

# La intermediación laboral municipal en la Región Metropolitana de Chile: ¿Existe Trabajo Decente en la oferta laboral?\*

Municipal Labor Intermediation in the Metropolitan Region of Chile: ¿Is there Decent Work in the Labor Supply?

A Intermediação Laboral Municipal na Região Metropolitana do Chile: Existe Trabalho Decente entre as ofertas de emprego?

Catalina Martínez, Alexandra Padilla y Juan Pablo Opazo\*\*

## RESUMEN

Empleos con salarios bajos, baja protección social, contratos de trabajo inestables, horarios extensos y la flexibilización laboral son algunas de las características que podemos encontrar en una gran mayoría de los empleos ofrecidos en Chile en las últimas décadas. La intermediación laboral municipal cumple un rol importante en este sentido, ya que puede reducir la tasa de desempleo, sin embargo, se desconoce qué tipos de empleos son ofrecidos por esta institución, la calidad de estos y la incidencia en sus usuarios/as. Es por esto que el presente artículo se dedicó a analizar las percepciones de los/as usuarios/as de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) de seis comunas de la Región Metropolitana de carácter urbano y rural (Cerro Navía, Providencia, Independencia, Tiltil, San Pedro y Padre Hurtado) y su relación con el concepto de Trabajo Decente.

Palabras Clave:  
Intermediación  
laboral, trabajo  
decente, Región  
Metropolitana,  
Oficinas  
municipales de  
intermediación  
laboral.

\* Este artículo se enmarca en el proyecto FONDECYT 1190866, responsabilidad de la profesora Paula Vidal y ayudantes Víctor Lara y Rodrigo Silva, inserto en el Núcleo I+D Luchas Sociales y Relaciones Socioeconómicas del Departamento de Trabajo Social de la Universidad de Chile.

\*\* Licenciados en Trabajo Social, Universidad de Chile

## ABSTRACT

Jobs with low wages, low social protection, unstable employment contracts, long hours, and flexible labor are characteristics that we can find in many positions in Chile in recent decades. Municipal labor intermediation is essential since it can reduce the unemployment rate. However, what types of jobs this institution offers still needs to be determined, as their quality and user impact. This article analyzed user perceptions at the Municipal Offices of Labor Intermediation (OMIL). It involved six communes within the Metropolitan Region of urban and rural character (Cerro Navia, Providencia, Independencia, Tiltil, San Pedro y Padre Hurtado) and their relationship with the concept of Decent Work.

Keywords: Labor intermediation, decent work, Metropolitan region of Chile, Municipal labor intermediation offices.

## RESUMO

Empregos com salários baixos, baixa proteção social, contratos de trabalho instáveis, horários extensos e a flexibilização laboral são algumas das características que podemos encontrar na grande maioria dos empregos oferecidos no Chile nas últimas décadas. A intermediação laboral municipal desempenha um papel importante neste sentido, pois pode reduzir a taxa de desemprego; no entanto, desconhece-se os tipos de emprego oferecidos por esta instituição, a qualidade destes e a incidência em seus usuários(as). É por isso que o presente artigo está voltado a analisar a percepção dos(as) usuários(as) das Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL, Centros Municipales de Intermediação Laboral) de seis comunas da Região Metropolitana de caráter urbano e rural (Cerro Navia, Providencia, Independencia, Tiltil, San Pedro e Padre Hurtado) e sua relação com o conceito de Trabalho Decente.

Palavras-chave: Intermediação laboral, trabalho decente, Região Metropolitana, Centros municipais de intermediação laboral.

