ese momento, cuando ya te vas después ya no, cuando estas en administración ya no.

¿El grupo que va rotando, tienen reuniones, coordinan las actividades?

No tenemos reuniones, tampoco un trato más que un hola y un chau nada más, con el saludo ¡buenos días! Por ahí sería importante el hecho del cambio, cuando hacemos el cambio por ahí charlar y todo eso, ver que situaciones surgieron y todo eso, si hay alguna cosa para tener en cuenta para el próximo mes cuando venga el beneficiario, de algunos casos particulares, porque hay veces que surgen por ejemplo la otra vez cuando hubo el problema de las garrafas hubiese estado bueno que Karina le comunique a Roxana era la que iba a cubrir, le hubiera dicho que se equivocó en hacer la orden de los vales para que

ella ya estuviera digamos predispuesta para que ella se iba a comer un montón de cagadas a pedos por los beneficiarios mismos porque iban a estar enojados, porque se detuvieron que comer terrible viaje hasta allá y volver con sus vales de garrafa porque no se lo recibieron. Eso hubiese estado bueno que se lo comunique a Roxana, porque ella estaba enterada que se había equivocado y así Roxana estar más atenta con las personas, supieran que solución brindarle.

¿Qué fue lo que sucedió en ese momento, porque la gente tuvo que ir hasta Surgas y después volver hasta Ayuda Social de nuevo?

Se equivocaron en la orden que estábamos usando de garrafa. Nosotras usamos una orden de compra que en ese momento era la 512711 y ella se equivocó en un número puso 512811, entonces tuvieron que anular la orden una porque esa orden ya no estaba vigente, se había empezado a utilizar otra que es la que estamos utilizando actualmente la 322212, de la otra orden no quedaba más carga de garrafa para entregar. Entonces se confundió en eso y los beneficiarios una que no pudieron ir a retirar su carga de garrafa porque Surgas se dieron cuenta que estaba mal el número y no se lo entregaron tuvieron que volver, eso creo que fue como el 11 de abril, no, el 11 de marzo. Bueno estaban apartados, generalmente nosotras abrochábamos eso y las descontamos del día que corresponde. Esas no estaban abrochadas, estaban sueltas. Eran 11 vales de garrafa.

¿11 personas tuvieron que realizar nuevamente el trámite?

No menos porque generalmente hay veces que se da un vale, dos o tres, dependiendo de la situación de la persona. No se creó que eran como cuatro, si cuatros personas que tuvieron ese problema. Pero la gente enojada porque es un viaje bastante largo que tienen que hacer hasta allá, y llevar su envase porque eso es lo más tedioso, por ejemplo si te vas en colectivo tenes que cargar la garrafa hasta el colectivo, subirla y volver con el envase vacío, o por ejemplo si algunas personas tiene a vecinos que le piden el favor de ir a buscarle la garrafa, molestar al vecino para que la lleve hasta allá, y te traiga el envase, por ahí eso es lo molesta a la gente, y eso es lo que tuvo que soportar Roxana en ese momento. Para mí lo más justo hubiera sido que estuviera la misma Karina haciéndose cargo de lo que había hecho ella y mandarla a Roxana el mes siguiente cubrirla a ella, para mi hubiera sido lo más justo, porque ella creo que se lo comunicó a Walter, porque Walter estaba enterado de eso.

No, no porque una vez que Roxana se dio cuenta, estaba mal la orden porque se lo había llevado, entonces le consulto a Walter que es nuestro jefe y bueno Walter le dijo que hubo un problema de comunicación en ese momento. Roxana no sé si entendió o Walter le dijo que de los vales de garrafa que correspondían ese mes más los vales que le habían rechazado. Entonces por ahí eso fue lo que género que algunos tengan seis vales de garrafa carados, en un mes, depende por ahí cinco, por ahí cuatro, que lo máximo que se dan en el mes son tres, así que eso fueron las dificultades que tuvimos con un error y con un problema de comunicación que hubo, un mal entendimiento entre ellos dos, en no expresarse bien Walter o Roxana y no entenderse entre ellos, porque fue un malentendido entre ellos, y después esas consecuencias que tuvo que cuando se dio cuenta lo q había pasado, tomársela en contra a Roxana.

La situación de estar con la beca que piensas en las personas que pasan tanto tiempo bajo una beca. ¿Tiene posibilidades de proyectarse o deben ser reconocidos en la Institución?

Son muchos años, algunas personas que están pasando ahí, y si necesitan un reconocimiento porque la situación de ellos la amerita, hay gente que tiene 10 días trabajando ahí en la institución y todavía no han tenido ningún reconocimiento, ni con un contrato ni nada, por ahí en mi caso es distinto porque no cumplo un año que estoy ahí en la función.

Ese reconocimiento ¿quién se lo debe otorgar?

No se la verdad, en ese sentido quien se lo debe otorgar, esos reconocimientos, no sé si será Olga, me parece que sí, es ella la que tiene que decidir y tomar el rumbo del destino de cada uno, por ella creo es la que tiene que pedir los contratos, pero bueno igual hace poco que Olga tomo la Dirección de Ayuda, porque antes estaba Lili, quizás ella en su momento no hizo mucho hincapié de ayudar a las becas que pasen algún contrato y sea un poco más justo el tema.

¿Usted tiene una tía que trabaja en la Municipalidad, no?

Tengo mi tía que trabaja también, si bien por lo general cuando yo me junto con ella en las reuniones familiares, siempre la veo a mi tía, no hablamos de eso. Porque ella está en otra situación, ella es directora del jardín y por ahí quizás no interactuamos mucho, porque generalmente hablamos de la familia y cosas así, muy pocas veces hemos rozado esos

temas, de digamos porque están los contratos, porque incluso ella ahora esta no sé si como vocera la parte publica del sindicato, generalmente una vez cuando estuvimos hablando, el tema fue de los bonos navideños de \$500, \$1000 para las becas y ellos creo que tuvieron un bono que se estaba peleando que les iban a dar, que no les iban a dar, ella estaba media por ahí decía que sí que el bono se lo tendrían que haber dado a ellos y en ese caso me acuerdo que hubo una discusión en mi casa en el cumpleaños de mi mama me parece.

Decía no porque nos tienen que dar el bono porque es un reconocimiento, en mi casa no se quien fue mi prima bueno pero sería más justo ellos que tiene menos ingresos tengan mucho mayor el bono ustedes que tienen un puesto estable y que cobran un sueldo digamos acorde porque a mí en ese momento me dieran un bono de \$500, o sea me dieron un bono de \$500 porque no había cumplido el año todavía y lo de ellos creo que eran de \$2000 una cosa así, entonces había una discusión que había que aumentarle más a las becas que eran un ingreso mínimo que por ahí a los municipales que en realidad de dan el aguinaldo, era ese el tema de discusión, me acuerdo de ese momento, pero fue la única vez que charlamos así.

¿Qué sintió cuando la Secretaria, entrego comestible por la falta de pago?

Eso fue más o menos, no sé cómo, lo que ella sintió que debía ser digamos, ella lo habrá sentido en ese momento como que nos estaba ayudando. A mí eso por ahí me da gracia, en realidad no es que yo digamos sino no cobro me muero de hambre o sea que necesito un pedazo de carne para vivir, ni un paquete de leche, o sea yo necesitaba la plata para pagar las cuentas que viene todos los meses y que viene una fecha estimada y te cobran intereses después de estas fechas, no necesitaba un kilo de leche, o un pedazo de carne, si bien igual se aceptó porque llego pero bueno lo que queríamos en ese momento era la plata no comestibles. Es lo que ella siente que debe ser o sea es como que ella piensa que ayuda un monto con eso que nos soluciona la vida con lo que ella hace, pero debe ser por el hecho que ella en realidad no está encargada de liquidar los sueldos y eso.

Entonces es como que no encuentra otra forma de aliviar la situación para que no se le revele digamos el personal.

¿Crees que ella piensa que el personal puede llegar a buscar una situación de conflicto a renegarse?

Yo creo que sí, se le debe dar la situación, por eso hace esas cosas, aunque sea diciendo mira te estoy ayudando trayéndote un kilo de carne como para parear un poco digamos el enojo de todos por no haber cobrado yo creo que por eso lo hace más que nada. En el mes de noviembre y diciembre, dos veces fueron, porque cobramos tarde. Una creo que cobramos como el 16 y el otro como el 20 por ahí.

¿En esas dos oportunidades les entregaron comestibles?

Si, nos entregaron comestibles, nos entregaron un pedazo de carne, un paquete de leche, ravioles y no sé qué otras cosas más. Pero si todo así por ahí nos llevaron una bolsa de papa, una bolsa de cebolla.

Lo toma para la risa ¿No siente, qué es una situación incómoda, delicada?

No, si es como te menosprecian, o que te reducen a que vos sos un muerto de hambre porque necesitas esas cosas, pero bueno en el momento no resulto chistoso porque una quería cobrar para cancelar las cuentas que tenía. Queda la anécdota que te dio un pedazo de carne para que no se revele el personal y te haga un piquete. Porque ella en realidad no está encargando de pagar los sueldos. Ella está encargada de elevar la nota para que se pague, pero nada más después lo otro es de la Intendencia.

¿Sabes si ella elaboro alguna propuesta para esto?

No, no sé , si es preocupación seria, ella hace como que está preocupada yo la veo así hace como que está interesada pero no sé si tanto le preocupa, el tema de hacer algo para resolver la situación, es como que le da lo mismo, ella se muestra así como que le da lo mismo, ella muestra así como que le interesa pero es para que todos trabajen contentos felices y piensen que está preocupada por todos, por el personal pero yo no la veo que es como estuviera sino se hubiese movido más por el personal que esta así a su cargo por lo menos.

¿Cómo define el trabajo que está desempeñando?

Y si... de que comience aunque sea con el mismo importe de las becas, hacer un plan como para que se regularice y entremos en el sistema municipal o sea no quizás con lo que están cobrando los municipales ahora sino con los mismos ingresos o un poco más si se pudiera que entremos con un, que entramos ahí en el sistema municipal que entramos ahí en el sistema municipal que estemos agregados ahí, que figuramos como empleados municipales. Eso sería lo mejor y que tengamos todos los beneficios que ellos gozan, con el

tema de la obra social, los aporte de la jubilación y todos los descuentos que hacen por ley, pero si hacen todo eso no cobramos nada (risas). Porque es verdad.

¿Esto ustedes lo han hablado así, en reuniones de beca, como un propósito, o como una idea de proyectarse?

Nosotros hablamos más que nada por el tema de los contratos que si otorgaba el tema del aumento salarial que nosotros habíamos pedido \$1000 era la pregunta la inquietud porque no pasábamos a un contrato, si es casi lo mismo que estar cobrando una beca ponele \$3200, porque no regularizaba esa situación aunque sea un contrato que íbamos a cobrar lo mismo y que íbamos a estar en una situación mejor digamos más legal de trabajo. Y bueno eso se va a plantear o sea pedir el aumento y ver que decía la Secretaria dependiendo de eso si ella dice que sí y nos apoyaba con el tema de un aumento porque no nos apoyaba con el tema de contrato, si es casi lo mismo y es equivalente a un contrato el importe si cobramos \$3200 o \$3700 como estaban cobrando algunos porque los chicos de relevamiento cobran un importe mayor, si a ellos le aumentarán \$1000 más, cobrarían \$3700 o sea que es lo equivalente a un contrato porque no se regulariza esta situación. Eso era, porque no se hacen las cosas. Otra inquietud nuestra era porque en otros sectores de la municipalidad directamente con un mes de trabajo ya entran con contrato o sea porque no sucede eso en la Secretaria.

¿Ustedes tienen conocimiento, de que sectores son?

Si, en el km 3 por ejemplo. En habilitaciones, bromatología. Mi cuñada por ejemplo, yo entro en agosto, ella entro creo que en diciembre, si en diciembre entro, entro con un contrato en la municipalidad en el área de bromatología esta como inspectora, así que de poder se puede si ella no entro como una beca, o se actual es la diferencia, porque en algunos sectores se puede ser beca y en otros sectores pueden ser contratos directamente con un mes de haber entrado, entro ya con un contrato.

¿Crees que la estructura en sí, depende mucho de la Secretaria que esté llevando a cabo?

Exacto, del poder que tenga cada secretaria para defender a los empleados más que nada. Porque en otros sectores podes llegar a un mes trabajando con contrato y en otros sectores no, tenes que estar esperando cinco o seis años y a veces más por un contrato o sea que requisitos necesita para entrar con un contrato o que contacto tenes que tener vos para

entrar con un contacto. Si bien el Papa de ella trabajaba en la municipalidad, antes de que falleciera trabajaba ahí en la municipalidad, trabajaba en la parte de Transito. Cuando falleció al tiempito le hicieron el contrato. Porque antes que falleciera su Papa estaba haciendo los contactos como para que ella pueda quedar trabajando ahí, o sea yo no lo veo injusto de mi parte, o sea de parte de ella, está bien que le hayan hecho contrato, pero por ahí porque en otras áreas de la municipalidad se puede hacer lo mismo, eso es a lo que voy, pero ella esta re bien que haya entrado como contrato porque para ella está bueno, porque una que cobra un poco más que lo que cobro yo y tiene una situación laboral mejor, porque figura en la municipalidad como que ella está haciendo cumple funciones , en cambio lo mío es distinto porque no figura en ningún lado, que funciones cumpla ni nada en la municipalidad, por ahí en el servicio de empleo figura lo que hago pero en ningún lado más. O sea conocimiento tenemos todos de que depende de qué sector entras con contrato, yo tengo otra conocida mía que trabaja en Patagonia conmigo y ella entro con un contrato en la Municipalidad.

¿En qué Área?

Igual en el Km3, entro como secretario de uno de ahí del director, como algo así de ahí del área de transito me parece y ella tiene contrato igual y entro al mismo tiempo que entre yo...entonces la cosa es que me tengo que ir al 3 (risas) mira donde me vine a meter (risas). Ella me comunico esa vuelta entro al mismo tiempo que yo, estábamos haciendo los mismos tramites y ella entro igual con un contrato pero generalmente es que tenes contrato y entras pero no sé porque la diferencia esa la Secretaria y Km 3 la parte de Bromatología, Habilitaciones y Transito.

¿Bromatología, Habilitaciones y Transito son como las áreas que te contratan enseguida?

No sé qué contactos porque en realidad tenes que tener contacto porque solamente entraron por contactos una por el Papa que falleció, en realidad igual creo que para esas cosas ella tendría que haber entrado en planta permanente porque creo que hay una legislación o una resolución que dice que bueno que el descendiente puede entrar en el lugar, que bueno no se está aplicando tampoco, porque ella podría estar en una situación mucho mejor siendo que el Papa trabajo ahí, que no se está aplicando y no sé porque, porque como el lugar vacante quedo y van viendo, quedo un puesto ahí, y ella en realidad

tendría que haber entrado como planta permanente me parece que es lo que corresponde por una resolución, ella creo que no ha averiguado por ahí tendría que pelear un poco por eso porque le corresponde. Sí, yo le decía a ella hay una resolución que tiene que ser, vos por familiar directo por ser tu papa tendrías que haber entrado directamente a planta, pero igual creo que no ha averiguado, ella estuvo un mes viendo si podía entrar con un contrato porque tuvo que hablar hasta con Di Pierro, por unos conocidos que tenía el Papa, hablo con Di Pierro y ahí le dieron el contrato.

¿Ella se movilizó bastante para tener un contrato?

Si tuvo unos contratos que creo que estuvo un mes pero tuvo una sola entrevista con Di Pierro pero le estaban haciendo la gestión como los amigos del Papa, le hicieron como los contactos y así entro ella y después hablo con Di Pierro y se solucionó lo del contrato pero al mes. Nada, nada como lo que están esperando un montón de gente que puede entrar con contrato igual. Bueno mi compañera que tuvimos ahí en Patagonia, ella entro enseguida como contrato, no estuvo trabajando en situación como beca o como algo así y después entro en contrato. Ella entro como contrato directamente. Esas son las situaciones que por ahí uno considera injusta que en otras áreas se puede y ahí en la Secretaria no, pero bueno no se quien determina eso.

Desde el digesto de la Municipalidad están las resoluciones, donde dice la beca el tipo de función y el monto está destinado.

Y si porque hay distinto monto de la beca igual, por ejemplo nosotros estamos cobrando \$2200, o sea yo estoy cobrando hasta \$2200, los chicos de relevamiento están cobrando \$2700 y bueno sabemos que hay personas que están cobrando arriba de los \$3000 o \$4000 dependiendo en como se llame la beca y eso no sé a qué viene.

¿En la Universidad tiene pasantías?

Si por lo general más avanzado buscan de 4° o 5° año ya avanzados de estudios contables, en empresas yo no averigüe mucho sobre eso como las veces que lo vi, es para estudiantes avanzados.

Entrevista 3: Juan Carlos Fabundes

Personal: beca tallerista

Día: 7 de junio de 2013

Lugar: Institución de Ayuda Social

Hora: 10:00 horas.

¿Usted Juan Carlos cuantos hijos tiene?

Tengo 4 hijos reconocidos y 2 no reconocidos, son 6 en total.

¿Se encuentra en pareja actualmente?

Estoy separado

¿Hace cuánto tiempo que está trabando en Ayuda Social Directa?

Hace dos años y medio, más o menos. Me dijeron que hable con el encargado que era Walter y bueno me presente y me dijo que tenía que empezar ese día.

¿Cuándo comenzó a trabajar ya estaba incluido con un plan de empleo?

Sí. Jefes y Jefas de hogar. El monto es de \$350.

¿La beca tallerista la comenzó a percibir en el momento también?

Para comenzar a cobrarla tuvieron que pasar dos meses

¿En cuánto arranco el monto de su beca, recuerda?

Cuando arranque comencé con \$1500.

Actualmente, ¿cuál es el monto de la beca que tiene ahora?

Es de \$2200

¿Usted realiza otros tipos de trabajos?

Sí. Changas, trabajos particulares.

¿Cuál es su oficio?

Ahora estamos haciendo el oficio de pintura.

¿Siempre realiza diferentes tipos de tareas?

Sí, porque no me alcanza la beca y el plan para mantener a mi familia.

¿En esos trabajos que realiza cuanto tiempo le lleva?

Y por ahí, 3 horas, 4 horas, depende del laburito

En relación a la función que le designaron, ¿quien le designo su función a cumplir?

El sr Vásquez. Me menciono que iba a estar en la cuadrilla de repartir leña. Acá nosotros tenemos que cumplir 6 horas de lunes a viernes. El reparto de leña se hace una vez por semana, un día por semana o una vez a la semana, un día a la semana.

Entonces si ustedes tienen designado para su función, un solo día, ¿el resto de los días como se distribuye?

Y cumplimos horarios, o por ejemplo salimos a hacer otros laburos cuando no llaman de otro lado, como hicimos hoy. Fuimos hacer mudanza de muebles, del cómo se llama servicio de protección, nos fuimos hasta la casa del niño

¿De la beca tallerista que es lo que opina de acuerdo a esta condición que tiene?

Mira ahora lo que se está peleando con la jefatura es el tema de los contratos, porque así como estamos no tenemos nada, estamos en negro y no tenemos garantía de nada, lo único que tenemos hoy en día es el seguro de vida, si te morís cobras y el resto no tenemos nada, no tenemos obra social, no tenemos salario, no tenemos nada.

En ese caso cuando Usted tuvo ese accidente, ¿cómo intervino la Secretaria?

Y la secretaria, tuvimos que pedir a través de la jefatura de acá abajo un subsidio económico. Porque me perjudico para seguir trabajando y no pude trabajar por unos días en mis changas. Tardo un poco pero bueno salió. Y con los medicamentos que me anoto el médico me lo dio ahí como se llama medicina laboral, me mandaron a retirarlo

Usted cuando ingreso acá, ¿ con que expectativas había ingresado, tenía alguna idea, de lo que podía llegar a surgir o fue puntualmente por una necesidad particular?

Si una para laburar y otra para llegar a tener un logro más fijo digamos ser contratado o entrar a planta. Claro, de ir a un contrato y después a planta.

¿Había trabajado en otras áreas o esta es la primera área?

No, acá solamente.

Usted antes donde trabajaba, ¿qué trabajo desempeñaba?

Laburaba en las empresas en los yacimientos. Ahí laburábamos en los equipos de torre. Empezó la baja de equipos y caímos, después entramos en una empresa de servicio petroleros, hacíamos servicios para el laburo del petróleo pero laburamos con el gremio de UOCRA, pero ahora los sueldos a nivel de ahora están mucho mejor que antes.

En esos lados, claro digamos no estaban las cosas tan caras, el sueldo digamos no tiraba manteca al techo pero vivías, es como ahora todo depende de cómo te sabes administrar, si no te sabes administrar puedes ganar 20 o 50 mil pesos que no te alcanza, todo depende de cómo te administres.

Usted menciono que tenía hijos y estaba separado, en cuanto a la administración del dinero, ¿Le es suficiente el ingreso de acá?

No, la verdad que no, por eso yo tengo que hacer trabajos particulares afuera para poder cubrir los gastos, el ingreso varia, por los trabajos que realizo, depende del laburo que yo haga le paso un presupuesto.

¿Usted trabaja siempre solo o trabaja con alguien más?

Depende del laburo, si es grande lo puedo hacer entre dos nada más, para no perder ingreso.

Entrevista 4: Rubén Labbe

Personal: beca tallerista

Lugar: institución de Ayuda Social

Hora: 12:00

Día: 16 de mayo de 2013.

Edad: 24 años

¿Tiene familia a cargo?

Si un varoncito, mi Sra. tiene una hija, ahora la tiene a cargo.

¿Cuándo inicio a trabajar en Ayuda Social Directa?

El 26 de abril del 2010, mi hijo cumplía 3 años, el mismo día que el cumple, yo entro acá.

¿Quién lo convoco para venir acá, como se entero?

Yo cuando hice los papeles en el servicio de empleo, le dije todo y bueno le presente el papel de acá y bueno me vine para acá, que tenes un puesto de laburo, así que vine hasta acá, presente el papel y todo y hasta el día de estoy acá.

¿Qué plan de empleo tiene?

El Premu.

¿Cuándo comenzó a trabajar en Ayuda Social Directa que le dijeron?

Cuando empecé a trabajar acá, que iba a empezar a repartir leña todo eso y después que ahora me dieron para laburar con María y eso en el archivo, que le dé una mano.

¿Cuándo comenzó a percibir la beca tallerista?

Yo cuando empecé a trabajar, me hicieron una orden como ustedes hacen ordenes acá, así me hicieron una orden de arriba que eran casi \$800 empecé hasta que pasaron dos o tres meses, empezaron a subir, pero primero empecé con eso con una orden de \$800.

¿Quién le menciona que tenía que cumplir un horario?

Un horario eso, un régimen de asistencia, nosotros cuando hablamos con Olga la otra vez nos dijo eso que tenemos que cumplir las horas, que nos iban a servir un poquito más o un poquito menos así que de 8 a 2 no más horario normal.

¿Por qué dice un horario normal?

¿Porque creo que en el laburo debe ser así no? Si te dan un horario de entrada un horario de salida tenes.

¿Piensas que la condición de beca tallerista, forma parte de un trabajo estable o en blanco?

No. Porque no tenes posibilidad de nada, porque estas becado y tenes un plan, no es lo mismo estar contratado o efectivo, no tenes posibilidad de estar contratado o efectivo.

¿De cuánto es su ingreso económico de lo que estas percibiendo, sacando el monto del plan?

Es de \$2400.

¿Eso le alcanza a cubrir los gastos económicos de sus necesidades?

No

¿Realiza algún otro trabajo, de otra cosa?

No, estoy acá no más, fijo, porque no me sale nada.

¿Perciben la asignación universal?

No, porque me hicieron hacer los papeles para que cobre mi nene pero allá en Anses le pagaron dos o tres meses y le dijeron a mi Sra. que como yo tengo el plan por mi nene y ella si cobra por su nena, porque ella no tiene nada, y para que pueda cobrar la asignación tengo que dar de baja el plan.

En esta situación que piensa, ¿tiene alguna proyección hacia el futuro, que va realizar?

Si, bochas de cosas tengo pensado. Como aprender muchas cosas. Bueno ahora voy a aprender computación, me gustaría aprender electricidad todas esas cosas, algún oficio, algo de eso.

¿Tiene Usted el nivel secundario completo?

No yo hice 6° y 7° en la escuela nocturna del Quirno costa.

¿Termino su nivel primario?

No, porque fui hasta mitad de año. No te enseñaban nada, te enseñaban a tomar y a fumar no más.

¿Tiene intenciones de terminar de estudiar?

Si, viste por ahí me arrepiento, si

¿Tiene algún conocido que le enseñe algún oficio de electricidad?

No, solo mi viejo es oficial albañil viste más o menos se las cosas que hace el, pero los otros oficios no.

¿Tiene alguna expectativa en relación a la beca tallerista? ¿Piensa si esta condición que se llegue a revertir?

Sí, tengo fe y toda la paciencia necesaria. Yo por ahí me pongo a hablar con los muchachos, por ahí te dicen una cosa por ahí otra, que te va regulando viste, si tengo fe yo que va a cambiar.

¿Qué es lo que transmiten tus compañeros?

Compañerismo de trabajo, todo eso, charla allá y charla por acá.

Ustedes son tres que están en el plan calor, ¿si deja de repartir leña, en donde lo van a ubicar?

Y yo tengo dos opciones para quedarme, si dejamos la leña, me van a dar un puesto allá con María. Me pueden poner en archivo.

No va a quedar cesante, en ese sentido, ¿siente que la institución te acompaña?

Yo creo, que sí.

Con lo que se ha manifestados en las reuniones, con la situación de los becados talleristas. ¿Qué piensa?

Me di cuenta de la situación cuando tuvo el accidente el flaco, se tuvo que mover todo, tuvieron que mover todos los papeles. Yo soy consciente de la condición de la beca.

¿Estuvo presente en la reunión de becados talleristas?

No. Pero se habla con los compañeros que la verdad sería bueno tener algo bueno. Como se dice algún pale que sirva para certificar algo que como estoy trabajando acá y estoy seguro.

¿Estuvo trabajando en algún lado más?

Si yo estuve trabajando en Rada Tilly, en una empresa de construcción y después me fui, entre con el chino Sánchez que ahí estaba becado igual, me daban un plan igual de \$180 y la beca era de \$700 igual cuando entre a trabajar acá.

¿Quién es el chino Sánchez?

Es famoso, antes estaba el polo obrero, pertenecía a una agrupación del polo obrero, me olvide. Ahora tiene otro nombre pero me olvide, me dieron plan y beca, estuve haciendo mantenimiento de escuelas y eso de plazas y todas esas cosas, eso fue en el año 2006 y 2007.

En la empresa de construcción de Rada Tilly, ¿cuando fue que trabajaste?

Yo tenía, yo seguía antes a los de la UOCRA yo tengo un conocido que hace entrar pibes viste y el me hizo entrar en una empresa que se llamaba Lumax una empresa que ya no existe; que como no le rindieron los obreros le dieron de baja a la empresa y echaron a todos

¿A qué edad comenzaste a trabajar?

Desde que tenía 7 años comencé a trabajar con mi viejo, mi viejo me empezó a enseñar muchas cosas y después mis hermanos también. Si con mi viejo, como no tenía ayudante nos llevaba a nosotros a laburar, y ahí nos enseñaba bastante cosas.

¿Usted trabajo en relación de dependencia, tiene aportes jubilatorios?

Sí, pero hace bastante de eso, ya me olvide de eso

¿Usted es de hablar poco, reservado y callado?

Soy callado, si tengo algún problema me lo callo, me lo aguanto y si tengo que hacer algo me distraigo y me desahogo.

Entrevista 5: Cinthya Páez

Personal: beca tallerista

Lugar: Institución de Ayuda Social

Hora: 10:00 horas

Edad: 22 años

¿Cuando comenzó a trabajar en Ayuda Social Directa?

El 19 de octubre del 2012.

¿Había trabajado en algún otro lado?

Es mi primer trabajo

¿Cómo ingreso, recuerda ese momento?

Tuve que hablar con Ana Llanos, pedí una audiencia con ella y le pedí que me tuviera en cuenta para algún puesto de trabajo, ella me dijo que venga para acá y hable con la directora y hable con la directora y bueno ahí empecé.

Cuándo inicio en Ayuda Social Directa, ¿Quién le menciono lo que iba a realizar?

Claudia. Mmm, en realidad fue como una entrevista de trabajo, cuando te preguntan que habías hecho anteriormente, si tenías un trabajo, que estudios tenías, si sabía usar la computadora, les respondí todas esas preguntas y también le pedí que me tuviera en cuenta porque hace más de un año y medio que estaba largando curriculum, de Recursos Humanos, Servicio de Empleo y no me daban respuestas.

¿Buscabas alternativas de trabajo por intermedio de la municipalidad o en otros lugares?

No, en realidad mi sueño era trabajar en la municipalidad, pero como no me daban bolilla en Recursos Humanos, largaba curriculum desde la loma hasta acá al centro por negocios por todos lados.

¿Su sueño era trabajar en la municipalidad?

Sabes que no sé, pero era como que yo quería, va si se, por el horario, más que nada por el horario, tengo dos hijas no quería tener un trabajo que las separe todo el día, no quería.

¿Usted, es madre soltera?

Sí, tengo dos hijas pequeñas.

Cuándo comenzaste en Ayuda Social Directa, ¿Claudia que le menciono, que fue lo que le designo?

Me enseñó parte del sistema, me explico un poco para que sirviera cada botón y me dijo que cualquier cosa le consulte.

¿Ingreso con algún plan de empleo?

Si el plan Premu, me había dicho Olga que los primeros tres meses tenía que cobrar los \$320 y depende si le rendía o no me iba a poner en el plan beca y así podía cobrar las dos cosas.

¿Cuándo la incorporaron a la beca tallerista?

En el primer mes, o sea tuve un mes cobrando el plan y al segundo mes empecé a cobrar las dos cosas.

De acuerdo a la disponibilidad horaria y todo lo demás ¿quién le menciono que tenía que cumplir con un horario?

Olga me explico todo, me dijo primero que eran 4 horas por el plan los primeros tres meses o lo que fuera necesario de estar a prueba a estar trabajando cuatro horas de 9 a 13 horas de la tarde y una vez que tenga el plan beca, iba hacer de 9 hasta las 14:30 de la tarde o hasta las 15, después bueno con el tiempo y toda la rotación tuve que cambiar el horario.

¿Cuándo le designaron la rotación de tareas?

Me parece que en Enero. En realidad me dio vueltas todo, pero sirve para conocer más el trabajo, eso sí.

¿Tenes alguna expectativa en relación a lo que estás trabajando acá?

Expectativa ¿en qué sentido? Si esto me sirve, si me re sirve. En la experiencia que puedo adquirir

¿Usted lo percibe como un trabajo?

Si

En relación a la beca tallerista, ¿sabe en qué consiste la condición laboral?

Si. Por una parte pienso que no me gusta, es demasiado para los que estamos en esta línea de beca. Pero a la vez es lo que tengo, es lo que conseguí, es lo que me favorece y a la vez me da experiencia y trato de no quiero salir de acá. Por ahí pienso que adquiriendo un poco más de experiencias, puedo encontrar otro trabajo, pero ya no va a hacer el mismo horario, no va a ser el mismo trato, el trato que tengo como directora, porque si yo tengo que ir al Anses, no tiene problemas, si yo tengo que ir a un acto, pro ahí eh dejado de ir a actos de mis nenas para venir acá, yo no las llevo al médico, para venir acá, yo ya no voy al médico por venir acá, no quiero sacar un permiso , no quiero incomodar, quiero nada más rendir y yo pienso que en otro lado no voy a tener eso. No van hacer tan permisivos conmigo más teniendo las dos nenas.

En cuanto a la relación de tus compañeros, ¿cómo es?

Yo estoy realmente contenta, porque también pienso que el primer día que entre acá pensé, que todos iban a hacer más ariscos conmigo, más porque yo no tengo experiencia, nada, solamente hice cursos, estudie y pero no es lo mismo aplicarlo y pienso que eso lo iban a ver mal o que se yo no sé qué me iban a tratar mal, como nueva. Estoy contenta por eso también.

Hablando de la condición de beca tallerista ¿Qué piensa Usted de esta situación?

Que en realidad la beca no debería existir, debería ser desde ya contrato y de ahí lucharla para seguir, pero las becas en si no deberían existir.

¿Usted va a ser partícipe del reclamo en la reunión?

Si. Por eso estoy haciendo la tecnicatura.

¿Desea continuar en el área de la administración pública?

Si

¿Cómo se debería cumplir el régimen de asistencia con una beca tallerista, que no tienen ningún registro y que es algo ilegal?

Yo creo que eso va en cada uno, si yo lo tomo más por ese lado que vos me dices es ilegal y todo eso, no le importo a nadie, soy uno más para todos, bueno no vengo nunca, no hago nada pero la experiencia no la voy a adquirir, es más si yo consigo nuevo trabajo, voy a pensar que estoy acostumbrada a tal cosa, y va a seguir siendo lo mismo. Para mí no es así.

Como decirte no sé si porque es mi primer trabajo, no caigo todavía, pero yo lo adquiero para mí, todo eso yo lo quiero aplicar a mi experiencia personal, entonces trato de tomármelo como sea y que es en serio.

¿Cuánto es el monto de la beca que está percibiendo?

\$2200.

De acuerdo a la actividad que estas realizando ahora ¿es equitativo el ingreso?

Si, más vale, pero para mí lo más grave es sacando el tema que es equitativo y todo lo demás, lo más grave es que no estamos en blanco para mí eso es, yo no saco nada con tener una beca de \$4000 ponele, y no estar en blanco no registro en ningún lado, no saco salario.

¿El Servicio de Empleo le informó que teniendo el plan de empleo le iban a sacar la asignación universal?

No. El servicio de Empleo me anotaron pero no en los planes trabajar sino en otro, donde está la gente con estudios secundario completo y todo eso, y no sé que por ahí alguna empresa podía llamarme, en ese grupo estaba en la red de empleo. Porque el hombre que me atendió a mí me dijo, vos no vas a poder sacar nada, siendo una beca o siendo un plan de \$300 o \$500. Es más te van a sacar la auh. Y bueno yo en ese tiempo estaba, bueno si está bien anotarse en el otro. Y al ver que no pasaba nada, bueno fue donde vine acá a hablar. Ese mismo hombre me dijo podrías ir a hablar con Ana Llanos.