## Introducción

Las condiciones laborales en Latinoamérica tienen en común la precariedad del empleo, caracterizada por “precariedad en la remuneración, desregulación de las condiciones de trabajo, regresión de derechos sociales y ausencia de protección y libertad sindicales” (Bihl, 1991, cit. en Antunes, 2001, p. 56). Esto es algo que al día de hoy aún no es solucionado a cabalidad, entre algunos motivos por el nuevo régimen capitalista, el cual “ha vuelto de la inseguridad y la inestabilidad en el trabajo unas de las principales determinantes de la estructuración y construcción de sujetos en la actualidad” (Sennett, 2006; Dörrre 2011b, citado en Vejar, 2014, p. 155). Esta forma de comprender el empleo en el continente latinoamericano demuestra la presencia de elementos de empleos precarios, como empleos inestables o de baja duración, remuneraciones que no alcanzan para sustentar los hogares, e incluso ausencia de contratos. Chile es uno más de estos países en los que los trabajos poseen tales características de precarización laboral, las que se asocian a los conceptos de incertidumbre, inseguridad y vulnerabilidad, es decir, “pauperización de las condiciones de vida del asalariado, la insuficiencia salarial y la fragilidad de los vínculos laborales, junto con la proliferación de formas de empleo atípico (subempleo, subocupación, trabajo a tiempo parcial o temporal, sin indemnización laboral, etc.)” (Vejar, 2018, p. 105). Estas condiciones laborales se habrían presentado a partir de la década de 1980 a través de la instauración del sistema neoliberal en el escenario político de la dictadura cívico militar, las que habrían trascendido los espacios del trabajo y las relaciones laborales (Vejar, 2018), condicionando desde allí la vida de las y los trabajadores chilenos.

Ahora bien, la declaración de los derechos humanos tiene lugar en 1948, y es en ella donde se concibe el trabajo como un derecho fundamental, estableciendo en el punto 1 del artículo 23 que “Toda 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” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2020, p. 1). Con estas condiciones equitativas podemos comprender la remuneración justa a la o el trabajador, con un trato digno y seguridad. El trabajo es fundamental en la sociedad, pues con este es posible el desarrollo económico, y para esto también es importante que se aseguren estas

condiciones mencionadas por los derechos humanos. Sin embargo, en Chile, estas garantías no siempre han sido posibles, ya que el sistema neoliberal ha incidido en los ámbitos económicos y sociales de la población chilena, incluyendo a la esfera del trabajo, ya que existen “procesos de desposesión de derechos sociales, la superexplotación y la creciente precarización del trabajo junto a la concentración de la riqueza” (Vidal-Molina y Vargas-Muñoz, 2019, p. 2). Estos procesos de desposesión son los que podemos ver reflejados en el ámbito del trabajo en Chile, a través de empleos con una carga laboral que no se relaciona con el ingreso percibido o con la flexibilización laboral.

Actualmente la crisis pandémica en la que nos encontramos ha agudizado las condiciones de precariedad laboral en Chile, complejizando la vida de los/as trabajadores/as y sus familias, permitiendo nuevas formas de precarización laboral, como por ejemplo en el ámbito del teletrabajo, donde las tensiones aumentan, al converger la vida privada, el trabajo, la familia y el conocimiento tecnológico, moldeando la vida de los sujetos (Vejar, 2020), todo esto sumado al encierro debido a la pandemia, y por lo tanto a una precarización más de la vida en sí misma.

Estas nuevas estrategias no han hecho más que complejizar el escenario laboral, repercutiendo en la vida cotidiana y social, aumentando la fragilización de la seguridad social. Todo lo anterior nos ha llevado a indagar sobre el concepto de Trabajo Decente, el cual se considera esencial para la investigación, ya que a través de este se pretende caracterizar los empleos otorgados por este sistema de intermediación laboral, focalizando las variantes de ingresos económicos y estabilidad laboral. A partir de esto, se identifica como vacío en los estudios disponibles la percepción de usuarios/as respecto a la intermediación laboral en Chile, puesto que a raíz de la búsqueda realizada no se han abordado estos elementos específicos del Trabajo Decente, menos aún el elemento territorial urbano-rural. Por esto, la importancia de esta investigación recae en la poca información que existe al respecto de la percepción de usuarios/as de estas oficinas y de los empleos ofrecidos, y de la forma en que funcionan estas oficinas dependiendo del territorio. Así, el presente documento se dirige a indagar sobre el concepto de Trabajo Decente y su relación con las Oficinas de Intermediación Laboral a través de la percepción de los y las usuarias de seis OMIL de la

Región Metropolitana, entre los años 2015 y 2021, acerca del concepto de Trabajo Decente en relación con las variantes ingresos económicos y estabilidad laboral de los trabajos que ofrecen las mismas oficinas.