¿El Servicio de Empleo la orientó para que se presente en Ayuda Social Directa?

Y fue así no más, charlando, de casualidad y lástima que no tenes conocidos en la municipalidad, así vas a entrar enseguida y es verdad yo no tengo ningún conocido y bueno lo que hizo Olga fue no anotarme en el plan de provincia que me iban a sacar la asignación, sino que me hizo una gauchadita digamos y me hizo entrar en el otro plan municipal para que no me saque la asignación. El Sr Leiva.

Cuándo tuvo la audiencia con la Secretaria. ¿Ella que le informo en ese momento?

En realidad ella fue muy accesible, me escucho todo, me dijo que no sabía porque la gente iba y le dejaba los curriculum porque ella mucho no podía hacer, por tus estudios tendrías que probar acá abajo tenes que ir a Ayuda Social y hablar con Olga Paris, preguntale yo no te prometo nada dijo, preguntale no sacas nada, no perdes nada con preguntarle.

¿Qué pensó en ese momento?

Que me habían despachado mal, como que se pasan la bola viste y bueno con Olga me paso lo mismo porque Olga me dijo mira hay poco espacio mira mi oficina y tenemos tres que están metidos, necesito gente y no sé cómo meterla y ahora vamos a refaccionar yo te estaría llamando si vos queres esperar un mes y medio yo le dije si, si, si pero también había pensado que me había despachado mal.

¿Es su primera experiencia de trabajo o tenías otro tipo de empleo, de ingreso?

Y sí. Aparte de este, si estoy empezando a vender ropa, trabajo a veces por internet y soy promotora de Ele, que algo saco de ahí así que bueno, ahora voy a ver cómo me va con lo de la ropa y ahí ando.

¿Usted es sostén económico de hogar?

Si. Mi madre, me ayuda un poco. Yo vivo con mi mama, por eso, no es lo que quería pero bueno.

Entrevista 6: Jorge Arana- Giselle Griffiths y Roció Vito

Personal: Becas Talleristas

Día: 16 de agosto de 2013

Lugar: domicilio particular de Giselle

¿En qué año ingresaron a estudiar la Carrera de Trabajo Social?

Roció: todos entramos en el 2010. Estamos en el 4° año.

¿Ustedes adeudan materias?

Roció: dos finales

Giselle: no

Jorge: estoy recursando algunas me quede atrasado.

¿Cuándo ingresaron a trabajar en la oficina de Ayuda Social Directa?

Giselle: ellos entraron el año pasado, yo el 11 de septiembre de 2012.

Jorge: si el 20 de agosto de 2011, estuvimos sentados con Roció de las 8:30 esperando que nos atiendan

Roció: yo la contrate a ella (hace referencia a Giselle, entre risas).

¿Cómo fue la convocatoria? ¿Cómo se enteraron?

Jorge: Me entere porque en 2° año habían avisado, aviso Rosa Soto que necesitaban estudiantes para Ayuda Social Directa y yo en realidad mande el curriculum vitae en el 2011.

Roció: si nosotras estuvimos en la reunión juntas.

Giselle: y ahí no me tomaron, los tomaron a ellos y a mí me llamaron el otro año recién. O sea yo me entere por Rosa Soto mande un año antes que me llamaran para tomarme el curriculum vitae y después me llamo ella para avisarme que tenía que presentarme a la oficina (haciendo referencia a Roció)

¿Les explicaron cómo era el trabajo?

Roció: si de forma general

Giselle: ¿el tema becas?

Jorge: si pero muy por arriba.

¿Todos Ustedes entraron juntos?

Roció: no, es así todos nos enteramos por Rosa Soto que están buscando chicas de ayuda social directa mandamos un curriculum vitae las dos, y estaban chicos de 1º, chicas de 2º en ese momento.

Si éramos un total de 8, más o menos; en la primera entrevista; que nos comentaron como era el trabajo y cuanto nos iban a pagar, si nosotros estábamos interesados, si conocíamos comodoro, que nos íbamos a aprender las calles que íbamos a salir caminando, después nos dijeron que nos iban a llamar, algunos lo llamaron y a otros no. Llamaron a Jessica, Ezequiel, Roció. Quedamos los tres y después incorporaron a Carolina, y corolina se fue después de los seis u ocho meses que la incorporaron. Después Carolina dejo y empezaron a buscar chicos y yo hable con Viví y le dije mira esta chica quiere trabajar, estudia conmigo y es mi grupo de prácticas. Bueno llámala y pregúntale si quiere trabajar, la llame y le pregunte ¿Gi quieres trabajar? , a pero es de Gaiman y vive acá le dije a Viví y dice ella pero se va a ir y no sé le digo; yo hablo con ella. Buenos entonces la llame y le pregunte pero no te vas a ir a Gaiman pelotuda y bueno ahí la tomaron.

Se le pregunta a Giselle ¿Siendo de otra localidad, siempre te ibas?

Giselle: antes sí, me iba re seguido, me iba semana santa, las vacaciones, me iba la semana del estudiante, siempre me iba, igual no tenía novio, yo me puse de novia y conseguí el trabajo junto (risas).

Roció: claro, fue un combo.

Giselle: o sea a falta de uno, me quede obligado acá.

En manera general para los tres ¿qué expectativas tenían Ustedes en relación al trabajo que iban a desempeñar?

Giselle: yo primero no sabía que era trabajar en la Muni.

Jorge: yo pensaba que iba a ser igual así en blanco, bueno vos me decías beca y yo pensaba supuestamente que era un nombre no más.

Giselle: igual ponele como yo soy amiga de ella, sabía que a ellos le aumentaban el sueldo ponele venia y me decía me aumentaron el sueldo, venia y me decía en un año cuantas veces te aumentaron.

Roció: dos o tres.

Giselle: entonces yo había entrado con la idea esa, que nos iban a ir aumentando de a poco y no nos aumentaron nada \$200.

Roció: cuando yo entre cobrábamos re poco.

Giselle: después bueno sabía más o menos que así, íbamos a salir a evaluar y hacer las cosas de guardia y todas esas cosas. Ponele archivar no pensé que me iban mandar. Viví dijo atender en guardia y salir a relevar entendes, eh... yo si atendí dos veces en guardia es mucho y después nada, yo pensé que te mandaban a todos los barrios, ponele no sabía que te mandaban a algunos CPB, no lo sabía.

Ponele, a ver expectativas, veo que son todos unos vagos de mierda, empezaba a bardear, que ahí no son equitativos con las actividades que hay que hacer adentro, porque es así.

¿Y Usted, Roció que nos puede mencionar?

Roció: uh... bueno no sé por dónde empezar en realidad lo que veo como critican al personal, es por ejemplo, nosotros está bien nos consideran el estudio y demás no, por estudio, licencia y esas cosas, pero somos como uno más de los que están ahí adentro, no es que te tienen más consideración y todas esas cosas.

Jorge: si es por falta no sé, si le decís me duele el pie, voy al doctor y bueno tráeme la foto con el doctor a la hora que te atendió y la radiografía de tu pie.

Roció: a mí en lo personal en lo que me pasa es que yo supuestamente soy equipo de relevamiento que nunca lo hago porque es así no lo hago.

¿Roció esa es la tarea que le designaron?

Roció: claro, en su momento era también equipo de relevamiento, ahora tapo baches porque es así. Roció, si tiene que estar acá, si tiene que estar allá esta, y así, no en equipo de relevamiento sino donde le conviene y no me pagan por eso y me revienta que junte que haga lo mismo que yo, que entro el mismo día que yo no hace lo mismo que yo, porque capaz que a mí no me gusta atender a guardia y lo hago igual. Jesica no quiere y no va, entonces se genera esas cosas.

Después bueno yo cuando entre sabía cuál era el trabajo, me habían comentado, cobrábamos en ese momento tres meses \$1400 y después nos subieron a \$1700 y después bueno los otros dos aumentos más.

¿Roció cuando inicio a trabajar en Ayuda Social Directa?

En septiembre 2011

Giselle: el mismo día porque cuando ustedes cumplían el año, nosotros con Jorge entrábamos, era el primer día que empezábamos a trabajar.

Roció: si me parece que sí, si fue los primeros días.

¿Qué edad tiene Roció?

22

¿Cuándo ingreso en la carrera de Trabajo Social?

En el año 2010.

¿En qué instancias se encuentra en la carrera?

4° año con materias pendientes. Estoy haciendo trabajo III, las atrasadas de 4° hago todas menos trabajo IV y después las psicológicas, esas las tengo que rendir evolutiva y social y adelante una de 4° administración.

¿Jorge que expectativas tenía cuando inicio en Ayuda Social Directa?

No viste que vos me comentabas de eso, cuando estábamos en el aula, cuando cobraba y todo eso y bueno digo yo, en el momento ese yo necesitaba también tener mi propia plata, después estando ahí adentro es feo porque te das cuenta que no hay compañerismo, que están todos divididos, que si te buscan o te van a hablar de algunas cosas, son por conveniencia, esas cosas, eso se nota mucho suponete que te están hablando lo mas bien y al ratito te están sacando el cuero.

Giselle: yo particularmente cuando entre era más porque a mí me mantienen mis viejos todavía, yo no vivo con la plata del trabajo porque no me alcanza, entendes yo sigo teniendo plata por parte de mis papas y vivo así antes de trabajar, el tema que yo pensaba en mis gastos y entre más para probar no se mi primer trabajo, bueno sería ponele sí. Así que , bueno entre más por ese motivo y después uno empieza a luchar por un sueldo mejor o sea vos estas trabajando 6 horas dentro de todo, tenes que vivir hay gente que no, es estudiante y los papas no lo mantiene entendes entonces te dan ganas de decir, o te estás dando cuenta y decís uh!! Nos están pagando mal o necesitamos luchar por algo por un

suelo mejor, ponele, yo particularmente no me alcanza la plata que tengo entendes, entonces me imagino gente que tiene familia y está cobrando lo mismo.

Roció: igual yo creo que al momento de entrar, más allá del dinero, al menos particularmente yo lo hice como para una experiencia.

Giselle: una experiencia también.

Roció: una experiencia de traer todo lo que uno venia, lo simbólico, lo teórico digamos a la práctica o en una organización

En relación a la carrera que están estudiando y formándose. ¿Habían trabajado en algún lado?

Roció: en relación a la carrera trabajo social no, trabajo, trabajo desde los 15 años, pero trabajaba de temporada los veranos y después trabaje en el SEM y después entre acá, eh pero por una cuestión que siempre yo quise tener mi plata igual, el primer año creo que no trabaje, después del primer año de la uní no trabaje y después empecé a trabajar ahí en Ayuda Social Directa y esto no , entrar y conocernos o no, las organizaciones, el ámbito para trabajar el día de mañana, conocer y ver cómo trabajan los Trabajadores Sociales como se manejan esas cosas.

Jorge: pero vos ahí entrando, te das cuenta suponete en lo que veías en las clases, que no hay que ser asistencialista y todo eso y vos ahí lo perdes todo, porque vos para lo único que te sirve así en base a la profesión es conocer a las instituciones, los lugares, los CPB, las diferentes instituciones pero fuera de eso no, pero para la profesión en si tampoco te sirve porque.

Roció: por eso para mí, queda en uno, el día de mañana cuando yo me reciba, yo no quiero trabajar para la municipalidad por ejemplo

Si bien están trabajando en una institución que es asistencial ¿les sirve para afianzar su carácter?

Giselle: y conocer la realidad igual, la realidad en que bien las personas porque por más que uno haga asistencialismo, cuando nos metemos en las casas, en la uni no te enseña a cómo vive la gente, los olores que hay en la casa, te acercas bocha a la realidad.

Roció: ni siquiera en las practicas vos ves la realidad que ves en Ayuda Social Directa, las situaciones que ya son conocidas o como vive la gente.

Giselle: y lo que vos decís aprendes a tener carácter, a hablar con la gente, a mí me costaba mucho hablar y ahora con el trabajo, por ejemplo fui formando lenguaje, fui aprendiendo hablar, me siento como más capacitada, ponele si el día de mañana tengo que ir hablando con algún referente institucional o con familias, ponele con esas, antes era como en las practicas te mandan a la deriva y manéjate, aprendan solos, acá es como que de a poco vas, te das cuenta o no vas aprendiendo bastante a relacionarte.

Roció: no es lo mismo estar solamente estudiando y te quedas con un ideal porque es así es un ideal que cuando vos te recibís es como que es todo nuevo, ahora no vos tenes herramientas con que contar es distinto, yo más que nada por eso empecé a trabajar ahí, pero bueno después igual la precarización laboral.

Jorge: más viste todos los del municipio son frente para la victoria, el presidente que fue que dijo que no quería gente en negro y ahí en la municipalidad tiene a todos en negro.

Roció: claro, si, la misma municipalidad tiene gente en negro.

¿Cómo piensan ustedes de la categoría de la beca tallerista a nivel personal?

Roció: este a ver, te soy sincera si yo estuviera en otra situación, dejaría de trabajar, pero lamentablemente bueno, hasta que no consiga otra cosa, voy a tener que estar ahí.

Jorge: va, yo creo que todos estamos en la misma.

Roció: y el mismo planteo se lo hice a Olga en su momento, cuando nosotros estábamos haciendo esta movilización, para ver si se puede aumentar la beca, en el caso general de la beca, eh, yo le dije a Olga si yo estuviera en otra situación y no necesitaría la plata yo dejo de trabajar, porque en realidad son casi 6 horas pero se hacen denso, la mayoría tendría que ser de 4 horas para mí, pero es mucho trabajo.

Giselle: te satura la cabeza atender ahí.

Roció: te estresas mucho, te estresas demasiado y ves que la designación de las tareas no son las mismas, yo estoy haciendo capaz el mismo trabajo que capaz tendría que hacer un municipal gana \$10000 entendes y yo estoy cobrando \$2700 y no es lo mismo la misma tarea.

Giselle: yo personalmente estoy buscando trabajo en otro lado, ponele estoy tratando de salir de un ambiente así, porque yo sé que si no es, para mí hay que pelear y lograr que se hagan cambios ahí porque yo me voy a ir de ahí y va a entrar otro becado, entendes, pero yo personalmente a mi cuando me enseñaban trabajo y previsión el trabajo

en negro, la precarización laboral y todas las cosas esas, yo pensaba siempre que no quería trabajar así en esas condiciones entendes, eh, yo personalmente estoy buscando por otro lado, por ahí entregue un curriculum fuera de lo que es el ámbito de la uní, de lo que es la carrera, como para hacer atención al público en otro lugar, el tema que yo pienso por el lado del estudio, yo acá si tengo que retirarme ponele para hacer prácticas y para ir a estudiar, tengo que tomarme los días lo que sea, me los tomo entendes, en ese tema son flexibles con el estudio, yo sé que en otro lugar voy a trabajar dos horas más de lo que trabajo y voy a ganar más del doble, entendes, ponele y pero no voy a contar con tiempo, no voy a tener la flexibilidad para salir e ir a estudiar de tomarme el día cuando tengo exámenes o lo que fuera, esa es la única ventaja para mí que yo lo veo o por lo que me quedaría hasta que termine de estudiar, una vez que yo termine de estudiar, yo ahí no voy a seguir.

Roció: eso sí, eso nosotras dos lo hablamos y lo tengo súper claro que de ultima lo usas como para o sea, hasta ahí, más de eso no porque la verada que mucho ahí, Viví, hace cuanto que esta, 10 años, más de 10 años y la verdad que siendo recibida y todo también está en una precarización laboral siendo profesional, entonces que voy a aspirar yo viendo como esta una profesional ahí adentro.

Jorge: por parte de la beca yo también veo suponete que el resto estén conforme y lo que queremos estar por un aumento somos tres no más.

Lo que hacen referencia ustedes en relación a estas cuatros personas, ¿que piensan, porque motivo lo hacen?

Roció: tienen otra visión

Giselle: y tiene otras metas a futuro también, yo creo que si vos quieres estar bien el día de mañana, poder armar tu casa, tener tu auto o tener tu flia y a comprarte cosas para tu hijo lo que fuere, vas a pensar en ir a buscarte algo mejor, porque la persona que se queda ahí adentro para mi particularmente es porque no quiere ir a buscar otra cosa, entendes, porque trabajo, ponele para alguien recibido trabajo hoy, en el tema de nuestra carrera , por lo menos.

Roció: si tenes otras alternativas, cuando están recibidas, no solamente en lo estatal o a nivel municipal a nivel privado también.

Entonces Ustedes ¿consideran que están realizando un trabajo en si?

Giselle: que difícil, yo creo que si

Roció: yo creo que no trabajo. No sé si trabajo, hay que buscar una definición de trabajo pero. No, no se

Giselle: para mi si estamos trabajando, nosotros estamos trabajando, estamos haciendo acciones que si esto mal remunerado o bien remunerado es otra cosa, si estamos en alguna condición de trabajo o en otra es otra cosa, pero nosotros estamos trabajando. Porque estamos haciendo, o sea estamos recibiendo ordenes, estamos cumpliendo órdenes tenemos que cumplir un horario de trabajo, si nos enfermamos tenemos que presentar un certificado médico, todo lo mismo que hace un trabajador común, entendes, tenemos un jefe y tenemos que cumplir con nuestra tarea, por eso considero yo que si estamos trabajando.

Roció: o sea si, eh si capaz las condiciones no son las óptimas digamos pero estamos trabajando prestando algo, no un servicio, pero si estamos prestando o haciendo tareas para el municipio, más allá que no estemos registrados en nada, en ningún lado.

Jorge: yo igual creo que estamos trabajando porque uno está prestando su servicio y dedica su tiempo también a eso, para cumplir las seis horas, porque capaz te dice que si te retiras media hora antes tenes que traer certificado médico de porque te retiraste media hora antes, para mi presentando esa es un trabajo pero tampoco te valoran lo que haces, tampoco siendo así, también con lo que te pongan tampoco te dan ganas de valorarte, no te valoran pasas hacer del montón, de os que están ahí, no importa la tarea que realizas; lo que haces.

¿Ustedes cuando comenzaron a trabajar quien le designo las funciones?

Los tres entrevistados respondieron: Viviana.

De acuerdo a lo que hablo con Ustedes ¿Ustedes saben cómo va su desempeño y todo?

Giselle: No

Roció: no, antes tenías más reuniones, antes que entren los chicos teníamos reuniones de equipo de relevamiento por ejemplo de Ezequiel, tenías que hablar de Ezequiel.

Giselle: pero con respecto a lo que desempeñábamos, a mí nunca me vino a decir, che estás haciendo bien esto.

Roció: bueno eso nosotros antes lo teníamos, antes que entren ustedes, y nosotros éramos relativamente nuevos si lo teníamos, ponele, che tuvieron algún problema en realidad no era solamente de manera subjetiva ponele, nosotros nos llevamos bien entre nosotros, con quien teníamos más roce, esas cosas si teníamos antes ahora no pero en su momento si, que uno estaba designado para estar, para pasar encuestas y otro para equipo de relevamiento.

Jorge: yo por ejemplo pienso que en algunos aspectos como que Viví es grande y todo, pero a veces también se pone a la par de nosotros también con respecto a las actitudes que tiene también.

Roció: yo creo que ahora en esta instancia de cómo estamos, está mal.

Jorge: ponele lo que te estaba pasando antes lo que pasaba con Ezequiel está pasando ahora con Jessica y no hace ninguna reunión, antes al principio hacia reunión ahora no.

Roció: pero eso quien lo tiene que plantear nosotros o Viviana, Viví lo tiene que hacer, si Viví se da cuenta como es la amistad con nosotros.

Jorge: si sabe, ella lo decía no hablaba con nadie y no me dijo nada.

Roció: eso me parece que no, ella sabe cuáles son los problemas.

Giselle: o lo mismo felicitar si estás haciendo bien o llamarte la atención si estás haciendo mal; yo creo que a uno, a vos que te feliciten o que te marquen las cosas que haces bien, de lo progresaste desde que empezaste, esto te estimula a seguir, trabajando, de ir con ganas, aprender.

Roció: Claro, si, formar un espacio de supervisión es fundamental para mí.

Jorge: suponete eso, yo una vez me puse hablar con Viví, yo charlo más en la oficina vos Viví no podes hablar por nosotros, y me dijo no yo no peleo por lo mío, mira que voy a andar peleando por las becas apoyándonos a nosotros como le decía yo. También eso uno siente que tampoco estas acompañado por su superior.

Roció: hay muchas cosas por ejemplo, que en esa.

Jorge: yo le digo bueno dentro mío pensaba, yo que culpa tengo que vos no pelees por lo tuyo, de lo que te corresponde a vos.

Roció: bueno yo también lo hable con Viví también, y ella me dice si pero cuando yo entre acá estudiaba y cobraba \$350 pero eso fue hace 10 años atrás Viviana.

Jorge: pero si ella en ese momento no hizo nada para mejorar su situación.

Roció: pero bueno yo igual vivía me dice, y yo le digo bueno vos podás vivir pero nosotros no, es lo que nosotros hablábamos si nosotros estudiamos para defender los derechos de otras personas, porque no vamos a luchar por nuestros derechos o sea es fundamental. Eso queda en uno, nosotros no tenemos el mismo pensamiento, tampoco podemos cambiar ayuda social directa pero bueno algo vamos hacer.

Jorge: suponete esa vez que propusimos a Olga de trabajar cuatro horas un poco más, para mí no es que lo hizo hacer para no darle la razón a los de arriba para no dejarlos así. Ahora a mí suponete no me importa a qué hora llego tarde. Suponete cuando Viví me pidió el certificado de incendio cuando se prendió fuego mi casa yo no se lo lleve un carajo, yo digo no nada que ver.

Roció: ¿eso yo no lo sabía, te lo pidió? Yo no lo sabía.

Jorge: si me lo pidió, esa noche que la llame para contarle yo estaba re mal encima y me dijo bueno lleva cuando vayas a trabajar el certificado de los bomberos.

Roció: me estas jodiendo

Jorge: de verdad

Roció: no sabía yo, se fue a la mierda

Jorge: pero suponete me retire media hora antes del trabajo, trae certificado si vas al médico.

Giselle: a mí me hizo hacer una nota por media hora antes.

Jorge: eso yo lo haría si estuviéramos en blanco, bueno lo hago, pero no tiene registro de nosotros, pero suponete si me retiro antes o llego tarde me están pagando lo mismo no es que me van a descontar plata de mi sueldo. Bueno por lo menos que te motive voy a presentar certificado médico para que no me descuenten, nada que ver eso. Mas ahí que vos ves fuera de eso el compañerismo, todos están peleando por sus diferentes causas, no es que esta todo el grupo peleando por el objetivo suponete que mejore la condición de todos, todos están peleando por categorías y ni se preocupan por nosotros que estamos peor que ellos.

¿Ustedes piensan que Ayuda Social Directa funciona a partir de las personas que están con becas talleristas?

Roció: obvio

Giselle: y si

Roció: somos más becados que municipales.

De la reunión que Ustedes tuvieron en el despacho ¿qué temas hablaron?

Giselle: nosotros pensábamos con respecto al sueldo, un aumento

Jorge: pero en la reunión dijeron que la Secretaria era un sector que no producía, que le daba gasto al municipio y esas cosas, que no había plata para las becas también, que si cambian la beca a uno le tenían que cambiar a todos.

Roció: y que nosotros si queríamos tener aportes podíamos pagar monotributo. Aparte con el sueldo que cobramos que paguemos monotributo.

Jorge: si eso fue malísimo lo del monotributo

Giselle: si cualquiera, todo lo que hablaron en la reunión fue malísimo, a mi lo que me había ocurrido es armar otra nota ahora que están en tiempos de elecciones pero si al final le mandas una nota y no te dan bola. Eh, no puedes hacer nada, yo la verdad que haría una retención de servicio como para que se den cuenta que es necesaria la gente que está ahí entendes.

Jorge: pero cuantos vamos a hacer dos o tres.

Giselle: y si es re-obvio por eso, y para Olga mejor no, entonces no sé.

Jorge: para mi Olga dice no también pensando en todo el trabajo que le vamos a dar al resto pero también hay que ponerse del otro lado.

Roció: no lo que pasa, por lo se mas o menos Ayuda Social Directa nunca fue problemática y siempre es como que se mantuvo al margen independientemente, y la verdad que no trabajan mal, está bien organizada existe un buen equipo, el tema es que siempre vas a estar pasivo, entonces nunca le van a dar pelota.

Jorge: y así como tiene trabajando a todos siempre va tener a gente nueva enseñándole el trabajo, nadie va a quedar así.

Roció: por lo de Jorge el chofer o Viví me dicen sabes Roció cuantos chicos pasaron por acá un montón.

Giselle: si, obvio, también es que hay otra realidad ponele los becados queremos mejores condiciones de trabajo pero no es que hay dos personas que ya entran a contrato. Bueno listo encontramos una solución, pero a mí no me parece que hay que para de peliar entendes porque queda atrás más gente.

Jorge: ponele ahora lo de Roció, van a pedir el contrato pero todavía hay banda de gente, pero a vos cuando te van a dar cada un año, dos años.

Roció: si, la verdad que la situación becado no tendría que existir, tendría que existir mínimo lo más básico es un contrato la mayoría de la gente cuando entra en la municipalidad, entra con contrato. En el área de Cultura todos entran con contrato.

Giselle: si

Roció: me parece que sí, el área, no produciría ni nada, pero es algo fundamental.

Giselle: la gente de seguridad también, digamos seguridad tampoco es que salen o trabajan lo que sea entendes, nosotros ahí en el sector vemos lo que hacen.

Roció: y tienen un contrato.

Giselle: lo de seguridad y sin embargo entran con un contrato, a mi lo que me parece es que como que hay que empezar a valorar un poco más. Las actividades que uno hace, para las tareas que desempeña, para poder valorar un poco más el trabajo que hace una persona renumerando bien, yo no digo que nos paguen \$6000 entendes pero deberían ponerte de una en un lugar de trabajo, bien donde vos te sientas cómodo.

¿Ustedes se sienten cómodos con el trabajo que están realizando?

Jorge: va yo según suponete cuando no están las chicas no me siento cómodo, falta mi grupo.

Giselle: es que ni siquiera tenemos un lugar entendes

Jorge: o me siento con vos a charlar si faltan las chicas, viste Sil

Giselle: es que por eso te digo ni siquiera tenemos un lugar, bueno digo dejo mi mochila acá porque acá me voy a sentar, estas acá te echan de acá, estas allá, allá molestas, te mandan para otro lado, no tenes un lugar, yo me siento cómoda en el sentido que tenes mucha libertad ahí adentro, en ese sentido por ahí sí, pero después.

Jorge: no si no tenes donde sentarte, o esperas que termine de atender la guardia y estar en un box y estar ahí sentado un rato.

Roció: bueno eso a mí me pasaba antes yo no sabía si ir, Roció vos atendes, Roció vos salís y así será y no sabía que iba a ser yo, era totalmente impredecible lo que iba a ser yo; tenía que organizar el día digamos para ver que iba hacer, pero hasta el día de hoy me pasa, no sé lo que tengo que hacer, no tengo descanso tampoco.

Jorge: para mi tendría que seguir con la organización que estaba en el principio Norma, Silvina, Luciana y Marisa atendían la guardia, e iban rotando la parte que ustedes se manejan porque saben más y nosotros todos los que nos contrataron para equipo de relevamiento. Después bueno nos van explicando de a poco, a mi suponete cuando me metieron en la guardia me metieron de una yo no tenía ni idea, vos porque me explicaste y me ayudaste.

Roció: bueno nosotros cuando entramos Silvina vos te vas con Roció, vos Jessica te vas con Luciana, una cada una y vos Corel y así nos empezaron a enseñar.

Giselle: a mí me gustaría que me enseñen atender guardia, a pasar encuesta, hace un año y no siento que allá avanzado en aprender otra cosa.

Roció: porque adentro es otra cosa, es distinto el trabajo, es totalmente distinto.

Jorge: bueno en una semana me dijeron Jorge vos atendes una semana como para aprender, una semana vos y otra semana Giselle, tendí la semana yo y a Giselle nunca la hicieron atender.

Roció: pero eso es una desorganización que ni siquiera Viví sabe lo que va hacer, entendes.

Jorge: capaz que vos le dijiste, mañana no vengo porque tengo tal cosa.

Roció: se olvida. Es distinto capaz ponele Luciana, Silvina ellas saben que tiene que hacer, a mí el otro día me dijeron Roció vos te vas a quedar de manera permanente, en la guardia al otro día estaba pasando encuesta.

Jorge: a mi suponete yo veo que hace mal también Viví, todos somos de la parte de guardia y todo por eso en las reuniones estamos junto y todo. En el momento que a Ustedes dos, a vos y a Luciana las hace a un lado, eso me parece que está mal.

Roció: eso me parece que es a manera personal que tiene totalmente complotarían y todo el mundo lo sabe con ellas.

Giselle: otra cosa que hace, es adjudicarle bocha de tareas a ustedes dos, por ejemplo ahora Luciana con los colchones, que vos sos la que vas a pasar las encuestas y le das todas las encuestas a Jessica que las pase y llame a la gente, pero a mí me parece que mientras una está tomando mate, la otra no puede estar ligándose con más tarea, más tarea atender la guardia, pasar ficha, controlar las encuestas de colchones, hacer esto lo otro, no. A mí me parece que estas cosas están muy fuera de lugar, yo cuando tengamos la reunión

voy a preguntar cuál es la tarea de Jessica, antes que tengamos la reunión y a mí en la reunión no me dio para preguntarle porque la calentura ya me había pasado y esas cosas seguramente, pero si Viví me hubiese dicho hacer algo así en conciso que vea que la otra seguía haciendo lo mismo yo me agarro una chinche, yo en algún momento lo voy a hablar ahí, si obvio.

Giselle: el tema es una cagada, pero tampoco puedes estar controlando lo que hace otro; si un día te quieres rascar, van a estar ahí encima de tuyo.

Jorge: a mi lado lo que me dio bronca, cuando estaba atendiendo en guardia que Viví le fue a decir a Marisa fíjate que Jorge termine de pasar su ficha y le pasas gente, yo sé cuándo tengo que atender soy grande, no soy boludo tampoco, obvio que voy a pasar la ficha y voy atender la guardia.

Roció: esas cosas, Viví no es mala pero tiene sus actitudes, ella por ahí me molesta, me molesta, me molesta muchísimo, ponele Roció pasa tus cosas, está bien, las pase pero yo no soy tu hija para que vos venga a agarrar mi carpeta y veas cosas por cosa para ver si me falta algo o sea son mis cosas, yo no voy a ir a tu box o a tu oficina. Fíjate en tus cosas que tenes que, no me parece que estas fuera de lugar, si yo tenía notas mías, Roció esto tirado, Roció esto, hoja por hoja, no soy una nena, si te estoy diciendo que no tengo más nada, no tengo más nada no te voy a andar mintiendo.

Jorge: una vez hablando con Marisa, igual me dijo cuando estaba Ezequiel nos juntábamos a hablar, no chicos ustedes siempre Viví viene y me dice que los controles y que esto y el otro que los esté vigilando, por eso Norma se levanta y va, los mira y vuelve, y Norma cuando ve que no están haciendo nada le dice a Viví, los chicos no están haciendo nada, los manda a archivar y eso.

Roció: si, si dice yo voy a ver que están haciendo los chicos, se levanta y vino donde estaban ustedes y yo estaba ahí al lado.

¿Qué sucede cuando lo mandan a realizar otras tareas, como se sienten Ustedes?

Jorge: va las únicas que no pueden hacer nada son Norma y Jessica, ponele yo cuando hablaba con Ezequiel suponete me contaba lo que hacían en su evaluación, charlando y tomando mate y ahora Jessica hace lo mismo como yo me llevaba bien con Ezequiel me decía.

Roció: lo que pasa es que vos estas adentro o estas afuera, es así, estas adentro de lo que es el circulo de Viví o no si estas afuera te tienen acá (hace referencia a la garganta) me estaba pasando a mi porque, porque ellos buscan aliados y yo no soy una de sus aliadas, sale de la boca de Norma y Viviana, y yo no voy a hacer algo que ellos quieran que haga yo.

Jorge: yo por ejemplo ni me aparezco, yo saludo a Viví y nada más.

Giselle: si yo también lo justo y lo necesario, buena onda, saludo a todos por respeto.

Jorge: yo también me junto con la gente que me llevo bien no voy a andar con alguien porque me convenga.

Roció: obvio.

¿Qué piensan de la opción de los contratos?

Jorge: supónete a ahora que se están peleando por los contratos, pero los contratos no salen en un día, mientras se pelea por los contratos, se puede pelear por un aumento de las becas de nosotros. Dicen que están peleando por los contrato, suponte nosotros entramos el año pasado cuando nos va a tocar.

Roció: y ponele 2015, 2016 por ahí

Jorge: (risas)

Roció: ya en esta semana te mandan a armar el curriculum, no cualquiera.

Entrevista 7: Paris Olga

Función: Directora de ASD.

Lugar: Oficina de ASD

Hora: 14:30

Fecha: 27 de febrero de 2013.

¿Cuándo se formuló los organigramas en Ayuda Social Directa?

Olga: En el 2006, se realizaron los organigramas, antes no estaba formada la Dirección como tal. El organigrama anterior era subsecretaria de Acción Social, abarcaba toda la subsecretaria.

¿El personal como se incorporaba en Ayuda Social Directa?

Olga: Con planes de empleo y el área social con pasantes universitarios, luego las pasantías en el año 2009 cayeron porque no tenían obra social. Es más ahora hubo un replanteo de incorporar pasantes, lo que pasa que un pasante cumple su tiempo y luego se te van.

¿Con cuanto personal contaba Ayuda Social Directa, en este momento?

Olga: Liliana Kruger ingreso en el 2002, en ese momento el Subsecretario de Bienestar Social era Camarda. Antes se entrega la caja de pan, los tickets alimentarios barriales y la tarifa 600, colchones y frazadas, leña, Kerosén.

En ese momento teníamos la guardia social, teníamos cinco choferes, un celular para cada chofer. Éramos 23 personas. Teníamos 6 pasante de la Universidad, se armaba un proyecto para presentar a la Universidad, era en conjunto con Nación, nos mandaban las inscripciones se le pedía Curriculum Vitae y de ahí realizaba la selección de pasantías con el convenio mixto renovado, se llamaba el proyecto hacia la equidad y la racionalidad.

Luego en el 2007 ya se realizaban pasantías por \$250 pagaba la Secretaria de Hacienda. Luego se fueron incorporando en el 2007 por un concurso abierto para el ingreso donde ingreso Karina Weisser.

El concurso se hace por Resolución con Recurso Humano, en la gestión de Simoncini, nos quedó un concurso pendiente que se estaba por abrir, pero como ellos perdieron se volvió todo para atrás. Luego en el 2007 ingresa Buzzi.

¿En ese momento surgen las Becas Tallerista?

Olga: Ya había becas, porque las chicas eran plan de empleo y se le empezó a sumar becas.

¿Las funciones a los trabajadores, quien las designaba?

Olga: Liliana, de hecho cuando nosotras en el 2002, estaba la Licenciada Claudia Aldolorato, estuvo meses y luego se abre el TPI, que fue programa en Familia no TPI, que era un programa municipal, tenía los tickets alimentarios, que iba con todo un criterio institucional. En ese momento el equipo quedo con Carla Poggi que tenía una beca, la contrataron re tarde.

¿Por qué razón la contrataron de forma tardía?

Olga: No sé, Lili capaz no reclamaba, no se la verdad, porque tardaba tanto. Yo me acuerdo que Viviana se recibe en el 2009, y en octubre del 2010 se contrató, casi un año

recibida con una beca, yo me enojaba con Lili, y decía porque si ella es una profesional y esta con beca. Yo sé que tarda y que todo es un bolonqui viste, pero uno tiene que insistir.

¿El pedido de contratos lo realizaban Ustedes, de quien depende que circule el pedido?

Olga: Si nosotros se lo pedimos al Secretario lo tiene que firmar, ver con Recurso Humano, pedirle que arme el contrato, después Recurso Humano realiza una resolución, esa resolución lo firma el Secretario de Economía, el Secretario de Gobierno y el Intendente, cuando la firma el Intendente es ahí que tiene fuerza de ley y ejecutar.

¿Usted lo menciona es que no existía una política de empleo?

Olga: Yo para mi desde mi perspectiva nunca hubo algo formal, porque siempre tenías políticos de por medio, el que te decía si puedes y después tenes, los actores que somos nosotros, los pinches que no actuamos, pero a ver convengamos antes no había muchas lecturas que vos decías, ahora tienen planta que vos vas mirando y decís se cuenta con un presupuesto, yo antes no entendía, no existe una formalidad, era todo político.

Hoy existe un sistema de gestión para el presupuesto, está más restringido, tu solicitud de pedido.

Queda registrado en Economía y si te excedes te dicen superaste el presupuesto. Antes lo hacíamos así no más, pero éramos tres gastos que se hacía, luego la ciudad fue creciendo. En base al presupuesto se sabe que va a pedir. En el presupuesto también uno pide más gente. En ese momento surgió el tema becas.

Se ponían en esos años las becas y cómo surgió el tema de becas no sé. Teníamos un jefe de hogar de pronto que término cobrando dos mangos, que en el momento cuando salía el jefe de hogar representaba pero después.

Todos los jefes de hogar pasaron a las asignaciones, cuando se inició la asignación pero los jefes de hogares, no le alcanzaban le pagaban \$350.

Entonces ahí comienza los que teníamos plan de empleo o jefes de hogar, plan PEL, que trabajaban para la Muni, que los teníamos trabajando y cumpliendo jornada al igual que el resto, se le puso esa beca, y así nos enteramos nosotros que existían las becas ponele la beca, te decían es algo más, pero bueno sigue siendo algo menos, en negro.

Pero si, pero eso estaba dentro del presupuesto de Ayuda Social. Sí, claro a partir de ahí uno presupuestaba esas incorporaciones con becas comenzamos en ese momento.

Como después se empezó a poner transitoria. Esto fue en la gestión Buzzi, la beca se instaló en ese momento 2004 o 2005 no me acuerdo el año.

¿La institución funcionaba con el trabajo que realizaban las becas talleristas?

Olga: Si, en el 2003 ya pedíamos becas, las becas ya estaban desde el 2002. En legales y enviamos informes, si eran jefes de hogar si eran PEL, si eran pasantías; en ese momento teníamos unas cuantas becas.

En el año 2004 teníamos un formulario que nos habían mandado la secretaria de gobierno, en el 2005. Luego en el 2005 Carla estaba contratada, Lili decía que no nos podían bajar el contrato, ella estuvo dos años con contrato. El ingreso fijo \$570 de beca en el 2007 y le daban un subsidio de \$500 y que función cumplía era subresponsable del equipo.

Por ejemplo Graciela tuvo todo, ella estaba en atención al público pero luego Lili la saco porque no quería usar la compu. Si creo que en el 2005 comenzó la beca era más importante el monto de la beca que el plan de empleo.

Luego fue la modificación de la ley de educación donde los pasantes pasaron a becas porque decía que los pasantes debían tener obra social pero no se sabía cómo armarlo, con el tema de cómo le daba el municipio la obra social, después la pasantía te la daban por seis meses más y una última renovación de 3 meses más y después ya te ibas, lo cual a nosotras eso no nos sirve, porque los primeros seis meses aprendes, por eso sostuvimos que sean becas y nada más.

¿Cuándo comenzaron a equiparar los montos que ya no existían los planes de empleo?

Olga: Habría que solucionar eso con los chicos. Es decir hubo disposiciones de provincia para bajar los planes de empleos. Entonces no se les podía pagar a los chicos y por eso equilibramos las becas, pero para que cobre lo que venían cobrando entre las dos cosas. Eso todo va concurriendo de afuera porque los planes no dependían de nosotros. Después los chicos estuvieron con el Premu, si no se pasan al Premu que era municipal, eso es todo el Servicio de Empleo. Nosotros los mandábamos a inscribir a todos. Luego ya no teníamos provinciales, porque los que venían tenían Premu. Porque si eran mamás perderían la AUH con los planes de empleo provincial o nacional. Entonces no queríamos hacer eso, entraron derecho con Premu.

Fernando ya vino con Premu por ejemplo entro en el 2010. Después Premu ya no podía dar más alta, le pusieron un cupo me parece. Nosotros ya no pedimos más. Luego en el 2012 se jubiló Lili y yo me puse en esa posición no quiero más becas, porque es gente en negro y después que paso ya teníamos los problemas con las becas manifestaciones de los chicos y versos por acá y por allá.

En ese momento hubo presión, yo no sé los contratos te lo tenían que dar un poco más peleando, yo la verdad que no sé cómo es la dinámica de selecciones, yo por ejemplo siempre sé que en otros lados contratan y yo digo y como y porque es algo político y nosotros no tenemos incidencia en eso; te la manda el Intendencia o Recurso Humano.

Es todo un juego, después te dicen no tenes presupuesto. No sé, en qué va, tengo que ir buscando argumentos por ejemplo el contrato para la leña, necesito gente para cargar el camión, necesito gente para entregar. Entonces un día llamo el Intendente porque estaba lloviendo y me dice quiero que repartan la leña a la tarde de refuerzo. Lo lamento le digo, hoy el pibe ya repartió 500 bolsas por la mañana. Yo le dije no va a salir, decile al Tano de Di Pierro de parte mía que el camión no va a salir.

Bueno yo digo no me va a llamar, al otro día cuando llego me mandan una nota solicitando todos los datos de Rubén, para pedirle un contrato. Entonces le puse, es una beca más y a última hora se acuerdan. Él venía reventado de entregar leña.

Después lo de Mirta, le hicieron hacer todo, eso fue una discusión con Lili, ella lo propuso, el contrato se lo solicitaron de otro lado y no sabíamos quien lo pidió.

Marta Rueda luego se echó para atrás y Ana Llanos le dijo que no por la edad que tenía y se lo dijo mal.

Luego con Verónica no la podemos contratar también por la edad.

Si el factor es la edad, ¿porque piensan que no pueden seguir en el sistema laboral? ¿No existe una forma de poder incluirla a una jubilación o pensión?

Olga: Los que entran, entran porque ya tenían aportes de otros lados; ellos no figuran con aportes en ningún lado, pero eso cuando se lo tenes que decir antes que se hagan viejos. Fue un manoseo, llamamos hicimos todos los pelotudeos, la pensión tampoco salía para Verónica. Entonces paso lo de Mirta salió la jubilación ella se fue. Luego con lo de Verónica me enoje, ella sigue cobrando pero está en su casa, ella entregaba

leña en el Cpb de Stella maris, porque el Cpb de Stella Maris insistía que necesitaba entregar leña para la gente del barrio y ellos no tenían vecinal.

Yo exigía que este en un lugar bien hecho con material, cómodo no puede ser que este. Y cuando voy, Peti Chávez me dice le pusimos este módulo, y yo le digo esto es una cagada porque no te vas vos ahí.

No sé, discutí mal, yo le dije sos una forra de mierda, yo voy a sacar esto de acá. Entonces viene Ana y me dice bueno mandamos al Turco, pero si es lo mismo, sos re viva, es un rancho, le pusieron una nafer, todo pero es una cagada. Un montón de veces fui al Cpb, deci que Pety Chávez no se lleva mal conmigo. Entonces yo le digo acá no puede estar la Sra. se va a aprender fuego con las cosas que tenes adentro. Llegue a un momento que me enoje y le dije a Ana sabes que la Sra. no va más, no la podes contratar por la edad, no va más, y me dice vos decís. Si le digo va a cobrar la beca y no va air, me tuve que pelear y bueno quedamos en eso, pero es más le dije yo eso no lo voy a escribir, nosotros ponemos que va, pero bueno a ella la operaron dos veces, según Verónica tiene ese problema porque se calló en el Cpb.

Pero bueno yo también me fijo y digo yo no tengo la culpa, por ejemplo ella dependía de servicios públicos, cuando estaba la planta asfáltica, repartía leña y pan año 2004, lo que sucedió fue que Lili no quería ver la realidad, me puso de los pelos, los que ellos pasaban, con Pica paso lo mismo allá en el surtidor de kerosen. Pero yo le decía hoy tenemos un Sr y una Sra. no podes olvidarte que están ahí, por ejemplo el hombre que estaba antes en el kerosen se murió, era una cosa.

Y bueno así cuando llegue del Cpb de Stella Maris le digo a las chicas bueno en una caja vamos a poner una lavandina, detergente y todos los mese preparar para llevarle, no puede estar la bolsa de pan acá y la bolsa de leña acá. Si nosotros entregamos mal el pan, con bichos y ratas que no sé qué hay, ese pan se lo estamos entregando a los nenes. Tremenda discusiones teníamos, vamos a pedir más artículos de limpieza Verónica quería venir a hablar, el modulo parecía una casilla rodante, tenía una ventana pequeña, estaba puesta en una base de bloques de material y tenía un tambor afuera que tenía kerosene.

Se cagaba de frio, le dieron guantes, no le dieron, le dieron piloto, no le dieron.

Entonces que paso la planta asfáltica cierra y quedo lo del Cpb. Lili no quería saber nada, pero yo le digo pero vos la aceptaste, la Sra. era del servicio, nuestra discusión era si

vos aceptaste a la Sra., sino tuviéramos a la Sra. a quien tendríamos tirado ahí. La Sra. o cualquier otro decía, necesita sus elementos para trabajar.

La historia viene de hace rato y Verónica lo sabe, la dejaron sola; convengamos que el estado es un desastre, pero también hay actores que permiten que estas cosas pasen. Liliana quería decirle las cosas a la Secretaria.

Pero también la tenes que uno piensa que tenes un plan de \$250 hace 13 años como lo sostenes, porque te aguantas y no se quejaban. Pero no sé, deci algo, está bien no quieres quejarte pero deci algo, no se me vengo cagando de hambre o que con la plata no me alcanza pero deci algo, a este tiempo pienso yo que ya debería ser algo.

¿Qué piensa de estas modalidades de contratación de empleo en la Municipalidad?

Olga: No sé, yo entre a la Muni contratada tres veces a prueba y después fui planta, por que dejamos de hacer eso, eso no lo sé, si sé que en algún momento se dejó de hacer, entonces luego teníamos a varios con plan de empleo haciendo la tarea de un empleado municipal.

Yo creo que esto a toda la gente le debe pasar lo mismo en este país, nosotros como ciudadanos permitimos todas estas cosas. Como que todos somos condescendientes con los políticos, porque uno permite, yo digo municipal pero creo que cualquier ámbito provincial o nacional debe ser igual o peor.

Porque ustedes Directores venia un político y decía no porque lo decía el Secretario el Intendente, a ver digo yo son seres humanos igual que nosotros, porque dejamos la vara igual a igual, es un problema generalizado. Es decir yo te tengo que hablar a vos de igual a igual porque somos seres humanos y punto. Si tiene estudio, o no tiene jerarquía, que dejás de ser humano, a ver ustedes piensan que viene el Secretario político que venía como superior, pero uno tiene el compromiso y el deber de decirle no está, no está bien, tomemos el ejercicio, te digo como esto no está bien o te digo bueno esto como se puede hacer. Yo por ejemplo no me sumo a eso, puede que a veces digo no sé, porque no lo sé.

Pero a ver yo tuve secretarios jodidos y le dije cuando me gritaban bueno yo me voy porque no quiero que me griten no fui imprudente, no le falte el respeto pero se lo dije. Yo pienso que el personal no pueden hacerlo pasar mal, archimal; se debe cuestionar como directores a ver como seguimos que podemos hacer, tenemos un montón de cosas que no

podemos y otras que sí. Los otros directores permiten, permiten habilitan y vos decís no eso está mal. También permite porque le conviene.

Entonces vos decís los otros no dicen los problemas que tenemos, yo voy a seguir diciendo que esto está mal, que acá estamos para otra cosa, que acá se gasta mucho dinero y que la gente no le alcanza, no le llega, vos con esto tapas una realidad país, te damos \$1500 no le alcanza, vamos al supermercado y no le alcanza y si tenes cinco pibes la leche quizás le compras para la semana.

Entonces, viste yo no puedo quedarme quieto, pienso que debemos hacer algo más. Ellos han dejado que esto pase, lo que pasa con el personal es tremendo no encuentro el argumento, el gremio solo va a paritarias que logran nada solo porcentajes, el 6%, los de planta permanente no estamos mal. No sé, de pronto salió todo esto con plan de empleo, becas, contratos, transitoria, permanente.

Fíjate todo lo que hacen, y ningún director dice nada. Yo no más digo por ejemplo entras al contrato y te tenes que hacer 2500 estudios y nadie te lo regala, lo tenes que pagar vos, después cuando vas a transitoria otra vez, es una tomada de pelos. ¿Te pueden decir que si tenes papeles? La transitoria no sé cuál es el encuadre pero fue un invento de Maidana.

¿Qué sucedió cuando los trabajadores/as becados/as comenzaron con la retención de servicio?

Olga: Cuando los chicos comenzaron hacer paro yo le dije armen un libro de actas porque ustedes son muchos y no se ponen de acuerdo, ustedes tienen que acordar le decía, vamos a acordar y luchar por esta posición, está bien genial.

Entonces yo le decía, yo veo si acompañamos, si estoy de acuerdo pero digan que es lo que quieren porque viene hoy uno y dice yo quiero tal cosa y mañana viene otro y dice yo quiero tal otra. No es una lucha entonces, porque la lucha no es de uno solo, convengamos, si van a ganar, ganan todos, y si van a perder, pierden todos, es así, le figo se animan o no se animan. Escriban a que acuerdo llegan entendes.

Hicieron de todo, fueron de acá, fueron de alta y yo le pregunte tienen antecedentes de cada político que los atendió, un acta aunque sea. Para ver, para saber con qué arrancamos con que herramientas.

Llegamos a la conclusión que no se podía hacer nada porque no tenían nada registrado. Yo fui a Asesoría letrada para saber qué argumentos legales buscar; para asegurarles que dentro de este quilombo ellos estaban trabajando bajo esas condiciones.

Arme informes, pensando que sería lo prudente para cambiar esto y solo quedamos en eso, no continuaron.

Crónica n° 1

Día: 22/05/2013

Lugar: centro cultural

Espacio: auditorio publico

Título: lanzamiento de la carrera de “Administración Publica Orientada al desarrollo local”

Personas presente:

María Cristina Villata representante del Instituto de Educación Superior n° 807.

Ricardo Gómez Maidana Subsecretario de Recursos Humanos de la Municipalidad de Comodoro Rivadavia.

Alfredo Prior Secretario Gremial. Asociación del personal jerárquico de la Municipalidad

Publico postulante.

Desarrollo:

Durante la mañana de hoy alrededor de las 09:00 horas, se llevó a cabo una conferencia en el Centro Cultural con la finalidad de dar a conocer los lineamientos de la Tecnicatura de Administración Publica.

Con una importante concurrencia de público presente postulante se realizó el lanzamiento de la carrera “La Administración Publica orientada al desarrollo local”. La misma será un convenio entre la Subsecretaria de Recursos Humanos de la Municipalidad y el instituto de Educación Superior n°807.

Menciona Cristina Villata que la tecnicatura es de 3 años de duración, dará inicio el 1° cuatrimestre en abril de 2014, tiene entre 8 a 10 encuentros cuatrimestrales.

La cursada es cada 15 días en el Instituto, se cursa a través de una plataforma virtual. Donde cada uno debe ejercer el compromiso de conectarse, de realizar las actividades, de leer en las clases, participar en los foros. Se debe tener manejo de la computadora y si no lo tuvieran el Instituto cuenta con personal que brinda capacitación para manejarse en las aulas virtuales.

El técnico superior estará capacitado para desempeñarse en todas las áreas de la administración pública.

Ricardo Gómez Maidana agrega que en el ámbito laboral las cuestiones a favor a realizar la tecnicatura sería para categorización y mejora laboral. Agregando que “el saber se queda en Ustedes, en donde estén, es donde lo van a poner en práctica, esto quiere decir que el saber más la práctica hacen al conocimiento. Si Ustedes van adquirir con esto es saber, si, en el día a día de lo que vallan a hacer en donde lo hagan es la práctica de lo que van aprendiendo. Eso las dos sumas hacen al conocimiento, cuando sumo, el saber más la práctica.

Ahora cada uno de Ustedes está ocupando un puesto, un lugar, hoy en la Municipalidad en cualquiera de los niveles, los que puedan ser becados, los que son contratados, planta transitoria y permanente. Eso significa que hoy tienen un conocimiento si Dios quiere terminando esto van a atener, una nueva formación, un nuevo conocimiento de los que lo va a ayudar en el día a día para poderse desarrollar.

Menciona además que van a trabajar con Alfredo Prior y Omar Unquen en paritarias sobre el beneficio que tiene ya que es un título avalado por el Ministerio de educación Provincial, es un título oficial, lo cual equivale a una categoría en el escalafón municipal. Los empleados de planta permanente que se reciban van a tener ese reconocimiento. Agrega que a nivel orgánico, en el organigrama de cada uno de los puestos que se necesite cubrir esta nueva formación que Ustedes van adquirir los va a habilitar a poder seguir desarrollándose quizás en otros sectores, en otras áreas.

Con la formación académica permite habilitar otros beneficios como por ejemplo en los concursos internos se va a estar calificando con puntaje para que se pueda concursar.

Por su parte Alfredo Prior expresa que se ha involucrado en este tema a partir de la inquietud de aquellas personas que buscan alternativas para alcanzar una formación, avanzar en esto que se llama organización.

Manifestando que el compromiso desde la organización que representa es acompañar a todos nuestros compañeros afiliados y no afiliados, los compañeros de trabajo le presentaron la inquietud de adquirir conocimiento, fundamentalmente desde la voluntad propia más allá de una política de recursos humano, reconociendo que las personas que transitan muchos años en la municipalidad ha sido muy costoso y nunca se pudo encontrar el eco como para encontrar el acompañamiento para la capacitación menos aún para la formación. Por tal motivo expresa al público presente que está complacido por la cantidad de personas que se quieren postular, valorando el compromiso personal que tiene que ver con un crecimiento propio.

Por su parte agrega Ricardo Gómez Maidana, el saber no ocupa lugar, firmando que él va con la afirmación que no hay mejor persona, no como buena persona, sino la que aconseja a otra que es uno mismo. Es sacrificio, compromiso es para uno, y aquello que no se sueña no se siente, se debe poner una cuota de optimismo y por más que sean tres años a futuro, pasa rápido. Buscar estudiar en equipo a invertir tres años que luego tendrá su fruto en la carrera administrativa, reconocido por la categoría correspondiente obteniendo el título y una de las cosas fundamentales es el saber más la practica genera conocimiento.

Menciona además que el acuerdo debe abarcar la estructura formal, solo está contemplado la categoría de planta permanente y transitoria. Se reconoce que la Municipalidad tiene otro tipo de relación contractual por las becas, contratos, planta transitoria y planta permanente. Pero es necesario tener en consideración esa relación de dependencia.

Alfredo Prior concluye que el personal contratado debería incluirse porque hace dos años que se trabaja desde los gremios conjuntamente con el ejecutivo y con recurso humano, en una ordenanza que genero la planta transitoria, es decir se generó la relación de dependencia directa con el ejecutivo, para todos aquellos compañeros que estaban contratados. Este año se continua trabajando en lo mismo en las paritarias expresa que en los próximos días se firmara un acta donde se contempla que las personas que están en planta transitoria van a pasar a planta permanente en dos etapas, y luego la misma cantidad de personas contratadas a planta transitoria.

Se concluye diciendo que en el periodo que se dicte la carrera de la tecnicatura van a estar en su mayoría casi todos en relación de dependencia.

Finaliza la conferencia aproximadamente 11:30 horas.-

Crónica n° 2

Día: lunes 17 de marzo de 2013

Hora: 14 horas.

Espacio: oficina de despacho de la Secretaria de Desarrollo Humano y Familia.

Título: reunión con el personal de Ayuda Social Directa.

Personas presentes:

Secretaria de Desarrollo Humano y Familia Sra. Ana Llanos.

Subsecretario de Recurso Humano Ricardo Gómez Maidana.

Personal de Ayuda Social Directa:

Roxana Muñoz, Cinthya Páez, Karina Saralegui, Juan Carlos Fabundes, Norma Camargo, Marisa Barril, Jorge Figueroa, Luciana Cruz, Graciela Cedrón, Claudia Fernández, Mirta Toledo, Reyes Cecilia, Karina Weisser, Elsa Catriquil, Alejandro Nogales, Walter Vásquez y Silvina Muñoz.

Personas ausentes: los chicos que estudian en la universidad. Jorge Arana, Roció Vito y Giselle Griffiths.

Desarrollo:

Inicia la reunión no a la hora pactada sino demora alrededor de media hora, donde se espera al Subsecretario Ricardo Gómez Maidana, que al llegar pide disculpa por la demora.

La Secretaria menciona que bueno, ya presentes cual sería el motivo de la reunión.

Walter Vásquez menciona en un principio agradecerle el tiempo que le brindan al personal de Ayuda Social Directa ya que es la primera vez que se puede sentar a charlar y brindar la oportunidad, de estar todos juntos y entablar algunas cuestiones, donde se tiene inquietudes desde el personal de planta permanente, planta transitoria, contratados y becados.

Se hace referencia que desde la Dirección de Ayuda Social Directa se envió una estructura orgánica (se le llama así al Organigrama Institucional el que está vigente es del año 2006).

Remarcado que son seis personas que forman planta permanente.

Menciona Karina Weisser que quisieran saber cómo va el trámite en sí, si se evaluó o se modificó.

Luego Walter menciona el segundo punto que sería con respecto a la planta transitoria.

La Secretaria menciona que sería oportuno ir por punto y luego continuar con las demás inquietudes que se presenten.

El Subsecretario menciona que la respuesta a ese proceso ya fue cerrada en el análisis organizacional, la organización tiene distintas secretarías, a su vez cada secretaria las direcciones generales, lo que importa es el organigrama oficial, porque nosotros somos pasajeros del tiempo significa que si llegamos al 2015 (hace referencia al gobierno de turno), terminamos y viene otros a ocupar la silla, y ustedes van a continuar de una u otra forma, entonces afirma que si se analizó, en la foto familiar vieja. Hace referencia si se vio una foto familiar vieja amarilla, donde estaban los bisabuelos, el abuelo en fin, ese sería el organigrama del año 2006 que por estatuto decía Acción Social.

Ayuda Social son ustedes, le sacamos una foto nueva, con color, con todo, el que era chiquitito acá creció, ya es grande, esta es la foto que importa y ver como juega la realidad.

Menciona que si existe algo que no se entienda que levanten la mano y lo repite nuevamente. Agrega que la categoría se hace de forma organizacional una vez que se hacen los elegidos, lo juntan con el trabajo que hace la Secretaria junto con el resto y se analiza a toda la organización: organización de la Secretaria de Desarrollo Humano y Familia, esto es el mandato del Intendente trabajar el organigrama.

Weisser Karina menciona que esto se verá cuando trabajen el organigrama general, o sea que el pedido está en stand by.

Maidana agrega que el año que viene va a generarse el nuevo organigrama de la Municipalidad Comodoro Rivadavia, como funciona la foto general. Explicando que una fotito más otra fotito, hacen un álbum, porque no solamente está Ayuda Social.

Además la estructura no se analiza desde el año 2006 pasaron muchas cuestiones en el medio, no pretende estar de acuerdo, pero menciona que quiere que lo entiendan una foto vieja a la foto nueva, en esta foto nueva tenemos que decir quien es de planta permanente, de planta transitoria, de contratos y becas y planes.

Vásquez pregunta si esto llevara su tiempo.

Maidana responde que sería fácil decirle 2013, se está trabajando, se tiene el 80% de la organización. Se bien trabajando desde el año pasado, se trabajó muchas secretarías.

Pone como ejemplo la Secretaria de Hábitat donde se realizó un taller con todos los integrantes, donde cada uno pudo exponer lo que sentía, que le pasaba, respondiendo a las inquietudes de: ¿cuáles eran sus problemáticas que tiene el grupo? ¿Porque no solamente con una categoría se tiene una posición? ¿Cómo conviven todos los días, la comunicación, las relaciones interpersonales?

Todo eso se trabajó con hábitat y es lo que se pretende trabajar con todos.

Se debe pensar que son entre planta permanente, transitoria, contratados, becados 2000 agentes.

Toma como ejemplo de comparación a la compañía global de energía Pan América, no tiene tanta gente propia, como la que tiene la Municipalidad.

Menciona que el organigrama este avanzado, que está en el cierre final y la presentación en la Secretaria. Donde la Secretaria junta todo lo mira si está bien, se firma y se lleva para la presentación del nuevo organigrama. Donde también trabaja el gremio, aporta trabajando en grupo.

Ambos Sra. Ana Llanos y Ricardo Maidana expresan que el gremio charla con ellos. Haciendo referencia el Secretario Maidana “nos sacamos las plumas pero trabajamos”.

Vásquez agrega que ellos no tienen experiencia en lo general. Sobre lo que se hizo, fue como adivinando, no tienen experiencia en seguir los tramites, de saber la situación en la cual se están.

A lo expresado anteriormente la Sra. Ana Llanos le dice a Walter que se imagine que esto es muy grande, y que viene con una ausencia de hace muchos años. Encontrándose ellos con una empresa arruinada, que la están levantando, de forma lenta.

Agrega que ella mantiene conversación con Diego Touriñan. Haciendo referencia que ella pelea , pelea su presupuesto y también pelea por todo, pero menciona que ellos los tiene como tercer mapa porque es la pobreza y no aportamos nada, el aporte nuestro es que se lleva bien entre todos, sin líos, en todos los lugares tuvieron gritos y todo.

Afirma que quizás son los años, que se está dando respuesta a todo, lo que falta es dar respuesta a esto, que yo no manejo, las becas expresa “esa modalidad que se

implementó, no sé en qué gobierno ni porque. Yo nunca le hubiera dado una beca, nunca, porque no tienen aportes, no tiene respaldo, esas becas tiene que ser educativas y nada más, no tiene un perfil de nada, el gremio tampoco lo defendió en eso, porque son parte de todo. Yo cuando hablo soy cruda, para uno y para otro, total yo no estoy con nadie, pero hoy la realidad es esta. La otra vez, una Sra. le faltaba un año para jubilarse y no tenía aportes le comenta a Maidana bueno ya tiene la jubilación”.

A lo que Maidana responde ¿ya lo hiciste?

Walter Vásquez: agrega ¿una jubilación municipal?

Secretaria: responde “que municipal, por afuera. Municipal no se puede sino tiene aporte, que le vas a aportar los 20 años, 10 años, estuvo 8 años acá pero también son culpables de que nunca nadie hizo nada, pero también son culpables porque cerraron la boca y no hicieron nada por miedo a perder el trabajo. A ver yo no maltrato a la gente, pero también a vivo a la gente, entonces no quiero que se duerman en los laureles; ustedes son chicos jóvenes, pero esa Sra. estaba a un año de jubilarse. Ella ni siquiera la Municipalidad la llevara en blanco podría tener una jubilación, tiene 8 años en la Municipalidad tiene que recopilar todo para atrás, donde estuvo antes, que hizo antes”.

Claudia Fernández le pregunta a la Secretaria: ¿le hicieron valer esos 8 años?

La Secretaria responde “no, como le van a hacer valer una beca sino tiene perfil de nada, son años perdidos”

En ese momento Camargo Norma pregunta ¿y los planes también?

La Secretaria le responde en forma de pregunta ¿cuáles son los planes esos de \$300?

Menciona Camargo Norma: si claro.

Responde Secretaria “esos, esos planes, un estado a nivel nacional, provincial a nivel nacional se dio como acompañamiento en lo paliativo por lo que yo me informe, había mucha pobreza, no había una salida, existía mucha falta de trabajo, había que conseguir un paliativo, pero también la gente fue cómoda quedarse con un plan 10 años, porque también va de acuerdo a la mentalidad de cada uno. Muchas veces decís todos nacemos con una inteligencia que Dios nos da, entonces tenemos capacidad para hacer otras cosas, todos dicen a veces hace me entrar en la Municipalidad y yo digo son los peores sueldos. Yo eh vendido toda mi vida para la municipalidad y se cómo era esto.”

Maidana expresa que es necesario tener en claro la realidad del Municipio de Comodoro Rivadavia y que tiene conocimiento público. Refiriéndose que otros municipios Madryn, Rawson, Trelew.

Están pidiendo auxilio en la cordillera para poder pagar el aguinaldo, para pagar los sueldos, están cobrando los días 20, 25. “Nosotros con Diego Touriñan que es nuestro Secretario de Finanzas y Control de Gestión, él le saca fotocopia a los billetes (se ríe)”.

El tiene una administración que cuestiona cuanto entra de regalías petroleras, ejemplifica con \$20 millones donde se le descuenta a una persona jubilación, obra social para estar al día.

Afirma que es una administración dura, pero agregando a lo que menciono la Sra. Ana Llanos la Acción Social no produce. Entonces el resto de la organización, lo que es administración, habilitaciones, rentas y demás, tiene que producir para poder cubrir lo social. Agrega “En este Comodoro, Ustedes lo saben porque viven acá, la cosa no es así como dicen, a porque Comodoro cobra \$20000 pesos por mes las pelotas, esos son el 30 % de la población.”

Camargo Norma menciona afirmando “eso es un sueldo petrolero”.

Subsecretario le responde “no, no son los petroleros, yo recién estuve en una reunión con el hospital porque estoy ayudando al hospital también. Estaba charlando con ellos y le pregunte:

¿Cuánto es un sueldo mínimo en la parte jerárquica del profesional?, y me contesta \$15000. Nuestros médicos (los contratados por la municipalidad) cobran \$7000 los contratados. Nuestros médicos, estudiaron 10 años, 5 años y 5 años para tener la especialización pero vos fijate que un empleado municipal de categoría 20 cobra casi \$20000, y estos son los desfasajes que yo veo. Esto ya viene de un sistema, que yo no lo voy a cambiar, pero miro estas cosas, y un petrolero está bien, tiene que estar donde tiene que estar cobra \$25000 si malgasta o no es su problema de ellos. Un empleado de comercio, que tiene que estar todo el tiempo parado, que las varices le crecen para arriba y para abajo, el que fue comerciante sabe, cobra entre \$4000 a \$5000 y \$3500 también”.

Secretaria menciona “yo miro estas desigualdades, acá no hay un nivelador de las partes, para poder nivelar sueldos, no sé cómo se hace pero alguien lo tiene que proyectar,

los diputados que son elegidos por el pueblo, los concejales que son elegidos por el pueblo, que le habrán un poquito el cerebro los de afuera.

Por eso yo dije no quiero ser diputada para seguir preparando proyectos, nadie tiene cabeza de tacho para poner en primera línea y nivelar los sueldos.”

Maidana: “Bueno hasta acá contestamos lo del organigrama, ya fue terminado y lo trabajamos con Olga, con Luciana Luengo, ahora falta el final que es la revisión.

Por si quedo algo o falta algo. Se terminó de confirmar de acuerdo al que estaba en el 2006, al proyectado que se hizo y de acuerdo al estatuto y a la funcionalidad.”

Karina Weisser pregunta: “O sea que hicieron modificaciones en el que se presentó, correcciones.”

Maidana responde: “Si puede ser”

Karina Weisser pregunta: “Y ese es el que se va a ver el otro año junto con el general.”

Maidana responde: “El otro se oficializaría, lo estamos viendo, es un proceso, cuando terminamos la Secretaria, se le presenta, bueno esto es todo Desarrollo Humano.

Esto es Acción Social adentro. Bueno hay que hacer todos los organigramas, y eso se va a tener que oficializar a nivel ordenanza, a través de las leyes internas nuestras.

La ordenanza, que dice esto es lo final. Pero antes hay una parte que es volverlo a ver con la gente, director con su gente. Nosotros tomamos datos sobre la realidad, la realidad está por encima de todas las realidades.