Las Oficinas Municipales de Intermediación e Información Laboral (en adelante OMIL), son instituciones dedicadas a fomentar la búsqueda activa de empleo, y su objetivo principal, según indica la Asociación de Municipalidades de Chile (AMUCH), es “que las personas de baja empleabilidad, calificación, desempleadas o que no logren acceder a un trabajo, puedan lograrlo a través del sistema público. Es decir, insertarlos al mercado laboral ya sea de manera dependiente o independiente” (p .9). Por lo tanto, se debe comprender que las y los usuarios serán aquellos que acudieron a una OMIL porque se encontraban en búsqueda de empleo, logrando así, por parte de esta institución, disminuir la población cesante en el país. Tras lo anterior, la pregunta que guio esta investigación fue: ¿Cuál es la percepción que tienen usuarios y usuarias de seis Oficinas de Intermediación Laboral de la Región Metropolitana urbanas y rurales, entre los años 2015 y 2021, acerca de las variables ingreso y estabilidad laboral del concepto de Trabajo Decente?

## Metodología

Para lograr el objetivo general del presente artículo, que es realizar un análisis de la percepción de los/as usuarios/as de las OMIL tanto urbanas como rurales en la Región Metropolitana, entre los años 2015 y 2021, acerca del concepto de Trabajo Decente en relación con las variantes ingresos económicos y estabilidad de los trabajos que ofrecen las OMIL, y además, estableciendo una relación entre las OMIL de sectores urbanos y rurales para conocer cómo se relacionan y conocer sus similitudes y diferencias, se propusieron tres objetivos específicos. El primer objetivo específico buscó caracterizar a partir de las percepciones de los/as usuarios/as el funcionamiento de las OMIL de comunas urbanas (Providencia, Cerro Navia e Independencia) y de comunas rurales (Tiltil, San Pedro y Padre Hurtado) entre los años 2015 y 2021. El segundo objetivo específico buscó indagar en la percepción de los/as usuarios/as de las OMIL urbanas (Providencia, Cerro Navia e Independencia) y rurales (Tiltil, San Pedro y Padre Hurtado) respecto a la estabilidad laboral y de los ingresos económicos otorgados por un

trabajo intermediado por alguna OMIL entre los años 2015 y 2021. Y, por último, el tercer objetivo específico buscó describir la percepción que tienen los/as usuarios/as de las OMIL, entre los años 2015 y 2021, en las comunas de Providencia, Cerro Navia, Independencia, Tilttil, San Pedro y Padre Hurtado sobre el funcionamiento de las Oficinas de Intermediación Laboral y la posibilidad de intermediar para un puesto de trabajo. En cuanto a la hipótesis, se propuso que la percepción de los/as usuarios/as acerca de los trabajos en los que han sido colocados/as hace referencia a que en la práctica el concepto de Trabajo Decente es aplicado de manera deficiente por las OMIL, debido a que el proceso de intermediación laboral se limita a la colocación de los/as usuarios/as en un puesto de trabajo, y no a proveer trabajos que cumplan con los criterios de un Trabajo Decente, ni a un seguimiento del mismo, porque se centran exclusivamente en la colocación, pero no en trabajos que sean afines a la persona solicitante.

Con el fin de complementar la investigación, se elaboró una matriz de empleo sobre las comunas seleccionadas en cuanto a los trabajos más frecuentes ofrecidos por cada OMIL, los salarios promedios y la estabilidad de estos. Esta elaboración se hizo mediante una recolección de datos a través de páginas web y redes sociales donde cada OMIL o municipio publica la disponibilidad de empleos en su comuna dentro de los meses de agosto a octubre (ver Cuadro 1). Posteriormente, se realizó la selección de comunas urbanas y rurales de la Región Metropolitana con el fin de lograr una mayor heterogeneidad en los resultados, lo que permitirá que la investigación pueda abarcar si existen diferencias en las OMIL dependiendo de su municipio, de su sector y del tipo de rubro que se ofrece en la comuna.