Yo tengo 58 años es una edad media, de muerte son 75, yo tengo 17 años promedio de proyectarme el resto de mi vida. Acá por lo que veo el promedio no supera los 30 años. Entonces nosotros estamos con una visión que le resta al promedio de vida de ustedes, por la juventud que tienen Ustedes.

Entonces esto es lo que nosotros tenemos que manejar, como van a quedar y otra de las cosas. Hoy cerramos un acuerdo para capacitación, es la transferencia de conocimiento, transferencia de conocimiento significa que sabe Liliana, que sabe Olga y como tiene que transmitir los conocimientos que tiene.

Porque Olga se jubila y después, no sé si esta acá quien pueda sucederla pero tiene que saber cómo aprendí yo, y como tiene que aprender, entienden, no es solamente el organigrama y poner una categoría es todo un desarrollo de carrera, lo que se tiene que

hacer, aparte vamos a decir lo vamos a poner a Walter porque me encanta, no, que concurse”.

Secretaria responde: “El que quiere categoría que concurse, da dinamismo.”

Karina Weisser pregunta: “Igual hay que contemplar”.

Jorge Figueroa agrega: “A todos los que se le dio categoría”.

Secretaria menciona: “A ver, lo que esta, bueno si vamos para atrás, yo para atrás no puedo ir”.

Figueroa afirma: “Bueno si vamos para atrás”.

Secretario agrega: “bueno yo no puedo ir para atrás porque yo no sé el pensamiento de los próceres, no hay que ir para atrás”.

Figueroa afirma: “No es más lejos Secretaria, acá hay gente que tiene un año de antigüedad y ya tiene categoría algunos 23 o 22”.

Maidana pregunta: “¿Un año de antigüedad en qué sentido, antigüedad en dónde?”.

Figueroa responde: “En los mismos lugares, usted fíjese”.

Maidana agrega: “Vos decís un año de antigüedad en la Municipalidad”.

Figueroa responde: “Y ya tiene categoría 21, 22, 23.”

Maidana pregunta: “¿Son profesionales?”

Figueroa responde: “No”

Maidana agrega: “A vos decís 1 año de antigüedad en Desarrollo Humano y Familia”.

Figueroa afirma: “No yo no dije en Desarrollo Humano y Familia, yo dije hay lugares”.

Maidana pregunta: “¿Porque estoy pensando en adivinar porque lo decís?”

Figueroa responde: “Pero si es fácil Maidana”.

Maidana agrega: “A ver, a ver capo”.

Figueroa menciona: “Yo ya voy a cumplir 25 años y casi con la categoría 18, perdón Walter que salimos del tema”.

Walter Vásquez menciona: “Está bien”.

Figueroa agrega: “Tengo la categoría 18 con dos vehículos a cargo, hoy Secretaria entregamos toda su leña”.

Maidana pregunta: “¿Cuál es su apellido?”.

Figueroa responde: “Figueroa. Hoy entregamos todas las cosas, no quedo ningún barrio, sin ninguna casa. Entonces ustedes que me dicen, tengo 25 años de servicio, tengo 56 años, me quedan, me voy a jubilar con una categoría 18”.

Secretaria pregunta: “¿Por qué?”

Figueroa responde: “Porque escuchándolo al Sr. Maidana”.

Secretaria menciona: “Yo estuve hablando la otra vez con el gremio, no sé nada de las categorías, yo veo personalmente, yo veo, “yo”, habría que concursar porque hay cada analfabeto que vienen de antes, personal analfabeto que no voy a dar nombre, y pregunte de los choferes como es y pregunte de la parte de maestranza como es.

¿Cuál era la jerarquía? Estuve hablando mucho tiempo con este chico David, y él me comentaba de su experiencia con Morejón, va con su retroceso en el tiempo, y decía que era factible de llegar hasta la categoría 21.

Teniendo un perfil mayor, yo te digo hasta donde yo hable y yo dije porque hay una marginalidad de esta manera. Cuando es profesional yo lo respeto. Pero cuando es de igualdad. A mi ser de chofer, o de limpieza o de administración, a mí la categoría va lo mismo. Tienes más riesgo vos que estas en la calle, acá yo metiéndome en un tema sin saber”.

Maidana menciona: “Chicos, yo les voy a decir, también me hago responsable de lo que voy a decir, yo vengo de una actividad donde podría decir que certifique mi competencia profesional, la tengo certificada porque trabaje y desarrolle, toda una organización. Organigrama, capacitación de desarrollo, el rol del reemplazo, categorías, pensé que esto iba a ser más fácil, pero me di un golpe con la pared y se lo dije al SR. Intendente, hay media Municipalidad, que está en fraude.

Esto de la comunicación, ¿Ustedes saben que el Intendente se está juntando con las secretarias? Con todos los secretarios, con los directores generales e inspectores y habla con todos los grupos”.

Walter Vásquez agrega: “Nos enteramos más por arriba”.

Maidana menciona: “Eso es un cambio dinámico, que tiene la organización y nosotros hace 16 meses que estamos en la gestión. Fíjate cuanto nos lleva, porque esto es un elefante, un paquidermo muy pesado”.

Entonces vos tenes razón en lo que decís Figueroa, con la categoría 18 sos chofer, te vas a jubilar, ahí, listo te fuiste.

Pero yo era amigo del Intendente y bueno me van a dar tanto, esos tipos de injusticias las están combatiendo, tenes razón porque la verdad hay que decirla, esa es la verdad ¿Pero que queremos nosotros?

Pero queremos que haya una grill donde sea lo de maestranza, los servicios operativos, los administrativos y los profesionales, porque siendo la categoría 22 por ejemplo ponele un profesional puede ser lo mismo que una maestranza, a ver sin hacer ningún tipo de diferencia.

Pero un profesional, un médico, un licenciado de psicología, tiene que tener una diferencia. Hoy una contratada gana entre \$6000, esto es verdad ¿entonces qué hacemos nosotros? Tenemos que reaccionar, y como reaccionamos de a poco ¿Cómo muevo el elefante ustedes? No es joda, estoy hablando en serio ¿Cómo mueven el elefante Ustedes? De a poco; risas, que pasa hay muchos que resisten, hay otros que se acomodan y otros que acompañan, nosotros estamos haciendo lo nuestro.

Hablando con los sectores, siempre estamos hablando con todos los sectores, nos juntamos, hablamos. Capaz esta secretaria es la que más habla, es así, entonces respuestas.

Organigrama si, seguimos laburando, lo vamos a definir, total volverá a bajar, para que quede en conocimiento y saben que el año que viene tiene que salir como cambio de esta gestión. Por favor, alguno tiene alguna pregunta, cualquiera.

Claudia Fernández pregunta: “Por ahí lo de planta transitoria. Nosotros en ayuda somos dos. Las dos planta transitoria, tenemos los mismos años, una es profesional y la otra es administrativa que soy yo.

También por los organigramas, estaríamos dentro del organigrama y también esto con que categoría. Si vamos a tener categoría. Lo único que llegamos a saber es esto de oído que estaba la paritaria, que se estaba hablando que si iban a entrar, bueno solamente de oído lo que te cuenta el compañero”.

Maidana responde: “Dijiste algo, no sé si darte cuenta, lo del oído, de oído yo no me creo pute. Hay que cortarle el pute de cuarta (risas).

Si tiene una duda, ustedes saben que al frente de la Municipalidad estoy yo, hoy muchos que llaman por teléfono yo le digo, aguántame, aguata. Y le digo ahora no te crees

la verdad, que quieres que te diga te pido disculpas y si te queda la verdad mejor ¿qué paso con la planta transitoria?

Ustedes saben que hasta el 210 diciembre, cortamos con antigüedad, no por evaluación de desempeño ejemplo ah es el mejor chofer o es el peor, ¿cuando entro? ¿Tal fecha? Entra, antes del 1 de enero de 2011, llevan esto hasta el 31 de diciembre del 2010, todos esos pasaron a planta transitoria, 300 compañeros, ahora que se hizo.”

Secretaria pregunta: “¿Y uno se fue no?”

Maidana responde: “Se fueron dos. Una licenciada tuya”.

Secretaría agrega: “Dorita que la mato Rosa González, que la fusilo, la mando a la casa del niño, la dejaron, tonta porque estaba a punto por entrar a la planta transitoria”.

Maidana menciona: “Dora Díaz, pero bueno que le paso. No nos vayamos del tema, porque no nos vamos a entender”.

Secretaria agrega: “Ella iba a entrar a planta transitoria, en el mismo lapso que ustedes le dan el pase a transitoria se cambió a la casa del niño”.

Maidana agrega: “Ah, sí ya me acuerdo, la petisa morochita. Si me acuerdo que me vino a ver. Me dice: mire yo vine a renunciar, y yo le pregunto ¿está segura?

Sí, me dice. Bueno está bien y después me dice que no y no puedo rever, no es la calesita para te bajas y subí, si viste tenes razón”.

Entonces te digo Claudia, teníamos 300 compañeros que pasaron a planta transitoria de hasta el 2010 diciembre que hicimos ahora.

Por antigüedad en el contrato y se revivieron 4 o 5 casos que venían del Consejo de Deliberante, Comodoro Conocimiento, Deporte, que tenían contrato pero no estaban registrados, se analizaron, se vieron en paritarias.

Y bueno ¿Que hicimos? Contamos hasta julio del 2008 de antigüedad, todo lo que están en planta transitoria, pasan a planta permanente, hasta julio del 2008 son 146 compañeros. ¿Vos sos de planta transitoria de que año sos?

Fernández Claudia responde: “2010”.

Maidana pregunta: ¿2010 que entraste?.

Fernández Claudia responde: “No, no si está bien. Bueno de las cosas que se dijeron también se dijeron que iban a pasar en tres tandas, que éramos las ultimas, entonces bueno”.

Maidana agrega: “No, no. Claudia te tengo que decir algo, te digo 2010 pasan a planta transitoria, de eso que pasaron a junio 2008 incluido pasan este año a planta permanente, el resto para el año que viene, porque venimos haciendo así, ahora que hicimos contratos 2011. ¿Hay algún contrato de 2011?”

Luciana Cruz responde: “Acá”.

Maidana agrega : “Ya pasan a planta transitoria, entendes es como el colectivo se sube uno y se baja otro, porque vamos empujando, vamos empujando para el fondo, bueno planta transitoria a planta permanente, contrato a planta transitoria 2011 ya están adentro en dos etapas julio y el 01 enero 2014 de acuerdo a la antigüedad, al año”.

Fernández Claudia pregunta: “¿Eso ya está arreglado?”.

Maidana responde: “Se firma mañana a las 10 horas de la mañana con el Sr. Intendente y una vez que se entra nosotros entraríamos el año que viene, como entramos.

¿Con que categoría, que función? A la planta permanente, te cuento, lo que pasa hoy a planta permanente, todos entran con categoría 10, porque es de acuerdo a estatuto ingresante, excepto aquellos puestos profesionales que son nuestro mayor de obra, todos los que tiene un título habilitante y están cumpliendo una función, entienden esto, entre un médico, un abogado va a la categoría que le corresponde y todo el resto es categoría 10, así va hacer.”

Weisser Karina agrega: “Es como dice el estatuto”.

Maidana menciona: “Exactamente Karina, es como el estatuto y la carta orgánica, no se olviden de esto, nosotros ya vamos a concurso. No sé, si se enteraron que llamamos a concurso a 15 profesionales”.

Weisser Karina agrega: “Para catastro, tierra y no se para que otro sector”.

Maidana menciona: “Arquitectura, la parte de ingeniería, urbanismo y aplicamos, lo que es el estatuto y la carta orgánica y muchos le decimos nosotros mira que nos sentíamos medios como bobos, presentándose, porque hicimos todos un desarrollo nuevo de evaluación, si quiere les cuento en dos minutos.

Es muy fácil juntamos un grupo y proponemos a trabajar con un estudio de caso. El arquitecto hace el desarrollo urbanístico de la costa de Comodoro Rivadavia, integrar la zona norte, km 3 y zona sur hasta el Stella Maris.

Bueno ese es el estudio de casos, nosotros lo ponemos arriba de la mesa y los evaluadores nos están observando, llevan un momento que dice: ¡ah me están observando!, y el otro dice: bueno no importa, llega un momento que se olvidan, y van a laburar lo suyo, entonces se evalúa, técnicamente, hacen un resumen y se lo presentan al comité evaluador se analiza.

Sí, tengo competencia quien la va hacer, quien la va a dirigir al resto de la organización, comunicación, trabajo en equipo, análisis del problema, toma de decisiones, relaciones interpersonales. Esas son las cinco competencias que se van a ir trabajando a lo largo de los dos años y medio que nos queda de gestión.

Entonces vuelvo a decir Carta Orgánica, Estatuto, como tengo que hacer, así, y a la gente que se postuló por ahí te sentís bobos. Porque ya está todo arreglado, ya está todo digitalizado, nosotros no hacemos así, aunque digan a no este, está verseando.

Esta gestión quiere hacerlo, tenemos alguna cagadita por ahí guardada, pero si estamos trabajando en los organigramas, los compañeros que aseguramos en los puestos que hace tiempo que estaban subrogados. Pasamos a planta permanente, lo de transitoria y los contratados a transitoria”.

Fernández Claudia menciona: “Yo entraría con la categoría 10 y no estoy trabajando en esa función, como categoría 10. Porque estoy trabajando haciendo otras cosas. No, no como una categoría 10 ¿qué hago?

No sé si entendió, yo en realidad, no sé, no creo que este con una categoría 10 hoy, yo ahora, con todo lo que hago, no me imagino teniendo, está bien soy planta transitoria, no tengo categoría, yo veo también veo el recibo de sueldo y digo me quiero morir, porque tengo muchos años trabajando acá y bueno entonces”.

Maidana agrega: “Si a ver, yo no quiero vender un producto, pero a ver vos como contratada eras una cosa. Hoy como planta transitoria, las horas. Hoy cuando te vas, esto es hora extra.

Guarda chicos porque a nivel número también importa, esto es el Estado pero es una cooperación. Esto es una empresa que si no se administra bien nos vamos para el descenso. Martín porque no me mandas 10.000 millones para pagar sueldos y esto no se lo hace el Tano, ni Diego.

Entonces si tenes razón, a entro con una 10 diez, sabes porque, porque no hay organigrama”.

Fernández Claudia agrega: “Pero el año que viene con el organigrama”.

Maidana menciona: “Con el organigrama y la disposición orgánica tendríamos que trabajar con el número de la categoría”.

Fernández Claudia agrega: “Entonces una vez que se vea que el organigrama esta hecho, que yo estoy en no sé dónde, pero yo tengo la categoría”.

Maidana menciona: “Vos estas en el organigrama categoría X, bueno cuando pases tenes que pasar a esa categoría”.

Weisser Karina refiere: “Bueno, se espera que se vea ese organigrama, pasos para tener una carrera administrativa”.

Maidana menciona: “Seguro, eso es el desarrollo de carrera, con capacitación, transferencia de conocimiento, de arriba para abajo y capacitación que dicen ojo que hay capacitación, no, la capacitación tiene que ver con esto, el saber lo que yo te enseñe, te enseñe como materia, lo que van a aprender lo tenes que sumar a la práctica, el saber más la práctica; te da el conocimiento porque vos podrás saber mucho pero sino lo practicaste estas en el horno.

Entienden esto, entonces algo que nos inculca y que nos pide Néstor es la transferencia de conocimiento, existen 71 compañeros que se jubilaron de la mejor forma hicimos toda la gestión, jubilaciones por invalidez, por enfermedades crónicas, compañeros que están abandonados. Comenzamos una gestión de trabajo, se nos fue mucho conocimiento.

Se nos fue Estaban Caraño, si había un tipo que sabía de caños, red cloacal y de agua en Comodoro era él y se jubiló y no tenemos reemplazo. ¿A vos te parece que el Municipio pueda hacer eso? Entonces tenemos que aprender de los errores y decir, cuanto sabe ella. Le tenemos que enseñar para que enseñe, llevan esto. Ese es el conocimiento de transferencia, el que viene para abajo, aparte el que tiene que saber para cada uno de las posiciones.

No los quiero aburrir pero díganme si no me entienden. Ya está con toda confianza hablemos, porque si alguno se pasa yo le digo bueno baja el tono, yo no tengo problema digan bueno baja el tono, yo no tengo problema digan lo que necesitan”.

Secretaria agrega: “Saben quiere que le digan una cosa, de toda esta Secretaria, de este monstruo que hoy es muy grande, ustedes son los más organizados.

De toda la Secretaria, lo que hizo Lili Kruger, hay que sacarle el sombrero, porque esa mujer transfirió su conocimiento a Olga Paris. La verdad que es una enseñanza muy importante, ustedes de todo lo que yo tengo acá, son los que están más organizados, en todo tienen una persona que lidera, una cuestión de liderazgo importante y a su vez capacita y eso es importante.

El no ser mezquino con el compañero, eso es muy importante sabes que en otras áreas cuesta muchísimo, me esconden la información, y yo la tengo por afuera. Entendes, pero yo me entero de muchas cosas, porque también hay directores que no entrenan y capacitan, ni ordenan, ni muestran, ahora vos le decís a Maidana vas a ir conmigo a los CPB hacer talleres.

Te cuento algo, vino una carta de una persona, porque viste que a mí me llaman de todos lados, y me dice ¿cómo hago? Yo digo hace una nota y subila arriba, ponela en un sobre así me decís que sos vos, nunca llego a mis manos, porque la Directora de esta persona me vino a llorar ayer, y le dijo esto no lo hagas más, es personal, entendes, bueno esas cosas que suceden acá arriba, acá abajo, cuidan los sectores, acá yo digo a calzón quitado todo. Yo vine a ayudarlos, a construir, no a desunir, pero acá hay desuniones que también le cuestan que estén organizados. Ustedes están bien, van bien, vamos a pelear por todo el organigrama completo por todos ustedes que son los que quedan”.

Maidana menciona: “Hay una cosa que es un fenómeno, yo se lo voy a decir desde mi conocimiento con todo respeto, en los organigramas.

El 1° es el número de la compañía, es una empresa, como una película norteamericana, el n° 1, es el n° 1 es nuestro Intendente y después esta la parte de la dirección que serían las Secretarias, lo que ponen en ejecución los objetivos de la compañía, para nosotros sería la política de Estado, lo social, la infraestructura, la seguridad, entienden, eso es una organización pero que ocurre a diferencia de la Municipalidad que a nosotros nos quedan dos años y medio.

Si Dios quiere estamos todos bien, y bueno vienen otros. Entonces nosotros tenemos lo que hacemos caso al organigrama y al programa de capacitación y desarrollo tiene que

estar en la organización. Cosa que el que venga no lo va a poder cambiar. No es porque nosotros lo hicimos mejor, es lo que necesita la organización, me llevan.

Entienden lo que quiero decir, esto no es un verso. Porque cuando me decían vamos a pasar a la planta y yo decía, ya va a venir, ya va a venir. La decisión del Tano esta y metimos a 300 a la planta transitoria, lo que pasan ahora a planta transitoria vuelven a creer, lo que pasan a planta permanente, pero a cambio de antes, le vamos a exigir que laburen y le vamos a pedir perdón a los que se ofendan.

Porque también acá esta la cultura, ahora soy planta permanente me voy a rascar el higo. Esta te vas a rascar el higo, hasta que terminemos nosotros tienen que laburar y lo que están desaparecidos les doy, si Dios quiere la semana que viene que si todos los que pasan a planta transitoria a planta permanente y rivalidad.

Por supuesto tienen que llenar una planilla que se llama empadronamiento y después sale toda la organización. Ustedes van a firmar y van a saber quién es quién. Si nosotros no tenemos esta planilla de empadronamiento, al mes no cobra más que pasen por caja a averiguar porque, porque acá hay gente de vacaciones y la verdad que yo le dije o no Ana”.

Secretaria menciona: “A mí me pasa, artículo 0, artículo ¿Y esto que miércoles es? Algunos no trabajan nunca, se saben todas los artículos municipales”.

Maidana agrega: “Nuestra política tiene que ser distributiva, dentro del sistema municipal cosa que el que venga tiene que seguir haciéndolo automáticamente. Los gremios sepan, los nuevos directores lo sepan y que no engañen a la gente. Eso es nuestra meta. Seguimos.”

Cruz Luciana pregunta: “Retomando lo que Usted decía con respecto a la planta transitoria. Nosotras dos prestamos funciones del 2008 y somos contratos a partir del 2011 ¿Cuándo sería efectivo, con respecto a la planta transitoria?”.

Maidana responde: “1 de septiembre o 1 de enero 2014”.

Cruz Luciana pregunta: ¿Entonces como sería? Porque nosotras tenemos ahora una actualización del contrato, una renovación de contrato a partir del mes de junio hasta el 31 de agosto.

Maidana pregunta: ¿Hasta el 31 de agosto?

Cruz Luciana responde: “Sería el contrato por un mes”.

Maidana responde: “Es decir no es Julio y Agosto”.

Cruz Luciana responde: “Claro. ¿Ahí se renovaría el monto? Porque nosotras estamos también enfocadas en el tema del monto, del ingreso”.

Muñoz Silvina agrega: “Por la función que nosotras estamos desempeñando, si bien tenemos una función asignada en el contrato. Nosotras estamos haciendo otro tipo de funciones y queríamos ver la posibilidad de un reconocimiento, más que nada un reconocimiento económico”.

Maidana responde: “Esta, yo respondo una cosa reconocimiento económico porque veo mi recibo de sueldo y quiero llorar y otra cosa es de acuerdo a la función, si yo entre como auxiliar administrativo y hoy estoy como asistente administrativo entonces puede ver una diferencia. Ella mando por su gente (haciéndose referencia a Olga Paris), tengo así para analizar, para poder reencuadrar salarialmente los que van a pasar. Ahora si vos me decís, no pero si yo necesito un aumento, vos necesitás un aumento”.

Figueroa Jorge agrega: “Todos necesitamos un aumento”.

Maidana responde: “Bueno, yo lo que quiero ser sincero, no enmascaremos algo de una necesidad que es validad, es lógica, a lo que cambiaría la posición. Antes era auxiliar administrativo, ahora soy asistente administrativo, que quizás serán \$300 o \$5000, pero bueno le correspondería. Pero una cosa es lo que están haciendo y lo que cobran, a un aumento”.

Muñoz Silvina agrega: “No eso si se entiende, lo que nosotros queríamos básicamente puntualizar era eso, el tema que estamos cumpliendo otros tipos de funciones más allá de la función asignada”.

Maidana responde: “Silvina vamos a lo que dijo Karina, el organigrama, esta oficializado, vos estas en algún lugar, si, como se da, 2008 dijiste”.

Cruz Luciana agrega: “Si”.

Maidana pregunta: ¿Que estabas como beca?

Cruz Luciana responde: “Si”.

Maidana menciona: “No se toma la antigüedad de beca, hubo gente que hace 10, 12 años metidos y lamentablemente no se pudo. Entonces de acuerdo a tu antigüedad.

Van a entrar en septiembre o en enero y tenemos tiempo para ver la modificación, lo que corresponde, va a hacer y lo que no te vamos a decir con mucho cariño, amor y beso, no te lo vamos a dar”.

Secretaria pregunta: ¿Qué función hacen ustedes?

Muñoz Silvina responde: “Nosotras las funciones que hacemos estamos en la parte de atención al público, tareas administrativas”.

Cruz Luciana agrega: “Vamos rotando”.

Secretaria pregunta: “Atención al público. ¿Tienen un horario o tenes todo el día?”

Muñoz Silvina responde: “Atención al público estamos desde las 8:30 hasta las 13:30 y después hacemos tareas rotativas también constantemente”.

Cruz Luciana agrega: “En realidad toda la Dirección se maneja de esta forma”.

Secretaria menciona: “Claro, en realidad eso te iba a decir es muy funcional, que comiencen con atención al público y sigan con administración porque esa es la carrera que tiene que hacer, sino quedan toda la vida en la atención al público y no pueden jerarquizar.

Cuando tiene la categoría, es muy importante lo que estás haciendo, yo por lo que dicen de las funciones equitativas que cada uno se merece. Yo traje una chica acá, todas pensaron que era dominicana, hasta la policía vino y bueno esa chica cuando la traje acá había abierto el gas para matarse, la trajeron y yo le dije bueno, sos gastronómica, le devolví la vida a esa chica y se dio viste la parte social que sucede en todos lados. Entonces yo tuve esa buena voluntad de, no sabía ni que era una beca, la traje y la metí igual.

Después veo como le pago, el otro día hicieron el cumpleaños de mi hija. La verdad que me sentí orgullosa de esta chica, hizo la torta con otra persona más, de minions que horrible esos monstruos, todos de manteca, unas cosas que hicieron así grandotes, no, no la habilidad que tienen en sus manos, esa chica no va estar siempre en maestranza, tiene que dedicarse a esos eventos, el perfil, tiene una autoestima muy baja, ahora tiene ganas de levantarse, ganas de venir, de vivir, entendes esto es, yo me puse muy contenta, porque ella se va de acá y se ve que ella sigue eso; porque lo que presento fue de excelencia, hasta las bandejas, primera vez que yo le digo a mi hija: quieres que te hagan la torta, no vieja no me hagas nada que ya está todo, siempre hago todo. Llegue ayer y tenía todo hasta las bandejas hermosas con la mano de estos chicos, en miniatura”.

Maidana agrega: “Yo reflexiono lo que dice el Tano, al que labura se merece todas las oportunidades y el que no lo sacamos a los boxeosos.

Esto es así pregúntenle a la Secretaria, esto de empadronar a la organización, de hacer los controles de los partes. Uno llega tarde, cualquiera, se enferma necesita un día, dos días porque tiene un problema cualquiera, ningún problema, pero el que llega tarde todos los días, no perdí el colectivo, no.”

Fernández Claudia menciona: “Por ese motivo nosotros estamos bastante organizados con eso. También es una de las cosas con las que tuvimos problemas ahí, porque nosotros mandábamos todos los meses que el parte que el certificado médico, que esto, que lo otro y lo mucho de los chicos son becas.

Entonces lo mandábamos a Recurso Humano y nos decían no becas no, porque yo no los recibo, llévate, otra vez me mandaron esto, pero no lo voy a recibir, déjenselo ustedes”.

Maidana menciona: “Las becas no tienen registro en Recurso Humano, si en la Secretaria que hacen el pedido para el pago”.

Camargo Norma agrega: “Esto queremos hablar también el tema de becas, porque nosotros habíamos solicitado un aumento a través de una nota. No recibimos respuesta sobre este aumento en mayo”.

Maidana responde: “Mira lo que respecta acá nos juntamos con el 30 de octubre”.

Secretaria agrega: “Yo me junte con el Intendente y con Diego Touriñan por este tema. Plantee esta inquietud yo hice disparadores livianitos. Nosotros hacemos un presupuesto de subdirectores, me traen el presupuesto y después lo hacemos de forma general.

En el presupuesto tiene que estar la contemplación un cargo del 10 %. Tampoco podes hacer que el municipio se quiebre, vos no podes llevar un sueldo de cobrar \$2500 a \$5000, no se puede, no hay caja que aguante. Diego se dio cuenta, yo me largue a reír, Néstor no, pero Diego me miraba porque me están haciendo el chequeo, yo todos los meses de a \$100 o \$150 le iba, en el monto son \$350000 pesos de toda la Secretaria.

Lo que pasa que no tienen para viajar, si ustedes me recortan los bonos, no tengo para darles a esos chicos. Entonces dije cuando yo entre a este lugar había becas de \$1000

de \$600 y pico. Hoy están en \$2300 o \$2500 hice también un ejercicio importante de apretar al otro lado, no compres eso, compro esto, pero pagamos esto.

Esto hay que preverlo con Hacienda para un futuro, yo voy a hacer una prevención pero no puedo hacer una prevención de sueldos, eso lo marcan ellos”.

Maidana pregunta: “Puedo decir algo ¿Vos cuanto cobras, puedes decirlo? Vamos al caso, vos cobras \$2500. Queres un contrato de \$3000. Muy bien cuanto es lo que pagan de impuesto, te doy este ejemplo para que entiendas ¿Cuánto pagas en el AFIP, de impuesto?”.

Muñoz Silvina responde: “\$290”.

Camargo Norma agrega: “O sea con la beca no, no pagas nada”.

Maidana pregunta: “Yo te estoy preguntando, vamos a hacerlo como se llama la japonesa. Exacto, vos cobras una beca, ¿sí o no?”.

Camargo Norma responde: “Si estoy cobrando”.

Maidana agrega: “Muy bien, cobras un dinero X”.

Camargo Norma responde: “Si”

Maidana menciona: “Muy bien, pagas algún impuesto”.

Camargo Norma responde: “No”

Maidana menciona: “Muy bien, ahora te doy un contrato”.

Camargo Norma responde: “Si”.

Maidana pregunta: “Pagarías impuestos”.

Camargo Norma responde: “Y si en ese caso sí”.

Maidana pregunta: “Pagarías sellado, pagarías ingresos brutos”.

Camargo Norma responde: “Si”.

Maidana agrega: “Si yo te doy un contrato de \$3000 contra \$2400, eso es uno de los temas que estamos analizando”.

Catriquil Elsa menciona: “Pero también cambia la situación laboral”.

Camargo Norma agrega: “Por ejemplo el tema es que el becado no tiene posibilidad de una obra social, si bien gana poco, no tiene un recibo que lo respalde para que saque un crédito que lo puede pagar de a poco”.

Maidana menciona: “El contratado no tiene recibo de haber”.

Camargo Norma agrega: “Pero tiene factura”.

Maidana refiere: “Si pero eso no te habilita para sacar un crédito”.

Camargo Norma agrega: “En algunos casos si”

Maidana menciona: “Si el becado con \$2500 o \$2300 se inscribe al monotributo, se va y se inscribe, va y tiene la obra social y todo”.

Camargo Norma agrega: “Si se inscribe, cuanto te queda \$1500, comienza a pagar los impuestos”.

Maidana menciona: “No, no, Norma vos tenes razón, a ver si yo te mantengo, vas a cobrar menos. Lo que quiero decir que si esto llevo a un contrato de \$3000, menos y los impuestos porque son menos de \$410 el mínimo \$410 más \$150 ingreso bruto más el sellado, son como \$600.

Entonces \$3000 menos \$600 son \$2400 y la diferencia donde está, quien se la comió. Eso es un de los temas que tenemos y otro de los temas que quiero que lo sepan, ustedes saben que existen aportes y contribuciones, jubilación y obra social, no solamente la que aporta el empleado, sino también la que aporta el empleador.

Entonces la carga social hoy sobre \$1000, es un 30%, que quiere decir que el Estado, el empleador pone un 30% más sobre lo que ingresa, tiene que poner el 30%, pero si yo a vos te paso planta transitoria te tengo que hacer descuento, si vos cobrabas \$1000 y yo te saco los descuentos pasas a cobrar \$800 porque estos \$200 se los tengo que dar al Estado, jubilación, obra social.

Entonces vos me decís, a ver ustedes que pasan a planta transitoria, no vos págame los \$1000 que yo cobraba. Entonces, en vez de \$1000 pongo \$1210 para que con los descuentos te que queden \$1000, me llevan hasta acá. Muy bien, entonces estos \$1200 llevan un 30% de carga patronal, son más los \$300 de los \$1000, ahora pasan a ser \$360, no de \$1200 el 30%, son si \$360. Más allá de los \$210 son \$570 sobre los 1000 que vos cobrabas, tienen un incremento del 50%.

Te paso a planta transitoria, te tengo que dar la misma plata, para darte la misma plata te tengo que pagar más salario bruto y cuanto más salario bruto, más tiene que aportar la empresa, la Municipalidad. Entonces estamos dentro de un laberinto económico, donde si yo te tengo que poner contrato te tengo que poner menos, tengo la obra social, monotributo, la planta transitoria, tengo obra social y demás.

Pero a la Municipalidad le genera un costo importante, ustedes se imaginan el salario de 300 personas. El 50% más y tiene que estar en el presupuesto. Entonces ¿que

pensamos hacer con las becas? Buscar un programa porque no están adaptadas a la realidad”.

Secretaria agrega: “Porque no estaba adaptado al Municipio, tienen que legislarlo a nivel nacional, lo tiene el Ministro Tomada a nivel nacional, nosotros lo trajimos acá lo hablamos, pero cuando se quiso bajar a Municipio no tiene perfil municipal. Si tiene perfil de empresa, las empresas hacen un paliativo de \$1000”.

Maidana menciona: “Para blanquear toda la situación”.

Secretario agrega: “Para ponerlo de negro a blanco”.

Maidana menciona: “Para blanquear”.

Secretaria agrega: “Yo hable con Mario País y Guinle dijeron vamos a ver. Ellos son los que tienen que hacer el pedido, porque la legislación tiene que partir de ahí.

Ahora no se, si Nación le va a convenir, porque va a hacer todo de Nación y no de Municipio, a nivel país.

Entonces, ahí tenemos que mirar también, viste que hecha la ley, hecha la trampa. Entonces como quedaría la situación de los becados”.

Maidana agrega: “Los becados hoy igual, es la verdad vos quieres que te diga la verdad. Por este año igual, esta gestión el 16% de incremento, está en gestión. No es chico, no, está en gestión.

Cuando tengamos algo se lo vamos hacer saber. Pero a nivel de ponerlo por contrato, eso se va a ver el año que viene, porque quizás se obvie, quizás el paso de contrato a planta transitoria directamente. Entienden lo que quiero decir”.

Fernández Claudia responde: “Pero es un quizás”.

Maidana agrega: “Si porque a ver Claudia, vos que quieres que te diga la verdad o te mienta”.

Fernández Claudia menciona: “Me gustaría que me dejen conforme”.

Maidana agrega: “Un discurso político, o la verdad que te la puedo contar dentro de dos meses”.

Fernández Claudia responde: “Algo que me conforme, algo que este ahí”.

Maidana menciona: “Yo te voy a decir la verdad, si a vos te gusta la verada, yo a ellas le digo chicos van a pasar a planta transitoria. Se ponen contentas”.

Cruz Luciana responde: “Si”.

Maidana agrega: “A ella le queda bien la verdad. Ella me pregunto, qué hacemos organigrama y yo le digo que este año vamos a ver. El 16 vas a tener que quedarte musa y te gusta, a vos esa verdad y quieres más”.

Catriquil Elsa pregunta: “Pero yo me hago una pregunta ¿De qué depende que en esta Secretaria se utilicen a las becas y en otros sectores pasen directamente por contrato?

Digamos ni cumpliendo un mes, por ejemplo un mes trabajado y ya lo pasan a contrato ¿De qué depende?

Maidana responde: “Si se dio, a ver si se dio una vacante que pidieron. Hubo un auxiliar administrativo y te ponen a vos porque le probaron la vacante.

Entonces puedes pasar, ahora quiero decir, Ustedes están en el sector, le aprueban a Olga 6 lugares administrativos por contrato y elige a uno de ustedes. Ahí puede pasar, entienden esto lo que dije.”

Fernández Claudia pregunta: “¿Y la vacante donde tendría que estar en la Secretaria?”.

Maidana responde: “No en tu lugar”.

Secretaria agrega: “Porque si no le estarías sacando a otra área esa vacante, esto es como el organigrama de cada lugar, tu lugar sería una vacante de un contrato te ponen a vos”.

Vásquez Walter pregunta: “O sea las dos que entrarían a planta transitoria, quedarían dos vacantes”.

Secretaria pregunta: “¿Dos vacantes de qué? De beca

Cruz Luciana responde: “No de contrato”

Secretaria responde: “Seguro que sí, seguro que sí”

Maidana agrega: “Pero guarda que ecuación económica, esta, se baja de contrato se pasa a planta transitoria y esto del incremento, está estipulado en el presupuesto.

Está bien lo que decís Walter, ah entonces tengo dos vacantes. Si pero que pasa nosotros hemos analizado a nivel remunerativo que dejamos de pagar por contrato \$2500000, pero pasan acá a hacer \$3750000 esta ecuación económica, saco de acá pongo de allá y agrego: “esto es como la frazada corta”, te tapas la cabeza y tenes frías las patas un poco así, si, si, se producen dos vacantes.

Hay que ver presupuestariamente como cierra, me entendes lo que quiero decir. O sea nosotros, no estamos como para decir, le vamos a comprar zapatillas a todos los hijos, no, porque hoy te toca a vos, mañana te toca a vos”.

Camargo Norma pregunta: “¿Entonces la estabilidad para las becas sería el año que viene?”.

Maidana responde: “No, perdón por lo que entendí, estabilidad es una cosa, la estabilidad la tenes en función de que vos hagás bien los deberes y estés trabajando”.

Camargo Norma afirma: “Tal cual”.

Maidana agrega: “Esa estabilidad la tenes, el cambio tuyo se va a dar para el año que viene y así sucesivamente hasta terminar nuestra gestión, si dios quiere la intención del Intendente, es tratar de limpiar, irse, si se va, limpiando todo”.

Arana Jorge pregunta: “Una consulta para los chicos que salen a la calle, yo que salgo a hacer encuestas todas las mañanas, por ahí nos metemos en casa de personas que no conocemos a hacer encuestas y yo cuando entre con la beca no firme ningún seguro, no nos hicieron firmar nada tampoco, y que respaldo tengo en el caso que entre a una casa, me pase algo, me roban o pasa algo así también”.

Maidana responde: “El otro día se armó un despelote, ¿con vos fue?”

Secretaria responde: El boludo fue el, discúlpeme la expresión, yo fui a preguntar casi lo mato a Pineo. Yo estaba en una Acto con toda la gente de Nación, no podía dejar, lamentablemente dejar.

Olga que estaba a los gritos en tu secretaria, la verdad que son unos quesos todos que hacemos con la persona, casemos a la persona, llevémosla al hospital regional y después olvidándonos todo lo demás, que vamos a esperar si tiene seguro, si tiene después lo miramos, después tiene un accidente.

Yo cuando tuve un accidente, vos le crees que yo voy a llamar a mi jefe, mira yo salgo corriendo me dice Pineo, y le digo estoy en el medio de la prensa (habla entre dientes) anda a llevarlo, tenías ganas de matarlo. Agarra a la persona, yo no sabía cómo fue llévala al hospital y después miramos.

Le digo a Pineo llama al Dr. Catalá, la Clínica del Valle le quería cobrar \$1700, que lo pague el Dr., Catalá yo después me hago cargo. Ya está la cagada hecha discúlpeme y el Dr. Catalá dijo yo no lo pago y que quiere que lo pute las pelotas.

En el medio de un lugar, que era distintivo con toda la gente de Nación, era un bardo, yo no tenía que dejar que se me vayan esas viejas que iban a entregar de todo. Entonces yo estoy vendiendo para poder traer y los otros desorganizándome.

Y este chico con mala, la verdad que fue una desgracia con suerte, porque no se cortó el dedo, porque fue una desgracia con suerte. No fue nada más que sutura y puntos, nada más que esos puntos. Sabes que yo le conté a esa gente exyepfiana que estaba allá.

¿Quién carajo le dio una moladora a un chico que no sabemos si la sabe trabajar o no? Si no sabemos. Dice que él estaba con la moladora mirando así (hace referencia para el costado) y la mola le agarro el dedo. Te digo la verdad no me dijo uno, me lo dijeron 4 o 5 ahí adentro”.

Maidana agrega: “Estuviste en la boca de todo el mundo”.

Secretaria menciona: “Tuvo pobre la desgracia que fue su dedo, gracias a Dios esto no fue peor. Estaba el Turco ese, lo hecho a patadas, hace le juicio, que se creen a mí no me sacan nada y yo les voy a decir ¿porque?”.

Maidana pregunta: “¿Quién es el Turco?”

Secretaria responde: “Ya te dije es ese que anda ahí abajo, que le di de comer porque estaba cagado de hambre.

Esta gerenciando con abogados que vallan con este, con el otro. Yo esto te lo digo en serio la municipalidad si alguien le quiere hacer juicio, vos te imaginas cuantos abogados han pasado para hacerle juicio a esto.

Tenemos que solucionar que este chico este bien y tenga la alimentación para su casa, yo no me borro, yo hable a la noche no sé si fue como a las 10 de la noche o 11, a esas viejas no sé a qué horas las deje, si yo acá no tengo un equipo que me acompañe, acá las viejas todas marcan los deditos y se van a la mierda.

Yo a veces estoy hasta las 12 con toda esta gente”.

Maidana pregunta: “¿Pero Olga fue a la Clínica del Valle?”

Secretaria responde: “No , espera, yo te voy a decir cómo fue , la llamo y atiende el marido, quédate tranquila Ana, se está fumando un pucho esta, está loca (haciendo referencia a Olga el marido) y yo le digo decile a esa loca que la voy a inyectar, le tiro los remedios, me voy a llevarle los remedios.

Eran 11 menos cuarto, cuando yo deje a la gente, se lo voy a llevar. No quédate tranquila si ya se solucionaron los remedios. Y después al otro día me entero que se lo llevaron al otro día.

Estoy muy enojada por eso, pero estoy enojada por el procedimiento, yo tengo un médico que tiene una dirección, tengo todo el servicio de una dirección, tengo al médico Céleme que era llamarlo y todo y que se lo haga. Tenemos un hospital que es un monstruo, después mira si tiene seguro y cuantos papeles faltan, después”.

Maidana pregunta: “Flaco te puedo hacer una pregunta”

Secretaria agrega: “Yo me recontra enoje, por el procedimiento. Olga, gritando a los gritos allá, con la vieja que tiene allá adentro, la vieja de los monstruos. Si ya lo sé porque la municipalidad es lo que me cuentan sabes, la municipalidad.

Vos sos la pelotuda pero que haces, vos sos mi amiga o mi enemiga. No porque me dice Olga y yo le digo no vos sos una pelotuda, yo hablo así porque Olga la conozco hace mucho, le digo al chico le solucionan el tema y lo atienden ahí, asustado mal, sin comer y porque hicieron esto maltrato de persona”.

Camargo Norma agrega: Abandono de persona.

Secretaria menciona: “No, abandono de persona es cuando vos abandonas una persona, no se confundan en el hablar. Abandono de persona es si lo hubieran dejado tirado, él no está tirado”.

Figueroa Jorge agrega: “Jefa, yo le voy a contestar, para que no quede mal mi jefa de abajo”.

Secretaria menciona: “No queda mal”.

Figueroa Jorge agrega: “Nosotros a él, justo pasábamos de hacer encuestas, veníamos de hacer encuestas. Lo encontramos en el medio de la calle con el muchacho, este como le dice “El Turco””.

Secretaria agrega: “Ese es un mogólico”.

Figueroa Jorge menciona: “Mi compañero Rubén, me hizo parar, yo iba bajando, llamaron vehículos de acá y no había ninguno, yo lo traje a la Secretaria y me hicieron llevarlo de vuelta para que llegara Emec. Emec no llego nunca ¿que hicimos?”

Secretaria afirma: “Al Hospital”

Figuroa Jorge menciona: “El Hospital sabe cómo estaba, fuimos a la clínica. En la Clínica nos cobraban \$1700, bien terminamos a las 18:00 horas, llevándolo al Hospital Regional, yo lo lleve, nadie de acá de la Secretaria, de acá arriba nadie”.

Secretaria agrega: “Todo inoperantes, todos inoperantes”.

Figuroa Jorge menciona: “Walter y yo anduvimos”

Secretaria agrega: “Ante cualquier situación...”

Figuroa Jorge menciona: “Nadie”.

Secretaria agrega: “De cualquiera chicos, de cualquiera situación que pase, siempre vayan al Hospital, que Clínica, ni clínica, la mejor atención de salud que tenemos se llama Hospital Regional, no el edificio, la mejor atención”

Figuroa Jorge menciona: “Sabe porque fuimos a la clínica porque pensamos que tenía seguro, por ese motivo”.

Maidana agrega: “Y si tiene seguro en que cambia”.

Figuroa Jorge menciona: “Porque nos pidieron el tema del seguro, por ese motivo”.

Maidana pregunta: “¿Y si tenía seguro?”

Figuroa Jorge responde: “Y le digo más le íbamos a juntar los \$1700 pesos nosotros para que lo hagamos atender ahí”.

Secretaria agrega: “Haber... ya esto no va a volver a pasar”.

Figuroa Jorge menciona: “Negligencia por parte de determinada persona”.

Secretaria agrega: “De todo, esto fue todo, todo un grupo, esto no hay articulación, hay una accidente Hospital Regional, no esperemos ambulancia ni nada, no se rompió la cabeza ni nada, un torniquete y a volver”.

Figuroa Jorge menciona: “Quiero terminar de porque terminamos en el Hospital, lo atendieron enseguida”.

Secretaria agrega: “Después miramos, si tiene seguro, si le pagaron, después vemos si le hacemos un subsidio, después ese Turco me revienta la cabeza”.

Figuroa Jorge menciona: “Ahí tendría que estar la persona responsable que lo llevo a Doña, el responsable que lo llevo a trabajar debió llevarlo”.

Maidana afirma: “Bueno vamos a cambiar de tema”.

Secretaria agrega: “No, no esto es bueno que esto salga, porque sabes yo me entero los conventillos, yo soy una persona frontal, re frontal y os lo sabes.

Soy re contra frontal y enfrento estas cosas “y él me dijo, no me dijo” acá no lo quiero, acá está lleno de puterios y chusmerios lleno, están las viejas y los viejos de todo hay acá, entonces déjense de joder como hacen el trabajo, ustedes escuchan que yo no me callo, Ustedes escuchan que yo no me callo”.

Maidana agrega: “Vos sabes cómo laburo, es difícil hablar con vos; es verdad hay que seguir en función. Lo que paso con el son unas de las tantas cagadas que pueden comentarse en una organización, te das cuenta cuando pasa que no lo habías puesto en el seguro, una cagada, una macana”. “Bueno vamos a cambiar de tema”.

Secretaria agrega: “No, no esto es bueno que esto salga, porque sabes que yo me entero todos los conventillos, yo soy una persona muy frontal, re frontal y vos lo sabes. Enfrento estas cosas, acá no lo quiero, acá está lleno de puterios y chusmerios lleno, están las viejas y los viejos de todo hay acá, entonces déjense de joder, como hacen el trabajo, ustedes escuchan que yo no me callo, ustedes escuchan que yo no me callo”

Maidana agrega: “No, no pero escúchame que las becas pasan por algo”.

Secretaria pregunta: “¿Pero eso a quién corresponde?”.

Maidana responde: “Que las becas pasan por algo y se tienen que denunciar al seguro que nosotros tenemos. La Dirección general de seguros, hay un montón de aseguradoras y vos no estabas y no sé porque”.

Secretaria agrega: “A la camioneta de discapacidad fijate lo que paso también y no se mataron los abuelos, porque gracias a Dios no se mataron los abuelos.

No le habían pagado el seguro de discapacidad, \$140000 pesos sobre tirado, chorros de mierda, salía \$70000 el arreglo. Sabes yo me entero de las cosas porque yo soy más busca que ustedes, aparte esos talleres de gente que trabaja en el municipio, hay que tener cuidado con inflar el globo. Roban, entendes, una camioneta nueva, yo no soy tarada, yo soy comerciante pero bueno.

Estas cosas a través nuestro, de nuestra secretaria, de nuestros directores, esto es un monstruo muy grande, yo no puedo con todo, ella saben cómo son las viabilidades.

De poner cuando hay un ingreso, de poner y saber que su dirección esté asegurada. Cada director lo tiene que hacer, quédense tranquilo que están todos asegurados”.

Claudia Fernández pregunta: “¿Y cómo sabemos eso hoy?”.

Secretaria responde: “Tu directora”.

Maidana agrega: “Nos estamos juntando nosotros con Diego Touriñan”.

Secretaria menciona: “Tu directora, tiene que tener la planilla porque es la única forma que tenemos todos”.

Fernández Claudia responde: “Ya la hemos pedido, pero bueno no ha llegado; se está haciendo, entonces”

Maidana agrega: “Estamos trabajando en corroborar, todo. Todo a ver hay un listado de gente que trabaja en la municipalidad 4 o 5 horas \$1500 pesos hasta eso están aseguradas, porque es una responsabilidad del municipio.

Lo que fue con Carlos fue una macana nuestra, tiene que estar todos asegurados, ahora si vos estás haciendo un trabajo de territorio, estás haciendo un trabajo de campo y vas y te metes en cas que no conoces.

Te puede pasar planta permanente, asegurado o no asegurado, contratado, no contratado, haciendo visitas que se yo”.

Secretaria menciona: “Y la sensibilidad de esta Secretaria, te aprende a meter en cualquier cueva, aunque sea en un cabaret”.

Arana Jorge agrega: “Los que salimos a hacer encuestas estamos estudiando Trabajo Social”.

Secretaria responde: “Si”

Arana Jorge agrega: “Igual tenemos que acostumbrarnos a diferentes situaciones, pero esto también en la carrera cuando nos mandan a hacer la práctica, nos hacen firmar seguro, todo eso también, en el momento de llegar, estemos respaldados por algo, pero por eso me parecía raro que no nos hallan firmar nada”.

Maidana responde: “Bueno, vuelvo a repetir lo que dije recién. Estamos revisando todo a través del problema con Carlos, no solamente eso sino”.

Secretaria pregunta: “¿Cuánto hace que entraste? Le pregunta a Jorge Arana”.

Arana Jorge responde: “Yo, en septiembre”.

Secretaria pregunta: “¿Del año pasado?”.

Arana Jorge responde: “Si”.

Maidana pregunta: “¿En qué año estas?”

Arana responde: “En cuarto”

Secretaria agrega: “Tendría que tener una pasantía”.

Maidana menciona: “Como dijo ella pasantías. Beca es para un fin determinado, pasantías rentadas porque estamos haciendo pasantías rentadas con la Universidad, que pueden ser a los que están estudiando como vos Jorge, en vez de contrato, beca, la pasantía rentada. Puede ser eso. Vamos hablar sobre eso con Olga.

Bueno chicos, yo sé que ustedes están apurados, deben tener su tiempo y yo también tengo el mío que quede claro. Entonces quisiera que me digan si esta todo contestando, yo me llevo lo de Figueroa, después lo vemos”.

Catriquil Elsa pregunta: “Yo quiero aportar algo, con respecto al incremento de las becas, ¿se está estudiando?”.

Maidana responde: “No se está, es muy fácil, donde minga metemos el presupuesto lo que representa el incremento de 600 becados. Hay 200 que son de la organización y 400 y moneda que son de Deportes, si le damos a uno le tenemos que dar a todos”.

Fernández Claudia agrega: “Sacando a los que no trabajan, es la única forma Maidana, mira nosotros estamos tirando hoy presupuestariamente. No sé si todas las becas, como nosotros de Ayuda llevan parte el parte diario, el que se marca dedito, el que deben cumplir horario, que presente certificado. No sé si todas las becas lo hacen, nosotros Ayuda Social, si”.

Maidana responde: “Claudia, si lo haces, te felicito, te doy un beso pero bueno”.

Fernández Claudia agrega: “Pero bueno”.

Maidana menciona: “Cuando pueda te damos un regalo. Vos no estas ajena a la organización municipal, pero si vos haces bien las cosas. En algún momento el premio lo van a tener, yo les puedo asegurar dos flacas que ingresaron a planta permanente, me pidieron sanciones.

Porque llegan tarde, falta reiterada, los saque, lo hable en paritarias y lo saque, están todos de acuerdo porque al final, existe la ley premio y castigo. Tienen que existir y no es que yo hago lo que quiero, porque soy matón, porque soy mejor, me quiero hacer el pesado.

Acá todos tienen que laburar y preocuparse por lo suyo, y lo que lo vamos a hablar nosotros, así de sencillo. Así que si hacen bien las cosas los felicito”.

Weisser Karina agrega: “O sea yo tengo la duda se presentó una nota con petición de pedido de aumento, incremento para ellos que no se si son 13 becas. Entonces eso quedaría postergado hasta el año que viene hasta el 16% a eso va”.

Maidana menciona: “No, no una cosa es que hacemos con las becas. Lo metemos en contrato o no la metemos”.

Fernández Claudia agrega: “Eso ya lo sabemos”.

Secretaria menciona: “A ver, yo ya hable con Olga, no son ustedes solo es toda la secretaria chicos, toda la secretaria son casi 300, no son ustedes, no son ustedes solos, yo no puedo aumentarle a ustedes solo, eso se lo digo a Diego, si yo le aumento a ustedes tengo que aumentarles a las otras viejas, porque todos tienen el mismo problema y otras secretarias.

Pero mi secretaria cada vez que aumento acá, me llama deporte. Porque ellos no pueden aumentar y bueno ellos no tiene para viajar. A bueno hálbalo con el Intendente, pero bueno, cada uno se arregla como puede tiene que hablar, yo me quedo hasta la media noche. Para que sea todo equitativo todo normal, para que no me digan a ustedes le habían aumentado y a otros no.

Yo me tengo que sentar con Diego Touriñan y me van a poner un disparador. Porque por ejemplo el año pasado dijimos vamos a incorporar \$500 pesos. Como mínimo de aguinaldo dije yo. Y después el Intendente dijo, ustedes tenían los \$500 pesos un mes antes puesto por mí. Por eso fueron sumando”.

Maidana pregunta: “¿Pero vos tenes que ver tu presupuesto?”

Secretaria responde: “Si ya lo sé, pero yo agarre de otro lado”.

Maidana agrega: “No si ya lo sé”.

Secretaria menciona: “Lo que pasa es que mi presupuesto se gasta mucho en comida, mucho, el área nuestra y le tuve que cubrir a deporte, porque desde septiembre no tenía más plata, nosotros le damos que comer”.

Maidana agrega: “Necesito 17 cajas, yo mañana te hago la nota”

Secretaria afirma: “Eh... 17 cajas con Olga Paris”.

Cruz Luciana agrega: “Volvamos a la beca”.

Weisser Karina menciona: “Entonces para que quede claro, que el pedido del aumento quede postergado quizás hasta”

Maidana agrega: “No el pedido de que. Que vamos hacer con las becas. Lo ponemos en contrato en planta transitoria, eso será el año que viene.

Lo que tenemos nosotros presupuestariamente es el 16 % si lo vamos a dar o no. Todavía no te puedo decir si, ni tampoco decir no. Falta la confirmación”.

Secretaria menciona: “Lo que pasa que son ellos los que nos miran el presupuesto a cada uno y ven de donde doblan para poder llevar a... no tengo una cuenta que diga sueldo”.

Camargo Norma agrega: “Nosotros por la beca nuestra trabajamos, desde que llegamos. Usted sabe que respondemos a su gestión, trabajamos todos en conjunto somos”.

Muñoz Silvina agrega: “Yo creo que esto pasa también por el hecho que tenemos compañeros que están cumpliendo funciones en cuanto a cumplir un reglamento desde la institución, que no está pactado, pero en otros lados no cumplen la función que se le asigna”.

Secretaria menciona: “Y en beca la verdad no tenemos un reglamento. Mi intención es sacar todas esas becas, pero no lo puedo hacer son muchas, si fueran 13 solas ni opino, pero es toda la secretaria y esta secretaria es una de las que más beca tiene”.

Maidana agrega: “Si, no, no olvídate si, totalmente”.

Secretaria menciona: “Tengo 300 y monedas, te imaginas la sensibilidad que se generan en las áreas y le dieron la movilidad de becas de muchos años y nadie compenso en armar nada.

Recién se está pudiendo mirar esto, beca que era de ingreso mínimo de \$800, \$600 que es esto. Yo vendo y lo gano 10 veces, encima aguantarte a todas estas crepulas que te vengán a mandar”.

Maidana agrega: “Chicos yo le dije el otro día al Tano, Sr Intendente media municipalidad está de acuerdo, aplauden que se están haciendo cosas y la otra media me putea, esto es la verdad, me putean, yo sigo durmiendo a la noche, eso se lo digo mirando a la cara tenemos errores.

Lo hacemos con la razón y lo justo, hay alguna cagadita que se nos pasa, pasa, pero no es que se nos escapan los elefantes al ver las hormigas.

Hay cosas públicas que salieron el fin de semana, ya se actuó y una persona de la municipalidad, será sancionada como corresponde, no se dejan pasar las cosas, esto es una

directiva expresa del Tano nos tiene controladito en la guita, en la gestión, como hacer las cosas, porque nosotros somos la visión de la gestión”.

Secretaria agrega: “Yo discutí, yo conozco a esa persona a un año de jubilarse, a ver si nosotros nos equivocamos, a veces hay que consolidar, jubílate pero esa sanción a mí, yo defendiendo el empleado”.

Maidana menciona: “No defender es una cosa yo estoy totalmente de acuerdo, pero a la vista de los demás con la injusticias con las cosas que están mal hecha, esto es una joda”.

Secretaria comenta: “Quieres que te cuente algo, no sé si fue idea de ellos o de quien”.

Maidana responde: “De acá no sale”.

Secretaria agrega: “Que no importa el secreto, lo hago todo público, una licenciada con un chofer parada en la puerta chorreándose un camión, no voy a dar nombre, pasando el traslado de combustible que hacen, se llamó donde tienen que llamar, en 40 minutos tendría que ir la gente no se fue en ese momento, cuando llegan al lugar no había hecho. Esto no es de ahora chicos, esto viene yo soy repartidora hace 30 años, yo esto en la municipalidad lo vi toda la vida, no compro lo que ellos venden, no compro, pero yo que hago miro para el costado si denuncia, el interno, el vehículo el transbordo, la casa. Cuando Néstor entre a casa el sábado yo le dije a veces ponete a razonar, vos quieres que me paguen ahora, yo le dije cuando me inicie y me senté en esa municipalidad y reputie a todos esos chorizos se lo decía en la cara y no quería mirar y ahora tenemos que llegar a un traslado así para decir tiene razón esta mujer.

La leña chicos quieren ir más lejos, le dije a Olga Paris te están choreando la leña y se lo dije a la vieja Lili Kruger escúchame a ver vos que te das de canchera te están choreando la leña.

¿Cómo? La Lili se quería matar, le dije te dan un bolsón así y otro así, yo soy repartidora, viejo me case un bolsón acá y el otro acá, uno tiene 8 kilos y el otro 5 kilos, yo lo mande a pesar y tenía lo que yo te digo, yo hice esto y esto estaba el chino Sánchez y esto es así”.

Maidana agrega: “Pero esto es engorroso”.

Secretaria menciona: “Te la venden por 10 kilos, hay que mirar al proveedor, de ustedes no se quien hace el pedido al proveedor que se le hace ese pedido hay que mirar y llamarlo, cuantos kilos dejo si a granel o en bolsa por la bolsa tiene 5 kilos y otras tienen 8 kilos.

Si no me llevo una balanza y se la peso delante de él. Entonces si vamos a mirar como choreando, ellos, fíjense por lo que mire yo”.

Vásquez Walter agrega: “Hay que ver en el deposito”.

Secretaria menciona: “Parece que lo sacaron del 5”.

Weisser Karina agrega: “O sea el deposito debería controlar, ¿no?”.

Secretaria responde: “No sé, de donde espero a ver sabes lo que quiero si el deposito no controlo, que se busque al proveedor desde el inicio y a ver quién fue el controlador desde que baja, entendes eso quiero saber.

Porque yo cuando me vino mercadería de Nación, fue gente nuestra a controlar eso, y yo supe que de Nación vino justo me chorearon 100 chapas, era 300 chapas, me quedan 200, sabes que me la robaron y estoy buscando quien fue, seis me dijeron que estaban rotas, le dije igual las quiero todas rotas.

No, no todos nosotros tenemos que estar así. Igual que las cajas, viste las cajas cuando vienen, vallan y pidan las cajas y falta un montón de productos porque en una había diez. Acá no hay control de calidad, control en nada, en las botellas de aceite había 750 centímetros cúbicos en una y 900 en la otra, porque a las viejas que yo le doy las cajas me lo muestran”.

Maidana pregunta: “¿A ver el municipio no paga por?”.

Secretaria responde: “No el municipio no es, es el controlador que recibe la mercadería”.

Figueroa Jorge agrega: “Jefa que pasa yo tengo que ir al depósito a entregar cajas, tengo que revisar la caja que da Beto”.

Secretaria menciona: “Si, es así le tenes que decir que la habrá, a ver Beto perdóname pero yo tengo que controlar, una planilla tac, tac. Ustedes dos fueron cuando lo mande al depósito y yo las hice abrir cuando fui”.

Figueroa Jorge agrega: “Esta bien”.

Maidana menciona: “No es que te cambien el aceite y se lo llevan en un bolsito”.

Figueroa Jorge agrega: “No el tema es que tenga los diecisiete artículos”.

Secretario responde: “14 productos”.

Maidana menciona: “A ver no es responsabilidad de recibir y controlar”.

Figueroa Jorge agrega: “Para mí eso tendría que hacer recibir y controlar”.

Maidana menciona: “Control de elementos, entraron tanto, tanto”.

Secretario agrega: “Las cajas vienen cerradas, yo un día se lo lleve a un abuelo, agarre cualquiera, dámela yo te firmo después, fui a la casa de los abuelos, era donde mataron a ese policía el 13 de diciembre”.

Maidana menciona: “Así, sí”.

Secretaria agrega: “Por el pasillito, el abuelo no tenía nada para correr, compre carne y pollo y le fui a llevar. Y voy a abrir la caja de curiosa, hijo de perra dije yo, el aceite decía 750”.

Camargo Norma menciona: “La gente viene y reclama abajo en Ayuda”.

Maidana agrega: “A veces piensan”.

Secretaria menciona: “Nosotros no tenemos control, yo ya fui y hable con Beto, yo cuando vengan las cajas quiero poner 5 personas y voy abrir una por una, y quiera saber dónde se compró”.

Maidana agrega: “Si te están, perdonen la expresión, si te están cagando Ana tenes que decir el proveedor, el proveedor es este una orden de servicio le entregaste en mano, la tercera no te compro más”.

Secretaria menciona: “Tengo del año pasado una devolución, gracias a Fernanda que se dio cuenta, compramos 3000 jugos en cajitas para el evento de los niños, los juguitos estaban vencidos.

Entonces le dije devolvelos, todavía no puedo recuperar esa orden, que no quiero juguitos, quiero alfajores porque los chicos. Ahora le voy a explicar otra cosa, esos de la tarjeta que dan el SEM, esos chicos no comen, yo estuve hablando con dos o tres en la calle y estaban todos muertos de frío, un día yo siempre llevo golosinas, porque me encantan los pibes y tenían dos o tres alfajores, sabes cómo se tiraron encima me dio mucha lastima y yo hable con Gaitán, yo quiero darle un alfajor con un desayuno, por lo menos un alfajor con café con leche, una cascarilla”.

Maidana pregunta: “¿Chocolatada?”.

Secretaria responde: “No porque sale más cara, eso es caro, un alfajor también es caro, más o menos tienen entre 300 personas, porque yo estuve sacando la cuenta, pero yo digo si puedo comprarlo en Buenos Aires, yo consigo todo a mitad de precio de fábrica directo, yo no sé cómo se puede bajar de acá, yo no sé cómo se hace”.

Maidana agrega: “Si y cómpralos”.

Secretaria menciona: “El comedor nuestro le haga una cascarilla, a mí me da mucha lastima los chicos y ganan \$1000”.

Cruz Luciana agrega: “No llegan a \$800”.

Maidana menciona: “\$1000, \$800”.

Cruz Luciana agrega: “\$920 con una beca”.

Maidana menciona: “Bueno eso es paliativo para que puedan estudiar, la condición es estudiar, ¿no? Que terminen el secundario”.

Cruz Luciana agrega: “Claro esa es la cuestión”.

Maidana menciona: “A ver cortita, la fundación nuevo Comodoro junto con Miguel y la municipalidad están haciendo nuevo y mejor trabajo, o un mejor trabajo con los pibes de todos los barrios, 8 frentes distintos están trabando en 3km, los grillitos, una clara y muy buena.

Una de las cosas es la galletita, el juguito, ustedes no saben y esto es una realidad nuestra de Comodoro, como se abalanzan para poder comer porque no han comido, porque quizás no comieron otra cosa, chicos que no han laburado que no han terminado los estudios que se los está incluyendo bueno esto de ayudarlos de alguna forma para que ganen algo los pibes”.

Secretaria agrega: “Vos fijate que yo ya vi, yo me paro y hablo con todo el mundo los choque a si y vi que venían así tiritando, que les pasa a ustedes vengan acá, capaz están drogados, yo no sé cuándo están drogados, yo no los conozco y me dicen no Sra. hace frio y salieron así no mas hoy, y lo mandaron así sin leche sin nada. me fui a hablar con el Tano ese día y haber porque no hacen un pedido cuantos tenes ahí, le damos una chocolatada, una cascarilla antes de salir, hace mucho frio en el invierno, en Comodoro no sabes cuantos hay.

En el Abasolo ayer también me paso algo, se me caían las lágrimas acá arriba porque me lo contuve, un chico del programa haciendo futuro, a los 18 años le pegan una patada y los echan a la mierda, disculpen la expresión es un programa de mierda”.

Maidana menciona: “Hasta los 17”.

Secretaria agrega: “Pero vos no podés tener un chico así que se está recuperando de muchas cosas y después dejarlo a los 18 años, después es peor yo empecé en el barrio con un muchacho electricista , le pregunte vos te animas hacer esto con los chicos, porque yo hablo mucho con los chicos del Abasolo para sacarlo de esa rutina y me dijo si yo lo haría, bueno ahora sentate acá y decime vos como vas a presentar el producto, él es electricista matriculado, nada más que es corto en dar la lección, yo quiero hacer una zapatilla para el día del padre”.

Maidana menciona: “Con enchufe”.

Secretaria agrega: “Si si una zapatilla para el día del padre con un cajoncito de membrillo, bueno dijo yo la doy, vos decime que materiales necesitas yo lo compro y cuanto chicos vamos a tener.

Me pongo a hablar con uno del programa este y era un chiquito que estaba con los ojos así(hace referencia con la vista perdida) lo miro y digo este esta falta de olla, me voy a la cocina, yo todos es morfi, me voy a la cocina y le digo a las chicas no tiene un platito de comida para darle a ese chico y me dice a quién, uno que está ahí que se le cae la cabeza, lo veía que estaba mal y me puse a charlar con él , y le digo cómo te llamas, Jesús me dice, ah y de donde sos vos, de Palazzo me dice, de Palazzo te venís hasta acá, ¿como haces para viajar?

Y el muchacho electricista me dice mírele la cabeza y digo capaz este lleno de piojos me voy a correr, sáquele el gorro y yo digo no, no, que se saque el gorro me dicen Tenía un culatazo acá (señala la cabeza, tenía una media luna así, y empecé hablar con él, contarle como hacer la zapatilla para el día del padre, me dice no tengo papa, bueno para la mama y me dice mi mama se murió hace tres años y cuantos años tenes, 18 me dijo”.

Maidana agrega: “Pero que va a hacer”.

Secretaria menciona: “Pero escucha la situación porque yo no sé nada, seguí charlando con el que lindo nombre Jesús, es un nombre elegido y me fui acercando y me senté al lado de él y le digo quieres seguir en el programa acá que le paso en la cabeza.

Este señor que le pego quiso pegarle un tiro, y de donde es ese señor y me dice de allá y que hiciste vendes drogas, consumís, que haces, yo no sé del programa. Parada me estaba esperando con toda la gente del Quirno, con dos reuniones, la cabeza no me da para las reuniones a la vez o es una cosa o la otra, y no me podía ir porque me daba mucha tristeza dejar al chico y preocupada para que le den de comer porque yo pensé que era comida lo que le faltaba a ese chico.

Entonces cuando yo vuelvo a la cocina a ver si tenían comida, ellas ya habían hecho una pasta flora para darle con la leche y yo quede preocupada cuando se saca la gorra, ese olor a sangre podrida lo mire así y le dije con qué te dijeron que te laves con jabón me dice te bañaste hoy, porque mira que te tenes que lavar todos los días.