Ahora bien, para llevar a cabo la investigación se incorporó una muestra total de 11 usuarios/as que fueron colocados/as en un puesto de trabajo intermediado por la OMIL entre 2015 y 2021, en las comunas de Cerro Navia, Providencia, Tilttil, San Pedro y Padre Hurtado, distribuidos en 2 por cada OMIL –a excepción de Padre Hurtado, donde solo se logró concretar 1 entrevista–, a los cuales se les aplicó una entrevista semiestructurada con la finalidad de obtener la información necesaria para comprender y analizar cómo se evidencian o no las características de un Trabajo Decente en la oferta laboral intermediada por la OMIL. Para esto, se seleccionó una muestra por conveniencia, ya que este

tipo de muestreo nos permite “obtener mejor información en el menor tiempo posible, de acuerdo con las circunstancias concretas que rodean tanto al investigador como a los sujetos o grupos investigados” (Quintana y Montgomery, 2006, p. 59). Así, en la selección de usuarios/as de las oficinas por comuna, se construyó una muestra variada para alcanzar la heterogeneidad de la muestra, por esto el único requisito para la selección de esta fue haber sido colocado/a en un puesto de trabajo a través de una OMIL de las comunas durante el periodo de tiempo mencionado anteriormente. De esta manera, logramos tener una muestra variada tanto por género, por edad, por año de colocación en un trabajo, por duración de este y por el tipo de experiencia laboral.

Tras la realización de las entrevistas semiestructuradas, se analizaron los datos mediante un análisis cualitativo, logrando observar y analizar las percepciones subjetivas de cada usuario/a, para luego establecer cómo se relacionan con el concepto de Trabajo Decente empleado por la Organización Internacional del trabajo (OIT), el cual es la base de esta investigación; de esta forma se puede poner en situación el contexto territorial, laboral y las expectativas de los/as usuarios/as. Así, se intentó rescatar una visión desde la experiencia de las y los entrevistados y trabajar desde la subjetividad de estas para dar respuesta a las interrogantes planteadas inicialmente en esta investigación. Por último, cabe señalar que la presente investigación es de alcance exploratorio, puesto que se limita a conocer y analizar las percepciones de los/as usuarios/as de la OMIL de seis comunas rurales y urbanas de la Región Metropolitana a través de su experiencia en el proceso de intermediación laboral.

Ahora, creemos que es importante mencionar los límites con los que se ha enfrentado esta investigación. En primer lugar, consideramos como límite la selección de los/as entrevistados/as, ya que la mayoría de ellos/as fueron contactados/as e invitados/as a participar por la misma oficina. Esto es considerado como un límite porque creemos que la disposición para participar en la investigación se encuentra vinculada con la relación que existe entre el/la usuario/a y la oficina y, en este sentido, esta relación puede influir en la percepción que se tenga de la OMIL. Así, se considera también como límite que al comienzo de la investigación se definieron dos criterios para la selección de la muestra, a saber, ingresos económicos e índice de prioridad social de

las comunas, con el fin de conseguir una muestra heterogénea y diversa. Sin embargo, a causa de los obstáculos mencionados anteriormente, no se logró el cumplimiento de ambos, ya que la mayoría de las OMIL participantes de esta investigación son comunas de alta/media prioridad social y de bajos/medios ingresos económicos, por lo que no se podrá hacer una comparación precisa sobre estos aspectos. Por último, otro de los límites de esta investigación fue la influencia del contexto nacional, pues tanto el estallido social como la pandemia de COVID-19 influyeron en la estabilidad de los trabajos otorgados de algunos/as entrevistados/as, por lo que en esos casos se pudo dar cuenta de que estos se vieron interrumpidos por estas causantes y no necesariamente por el funcionamiento de la respectiva OMIL, afectando tanto a trabajadores/as de zonas urbanas como rurales.

## Las OMIL en Chile: qué son y cómo han funcionado en las últimas décadas

Las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) fueron implementadas en el año 2004 y se encuentran desplegadas en casi la totalidad de comunas de Chile. Se dedican a fomentar la búsqueda activa de empleo, la orientación vocacional y la derivación a programas de capacitación estatales para personas cesantes (SENCE, 2004). Al año 2021, en Chile existen 326 OMIL a nivel nacional, de un total de 346 comunas. Estas oficinas son dependientes técnicamente del Servicio Nacional de Capacitación de Empleos (SENCE), y administrativamente de cada municipalidad en la que se encuentren, ya que estas últimas son las encargadas de financiar, proveer recursos de personal, infraestructura e instalaciones para que las OMIL puedan funcionar.