Entonces preguntó ustedes tienen baño acá, para lavarle la cabeza a este chico, bañarlo y por ahí me cuenta la cocinera que este chico comía ahí de vez en cuando, salgo de ahí con una angustia tenías ganas de llorar pero tenía que estar fuerte para ir a otro lugar que me estaban esperando, salgo de ahí, María Silvia no me atendía, no me atendía, hasta que me atendió justo al entrar, y le digo mira María Silvia estoy muy mal porque Ustedes tiene un programa que le roban a la gente, yo ni siquiera mido, yo enseguida ladro, este chico tiene 18 años lo tiraron ustedes me dijo, estuvo en la casa del pastor, lo tiraron ustedes, y les voy a hacer una querrela yo y le dije al chico vos quédate acá espérame que yo voy a otro barrio y vuelvo, yo voy a volver.

Entonces término toda la recepción ya se había ido Parada. Termino todo, que llegue tarde, ya había empezado regreso, estaban toda una rueda sí. De estaca el pibe en el medio y digo no que paso, bajo y digo no, no voy a ir corriendo porque no conozco cual es el problema, no conozco cual es la situación.

Entonces le digo a Pineo quédate con la camioneta acá al lado, entonces viene la directora cruza la calle, en eso viene el pastor con una camionetita, un quilombo así, por un pibe y Pineo me dice esta drogado, como que esta drogado, si no ves cómo se mueve, no mira pobrecito.

Pineo dice esta drogado, voy a bajar, y me dice no se baje, si voy a abajar, no se baje, si voy a bajar, si voy a bajar, voy a mirar entonces el pastor este, le agarra la cabeza así, y yo digo que animal sabrá que esta golpeado, lo agarro y se lo llevo, lo subió a la

camioneta y lo saco, estaba toda la policía, yo desconozco de donde vienen, su origen, todo, de ahí viene una ambulancia y se lo lleva algo hay ahí”.

Maidana agrega: “Golpeado, drogado y falta de olla”.

Secretaria menciona: “Entonces cuando llego María Silvia había llamado a Beatriz, decile que le voy a bajar el programa, me importa tres carajos porque esto yo lo vi en la calle. Así debe haber varios.

Entonces si nosotros hacemos un programa hasta las 18, regresemos a ese programa y hagamos una contención hasta las 22 años o 23 años, llevémoslo a una Granja, porque dejar un chico tirado”.

“La articulación profesional está mal hecha, el procedimiento como se trabaja, yo no sé los casos por casos, que tiene ellos y ahora me voy a tener que meter.

Hay que bajar ese programa porque esta vencido, esto me da a mi recurso, porque sabes nosotros, por esto no podemos ir presos como Estado, porque estamos recibiendo 100.000 mil pesos por mes y donde está el contenido y cuando le quise poner una abogada ahí, amiga mía para que me informe. No me dejo ella tiene una abogada de arada Tilly jamás la vi actuar. No me importa”.

Maidana agrega: “Bueno Ana”.

Secretaria menciona: “Ves estos casos yo lo vi en la calle y vine y se me caían las lágrimas, porque puede ser un hijo de una, el chico sin madre, sin padre. Vive solo desde los 15 años, tirado a la buena de Dios, termina mal, puede terminar violado que se yo”.

Maidana agrega: “Termina muerto como paso con Javito, el gasista que murió asfixiado, en las 1008 y esto lo que voy a decir me hago responsable yo lo charle y Ana es testigo, me dijo no Maidana tenes razón lo pusimos a trabajar junto con las dos chicas que están trabajando en grupos, hablo con la madre y el padre, y se fue a entregar fines de enero.

La justicia dice ya está todo arreglado, tenía pedido de captura, lo saque del barrio para que venga a cobrar. Javito pórtate bien, le sigue el trámite, lo lleve a la justicia, el 12 de febrero estaba anotado en el Centro de Día, a mitad de esos días fueron a robar a una Ferretería, le pegaron un tiro en el pecho al ferretero, los abandonas, los dejás pueden hacer cualquier cosa, están consumiendo naftas chicos, hacen un chulengo, con la manguera lo tiran y expiran, el NBI baja la línea de pobreza, vive en la indigencia”.

Bueno pregunta finales.

Vásquez Walter responde: “Quedo algo más chicos. Bueno agradecerle por el tiempo que nos brindaran y seguimos trabajando”

Secretaria agrega: “Tengo una idea como dice Narváez, tengo un plan para desarrollar, quizás todos los sectores, yo voy a sacar una camionetita de S.O.S para rescatar todos estos chicos de la calle y tenemos que amarnos un buen equipo, porque si no nadie se compromete, ni Centro de Día, ni el pastor, ni la iglesia, ni nada, acá es portador de apellido y nada más.

Bueno, a Ustedes gracias y seguimos trabajando”.

Planilla de resolución de becas talleristas: A continuación se observa planilla de Resolución de Becas Talleristas, estas planillas de resolución se las puede observar en el digesto municipal.

Enero.2013 BECAS TALLERISTAS		SOLICITUD DE GASTO N°54/2015		
	BENEFICIARIO	DNI	MONTO	AREA
1	ACOSTA MARIA ANGELICA	16364040	\$ 3.350	
2	AGUILAR CASTILLO CLAUDIA	18782314	\$ 3.500	
3	AGUIRRE ANGELA BEATRIZ	30008437	\$ 3.070	
4	AGRELLO ROMINA	31042221	\$ 3.600	
5	ALDERETE SOFIA DEL CARMEN	24744894	\$ 3.200	
6	ALMADA ANGELICA MARIA	22930872	\$ 3.200	
7	ALVARADO ROSA VERONICA	14111478	\$ 3.200	ASD
8	ALVAREZ DELIA SILVINA	13163895	\$ 3.050	
9	ALVAREZ MARTA INES	5780973	\$ 3.170	
10	ANDRADE VIVIANA	24302787	\$ 3.320	
11	ARTURO RAUL OSCAR	14470080	\$ 3.000	
12	ASTUDILLO FLAVIA	33774129	\$ 3.200	
13	AVILA LUCIA DEL CARMEN	18290079	\$ 3.200	

14	AYBAR YAEL JUAN DE DIOS	29972078	\$ 3.600	
15	BARRIA VIVIANA DANIELA	22483276	\$ 3.200	
16	BARRIOS SILVIA LILIANA	18225129	\$ 3.520	
17	BEHOTTAS RAUL OSCAR	14757452	\$ 3.200	
18	BESTIL MICAELA JULIETA	37150484	\$ 3.600	
19	BRIZUELA JOAQUIN	39059340	\$ 3.000	
20	BUSNADIEGO VICTORIA	37858100	\$ 3.200	
21	BUSTOS NORMA BEATRIZ	18416340	\$ 5.050	
22	CAICHEO ROSA	18565886	\$ 3.350	
23	CAMPOS MARIELA ELIZABETH	20843073	\$ 3.600	
24	CARDENAS ALBERTO DANIEL	36052945	\$ 2.500	
25	CARIMAN LUIS	92791977	\$ 3.300	
26	CARRIZO BELEN	35047446	\$ 4.000	
27	CARRIZO ROSA MERCEDES	12593223	\$ 2.520	
28	CASANOVA CLAUDIA VANESA	33316146	\$ 3.600	
29	CASTILLO SILVANA LORENA	35658814	\$ 3.600	
30	CATELPILLAN VERA LUCIA	35659174	\$ 3.600	
31	CATRIMIL MARIA DE LOS ANGELES	31007314	\$ 3.600	
32	CATRIQUIL ELSA NOEMI	35384796	\$ 4.200	ASD
33	CAUVAN GABRIELA ALEJANDRA	22700912	\$ 3.600	
34	CEDRON GRACIELA	23032250	\$ 3.170	ASD
35	COYOPAI MARIA ANGELICA	21112181	\$ 3.000	
36	CUELLO SIXTA ANA MARIA	6183047	\$ 2.500	
37	CURUHUINCA DANTE	23150480	\$ 3.600	
38	CHAILE PATRICIA	17380554	\$ 3.600	
39	DE LA VEGA ALEJANDRA	21355560	\$ 1.500	
40	DE FERNANDEZ RODRIGO	38067953	\$ 3.000	
41	DELGADO MACARENA	31150289	\$ 3.300	
42	DURE JOSE MARIA	25751797	\$ 3.200	
43	ECHENIQUE SANDRA NOEMI	17384582	\$ 3.200	
44	ECHENIQUE HILDA BEATRIZ	12040098	\$ 3.350	
45	FALCON VALERIA EDITH	26393798	\$ 3.600	
46	FELTAÑO FERNANDO	29482692	\$ 4.000	
47	FERNANDEZ DEBORA	32537593	\$ 3.600	
48	FERNANDEZ MARIA A.	18877862	\$ 3.200	
49	FIGUEROA MONICA	22255787	\$ 3.620	
50	FRANCISCO CYNTHIA	23905304	\$ 3.300	
51	GAUNA PATRICIA ANDREA	24929459	\$ 3.300	
52	GALLEGOS JOANA IVONE	36181842	\$ 3.520	
53	GARCIA MIRTA IRENE	31440647	\$ 3.600	
54	GUINAO MANUEL CARLOS	20237994	\$ 4.000	

55	GOMEZ MARIA	16001421	\$ 3.350	
56	GOMEZ ROSA	10778244	\$ 3.350	
57	GONZALEZ TERESA	12330928	\$ 3.350	
58	GUTIERREZ HUMBERTO MAXIMILIANO	31332837	\$ 4.000	
59	GUTIERREZ LORENA	32233646	\$ 3.520	
60	GUZMAN MARTA ELIANA	22055163	\$ 3.200	
61	HEREDIA FELISA AURORA	11756118	\$ 3.200	
62	HERNANDEZ GABRIELA	39439125	\$ 3.200	
63	HERNANDEZ GRISELDA DEL CARMEN	31211698	\$ 3.350	
64	HERNANDEZ MARIELA	24400458	\$ 3.350	
65	HERNANDEZ ANDREA CAROLINA	29585503	\$ 3.000	
66	HERNANDEZ ELIZABETH NOEMI	25280684	\$ 3.000	
67	HERNANDEZ LAURA	18723472	\$ 1.500	
68	HERNANDEZ GRACIELA MIRIAM	26517121	\$ 3.000	
69	HERNANDEZ KARINA VANESA	41267116	\$ 3.000	
70	HERNANDEZ MARIA ELISA	32186709	\$ 3.000	
71	HERRERA JESSICA NOELIA	36773771	\$ 3.600	
72	HERRERA PAOLA ANDREA	32604617	\$ 4.000	
73	HIDALGO TAMARA	32604753	\$ 3.520	
74	IBAÑEZ MARIA CELIA	6438669	\$ 3.200	
75	ITURRA DORA MABEL	12593499	\$ 3.350	
76	JARAMILLO EVELYN MICAELA	38797945	\$ 3.600	
77	JERVES LILIAN	32233742	\$ 3.200	
78	LABORDE ISABEL	92474346	\$ 3.000	
79	LEFINAO ELISA	11155446	\$ 3.200	
80	LEIVA MARCELA EDIT	20238167	\$ 3.350	
81	LEVICOY JESSICA CAROLINA	31818358	\$ 3.320	
82	LEVILL CLAUDIA ROXANA	37899592	\$ 3.220	
83	MADEIRA DE SOUSA ANA	32233528	\$ 3.500	
84	MALIQUEO SUSANA DEL CARMEN	16757215	\$ 3.350	
85	MALDONADO MARCELA	36562946	\$ 3.070	
86	MANCILLA CINTIA ROMINA	36709296	\$ 2.000	
87	MANSILLA ALICIA	18776912	\$ 2.350	
88	MANSILLA JESSICA BEATRIZ	37764030	\$ 2.500	
89	MARQUEZ MARIA SILVIA	18290238	\$ 3.330	
90	MARTIN LUCIANA	28663398	\$ 3.200	
91	MARTINEZ MONICA ANDREA	18237566	\$ 3.000	
92	MARTINEZ SANDRA DEL CARMEN	24400471	\$ 4.000	
93	MAYA GLADIS HAYDEE	20237197	\$ 3.600	
94	MELLIAN ROSA ISABEL	26996249	\$ 3.050	
95	MENDEZ DANIELA	33938436	\$ 3.600	

96	MICUCCI CARMEN	14779394	\$ 3.820	
97	MONTES GLORIA	31985037	\$ 3.520	
98	MORALES CLAUDIA	24302381	\$ 3.500	
99	MORENO SILVANA ROXANA	30853782	\$ 4.700	
100	MOREYRA MARIA LAURA	30955033	\$ 3.300	
101	MUÑOZ ROXANA VANESA	28075152	\$ 4.220	ASD
102	MUÑOZ SANDRA ELIZABETH	25962332	\$ 3.350	
103	NAHUELCEO MARTA ELVIRA	21871854	\$ 3.350	
104	NIETO LILIANA DEL VALLE	18236442	\$ 2.300	
105	OCHOA EMA SILVINA	34664684	\$ 3.600	
106	OCHOA MARCELA	29957336	\$ 3.600	
107	OJEDA NORMA	18682198	\$ 3.000	
108	OTOIZAGA DIANA	29398565	\$ 3.600	
109	OYARZUN KARINA BEATRIZ	24929889	\$ 3.200	
110	PACHECO MIRTA IRIS	11769362	\$ 2.500	
111	PAEZ CINTHYA IVANA	35541358	\$ 4.520	ASD
112	PAIRO ABIGAIL	36709813	\$ 3.000	
113	PARSONS ALICIA SUSANA	20921427	\$ 3.350	
114	PAYAHUALA CAROLINA	17380916	\$ 3.000	
115	PINTO ELIANA ROSA	17812156	\$ 3.350	
116	PIÑERO SARA MARTA	5405323	\$ 3.100	
117	QUIÑENAO SOLEDAD	28949440	\$ 3.500	
118	RAMOS NORA LILIANA	31035597	\$ 3.300	
119	REMOLCOY MARYLIN	28871621	\$ 3.200	
120	ROJAS PAMELA GISELLA	36105300	\$ 3.500	
121	RUBINO SUSANA	14470435	\$ 3.300	
122	RUIZ MARIA ERMELINDA	17622799	\$ 3.500	
123	RUIZ MARIA YOLANDA	27277592	\$ 3.200	
124	SALDAÑA SUSANA BEATRIZ	35385211	\$ 3.600	
125	SALTO JONATHAN ARIEL	33450756	\$ 4.700	
126	SANCHEZ LIDIA NOEMI	20237644	\$ 3.350	
127	SARALEGUI CINTIA KARINA	29858336	\$ 4.520	ASD
128	SOSA JUANA YOLANDA	16756889	\$ 3.350	
129	SPOLIDORO MARIA C.	10228121	\$ 3.650	
130	STRASSER JESSICA MICAELA	37764998	\$ 4.700	
131	SUBIABRE LAURA VIRGINIA	31818382	\$ 3.300	
132	THIER'S FABIANA ANAHI	17887337	\$ 2.700	
133	TOLABA ANDREA DE LOS ANGELES	28748938	\$ 4.000	
134	TOLDEO MIRTA	4872596	\$ 3.450	ASD
135	TRITTO FERNANDO	33575609	\$ 3.520	ASD
136	TRIVIÑO MAILLAQUEN FABIOLA	94318492	\$ 3.200	

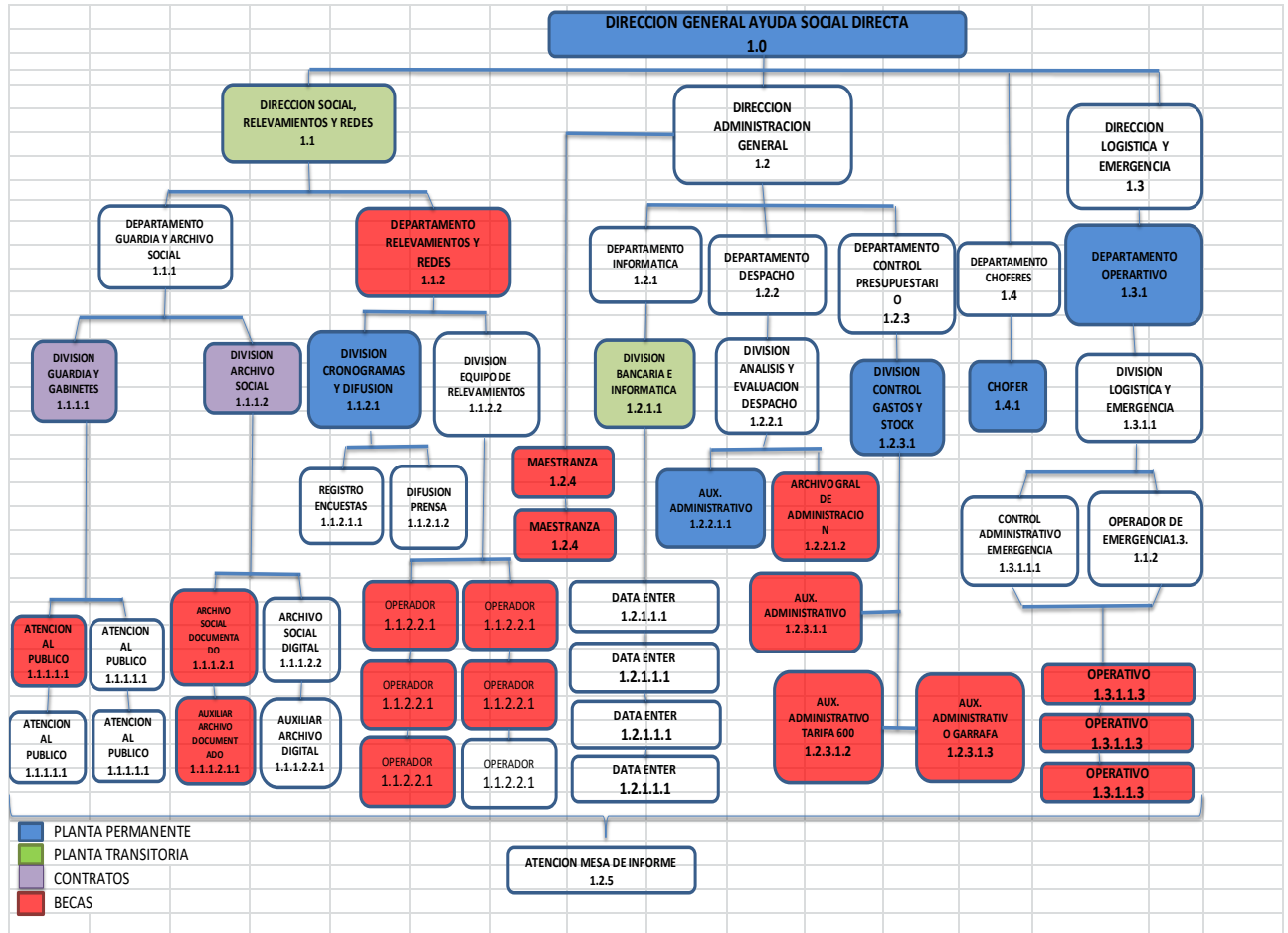
137	TRIVIÑO GLADYS DEL CARMEN	12040531	\$ 3.350	
138	URIBE VERA GRACIELA	36053069	\$ 3.000	
139	URRA JOSE ROBERTO	20237117	\$ 3.300	
140	VALDERA YANET NOEMI	32923209	\$ 3.070	
141	VARGAS PINOL RAUL	18767932	\$ 1.120	
142	VARGAS YANINA ELIZABETH	36719383	\$ 3.300	
143	VERGARA MAGALI	33474792	\$ 3.600	
144	VELASQUEZ MARIA IDA	16364037	\$ 3.000	
145	VENTURA GRISELDA	27814489	\$ 4.700	
146	VERA IRENA ADRIANA	29548169	\$ 3.320	
147	VERA PAREDES INES DEL CARMEN	92487494	\$ 3.000	
148	VIDAL MONTES CELIA	93876879	\$ 3.200	
149	VIDAL GABRIELA CAROLINA	35077500	\$ 4.000	
150	VILLEGAS CRISTINA ANDREA	24777084	\$ 3.000	
151	VUCICA GINA MARGARITA	36307457	\$ 3.500	
152	YUBEL CECILIA ERICA	26415778	\$ 3.200	
153	ZAPATA GISEL	40738685	\$ 3.600	
154	ZARATE CLAUDIA	17380967	\$ 3.000	
155	ZENA FLAVIA	36275910	\$ 3.520	

TOTAL

\$ 517.740

A continuación se puede observar archivos de la Dirección de Ayuda Social Directa:

ORGANIGRAMA 2013



MUNICIPALIDAD DE COMODORO RIVADAVIA

DIRECCION GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA

Listado de Personal

NOMBRE Y APELLIDO	INT. N°	DNI	SITUACION LABORAL	fecha ingreso
Olga Patricia PARIS	1562	16.756.833	Personal Planta Permanente	
Walter Alejandro VASQUEZ	1139	22.255.288	Personal Planta Permanente	
Natalia Alejandra CARCAMO	2389	28.075.571	Planta permanente a partir 19/04/07	nov-04
Cecilia Andrea REYES	2388	28.075.508	Planta permanente a partir 19/04/07	01-02-03
Karina Elizabeth WEISSER	2387	26.344.230	Planta permanente a partir 19/04/07	
Jorge Bacilio FIGUEROA	68	18.711.625	Personal Planta Permanente	
Viviana Edith MARQUEZ	3097	28.021.291	PLANTA TRANSITORIA AG.12	feb-03
Claudia Alejandra FERNANDEZ	3079	29.102.262	PLANTA TRANSITORIA AG.12	ab.03
Fernando TRITTO	9013	33.575.609	PREMU + BECA	04 AG.10
Maria del Carmen HERNANDEZ	9012	29.239.852	MIXTO + BECA	22 SEP.08
Cintia Karina SARALEGUI	9021	29.858.336	PREMU + BECA	6/9/2012
Roxana Vanesa MUÑOZ	9022	28.075.152	PEL CHUBUT + BECA	14 may.12
Elsa Noemi CATRIQUIL	9018	35.384.796	MIXTO + BECA	8/8/2012
Cinthy Ivana PAEZ	9023	35.541.358	PREMU + BECA	09/OC/12
Alejandro Pedro NOGALES	9017	29.858.732	MIXTO + BECA	03-06-08
Rubén Daniel LABBE	9016	33.773.998	PREMU + BECA	06/ab.10

Juan Carlos FABUNDES	9015	29.858.641	PADRES DE FLIA + BECA	14 JUNIO.10
Giselle Andrea GRIFFITHS	9011	36.453.039	BECA	11 SEP.12
Jorge Luis ARANA	9030	34.087.248	BECA	11 SEP.12
Luciana Marta CRUZ	9020	29.858.699	CONTRATO D/AB.11	11 MAR.08
Silvina Elizabeth MUÑOZ	9019	28.603.917	CONTRATO D/AB.11	11 MAR.08
Norma Ana CAMARGO	9025	18.061.773	BECA	DIC.08
Angela Marisa BARRIL	9024	22.760.401	BECA	05 AB.10
Ezequiel Leonardo CAZON	9010	35.566.700	BECA	SET.11
Jessica Janet GUTIERREZ	9032	36.181.817	BECA	SET.11
Rocio Celeste VITO	9031	36.053.214	BECA	SET.11
Graciela del Valle CEDRON	9014	23.032.250	MIXTO + BECA	may-01
Mirta Susana TOLEDO		4.872.596	BECA	may.04

28 empleados

DIRECCION GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA

1.- **DIRECCION GENERAL** - Cat.24

1.1.- **DIRECCION SOCIAL, RELEVAMIENTOS Y REDES** - Cat.22

1.1.1.- DEPARTAMENTO GUARDIA Y ARCHIVO SOCIAL - Cat.20

1.1.1.1.- DIVISION GUARDIA Y GABINETES - Cat.18

1.1.1.1.1.- GABINETES DE ATENCION AL PUBLICO – (4 cargos) - Cat.13

1.1.1.2.- DIVISION ARCHIVO SOCIAL - Cat.18

1.1.1.2.1.- ARCHIVO SOCIAL DOCUMENTADO - Cat.15

1.1.1.2.1.1.- AUXILIAR ARCHIVO DOCUMENTADO – Cat.13

1.1.1.2.2.- ARCHIVO SOCIAL DIGITAL - Cat.15

1.1.1.2.2.1.- AUXILIAR ARCHIVO DIGITAL – Cat.13

1.1.2. - **DEPARTAMENTO RELEVAMIENTOS Y REDES** - Cat.20

1.1.2.1.- DIVISION CRONOGRAMAS Y DIFUSION - Cat.18

1.1.2.1.1.- REGISTRO ENCUESTAS - Cat.13

1.1.2.1.2.- DIFUSION PRENSA - Cat.13

- 1.1.2.2.- DIVISION EQUIPO DE RELEVAMIENTOS - Cat.18
- 1.1.2.2.1.- OPERADORES BARRIALES – (6 cargos) - Cat.13

- 1.2.- **DIRECCION ADMINISTRACION GENERAL.** Cat.22
- 1.2.1.- DEPARTAMENTO INFORMATICA - Cat.20
- 1.2.1.1.- DIVISION BANCARIA E INFORMATICA - Cat.18
- 1.2.1.1.1.- DATA ENTER – (4 cargos) - Cat.13

- 1.2.2.- **DEPARTAMENTO DESPACHO** - Cat.20
- 1.2.2.1.- DIVISION ANALISIS Y EVALUACION DESPACHO - Cat.18
- 1.2.2.1.1.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO - Cat.13
- 1.2.2.1.2.- ARCHIVO GENERAL DE ADMINISTRACION - Cat.13

- 1.2.3.- **DEPARTAMENTO CONTROL PRESUPUESTARIO** - Cat.20
- 1.2.3.1.- DIVISION CONTROL DE GASTOS Y STOCK - Cat.18
- 1.2.3.1.1.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO - Cat.13
- 1.2.3.1.2.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO- TARIFA 600 - Cat.13
- 1.2.3.1.3.- AUXILIAR ADMNISTRATIVO - GARRAFA - Cat.13

- 1.2.4 **MAESTRANZA** (2 Cargos) - Cat.13

- 1.2.5.- **AUX.ADMINISTRATIVO - ATENCION MESA DE INFORMES** - Cat.13

- 1.3.- **DIRECCION LOGISTICA Y EMERGENCIA.** Cat.22
- 1.3.1.- DEPARTAMENTO OPERATIVO - Cat.20
- 1.3.1.1.- DIVISION LOGISTICA Y EMERGENCIA - Cat.18
- 1.3.1.1.1.- CONTROL ADMINISTRATIVO EMERGENCIA - Cat.15
- 1.3.1.1.2.- OPERADOR DE EMERGENCIA- Cat.15
- 1.3.1.1.3 – PERSONAL OPERATIVO - (3 cargos) - Cat.13

- 1.4. **DEPARTAMENTO CHOFERES** - Cat.20
- 1.4.1 CHOFER - Cat.18

DIRECCION GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA

1.- DIRECCION GENERAL MISIONES Y FUNCIONES

- Definir, diseñar, gestionar y coordinar las actividades que se desarrollan en la Dirección General.
- Ordenar la ejecución de los planes, programas y proyectos del área de su competencia elaborados conforme las directivas que imparta el Poder Ejecutivo.
- Informar y remitir periódicamente a la superioridad a través de Informes sugerencias en relación a los lineamientos planteados.
- Generar, evaluar, confeccionar el despacho para conocimiento y firma de la Secretaría.
- Coordinar, direccionar y diligenciar tareas asignadas por la Secretaría, afectando personal dependiente de las Direcciones.
- Atención personalizada de la demanda por guardia, de Vecinalistas, Comisiones, ONG, etc., derivados desde Secretaría.
- Comunicación constante con las Asociaciones Vecinales, Banco CHUBUT S.A., Ministerio de Desarrollo Social Provincial, Instituciones Intermedias, ONGs, ANSES, Defensoría de Menores y todas aquellas que en conjunto logran fortalecer la asistencia brindando mejor calidad de servicio.
- Coordinar, designar y planificar las acciones y los actores que intervendrán en eventuales emergencias, según indicaciones de la Secretaría y convocando a personal de las dependencias de la Dirección General.
- Gestionar el equipamiento necesario para el personal que hace a la logística y participa en emergencias.
- Supervisar y/o evaluar el normal cumplimiento de las responsabilidades asignadas a los Directores de los sectores.
- Mantener una comunicación diaria y armar reuniones frecuentes con las Direcciones a su cargo para corroborar la buena atención a los beneficiarios y que los procedimientos en cada Programa sean los correctos.
- Favorecer el desarrollo del personal mediante actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización.
- Gestión y Coordinación con Áreas Municipales y/o externas para realizar capacitaciones del personal.
- Establecer redes de comunicación y trabajo con las diferentes dependencias Municipales que tengan incumbencia con el Área para lograr la operatividad funcional de la Dirección.
- Representar a la Dirección de Ayuda Social Directa en los espacios a los que fuera convocado, ya sea desde la Secretaría de Desarrollo Humano y Familia como de otras Instituciones externas y/o designar personal en representación.

- Gestión inmediata en solicitudes provenientes de dependencias de Justicia y solicitudes en casos de situaciones que ameritan urgencia en las intervenciones priorizando en cada caso según la necesidad planteada la evaluación y análisis correspondiente.
- Planear y Organizar reuniones con Defensoría Pública, Servicio de Protección, Asesoría de Familia, etc. que posibiliten al personal de la Dirección Social, Relevamientos y Redes orientar a las familias y/o realizar intervenciones articuladas en pro de encontrar soluciones.
- Establecer pautas de trabajo y mejoras a fin de optimizar los recursos.

..//

-01-

..//

- Planificar, gestionar y participar en la programación de la ampliación del Banco de Datos Informático, conjuntamente con la Dirección de Informática Municipal a fin de incorporar: consultas en red por fibra óptica con Áreas Municipales como: Rentas Automotor, Tierras, Catastro, Mesa de Entradas, Compras y Contrataciones; posibilitar la captura de datos geo-referenciados en cuanto a lo habitacional, nacionalidad, judicialización, etc., con fines estadísticos y con registros de atención al público mejorando la calidad de servicio y los reportes a generar para lograr un plano social Municipal que pueda influir en la toma de decisiones y, a su vez, mejorar el control presupuestario y de stock.
- Impartir órdenes y transmitir modalidades y/o parámetros de evaluación y presupuestarios para administrar los Programas.
- Evaluar y definir las altas, bajas y continuidad de las familias en cada Programa, en trabajo articulado con las dependencias de la Dirección Social, Relevamientos y Redes.
- Evaluación y supervisión de recepción, entrega y seguimientos de los Programas de Tarjetas Sociales Municipales y Provinciales,
- Gestión de Tarjeta Municipal en contacto directo con Banco del Chubut S.A. Delegación Local y Casa Matriz.
- Evaluación y elaboración de padrón definitivo de Modernización del Plan Calor incorporado a Tarjeta Municipal
- Generar la compra de elementos que complementan los Programas Plan Calor y Plan Alimentario Municipal y entregas por Guardia de la Dirección, preservando el stock en Depósito.
- Supervisar las facturaciones y rendiciones.
- Supervisar y ordenar que la rendición diaria de la facturación de S.C.P.L. se efectúe en tiempo y forma.
- Intervenir en la planificación de las tareas del Departamento de Choferes.

1.1.- DIRECCION SOCIAL, RELEVAMIENTOS Y REDES **MISIONES Y FUNCIONES**

Coordinación:

- Cumplir directivas de la Dirección General.
- Desarrollar las líneas estratégicas de conducción a fin de planificar e implementar los Programas conducentes a garantizar el desarrollo de las acciones pertinentes, articulando la actividad de todos los departamentos a su cargo, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos generales de la Institución asegurando el buen funcionamiento y en cumplimiento de órdenes emanadas desde la Dirección General.
- Organizar la gestión Institucional conforme a los lineamientos emanados desde la Dirección General.
- Mantener una comunicación diaria y armar reuniones frecuentes con los departamentos a su cargo para corroborar la buena atención a los beneficiarios y que los procedimientos en cada Programa sean los correctos.
- Favorecer el desarrollo de personal que incluye aquellas actividades designadas a capacitar y motivar al empleado para ampliar sus responsabilidades dentro de la organización.
- Programar y coordinar la entrega de cajas de alimentos a domicilio, conjuntamente con la Dirección Logística y Emergencia.
- Representar a la Dirección de Ayuda Social Directa en los espacios a los que fuera convocado, ya sea desde la Secretaría de Desarrollo Humano y Familia como de otras Instituciones externas.

..//

-02-

..//

- Asistir a reuniones y asesoramiento a Instituciones que soliciten información sobre los Programas dependientes de Ayuda Social Directa (requisitos de los mismos y metodología de trabajo).
- Utilizar el Banco de Datos Informático registrando evaluaciones y diagnósticos de las situaciones en las que interviene.
- Participar de cursos y capacitaciones.
- Participar de los dispositivos coordinados por la Dirección Logística y Emergencias ante eventuales convocatorias en Dirección de Defensa Civil, convocando a personal de su dependencia si fuera necesario.

Trabajo Social:

- Realizar Informes Sociales, Encuestas Sociales y Planillas de RENAPER en los casos pertinentes, con intervención inmediata en casos que así lo ameriten.
- Evaluar las Encuestas Sociales realizadas por el Departamento de Relevamientos y Redes de Ayuda Social Directa en los domicilios reales de postulantes y beneficiarios de los Programas ejecutados desde Ayuda Social Directa.
- Intervenir cuando en el equipo de trabajo se presenten problemas de diversa índole a fin de establecer una adecuada comunicación para el fomento de las relaciones humanas.
- Evaluar Informes Sociales derivados desde diferentes Instituciones que trabajan en el área social (Centros de Promoción Barrial, Servicio de Protección de Derechos, Trabajar para Incluir, Adultos Mayores, etc.).
- Brindar atención personalizada a familias con NBI, situaciones de vulnerabilidad socioeconómica, violencia familiar, menores en riesgo.
- Contención y derivación de familias en situación de riesgo a las distintas Instituciones (La Casa, Servicio de Protección de Derechos, Defensoría Pública, etc.).

1.1.1.- DEPARTAMENTO GUARDIA Y ARCHIVO SOCIAL **MISIONES Y FUNCIONES**

- Supervisar y organizar las tareas diarias del personal de guardia que cumple funciones en sede, conjuntamente con la División de Guardia y Gabinetes y la División de Archivo Social.
- Garantizar que el personal de la Guardia y Archivo Social cuenten con los elementos necesarios para el funcionamiento diario.
- Organizar semanalmente cronograma del personal que será afectado a la atención al público, en coordinación con Atención Mesa de Informes de la Dirección de Administración General y con personal de la Dirección General de Seguridad y Protección Patrimonial afectado diariamente al sector.
- Intervenir en diferentes situaciones problemáticas que surjan en la atención diaria, desde una perspectiva de inclusión e integración, siempre y cuando la División no pudiera.
- Atender y solucionar situaciones de complejidad y/o urgencias, cuando la División de Guardia y Gabinetes no puede hacerlo a fin de prestar una atención eficiente y cordial a los beneficiarios.
- Nexos permanentes con personal de otras Áreas dependientes de la Dirección.
- Establecer los mecanismos de control y seguimiento para el correcto análisis de las situaciones más urgentes por el grado de vulnerabilidad que presentan, con el fin de buscar una respuesta inmediata o a corto plazo.
- Considerar y tener conocimiento de la totalidad del contexto en el que se encuentra inserta la persona y su grupo familiar con la que se trabaja, para evitar la sobre intervención.

- Propiciar que se mantenga el interés por la actividad diaria. Cuestionar permanentemente al grupo para generar puentes entre lo que ya se aprendió y lo que se está aprendiendo.

..//

-03-

..//

- Generar espacios de reuniones semanales con el personal de gabinetes para resolver situación relacionadas al trabajo en grupo, carga de datos, llenado de planillas de inscripción, planteando debilidades y fortalezas en cuanto a la atención diaria.
- Generar acciones conjuntamente con el Departamento Informática a fin de capacitar al personal en la carga de datos en el Banco de Datos Informático.
- Participar de cursos y capacitaciones.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.

1.1.1.1.- DIVISION GUARDIA Y GABINETES **MISIONES Y FUNCIONES**

- Coordinación con el Departamento de Guardia y Archivo Social.
- Impartir órdenes y organizar al equipo de Guardia y Atención al público, marcando prioridades.
- Supervisión directa de cada uno de los Gabinetes de atención al público, intermediando para dar respuestas concretas e inmediatas ante diversas situaciones que surgen en la labor diaria.
- Dinamizar el trabajo en equipo y verificar el cumplimiento de funciones de los gabinetes.
- Trabajo en coordinación con la División Archivo Social, evaluando fichas de inscripciones de postulantes y documentación actualizada en el día para la derivación a División de Archivo para su procesamiento y Archivo y/o a la Dirección de Administración General para evaluación y/o inclusión en Programas Bancarizados.
- Permanente contacto con la División Archivo Social a fin de realizar la atención al público con la documentación obrante en mano.
- Reemplazo natural de División de Archivo Social en caso de ausencia por salud o licencias.
- Evaluación de la documentación que se recepciona a diario para su derivación a División de Cronogramas y Difusión, Dirección de Administración General, Departamento Guardia y Archivo Social, para supervisión de la Dirección Social, Relevamientos y Redes, según lo amerite la situación.
- Realizar acciones tendientes a prevenir la aparición de conflictos o situaciones de violencia durante la atención al público.

- Evacuar las dudas que se generen en los gabinetes en relación a los Programas dependientes de la Dirección de Ayuda Social Directa y Programas y Proyectos dependientes del Municipio.
- Supervisar la carga de datos en el Banco de Datos Informático.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.1.1.1.1.- **GABINETES ATENCION AL PÚBLICO** – (4 cargos)

MISIONES Y FUNCIONES

- Atención personalizada al público recepcionando solicitudes de postulantes a los Programas de la Dirección de Ayuda Social Directa, otorgando asistencia inmediata en los casos que lo requieren.
- Resolver los problemas o dudas que tienen los beneficiarios en relación a los Programas.
- Confección de fichas de inscripción, autorizaciones, comprobantes de beneficios para presentar en Aéreas Municipales (Rentas, Cobros Judiciales, Veterinaria, etc.) y otras Instituciones (Pensiones Nacionales, Anses, etc.).
- Recepción de documentación para evaluación de Informes Sociales, actualización de Programas, etc.

..//

-04-

..//

- Inscripción de personas para derivar a la División de Cronogramas y Difusión que agendará para su posterior relevamiento en domicilio.
- Respuesta inmediata a usuarios de tarjetas sociales por diferentes problemáticas en el funcionamiento de los plásticos (mal funcionamiento de post-net, desmagnetización de los plásticos, etc.)
- Recepción de renuncias a Programas de Ayuda Social Directa y derivación a la División para el trámite correspondiente.
- Permanente contacto con la División Archivo Social a fin de realizar la atención al público con la documentación obrante en mano.
- Actualización del Banco de Datos Informático durante la atención al público, digitalizando la incorporación de las personas que se atienden por primera vez, con consulta vía internet con las páginas de Anses y otras.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.1.1.2.- **DIVISION ARCHIVO SOCIAL**

MISIONES Y FUNCIONES

- Manejo de la información.
- Trabajo en línea con la División de Guardia y Gabinetes.
- Reemplazo natural de División de Guardia y Gabinetes.
- Reunir, ordenar y conservar la documentación de la División Archivo Social.
- Revisar la documentación para comprobar si ha sido actualizado el archivo.
- Recepcionar, registrar y seleccionar la documentación recibida tanto por el personal de División Guardia y Gabinetes y por el personal de División Equipo de Relevamientos en terreno para digitalizar y/o incorporar a los Archivos Sociales.
- Control de la documentación ingresante, supervisando fichas de inscripción, recepción de planos, documentación actualizada en Encuestas Sociales.
- Supervisar el grupo de trabajo de la División Archivo Social, llevando el orden del Archivo Social Documentado y el Archivo Digitalizado, con registros por personas y su grupo familiar.
- Nexos con todas las Áreas Municipales que hacen uso de estos archivos.
- Nexos con todas las dependencias de la Dirección que requieren información de la División Archivo Social.
- Realizar devoluciones de documentación incompleta o para corrección y/o autorización al sector de la Dirección que corresponda.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.1.1.2.1.- ARCHIVO SOCIAL DOCUMENTADO **MISIONES Y FUNCIONES**

- Manejo de la información.
- Recepción, organización y archivo de la documentación que se recibe a diario.
- Registrar en los libros la información que será archivada.
- Registrar egresos del archivo en libros para tal fin, para conocer destino de la misma, preservando la División Archivo Social.
- Llevar al día el Archivo Social Documentado, organizado alfabéticamente por personas.
- Suministrar cuando le sea requerido la documentación o Encuesta de alguna persona.
- Buscar y fotocopiar la documentación solicitada por sectores de la Dirección para remisión a otras áreas o para realizar informes.

..//

..//

- Controlar que la documentación a archivar esté completa, usando como referencia el Banco de Datos Informático e interactuando con todas los sectores de la Dirección.
- Coordinación permanente con el Archivo Social Digital, asegurándose que la información correspondiente a la documentación a archivar ya ha sido digitalizada.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.1.1.2.1.1.- AUXILIAR ARCHIVO SOCIAL DOCUMENTADO **MISIONES Y FUNCIONES**

- Cumplir directivas del Encargado de Archivo Social Documentado.
- Recepcionar toda documentación que ingrese a la División Archivo Social.
- Archivar la documentación alfabéticamente proveniente de los diferentes sectores del Área.
- Suministrar cuando le sea requerido la documentación o Encuesta de alguna persona.
- Manejo de PC.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.1.1.2.2.- ARCHIVO SOCIAL DIGITAL **MISIONES Y FUNCIONES**

- Manejo de la información.
- Recepción y digitalización de la documentación recibida a diario.
- Llevar al día el Archivo Social Digital, organizado alfabéticamente por personas.
- Optimizar los recursos informáticos para preservar el funcionamiento del Archivo Social Digital.
- Registrar digitalmente egresos de documentación del archivo para conocer el destino de la misma en forma automática.
- Suministrar reportes digitalizados cuando así lo soliciten sus superiores.
- Coordinación permanente con el Archivo Social Documentado, asegurándose que la documentación a archivar ha sido digitalizada y se deriva completa.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.1.1.2.2.1.- AUXILIAR ARCHIVO SOCIAL DIGITAL

MISIONES Y FUNCIONES

- Cumplir directivas del Encargado de Archivo Social Digital.
- Recepcionar toda documentación que ingrese a la División Archivo Social para su posterior carga en Banco de Datos Informático (Encuestas, Fichas de Inscripción, Informes de otras Áreas, etc.)
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

..//

-06-

..//

1.1.2.- DEPARTAMENTO RELEVAMIENTOS Y REDES **MISIONES Y FUNCIONES**

Coordinación:

- Mantener permanente comunicación con los superiores de cada División y operadores.
- Idoneidad en la detección de casos de vulneración de derechos para su rápida resolución y derivación.
- Elaboración, seguimiento y evaluación de los trabajos realizados por personal de su dependencia.
- Participar en la selección de los integrantes que componen los equipos de trabajo.
- Coordinar instancias grupales.
- Promover la participación de las diferentes áreas que son pertenecientes al sector.
- Realizar todas otras tareas relacionadas con su cargo que le sea solicitada.
- Comunicar al equipo de operadores los avances y elementos que podrían favorecer el trabajo de su grupo.
- Utilizar el Banco de Datos Informático registrando evaluaciones y diagnósticos de las situaciones en las que interviene.
- Participar de cursos y capacitaciones.

Trabajo Social en Red:

- Favorecer y promover el trabajo en equipo Intra Institucional (reuniones periódicas del personal) e Inter Institucional (reuniones con Organizaciones externas: Defensoría Pública, Comedores, etc.).

- Articulación de Programas entre niveles: Nacional-Provincial-Municipal-Comunitario-Barrial conectando organizaciones y actores provenientes del ámbito Institucional y Comunitario.
- Promover y difundir los objetivos y acciones de los Programas pertenecientes a la Dirección General, con Áreas externas.
- Establecer redes de comunicación y trabajo con las diferentes dependencias Municipales que tengan incumbencia con el Área para lograr la operatividad funcional de la Dirección.
- Generar nexos con otras Instituciones, tendientes a resolver con mayor operatividad situaciones complejas y que requieren articular acciones con otros equipos técnicos.
- Interactuar con los CPB Barriales trabajando en proyectos conjuntos y que hacen a la descentralización de ASD en dichos CPB, coordinando y organizando tareas para mejor ejecución de los Programas existentes y en proyección.
- Coordinar las actividades técnicas y logísticas para la planificación, ejecución, procesamiento y análisis de las Encuestas.
- Asesoramiento en las distintas etapas de las Encuestas a hogares.
- Elaborar informes relacionados con sus actividades.
- Evaluación Social indicando la incorporación, alta y baja de beneficios para elevar a la Dirección Social, Relevamientos y Redes.

1.1.2.1.- DIVISION CRONOGRAMAS Y DIFUSION **MISIONES Y FUNCIONES**

- Recepción de novedades de todos los sectores pertenecientes a la Dirección General.
- Llevar a cabo la elaboración y actualización de cronogramas periódicos de visitas a domicilio.
- Comunicar y concertar los horarios y días de visita con el beneficiario en los casos necesarios.
- Analizar, organizar y planificar la visita a través de interrogantes que surjan de datos previos en torno a las demandas planteadas por las familias.

..//

-07-

..//

- Elaborar padrones con los datos obtenidos de las visitas realizadas para verificar su concreción y/o seguimiento del mismo.
- Actualización permanente de padrones para relevamientos en terreno de familias incluidas en Programas de la Dirección.
- Entender en la propuesta y coordinación de programas transversales de la organización, así como la evaluación de los mismos, diseñando y proponiendo mecanismos de comunicación y difusión tendientes a mantener informada a la población acerca del quehacer de Ayuda Social Directa.

- Data Enter con interacción permanente con la Dirección de Administración General.
- Registro de Encuestas Sociales realizadas por la División Equipo de Relevamientos, digitalizando la información en los cronogramas de visitas, impartiendo directivas a Registro de Encuestas.
- Cumplir con las demás funciones que se le asignen por vía jerárquica.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.1.2.1.1.- REGISTRO ENCUESTAS **MISIONES Y FUNCIONES**

- Recepción y digitalización de las Encuestas Sociales que realizan los operadores de la División Equipo de Relevamientos en terreno.
- Derivación de la documentación a la División Cronogramas y Difusión para su evaluación.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.1.2.1.2.- DIFUSION Y PRENSA **MISIONES Y FUNCIONES**

- Diseñar y promover estrategias para divulgar y difundir, en las diferentes dependencias, los programas y actividades del ASD
- Asistir al personal en todo lo concerniente a reuniones, actos públicos y eventos Nacionales e Internacionales en que éstos participen.
- Confección de Comunicados de Prensa en relación a los Programas, citas, conferencias, difusión de inscripciones, etc.
- Confección de notificaciones inherentes a los Programas de Ayuda Social Directa para difusión en otras Áreas de la Secretaría y del Municipio.
- Cartelería para CPB Barriales y otras Áreas.
- Confección de folletería y tríptico de la Dirección.
- Nexos directos con el Área de Prensa de la Secretaría.
- Cumplir con las demás funciones que se le asignen por vía jerárquica.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.1.2.2.- DIVISION EQUIPO DE RELEVAMIENTOS **MISIONES Y FUNCIONES**

- Recibe directivas del Departamento Relevamientos y Redes.
- Trabaja en relación directa con la División Cronogramas y Difusión y la División Archivo Social.

- Coordinación con el Departamento de Relevamientos y Redes para reuniones con la División Equipo de Relevamiento y personal de la División Guardia y Gabinetes.
- Mapeo y revisión de padrones Barriales (zonas riesgosas).
- Registro y seguimiento de notas y situaciones derivadas desde otras Instituciones, que ameriten intervención de la División Equipo de Relevamiento.
- Registro y evaluación de la derivación de Encuestas Sociales realizadas.

..//

-08-

..//

- Presentar notas, Encuestas y/o información de manera periódica ante requerimientos del superior inmediato.
- Acompañar Intervenciones que por su complejidad así lo requieran.
- Participar en reuniones a las cuales sea convocado.
- Ejecutar en concordancia con otras Áreas, actividades tendientes a cumplimentar objetivos y metas de la Institución.
- Supervisión directa y orientación de los operadores de la División Equipo de Relevamiento.
- Recepción, corrección y registro de Encuestas Sociales realizadas por los operadores.
- Supervisar que los operadores cuenten con los elementos mínimos indispensables para llevar a cabo sus tareas. Este equipamiento debe considerar aspectos materiales, tecnológicos, financieros, humanos y de información.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.1.2.2.1.- **OPERADORES BARRIALES** (6 cargos)

MISIONES Y FUNCIONES

- Realizar el trabajo de campo en contacto directo con las familias.
- Responsables de indagar, observar, obtener y lograr un diagnóstico presuntivo de las familias encuestadas.
- Registrar la información obtenida desde las visitas programadas en terreno.
- Remitir diariamente a la División Equipo de Relevamientos, la información y Encuestas recabadas en las visitas a domicilio para su posterior control y evaluación.
- Acompañamiento en tareas que le sean asignadas por vía jerárquica, apoyar los trabajos de otros departamentos internos en lo que respecta a carga de Data Enter, atención al público, archivo, etc.

- Participar en reuniones periódicas del sector para evaluar el desempeño de sus funciones y deliberar en cuanto a las evaluaciones de situaciones que se destacan por su complejidad.
- Interacción permanente con la División Archivo Social.
- Concurrir quincenalmente a espacios cedidos por los Centros de Promoción Barrial Jorge Newbery, Máximo Abásolo y 30 de Octubre, para atención especializada de familias moradoras de esos barrios.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.2.- DIRECCION ADMINISTRACION GENERAL
MISIONES Y FUNCIONES

- Cumplir directivas de la Dirección General.
- Reemplazante natural de la Dirección General.
- Interacción permanente con la Dirección Social, Relevamientos y Redes y Dirección Logística y Emergencia.
- Coordinar las acciones que se llevarán a cabo en la Dirección a fin de lograr satisfactoriamente los objetivos y metas trazados por la Dirección General.
- Establecer pautas de trabajo y mejoras a fin de optimizar los recursos.
- Direccionar, organizar, supervisar y articular con las áreas de su dependencia el trabajo en conjunto.
- Interacción con dependencias Municipales.

..//

-09-

..//

- Nexa con Banco del Chubut S.A. (Delegación local y Casa Matriz) para la ejecución de los Programas de tickets y Tarjetas Sociales P.A.M.
- Elevación y seguimiento de Notas, Informes, Encuestas, etc. a la Dirección General de Asistencia Social del Ministerio de Familia, en forma mensual, transmitiendo novedades del Programa de Tarjeta Social Provincial.
- Idoneidad para resolver situaciones de urgencia que ameritan la inclusión inmediata en Programas de la Dirección de Ayuda Social Directa.
- Nexa con la Secretaría de Economía, Finanzas y Control de Gestión para compensaciones, control presupuestario de la ejecución presupuestaria y provisiones presupuestarias.
- Participar en la organización y coordinación con la Dirección de Informática de la Secretaría de Economía, Finanzas y Control de Gestión para el buen funcionamiento de equipos de PC, redes y Banco de Datos Informático de Ayuda Social Directa.

- Participar de la proyección - contando con conexión de fibra óptica- para generar consultas en red con otras Áreas Municipales (Rentas Automotor, Tierras, Catastro, Mesa de Entradas, Compras y Contrataciones, etc.) a fin de mejorar la atención al público y la Base de Datos de la Dirección.
- Participar en la proyección para ampliación del Banco de Datos Informático incluyendo información inherente a situaciones habitacionales, de residencia, nacionalidad, judicializaciones, registros de atención al público, etc.
- Participar en la proyección y gestión con Dirección de Informática de la Secretaría de Economía, Finanzas y Control de Gestión y Dirección de Investigación Territorial de la Secretaría de Desarrollo Humano y Familia, a fin de acondicionar el Banco de Datos Informático para capturar datos estadísticos que puedan ser geo-referenciados y obtener un Plano Social del Ejido Municipal.
- Coordinación con Áreas Municipales y/o externas para realizar capacitaciones del personal.
- Supervisión y control del personal de toda la Dirección (Plantas Permanente y Transitoria, Contratos, Becados y Planes de Empleo) en cuanto a presentismo, licencias, boletas médicas, renovaciones y facturación del personal Contratado, etc..
- Visado y derivación de notas internas.
- Conformar, derivar y agilizar trámites que hacen al mantenimiento edilicio, mobiliario, sostén de aparatos de comunicaciones, reemplazo de equipos de PC, etc., que hacen a la labor diaria del personal.
- Garantizar que los equipos de trabajo de toda la Dirección General cuenten con los elementos necesarios para el funcionamiento diario (útiles, papelería, artículos de limpieza).
- Atención de proveedores que realizan servicios a: fotocopidora, equipo de calefacción, dispenser de agua, etc., conformando los remitos correspondientes.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.2.1.- DEPARTAMENTO INFORMATICA **MISIONES Y FUNCIONES**

- Coordinación directa con la Dirección.
- Organizar, supervisar y articular con las áreas de su dependencia el trabajo en conjunto.
- Participar en la coordinación y organización del buen funcionamiento y ampliación del Banco de Datos Informático de la Dirección.
- Revisar el Correo Electrónico de la Dirección a diario y derivar los mismos al sector correspondiente.

- Participar en la proyección de los trabajos necesarios para accesibilidad y para mejorar el Banco de Datos Informático generando nexos de consulta e interacción virtual con distintas Áreas Municipales que cuentan con acceso a internet por fibra óptica, adaptando los registros digitalizados para tales fines.
- Mantener a resguardo la información producida diariamente en la Dirección.
- Supervisar y solucionar problemáticas relacionadas con los registros digitalizados y cargas de datos en el Banco de Datos Informático, con actualización permanente realizada por todo el personal de la Dirección.
- Permanente capacitación para todo el personal de la Dirección General para carga de datos en el Banco de Datos Informático de la Dirección, generando acciones conjuntas con la Dirección de Informática de la Secretaría de Economía, Finanzas y Control de Gestión.
- Trabajo en relación permanente con el Banco del Chubut S.A. (Delegación local y Casa Matriz) posibilitando las emisiones de padrones mensuales con valores virtuales.
- Confección de reportes virtuales con codificación numérica para el Banco del Chubut S.A. para emisión de tickets y depósitos de Tarjetas Municipales P.A.M.
- Confección de reportes estadísticos para Dirección de Investigación Territorial.
- Diseñar planillas e informes requeridos desde la Dirección General.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.2.1.1.- DIVISION BANCARIA E INFORMATICA **MISIONES Y FUNCIONES**

- Relación directa con Departamento Informática.
- Revisar el Correo Electrónico de la Dirección a diario y derivar los mismos al sector correspondiente.
- Control, elaboración y seguimiento de padrón de entrega de tickets alimentarios P.A.M.
- Contacto con Casa Matriz del Banco Chubut S.A. en Rawson para control de consumo de usuarios de tarjetas, solicitud y seguimiento de altas y bajas de plásticos de tarjetas, reimpressiones y renovaciones de plásticos (Tarjeta Municipal y Tarjeta Provincial).

- Denuncias por robo o extravío, consultas diarias al Centro de Autorizaciones de Banco del Chubut S.A., nexos con Casa Matriz y con Dirección General de Asistencia Social de Provincia, Ministerio de Familia.
- Actualización de Tarjetas Sociales, con padrones para relevamientos, evaluación e incorporación de montos, bajas por no consumo, etc. conjuntamente con la División Cronogramas y Difusión y División Equipo de Relevamientos.
- Actualización permanente de Banco de Datos en cuanto a altas, bajas, variación de montos de todos los Programas.
- Digitalización de datos para actualizar, ampliar y recabar datos estadísticos para el Banco de Datos Informático.
- Supervisión del equipo de data Enter.
- Acondicionamiento permanente del Banco de Datos Informático en trabajo conjunto con la Dirección de Informática Municipal, técnicos y programadores.
- Trabajo en proceso de la ampliación del Banco de Datos para reportar datos estadísticos.
- Instrucción, acompañamiento y seguimiento, organizando capacitaciones para todo el personal de la Dirección General para carga de datos en el Banco de Datos Informático de la Dirección.

..//

-11-

..//

- Remisión de Encuestas Sociales y documentación anexa a las mismas para incorporar a la División Archivo Social de la Dirección Social, Relevamientos y Redes.
- Organización de la documentación que accede al Archivo General de Administración en cuanto a: Tarjetas Sociales Municipales y Provinciales, tickets PAM, notas Banco del Chubut S.A.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.2.1.1.1.- **DATA ENTER** – (4 cargos)

MISIONES Y FUNCIONES

- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Permanente capacitación para carga de datos y con lectura de las situaciones visualizadas en pantalla.

- Capacidad para discernir faltantes en la documentación que debe digitalizar, y que deberá consignar como faltante para incorporar a Programas para que el personal de Gabinetes de Atención al público y los operadores del Equipo de Relevamientos accedan a la información en pantalla del Banco de Datos Informático.
- Entrega de tickets alimentarios del Programa P.A.M.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.2.2.- DEPARTAMENTO DESPACHO **MISIONES Y FUNCIONES**

- Coordinación directa con la Dirección.
- Recepción de toda la documentación que ingresa a la Dirección General de Ayuda Social Directa.
- Registro de particulares, Instituciones, dependencias Municipales, notas, informes, Encuestas Sociales, Memorándum, Resoluciones, etc..
- Resolución temprana de situaciones que así lo ameritan trabajando en relación estrecha con la Dirección General para ejecutar las acciones necesarias.
- Gestión inmediata en solicitudes provenientes de dependencias de Justicia y solicitudes en casos de situaciones que ameritan urgencia en las intervenciones priorizando en cada caso según la necesidad planteada la evaluación y análisis correspondiente.
- Interacción con todas las dependencias de la Dirección General.
- Trabajo en línea con las Áreas de la Dirección Social, Relevamientos y Redes y Departamento Relevamientos y Redes, por intervenciones de urgencia.
- Actualización de legajo de personal con DNI y CUIL, registrando altas, bajas, tipo de relación laboral, domicilios, teléfonos, mails, fechas de ingresos y egresos, jerarquizaciones, etc.
- Control de presentismo de todo el personal de la Dirección de A.S.D.
- Remisión de presentismo del personal de Planes de Empleo al Servicio de Empleo Municipal.
- Confección y derivación de notas relacionadas al personal de la Dirección y/o solicitadas por el Despacho de la Secretaría de Desarrollo Humano y Familia para proceder a los pagos.
- Generar informes y realizar el seguimiento de trámites inherentes al personal de la Dirección como: licencias, francos, franquicias, horas extras, indumentaria de trabajo y elementos de protección personal, etc.

..//

..//

- Derivar notas, informes, Encuestas, etc. a Áreas Internas, Instituciones, dependencias Municipales y Provinciales, Asociaciones Vecinales, etc.
- Recepción notas y planillas kit escolar y distribución para la carga de las mismas con la afectación de todo el personal de la dirección en cada inicio de Ciclo Lectivo anual.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.2.2.1.- DIVISION ANALISIS Y EVALUACION DESPACHO **MISIONES Y FUNCIONES**

- Supervisión del personal a su cargo.
- Recibe directivas del Departamento de Despacho.
- Registro de ingresos y egresos de notas, Encuestas, etc., externas e Internas.
- Analizar, evaluar y derivar los casos que correspondan a los diferentes sectores de la Dirección.
- Realizar el seguimiento de los diversos trámites administrativos que devienen de la recepción.
- Confeccionar informes y/o notas en respuesta a documentación recibida.
- Mantener comunicación con organismos externos que solicitan información o incorporación de personas a los programas.
- Organización de la documentación que accede al Archivo General de Administración en cuanto a: notas de Áreas internas y externas.
- Remisión de notas para incorporar a Encuestas Sociales obrantes en el Archivo Social.
- Control de formularios de entrega de tarjetas sociales Municipales y Provinciales que serán archivados y/o remitidas al Departamento de Informática o al Departamento Relevamientos y Redes, para su revisión y/o relevamiento.
- Supervisión de documentación y seguimiento de trámites de Tarjeta Provincial con la Dirección.
- Confección de notas, informes para derivación de Encuestas Sociales a otras dependencias Municipales, a Externos, etc., para visado de la Dirección.
- Coordinación con la Dirección Logística y Emergencia para entrega de notas externas, partes diarios e información para Recursos Humanos y Medicina Laboral, como así también S.C.P.L, etc.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.2.2.1.1.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO **MISIONES Y FUNCIONES**

- Ejecutar órdenes impartidas por sus superiores.
- Registro de ingresos y egresos de notas, Encuestas, etc.
- Registro virtual de notas relacionadas a Programas en el Banco de Datos Informático, en orden cronológico.
- Colaboración en carga de datos con personal data enter del Departamento Informática, acorde a prioridades marcadas por su División.
- Confección de partes diarios, licencias, francos, etc. y rutinas del personal de la Dirección para elevar a su División.
- Recepción de llamadas telefónicas, derivación y/o respuesta inmediata a consultas telefónicas de beneficiarios de Programas, utilizando el Banco de Datos Informático.
- Ordenar y/o archivar la documentación y actualizar los libros diariamente.

..//

-13-

..//

- Remisión de notas para incorporar a Encuestas Sociales obrantes en el Archivo Social.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.2.2.1.2 ARCHIVO GENERAL DE ADMINISTRACION **MISIONES Y FUNCIONES**

- Ejecutar órdenes impartidas por sus superiores.
- Relación permanente con todas las Áreas de la Dirección Administración General.
- Recibir, organizar y ordenar toda la documentación que ingresa al Archivo Teneral, supervisando que haya sido derivada correctamente.
- Mantener el orden de la documentación en archivo, organizado temáticamente y en forma diaria. Personal, memos, resoluciones, notas para banco, notas x programas de tarjeta M.C.R y tarjeta Provincial, tickets, notas para S.C.P.L., etc.
- Registrar y fotocopiar la documentación que sea solicitada por otros sectores de la Dirección para consulta y/o derivación.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.

- Participar de cursos y capacitaciones.

1.2.3.- DEPARTAMENTO CONTROL PRESUPUESTARIO **MISIONES Y FUNCIONES**

- Coordinación directa con la Dirección Administración General.
- Administración de los recursos de la Dirección de Ayuda Social Directa.
- Control y seguimiento de la Ejecución Presupuestaria anual.
- Elaboración y confección de presupuesto anual de la Dirección.
- Mantener reuniones de capacitación y/o informativas con la Secretaría de Economía, Finanzas y Control de Gestión a fin de capacitarse en cuanto a la Ejecución presupuestaria y acondicionar la información de A.S.D. con los Programas y pautas de Economía.
- Confección de informe de previsiones presupuestarias y de gastos anual a solicitud de sus superiores.
- Control de stock e instrucción para confección de pedidos de suministros.
- Generar pedidos de suministros preservando el stock de la Dirección General en Depósito de Bienes Patrimoniales (alimentos, colchones, frazadas, etc.)
- Generar pedidos de suministros correspondientes a útiles de oficina y artículos de limpieza necesarios para el funcionamiento de la Dirección.
- Generar los pedidos de suministros para la compra de kits escolares, guardapolvos y zapatillas previo al inicio del Ciclo Lectivo anual.
- Generar pedidos de elementos de mobiliario y elementos inventariados en la Dirección.
- Registrar movimientos de bienes inventariados en la dirección.
- Generar pedidos de suministros para el Programa de Bonos Estudiantiles.
- Control de facturación de bonos estudiantiles proveniente de la Empresa de Transporte.
- Generar pedidos de suministros de carga de gas licuado para garrafas.
- Control de facturación de carga de gas proveniente de la Empresa SURGAS S.A.
- Seguimiento de pedidos de suministros.
- Nexos con Dirección General de Compras y Contrataciones, Dirección General de Bienes Patrimoniales y Dirección de Suministros y Depósito.

..//

-14-

..//

- Previsión y Coordinación conjunta con el Departamento Informática para concretar la ampliación del Banco de Datos Informático de la Dirección mediante registros compartidos con Depósito, mejorando el servicio y

haciendo un control actualizado permanentemente visualizando en pantalla la entrega de los elementos del stock de A.S.D.

- Garantizar el stock de papelería utilizada a diario en la Dirección.
- Evaluar y autorizar el archivo de documentación inherente a su función en el Archivo General de Administración.
- Generar pedido de Suministros para la previsión anual de Tickets P.A.M.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.2.3.1.- DIVISION CONTROL DE GASTOS Y STOCK **MISIONES Y FUNCIONES**

- Relación directa con la Departamento Control Presupuestario.
- Interacción con todas las dependencias de la Dirección General.
- Administración de los recursos de la Dirección.
- Seguimiento de la Ejecución Presupuestaria anual.
- Confección de reportes e informes para la confección de presupuestos.
- Confección de pedidos de suministros para adquisición de elementos para stock de la Dirección.
- Seguimiento de pedidos de suministros.
- Confección de solicitud de papelería utilizada a diario en la Dirección.
- Archivo de documentación inherente a su función en el Archivo General de Administración.
- Control de movimientos del mobiliario y elementos de uso inventariados en la Dirección, llevando información en archivo general al día en cuanto a bajas, altas, solicitud de reposiciones, etc.
- Confección de notas para Áreas Municipales según solicitud de su superior.
- Supervisar el personal a su cargo y proporcionar los elementos necesarios para mejorar la calidad de servicio.
- Gestionar capacitación con el personal de atención al público a su cargo.
- Confección de notas varias y Nexo con SCPL
- Asesorar a su personal en cuanto a modificaciones de Programas, y toda información que deban actualizar en pro de mejorar la calidad de servicio.
- Ordenar la rotación del personal para atención tarifa 600 y Garrafa.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.2.3.1.1 AUXILIAR ADMINISTRATIVO **MISIONES Y FUNCIONES**

- Ejecutar órdenes impartidas por sus superiores.
- Seguimiento de expedientes y/o pedidos de suministros.
- Verificación y control de pedidos de limpieza y útiles varios.
- Recepción de llamadas telefónicas, derivación y/o respuesta inmediata a consultas telefónicas de beneficiarios de Programas, utilizando el Banco de Datos Informático.
- Carga de autorizaciones en Banco de Datos Informático para control de stock.
- Colaboración en carga de datos con personal data Enter del Departamento Informática, acorde a prioridades marcadas por su División.

..//

-15-

..//

- Ordenar y/o archivar la documentación y actualizar los libros de pedidos de suministros diariamente.
- Traslado y envío de Notas.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.2.3.1.2–AUXILIAR ADMINISTRATIVO - TARIFA 600 **MISIONES Y FUNCIONES**

- Ejecutar órdenes impartidas por sus superiores.
- Interacción diaria con el personal de Atención al público de la División de Guardia y Gabinetes.
- Atención al postulante y/o beneficiario de Tarifa 600.
- Informar a los postulantes la documentación necesaria para completar el trámite y acceder al beneficio.
- Recepción de facturación de servicio eléctrico de personas empadronadas en el Programa.
- Carga digital de las facturas recepcionados en el día y confección de reporte digitalizado para remitir a la S.C.P.L.
- Responsabilidad para el diligenciamiento del trámite.
- Informar novedades a su superior.
- Data Enter del Banco de Datos Informático de la Dirección.
- Colaborar en tareas asignadas por la vía jerárquica.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.2.3.1.3 AUXILIAR ADMINISTRATIVO GARRAFA **MISIONES Y FUNCIONES**

- Ejecutar órdenes impartidas por sus superiores.
- Interacción diaria con el personal de Atención al público de la División de Guardia y Gabinetes.
- Atención al postulante y/o beneficiario de garrafa y Plan Calor (leña).
- Asesorar sobre el beneficio del programa plan calor y la modalidad de entrega.
- Informar al beneficiario sobre la documentación faltante para la continuidad de los beneficios.
- Confeccionar y completar con los datos del beneficiario los vales de garrafa y/o autorizaciones de plan calor y/o la Declaración Jurada de Provincia para posterior rendición.
- Responsabilidad en el seguimiento y entrega del trámite.
- Control y entrega de tarjeta Plan Calor.
- Llevar un registro periódico de la cantidad entregada de vales en concordancia a la Orden de Compra en vigencia.
- Carga digital en el sistema de los vales entregados de garrafa y leña.
- Informar novedades al superior inmediato.
- Colaborar en tareas asignadas por la vía jerárquica.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

..//

-16-

..//

1.2.4.- MAYORDOMIA Y MAESTRANZA (2 Cargos) **MISIONES Y FUNCIONES**

- Dependencia directa de la Dirección de Administración General.
- Mantener el espacio físico y mobiliario de la Dirección en condiciones de higiene y orden.
- Conservar la limpieza del espacio exterior que corresponde a la Dirección (veredas, jardines y patio).
- Informar bimestralmente a la Dirección Administración General sobre el faltante de elementos necesarios para la limpieza.
- Controlar el stock de elementos de limpieza y refrigerio.