Cabe señalar que el presente artículo se enfoca específicamente en el estudio de percepción de usuarios/as de la OMIL, pues si bien existen variedad de estudios frente a estas oficinas, tanto cualitativos como cuantitativos, muchas veces estos toman en consideración a los equipos de funcionarios/as o a las empresas que intermedian a través de estas oficinas, ignorando que los/as beneficiarios/as pueden proveer información valiosa para mejorar el servicio de la intermediación laboral.

Con lo anterior, es posible mencionar diversas investigaciones referentes a estas oficinas, como por ejemplo, la investigación realizada

por Duarte y Figueroa (2005), en la cual se dio cuenta de los resultados finales del Estudio de Buenas Prácticas en Orientación Vocacional, Laboral e Intermediación Laboral con Jóvenes (OVLIL); su propósito consistió en conocer experiencias de OVLIL con jóvenes. Los autores plantean que el mercado laboral, en teoría, debería funcionar como cualquier mercado de bienes y servicios, sin embargo, en la práctica no es así. En el texto se plantea que uno de los puntos de contradicción en el mercado del trabajo corresponde a la concepción de que el desempleo es voluntario, y que “las formas de relacionarse de las personas con los mercados de trabajo se darían de manera individual y aislada” (Duarte y Figueroa, 2005, p. 6).

Asimismo, otra línea de investigación, publicada por la revista *ComunidadMujer*, da cuenta de las percepciones de mujeres que fueron usuarias de OMIL. En este sentido, el escrito genera una relación entre género y oficinas de intermediación laboral, poniendo el foco en el conocimiento que tienen las mujeres en Chile sobre las OMIL, la evaluación que ellas mismas realizan sobre los servicios y sobre la efectividad a la hora de conectar empleadores y trabajadoras. Así, se enfoca en la urgencia que existe en tratar la desigualdad de empleo por género que existe a nivel país y el deber que existe de “facilitar a las mujeres más vulnerables el acceso al mercado laboral, ya sean ellas participantes del mercado de trabajo desocupadas o mujeres que no participan por desánimo, debe ser prioridad nacional en materia de empleo” (Sepúlveda et al., 2011 p. 7). De esta manera, se estaría contribuyendo a reducir la pobreza y a disminuir la desigualdad de ingresos en los hogares. En la misma línea, la Ilustre Municipalidad de Maipú (2017) realizó un estudio sobre inclusión laboral de personas en situación de discapacidad (PsD) en la comuna, donde las OMIL aparecen como un actor importante. En este sentido, se realizaron entrevistas a funcionarios/as de la OMIL de Maipú, con el objetivo de indagar en las percepciones de las y los funcionarios para conocer las especificidades del procedimiento de inclusión laboral para PsD. Así, los y las funcionarias manifestaron que en la OMIL se atiende por igual a todos y todas las usuarias; tienen una política de no discriminación, según la percepción de las y los funcionarios de la OMIL, y se destaca la responsabilidad que tienen las personas en situación de discapacidad con el empleo y afirman que “como les cuesta tanto poder encontrar y finalmente incorporarse a un trabajo,

efectivamente tienden a permanecer bastante y finalmente una vez que se han estabilizado, la salida del trabajo no es por causa de ellos” (Funcionario OMIL Maipú, p. 67).