- Transmitir a sus superiores desperfectos y/o roturas y solicitudes de reparaciones de accesorios del Área (baños, calefacción, anafes, dispensers de agua, etc.) para convocar al personal habilitado.
- Servicio de refrigerio en cada sector Dependientes a la Dirección General.

1.2.5 ATENCION MESA DE INFORMES **MISIONES Y FUNCIONES**

- Cumplir directivas de la Dirección Administración General en coordinación con las Diferentes Áreas que componen la Institución.
- Idoneidad y discernimiento para derivar correctamente al público al sector correspondiente, ya sea de la Dirección de Ayuda Social Directa y/u otras dependencias Municipales o Instituciones Externas según la inquietud del concurrente.
- Brindar información y asesoramiento al público en general.
- Conocimientos de PC para realizar consultas y/o registros en Banco de Datos Informático.
- Organizar sus tareas diarias en coordinación con personal de Guardia y Gabinetes y personal asignado desde la Dirección General de Seguridad y Protección Patrimonial.
- Colaboración con personal de Guardia y Gabinetes y personal de atención de Tarifa 600 y garrafa, en pro de mejorar la calidad de servicio brindada al público en general.
- Trasladar inquietudes a su jefe inmediato y/o superior que contribuya a enriquecer la calidad de servicio ofrecida al público.
- Entrega de números al público.
- Colaborar en tareas asignadas por la vía jerárquica.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.3.- DIRECCION LOGISTICA Y EMERGENCIA **MISIONES Y FUNCIONES**

- Cumplir directivas de la Dirección General.
- Trabajar en coordinación permanente con las otras Direcciones.
- Coordinar y diligenciar tareas asignadas por la Dirección General recepcionadas de la Secretaría, afectando personal dependiente de la Dirección.
- Establecer nexos con otras Áreas Municipales, Instituciones, etc. según emergencias.

- Organizar con Subsecretaría de Servicios Públicos las tareas que ameriten el uso de flota vehicular pesada y por reparaciones y mantenimiento de vehículos de la Dirección de Ayuda Social Directa.

..//

-17-

..//

- Garantizar el equipamiento necesario para el personal que hace a la logística y participa en emergencias.
- Coordinar conjuntamente con las Direcciones de Ayuda Social Directa la logística en torno a las tareas diarias de todos los sectores.
- Planificar y organizar en conjunto con el Departamento de Choferes, las tareas diarias.
- Gestionar acciones para garantizar el abastecimiento de combustible y mantenimiento de los vehículos.
- Supervisar y realizar toda gestión inherente a la seguridad y protección tanto del espacio edilicio como del personal.
- Participar en las tareas asignadas en relación a la Dirección.
- Organizar y supervisar la logística interna con la Dirección Social, Relevamientos y Redes y Dirección de Administración General.
- Participar y asesorar en el proceso programado para provisión de vehículos en caso de compra y/o reemplazos.
- Organizar y controlar las entregas Barriales.
- Participar en la coordinación y organización, conjuntamente con la Dirección de Defensa Civil, de los procedimientos e intervenciones que se ejecutarán ante las emergencias.
- Conformar, derivar y realizar el seguimiento de notas relacionadas a sus funciones.
- Sistematizar la información que será utilizada por la Dirección de Informática.
- Realizar los informes que solicite su superior.
- Participar en la gestión de acciones tendientes a capacitar a todo el personal en medidas de seguridad y al personal interviniente en emergencias para mejorar la actitud y respuesta en dichas intervenciones.
- Controlar la documentación o información en cuanto a gastos de las emergencias a fin de que se realicen las gestiones pertinentes para actualizar el stock de la Dirección general y derivar al Departamento de Control Presupuestario.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.3.1.- DEPARTAMENTO OPERATIVO **MISIONES Y FUNCIONES**

- Coordinación directa con la Dirección.
- Confeccionar listado del personal a cargo para la adquisición de la Indumentaria y el equipamiento necesario en pos de la tarea asignada, derivando al Departamento Despacho.
- Controlar con el Departamento Control Presupuestario la disponibilidad de elementos en stock ante posibles emergencias.
- Confección de notas según solicitud de sus superiores.
- Fomentar el trabajo en equipo, posibilitando la rotación de personal ante posibles emergencias y según carga horaria.
- Tomar participación conjuntamente con su Dirección y la Dirección de Defensa Civil en la planificación de los procedimientos e intervenciones que se ejecutarán ante las emergencias.
- Realizar la coordinación de las intervenciones en Defensa Civil.
- Organizar los desplazamientos y acciones necesarias durante las emergencias para el retiro y entrega de elementos a repartir.
- Coordinar y planificar las acciones y los actores que intervendrán en cada emergencia, convocando a personal de las dependencias de la Dirección General.
- Coordinar y afectar personal cuando su superioridad lo ordene.

..//

-18-

..//

- Confeccionar informes a posteriori de las emergencias a la División Control Gastos y Stock, para gestionar la reposición de los elementos utilizados.
- Cumplir con funciones que se le asignen por vía jerárquica.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.3.1.1.- DIVISION LOGISTICA Y EMERGENCIA **MISIONES Y FUNCIONES**

- Cumplir con funciones que se le asignen por vía jerárquica.
- Convocar al personal dependiente para intervención en posibles emergencias.
- Afectar y trasladar al personal hacia los lugares que son convocados por la Secretaría de acuerdo a sus necesidades, coordinando con el Departamento de Choferes.

- Organizar la tarea a desempeñar por el Departamento Operativo, garantizando los elementos de trabajo para la carga al Banco de Datos durante la emergencia y así mantener el stock.
- Confeccionar y elevar al Departamento Operativo los informes suscitados de cada Emergencia.
- Disponibilidad para ser afectado en cada emergencia.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.3.1.1.1.- CONTROL ADMINISTRATIVO EMERGENCIA
MISIONES Y FUNCIONES

- Ejecuta órdenes de la División Logística y Emergencias.
- Disponibilidad para ser afectado en cada emergencia.
- Controlar la documentación e información que surja durante la emergencia.
- Digitalizar la información con el fin de controlar el stock y reportar al Departamento Control stock.
- Controlar el stock disponible en la emergencia a fin de informar si existieran urgencias en la reposición del mismo.
- Carga de datos relevantes en el Banco de Datos Informático de acuerdo a las novedades de la Emergencias.
- Cumplir con funciones que se le asignen por vía jerárquica.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.3.1.1.2.- OPERADOR DE EMERGENCIA
MISIONES Y FUNCIONES

- Cumplir con funciones que se le asignen por vía jerárquica.
- Trabajar en conjunto con todos sus superiores durante las emergencias.
- En conjunto con su División planificar el trabajo a realizar en posibles emergencias.
- Organizar y asignar al personal convocado, las tareas a realizar en el transcurso de las emergencias.
- Soporte operativo para otras Áreas de la Dirección.
- Personal capacitado para carga de datos en Banco de Datos Informático con permisos habilitados para diversos Programas, con clave de acceso personal.
- Participar de cursos y capacitaciones.

..//

..//

1.3.1.1.3 – **PERSONAL OPERATIVO** – (3 cargos)

MISIONES Y FUNCIONES

- Realizar las entregas de elementos según lo ordenado por su superioridad.
- Acudir en los lugares asignados en su momento para cumplir funciones derivadas de la Secretaria.
- Acatar y respetar normas de seguridad e higiene.
- Ejecutar tareas en el Depósito de Bienes Patrimoniales cuándo así lo requieran en dicha Dirección.
- Rotación para tareas en dependencias y con órdenes de la Secretaría.
- Participar cuando sea convocado en las acciones durante emergencias.
- Participar de cursos y capacitaciones.

1.4 **DEPARTAMENTO CHOFERES**

MISIONES Y FUNCIONES

- Dependencia directa de la Dirección General con coordinación de la Dirección Logística y Emergencias.
- Controlar, inspeccionar, resguardar, proteger y garantizar el buen funcionamiento de los vehículos a su cargo.
- Participar y asesorar en el proceso programado para provisión de vehículos en caso de compra y/o reemplazos.
- Supervisar y controlar la documentación, equipamiento y estado de los vehículos a su cargo del Área.
- Derivar y realizar el seguimiento de los vehículos en cuanto a reparación y service, y mantener contacto y coordinación con el encargado de flota vehicular de la Subsecretaría de Servicios Públicos.
- Informar con datos y costos precisos a la Dirección General, la compra de repuestos o accesorios para recambio en los vehículos que lo requieran.
- Controlar y supervisar el personal a su cargo.
- Participar con su personal en las charlas y cursos de capacitación, concientización y manejo defensivo.
- Transmitir a la Dirección de Administración General las novedades del personal a su cargo y necesidades en cuanto a indumentaria.
- Participar y colaborar cuando sea convocado por la Dirección Logística y Emergencia durante emergencias, acudiendo a Defensa Civil.
- Realizar en coordinación con las Direcciones de Ayuda Social Directa los repartos y tareas que se le asignen.
- Trasladar al personal de la División Equipo de Relevamientos a los distintos Barrios de la ciudad.

- Mantener al día la documentación de los vehículos, con legajo existente en el Archivo General de Administración, llevando un reporte cronológico de los service que se realizan y novedades que surjan.
- Aplicar lo reglamentado por la ley de tránsito y normas de manejo defensivo.
- Participar de las reuniones que se le indiquen desde la Dirección General.
- Prever todas las medidas de seguridad en cuanto a su persona, a las personas que traslada y al patrimonio de la Dirección, evaluando situaciones de riesgo y utilizando los elementos provistos según el caso.
- Cumplir con tareas encomendadas –a través de la Dirección General- desde de la Secretaría.
- Cumplir con funciones que se le asignen por vía jerárquica.
- Participar con personal de su dependencia de los dispositivos coordinados por la Dirección Logística y Emergencias ante eventuales convocatorias en Dirección de Defensa Civil, afectando los vehículos a su cargo.
- Participar de cursos y capacitaciones.

..//

-20-

..//

1.4.1. CHOFER **MISIONES Y FUNCIONES**

- Cumplir funciones en relación directa con el Departamento de Choferes.
- Ejecutar los trabajos asignados por el Departamento.
- Controlar, inspeccionar, resguardar y proteger el vehículo a su cargo.
- Mantener al día la documentación del vehículo a su cargo.
- Participar de charlas y cursos de capacitación, concientización y manejo defensivo.
- Aplicar lo reglamentado por la ley de tránsito y normas de manejo defensivo.
- Trasladar al personal de la División Equipo de Relevamientos a los distintos barrios.
- Participar y colaborar cuando sea convocado por la Dirección Logística y Emergencia, acudiendo a Defensa Civil durante eventualidades climáticas.
- Participar de las reuniones que se le indiquen desde la Dirección General.
- Aplicar todas las medidas de seguridad en cuanto a su persona, como así también a las personas que traslada y al patrimonio de la Dirección, evaluando situaciones de riesgo y utilizando los elementos provistos según el caso.
- Participar de los dispositivos coordinados por la Dirección Logística y Emergencias ante eventuales convocatorias en Dirección de Defensa Civil.
- Participar de cursos y capacitaciones.

DIRECCIÓN GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA
20 de MARZO de 2013.-

DIRECCION GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA
PERSONAL Y FUNCION ACTUAL

- 1.- **DIRECCION GENERAL** - Cat.24
OLGA PATRICIA PARIS – Planta Permanente

- 1.1.- **DIRECCION SOCIAL, RELEVAMENTOS Y REDES** - Cat.22
Lic. en Trabajo Social VIVIANA EDITH MARQUEZ – Planta Transitoria
- 1.1.1.- DEPARTAMENTO GUARDIA Y ARCHIVO SOCIAL - Cat.20
- 1.1.1.1.- DIVISION GUARDIA Y GABINETES - Cat.18
SILVINA ELIZABETH MUÑOZ – CONTRATO
- 1.1.1.1.1.- GABINETES DE ATENCION AL PUBLICO – (4 cargos) - Cat.13
ANGELA MARISA BARRIL – BECA TALLERISTA
- 1.1.1.2.- DIVISION ARCHIVO SOCIAL - Cat.18
LUCIANA MARTA CRUZ – CONTRATO
- 1.1.1.2.1.- ARCHIVO SOCIAL DOCUMENTADO - Cat.15
MARIA DEL CARMEN HERNANDEZ – Plan Empleo + BECA
- 1.1.1.2.1.1.- AUXILIAR ARCHIVO DOCUMENTADO – Cat.13
FERNANDO TRITTO – Plan Empleo + BECA
- 1.1.1.2.2.- ARCHIVO SOCIAL DIGITAL - Cat.15
- 1.1.1.2.2.1.- AUXILIAR ARCHIVO DIGITAL – Cat.13

- 1.1.3. - **DEPARTAMENTO RELEVAMIENTOS Y REDES** - Cat.20
NORMA ANA CAMARGO – BECA
- 1.1.2.1.- DIVISION CRONOGRAMAS Y DIFUSION - Cat.18
NATALIA ALEJANDRA CARCAMO – Planta Permanente
- 1.1.2.1.1.- REGISTRO ENCUESTAS - Cat.13
- 1.1.2.1.2.- DIFUSION PRENSA - Cat.13
- 1.1.2.2.- DIVISION EQUIPO DE RELEVAMIENTOS - Cat.18
- 1.1.2.2.1.- OPERADORES BARRIALES – (6 cargos) - Cat.13
EZEQUIEL LEONARDO CAZON – BECA
JESSICA JANET GUTIERREZ – BECA
ROCIO CELESTE VITO – BECA
JORGE LUIS ARANA – BECA
GISELLE ANDREA GRIFFITHS - BECA

- 1.2.- **DIRECCION ADMINISTRACION GENERAL** - Cat.22
- 1.2.1.- DEPARTAMENTO INFORMATICA - Cat.20
- 1.2.1.1.- DIVISION BANCARIA E INFORMATICA - Cat.18
CLAUDIA ALEJANDRA FERNANDEZ – Planta Transitoria
- 1.2.1.1.1.- DATA ENTER – (4 cargos) - Cat.13

- 1.2.2.- **DEPARTAMENTO DESPACHO** - Cat.20
- 1.2.2.1.- DIVISION ANALISIS Y EVALUACION DESPACHO - Cat.18

- 1.2.2.1.1.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO - Cat.13
CECILIA ANDREA REYES – Planta Permanente
- 1.2.2.1.2.- ARCHIVO GENERAL DE ADMINISTRACION - Cat.13
ROXANA VANESA MUÑOZ – Plan Empleo + BECA
- 1.2.3.- **DEPARTAMENTO CONTROL PRESUPUESTARIO** - Cat.20
- 1.2.3.1.- DIVISION CONTROL DE GASTOS Y STOCK - Cat.18
KARINA ELIZABETH WEISSER – Planta Permanente
- 1.2.3.1.1.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO - Cat.13
ELSA NOEMI CATRIQUIL – Plan Empleo + BECA
- 1.2.3.1.2.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO- TARIFA 600 - Cat.13
CINTIA KARINA SARALEGUI – Plan Empleo + BECA
- 1.2.3.1.3.- AUXILIAR ADMINISTRATIVO - GARRAFA - Cat.13
CINTIA IVANA PAEZ – Plan Empleo + BECA

,,//

..//

- 1.2.4 **MAESTRANZA** (2 Cargos) - Cat.13
MIRTA SUSANA TOLEDO – BECA
GRACIELA DEL VALLE CEDRON – Plan Empleo + BECA
- 1.2.5.- **AUX.ADMINISTRATIVO - ATENCION MESA DE INFORMES** - Cat.13
ROTACION DEL PERSONAL DE GUARDIA Y OPERADORES BARRIALES
- 1.3.- **DIRECCION LOGISTICA Y EMERGENCIA.** Cat.22
- 1.3.1.- DEPARTAMENTO OPERATIVO - Cat.20
WALTER ALEJANDRO VASQUEZ – Planta Permanente
- 1.3.1.1.- DIVISION LOGISTICA Y EMERGENCIA - Cat.18
- 1.3.1.1.1.- CONTROL ADMINISTRATIVO EMERGENCIA - Cat.15
- 1.3.1.1.2.- OPERADOR DE EMERGENCIA- Cat.15
- 1.3.1.1.3 – PERSONAL OPERATIVO - (3 cargos) - Cat.13
ALEJANDRO PEDRO NOGALES – Plan Empleo + BECA
JUAN CARLOS FABUNDES – Plan Empleo + BECA
RUBEN DANIEL LABBE – Plan Empleo + BECA
- 1.4. **DEPARTAMENTO CHOFERES** - Cat.20
- 1.4.1 CHOFER - Cat.18
JORGE BACILIO FIGUEROA – Planta Permanente

Referencias: **PLANTA PERMANENTE**
PLANTA TRANSITORIA
CONTRATOS

BECAS

DIRECCIÓN GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA

20 de MARZO de 2013.-



PROVINCIA DEL CHUBUT
MUNICIPALIDAD DE COMODORO RIVADAVIA
SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO Y COMUNITARIO
DIRECCIÓN GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA

DIRECCIÓN GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA

La Dirección General de Ayuda Social Directa mantiene como objetivo principal la implementación de acciones tendientes a dar respuesta a situaciones de emergencia social, mediante la planificación y ejecución de políticas con destino a grupos sociales más vulnerables y/o de mayor riesgo socio económico, dando respuesta a situaciones de emergencia y brindando una respuesta concreta a las demandas recibidas, a saber:

1) PROGRAMA ALIMENTARIO MUNICIPAL

1.1.- **TICKETS** – Son beneficiarios los grupos familiares y/o convivientes con necesidades básicas insatisfechas con carga familiar numerosa:

- Adultos mayores de 60 años, 1 ticket..... \$43.-
- entre 3 y 6 hijos, doble ticket..... \$86.-
- familias de 7 o más hijos, triple ticket..... \$129.-

1.2.- **TARJETA SOCIAL** – Implementada desde JUNIO/04 (asistido por Provincia) - Son beneficiarios los grupos familiares y/o convivientes con necesidades básicas insatisfechas con carga familiar que no supera la cantidad de 3 hijos menores.

1.3.- **BOLSONES** – Se entregan únicamente por emergencia y por guardia si el caso lo amerita y a aquellos beneficiarios que se acercan por primera vez (es decir, que no reciben tickets o tarjeta social).

2) **PLAN CALOR**

2.1.- **KEROSENE:**

Se distribuyen 20 lts. en verano y 40 lts. en invierno por familia. Las cantidades de entrega se refuerzan según las condiciones climáticas del momento.

2.2.- **LEÑA:**

Se entrega una bolsa de 10 kgs. en época estival y 2 bolsas en época invernal por familia.

2.3.- **GARRAFAS:**

Se entregan 2 cargas de 10 kgs.c/u, con previa declaración jurada, siendo el padrón actual variable de 527 beneficiarios (hasta ahora, completamente asistido por Provincia – Decreto 468).

3) **PLAN USUARIOS CARENCIADOS – TARIFA 600 – S.C.P.L.**

Son beneficiarias las familias carenciadas y/o desocupados, cuyo consumo de energía eléctrica no supera los 150 kw. El padrón actual es de 1712 beneficiarios.

4) **BONOS ESCOLARES**

Se asisten a 400 niños en edad escolar y 100 estudiantes universitarios, previo relevamiento realizado en el mes de Marzo/04.

5) **GUARDIA** - Entrega de colchones, leche, azúcar, zapatillas, etc.

Todo lo antes mencionado se programa en base a la atención diaria de un cupo promedio de 300 personas.

ATENCIÓN DIARIA

100/20	TARIFA 600	Padrón activo: 1712 beneficiarios
20/30	PLAN CALOR KEROSENE Y LEÑA	El grueso de entrega se hace directamente en las Asociaciones Vecinales de cada Barrio.
50/80	GARRAFAS	Entrega personalizada con Declaración Juarada.
80/150	GUARDIA	Subsidios, colchones, frazadas, ropa, leche y azúcar, bolsones de emergencia e incorporación al P.A.M., bonos estudiantiles, asesoramiento y derivaciones.

DIRECCIÓN GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA,

10 de Agosto de 2005.-



PROVINCIA DEL CHUBUT
MUNICIPALIDAD DE COMODORO RIVADAVIA
SECRETARIA DE DESARROLLO HUMANO Y COMUNITARIO
DIRECCIÓN GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA

**DIRECCIÓN GENERAL DE AYUDA SOCIAL
DIRECTA**

La Dirección General de Ayuda Social Directa mantiene como objetivo principal la implementación de acciones tendientes a dar respuesta a situaciones de emergencia social, mediante la planificación y ejecución de políticas con destino a grupos sociales más vulnerables y/o de mayor riesgo

socio económico, dando respuesta a situaciones de emergencia y brindando una respuesta concreta a las demandas recibidas, a saber:

1) **PROGRAMA ALIMENTARIO MUNICIPAL**

1.1.- **TICKETS**

Continuando con la modalidad de la entrega de los tickets alimentarios, se ha reforzado el sistema de los mismos en la obligatoriedad de la documentación que deben presentar –tanto beneficiarios como postulantes- en cuanto a Actas de tenencia de menores, Actas de Separación (divorcios), SIJP y DNI originales, teniendo un cordial acercamiento con Defensoría de Menores, Juzgados y ANSES, trabajando, muchos de los casos, en conjunto. Ello ha dado hincapié a realizar BAJAS automáticas, produciéndose como se ve en cuadros comparativos, una baja que va en aumento pudiendo de esa manera pulir información poco creíble como por ejemplo Exposiciones Policiales.

Recordamos los montos actuales de los tickets que están en vigencia a partir del mes en curso:

- Tickets p/familias de 3 a 6 hijos (doble) \$130.-
- Tickets p/familias de 7 o más hijos (triple) \$195.-
- Abuelos de más de 60 años \$65.-

1.2.- **TARJETA SOCIAL**

La misma modalidad descripta anteriormente en cuanto a documentación se refiere se ha implementado en los dos programas bases de esta Dirección, como así también en Tarifa 600, Bonos Escolares y Tarjeta Social.

En el año en curso se ha realizado la renovación de la Tarjeta Social con las Declaraciones Juradas provenientes de Rawson, lo que motivó la atención de 4.000 beneficiarios recabándose la información actualizada de los mismos.

CUADRO ESTADÍSTICO – TICKETS Y TARJETAS

	BENEFICIARIOS	TICKETS	TARJETAS
ene.04	6847	8050	

feb.04	6805	8031	
mar.04	6824	8066	
ab.04	6722	7960	
may.04	6727	7980	
jun.04	2641	3900	
jul.04	2688	3930	
ago.04	2684	3889	

..//



PROVINCIA DEL CHUBUT
MUNICIPALIDAD DE COMODORO RIVADAVIA
SECRETARIA DE DESARROLLO HUMANO Y COMUNITARIO
DIRECCIÓN GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA

..//

	BENEFICIARIOS	TICKETS	TARJETAS
set.04	2701	3908	3920
oct.04	2708	3917	3922
nov.04	2711	3919	3938
dic.04	2722	3921	3957
AÑO 2004 67471 TICKETS \$3.373.550.-			

	BENEFICIARIOS	TICKETS	TARJETAS
ene.05	2739	3940	3944
feb.05	2749	3959	3947
mar.05	2753	3956	3955
ab.05	2731	3905	3900
may.05	2714	3848	3959
jun.05	2705	3831	3969
jul.05	2695	3780	3975
ago.05	2639	3685	3972
set.05	2618	3481	3980
oct.05	2586	3441	3969
nov.05	2566	3407	3970
AÑO 2005 41233 TICKETS \$2.061.650.-			

1.3.- **BOLSONES**

Bolsas de alimentos CAF: se entregan únicamente por emergencia y por guardia si el caso lo amerita y a aquellos beneficiarios que se acercan por primera vez.

Para aquellos que inician el trámite y les corresponde tarjeta o tickets, se les entrega bolsón por guardia.

Aquellas familias que ya son poseedoras de tickets o tarjeta y ante una emergencia familiar, también se los apoya con un bolsón.

Bolsones reforzados abuelos: son 100 bolsones que mensualmente se les entrega a abuelos en estado marginal, que se encuentran incapacitados física y psíquicamente para retirar sus tickets en la Vecinal, por lo que esta Dirección ha implementado la entrega de dicho bolsón al domicilio, pudiendo de esa manera realizar un seguimiento que luego transmite al Area de 3ªEdad las novedades pertinentes.

2) **PLAN CALOR**

Se realizan entregas semanales en época invernal y semana por medio en época estival en todas las Vecinales que componen el ejido como así también en las zonas más alejadas (Km.14 y Bella Vista). Dicha entrega se realiza con un camión predestinado desde la Secretaría de Servicios a la Comunidad, los días Miércoles, Jueves y Viernes repartidos entre Zonas Norte y Sur.

..//



PROVINCIA DEL CHUBUT
MUNICIPALIDAD DE COMODORO RIVADAVIA
SECRETARÍA DE DESARROLLO HUMANO Y COMUNITARIO
DIRECCIÓN GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA

..//

2.1.- KEROSENE:

Se distribuyen 20 lts. en verano y 40 lts. en invierno por familia.
Las cantidades de entrega se refuerzan según las condiciones climáticas del momento.

2.2.- LEÑA:

Se entrega una bolsa de 10 kgs. en época estival y 2 bolsas en época invernal por familia.

2.3.- GARRAFAS:

Se entregan 2 cargas de 10 kgs.c/u, con previa declaración jurada, siendo el padrón actual variable de 527 beneficiarios (hasta ahora, completamente asistido por Provincia – Decreto 468).

3) PLAN USUARIOS CARENCIADOS – TARIFA 600 – S.C.P.L.

Son beneficiarias las familias carenciadas y/o desocupados, cuyo consumo de energía eléctrica no supera los 150 kw.
El padrón actual es de 1736 beneficiarios.

4) BONOS ESCOLARES

Se asisten a 400 niños en edad escolar y 100 estudiantes universitarios, previo relevamiento realizado en el mes de Marzo/04.

5) GUARDIA - Entrega de colchones, leche, azúcar, zapatillas, etc.

La entrega de colchones se realiza a domicilio con vehículo de la Dirección una vez constatado el relevamiento in situ.

Todo lo antes mencionado se programa en base a la atención diaria de un cupo promedio de 300 personas.

ATENCIÓN DIARIA		
100/20	TARIFA 600	Padrón activo: 1736 beneficiarios
20/30	PLAN CALOR KEROSENE Y LEÑA	El grueso de entrega se hace directamente en las Asociaciones Vecinales de cada Barrio.

50/80	GARRAFAS	Entrega personalizada con Declaración Juarada.
80/150	GUARDIA	Colchones, frazadas, ropa, leche y azúcar, bolsones de emergencia e incorporación al P.A.M., bonos estudiantiles, asesoramiento y derivaciones.

..//



PROVINCIA DEL CHUBUT
MUNICIPALIDAD DE COMODORO RIVADAVIA
SECRETARIA DE DESARROLLO HUMANO Y COMUNITARIO
DIRECCIÓN GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA

..//

6) BANCO DE DATOS

Toda la información que posee la Dirección se encuentra legalizada con previos relevamientos en terreno y la documentación legal pertinente. Ello ha generado un cúmulo de información que motivó la ampliación de los registros informáticos que poseíamos hasta el año 2004.

A raíz de ello se está trabajando –con un plazo final inmediato- en el Banco de Datos que será complementado con la información del resto de los Programas que dependen de la Secretaría, creándose de esa manera un único Banco de Datos con información completa de cada familia logrando centralizar, por primera vez, la información y poder recabar datos estadísticos de cualquier índole, a saber: estadística poblacional, problemas de salud, deserción escolar, problemas habitacionales, etc., siendo, sin lugar a dudas, una herramienta valiosa para la Secretaría y, por ende, en beneficio para la comunidad.

DIRECCIÓN GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA,

23 de Noviembre de 2005.-

PERSONAL DEPENDIENTE DE LA DIRECCION GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA								
BECAS TALLERISTAS								
OPERATIVOS (terreno)			MAYO.2014					
APELLIDO Y NOMBRE	MONTO BECA	DNI	FUNCION	HORARIO	PLAN EMPLEO	MONTO PLAN	FECHA DE INGRESO	total entre plan y beca
Rubén Daniel LABBE	2.730	33.773.998	PLAN CALOR - Reparto de leña - tareas generales	08:00 a 14:00 hs.,	PREMU	320	06 AB.10	\$ 3.050
Roxana Vanesa MUÑOZ	2.720	28.075.152	Administrativa - data enter - atención al público - desde ab.14 operadora terreno	8:30 A 14:30 HS	PEL CHUBUT	300	14 MAY.12	\$ 3.020
Elsa Noemi CATRIQUIL	2.700	35.384.796	Administrativa - data enter - atención al público - desde ab.14 operadora terreno	8:30 A 14:30 HS	MIXTO	280	08 AG.12	\$ 2.980
Cintia Karina SARALEGUI	2.700	29.858.336	Administrativa - data enter - atención al público - desde ab.14 operadora terreno	8:30 A 14:30 HS	PREMU	320	06 SET.12	\$ 3.020
Cintha Ivana PAEZ	2.700	35.541.358	Administrativa - data enter - atención al público - desde ab.14 operadora terreno	8:30 A 14:30 HS	PREMU	320	09 OCT.12	\$ 3.020
MAYORDOMIA								
APELLIDO Y NOMBRE	MONTO BECA	DNI	FUNCION	HORARIO	PLAN EMPLEO	MONTO PLAN	FECHA DE INGRESO	total entre plan y beca
Graciela del Valle CEDRON	2.670	23.032.250	Mayordomía	10:00 a 16:00 hs.	MIXTO	280	MAY.01	\$ 2.950
Mirta Susana TOLEDO	2.950	4.872.596	Mayordomía	11:00 a 17:00 hs.			MAY.04	\$ 2.950
		VER	JESSICA BEATRIZ MANSILLA, DNI 37764030 - desde FEB.2014 en ASD - C/BECA desde ABRIL.14					
ENTREGA LEÑA CPB ST.MARIS								
APELLIDO Y NOMBRE	MONTO BECA	DNI	FUNCION	HORARIO	PLAN EMPLEO	MONTO PLAN	FECHA DE INGRESO	total entre plan y beca
Rosa Verónica ALVARADO	2.700	14.111.478	Reparto leña en CPB STELLA MARIS	09:00 a 15:00 hs.	MIXTO	280	MAY.02	\$ 2.980
ARCHIVO								
APELLIDO Y NOMBRE	MONTO BECA	DNI	FUNCION	HORARIO	PLAN EMPLEO	MONTO PLAN	FECHA DE INGRESO	total entre plan y beca
Fernando TRITTO	2.700	33.575.609	Ayudante Archivo general	09:00 a 15:00 hs.	PREMU	320	04 AG.10	\$ 3.020
10 personas								

Ejemplos de elevación de notas:

Atento que en el transcurso del año 2015 no fue posible la incorporación a Planta Permanente del Sr. FERNANDO TRITTO, DNI N°33.875.609, según lo contemplado por Ley Nacional 22.431, Artículo 8 y su modificatoria Ley 25.689, se remite la presente para su evaluación y a fin de considerar oportunamente ante nuevos ingresos para el año en curso.

Informamos a Ud. que el Sr. Tritto cumple funciones en dependencia de la Dirección General de Ayuda Social Directa desde Agosto de 2010, realizando tareas como Ayudante en el Archivo General y percibiendo haberes bajo la modalidad de Beca Tallerista.

Se adjunta copia de Certificado de Discapacidad otorgado el 10 de Abril de 2013.

Atentamente.

DIRECCION GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA,
SECRETARIA DE DESARROLLO HUMANO Y FAMILIA,

25 de ABRIL de 2013.-

Habiendo tomado conocimiento de reuniones de otras Áreas de su dependencia y la conclusión en un otorgamiento de una beca complementaria momentánea y alimentos al personal contenido con Becas Talleristas, hasta el mes de Diciembre, solicito a la Sra. Secretaria considere la posibilidad de otorgar Contratos a 5 personas de mi dependencia.

Desde el año 2013 se han presupuestado los contratos correspondientes, sosteniendo el funcionamiento del Área con 8 personas menos y sin obtener respuestas en el transcurso del año 2014 y hasta la fecha.

Es válido mencionar que hemos pasado por varias reuniones e instancias de posibles soluciones que aún no han prosperado.

Por ello, Sra. Secretaria apelo a su criterio y acompañamiento para lograr la estabilidad de las únicas becas que permanecen en esa condición en mi dependencia, teniendo en cuenta que de 8 personas que hasta hoy perciben Beca, 1 ha sido notificada de la baja, 1 permanece a la espera para ingreso a la Planta Municipal por el cupo de discapacidad y 1 se encuentra con certificación médica por intervención quirúrgica, por lo que serían solo 5 los Contratos solicitados.

En un cálculo aproximado, contratar 5 personas por un valor de \$5500.- c/u, desde el 1° de octubre hasta el 31 de Diciembre 2015, implicaría un gasto de \$82.500.- en total, y sería la solución óptima para contener al personal y sostener el funcionamiento del Área.

Por lo expuesto, agradeceré avale esta propuesta como un intento más de blanquear al personal, considerando que Enero 2016 nos encontraremos con un nuevo Gabinete y menor posibilidad de resolver esta problemática.

Demás está agregar, que agradezco su tolerancia para quien suscribe y la respuesta que pueda dar a la presente.

Becas mencionadas.

Adjunto el listado correspondiente a las

Atentamente.

DIRECCION GENERAL DE AYUDA SOCIAL DIRECTA,

08 de SETIEMBRE de 2013.-