Por otra parte, en el año 2010, SENCE lanza una investigación para conocer la percepción sobre el Programa de Fortalecimiento de las OMIL (FOMIL) en la que se puso el foco en la percepción que tuvieron los/as trabajadores/as de las OMIL y las empresas frente al programa de fortalecimiento. Respecto a esto, se logra concluir de manera breve que la relación entre las OMIL y las personas colocadas es bastante superficial, “esto significa en la práctica que aparte de un proceso de inscripción y posterior llamado para dirigirse a alguna entrevista, el nexo no va más allá” (SENCE, 2010, p. 47). Pese a esto, la percepción general de los/as funcionarios/as es que los y las usuarias colocadas se muestran agradecidas con las OMIL. Luego, en el año 2015, SENCE lanza un informe nacional sobre el estudio de satisfacción usuaria SENCE - OMIL, el que realiza una revisión acerca la satisfacción de los/as usuarios/as, en tres instancias: satisfacción de la atención durante la recepción del/la usuario/a a la OMIL, en el proceso de habilitación social y en el proceso de intermediación laboral. Los resultados de esta investigación fueron en general negativos, pues se tuvo un promedio general de satisfacción correspondiente a un 46,3%, contemplado como negativo dentro de los estándares que se estaban midiendo, “en general la evaluación de la satisfacción de la OMIL fue insatisfactoria, siendo éste un importante aspecto a considerar, ya que es clave el correcto desempeño del personal municipal para el logro de los objetivos del programa” (SENCE, 2015, p. 25). Dicha investigación permitió evidenciar ciertas carencias que existían en la forma de trabajar de las OMIL, por lo que en los años posteriores se intentó superar parte de estas deficiencias; de esta forma, para el año 2017, se realizó otra encuesta de satisfacción por parte del SENCE (2018), tratando de buscar qué tanto se había avanzado en comparación a los años anteriores, algo que en términos generales habría funcionado, pues el porcentaje habría ascendido a un 66,9% de aprobación, manteniendo las tres instancias evaluadas anteriormente: el proceso de recepción, el proceso de habilitación social y el proceso de intermediación laboral (Dicha encuesta se encuentra disponible dentro del mismo documento). Sin

embargo, aún no se habría solucionado gran parte de las problemáticas que se plantean desde el año 1999, como la dependencia económica de los municipios y técnica del SENCE. Este problema de dependencia puede conducir a un problema de gestión y mala evaluación, como ejemplo, la colocación de trabajadores/as en empleos que consideran poco remunerados y no proyectables o inestables, ya sea esto porque el trabajo es estrictamente a plazo fijo o es un trabajo no calificado. Por otro lado, a partir de esta última encuesta es que se intentaría mejorar el servicio y reorganizar el funcionamiento de las OMIL aumentando la información disponible para los/as usuarios/as respecto a los distintos ámbitos que tiene la OMIL, la utilización de instrumentos psico-laborales que permitan identificar competencias e intereses de los usuarios del sistema y “generar un proceso de adecuación entre las habilidades e intereses de las personas que buscan un empleo [...] favoreciendo la productividad de las empresas” (SENCE, 2018, p. 3). Así también, en la encuesta de satisfacción FOMIL, que buscaba presentar la satisfacción en cada una de las etapas del proceso de colocación a través de la OMIL bajo las dimensiones de la atención recibida durante la recepción, proceso de habilitación social, proceso de intermediación laboral y seguimiento a colocación laboral (SENCE, 2019). No obstante, es importante considerar que para la elaboración de la investigación se estandarizó la institución sin considerar el aspecto individual de cada OMIL, por lo que no se puede evidenciar una distinción entre aquellas que tienen la profesionalización o el aspecto urbano o rural de cada una.

Ahora, trayendo las reflexiones en cuanto a la disciplina de Trabajo Social, de acuerdo con Iamamoto (1992), el Trabajo Social es una especialización de la división social del trabajo y trabaja con las expresiones de la cuestión social, por lo que es relevante para esta profesión indagar en cuestiones sobre trabajo decente, trabajo precario y otras cuestiones relacionadas con el ámbito laboral; no obstante, la intermediación laboral ha sido un tema que ha sido poco indagado en Chile por parte de esta disciplina. En este marco, Trabajo Social como disciplina cumple un rol clave en abordar el ámbito de la intermediación laboral dado el impacto directo que tiene esta práctica en la cotidianidad de los sujetos, sus familias y entornos, logrando transformaciones en el mundo del trabajo.

## Características del Trabajo Decente: ingresos económicos y estabilidad laboral

Para comenzar, es necesario definir a qué se refiere el concepto de Trabajo Decente. Sergio Canalda (2019) asocia el concepto de Trabajo Decente con las características presentadas en cooperativas o sociedades laborales, ya que estas tendrían como principal objetivo el promover empleos “estables y de calidad”. Con estables hace referencia a la durabilidad del trabajo y con calidad refiere a una priorización del bienestar social de las y los trabajadores. Plantea que se debe “priorizar las personas y el fin social sobre el capital y los beneficios económicos” (Canalda, 2019, p. 78). En esta misma línea, la autora Martha Monsalve (2012) nos habla sobre el Trabajo Decente, entendiéndolo como aquel que posee características tales como “un salario justo, unas condiciones dignas, respeto absoluto como ser humano, seguridad social en un medioambiente sostenible (p. 54). La autora propone dichas condiciones para mejorar las condiciones de vida y la dignidad humana. Siguiendo esta línea, Candia (2019) permite comprender cómo se estructura el Trabajo Decente, otorgando unos parámetros determinados, derivando en una mayor facilidad de recopilación de datos y el poder comparar la propuesta que existe desde las OMIL acerca de qué se entiende por este concepto para así analizar el cumplimiento de sus objetivos y su efectividad, con lo que se podrá explorar una relación entre el cumplimiento de su finalidad y la satisfacción de los/as usuarios/as de este puente articulador entre la oferta y la demanda. La definición otorgada por el SENCE llega a considerar los distintos aspectos que menciona Candia respecto al Trabajo Decente, al abarcar elementos como “la protección social, la estabilidad laboral, el seguro de salud, el ingreso laboral digno, la libertad de asociación, libre de discriminación, y lo colectivo y comunitario” (Candia, 2019, p. 53). Respecto a lo anterior, nos parece pertinente mencionar la definición que plantea el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) del concepto de Trabajo Digno en el año 2015, que si bien no es sobre Trabajo Decente, posee algunas similitudes importantes en su definición, además de que es la concepción que deben tener como referencia todas las OMIL. Según SENCE, el empleo digno es aquel que permite “aumentar sus ingresos, adquirir competencias, habilidades y destrezas, desarrollar una carrera laboral y evitar la cesantía” (2015, p.

2). Es una definición importante para esta investigación porque es la empleada de forma técnica, y que deberían considerar todos los trabajos disponibles en las OMIL. Pese a esto, es importante aclarar que esta investigación se realiza en torno al concepto de Trabajo Decente, pero se considera relevante comprender los conceptos de trabajo empleados por el SENCE, ya que es esta la entidad técnica a cargo de las OMIL.

En el presente artículo es esencial comprender la propuesta de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la que se refiere al Trabajo Decente como aquel que busca expresar lo que debería ser, en un mundo globalizado, un empleo digno, teniendo en cuenta la dignificación de la persona, el desarrollo de las propias capacidades, el respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, el ingreso justo, proporcional al esfuerzo realizado, la libre discriminación por género o de cualquier tipo, la protección social y el diálogo social y el tripartismo. El Programa Nacional de Trabajo Decente (2008), impulsado por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social de Chile y la Oficina Subregional de la OIT, afirma que el concepto de Trabajo Decente considera el acceso a trabajos productivos y adecuadamente remunerados; socialmente protegidos; con resguardo a los derechos fundamentales en el trabajo; sin discriminación alguna, e incorpora el diálogo social como método fundamental para la formulación de consensos (OIT, 2008). Es así que la presente investigación se posiciona desde la definición de Trabajo Decente entregada por la OIT (1991), en la cual se comprende como aquel que “establece una estructura en pro de la paz y la estabilidad social, busca una protección social y el diálogo entre los trabajadores e intenta mejorar las condiciones de los seres humanos en el mundo laboral” (OIT, 1991, cit. en Candia, 2019, p. 53). Como es posible observar, la OIT considera elementos precisos que nos permiten identificar qué condiciones permiten que se establezcan “trabajos decentes”. Entonces, para la presente investigación, se toma en cuenta el concepto de Trabajo Decente propuesto por la OIT, sin embargo, se pone énfasis en las características que puedan generar la precarización laboral de los empleos ofrecidos por las OMIL. Nos parece pertinente identificar la existencia o no de los elementos derivados de la precarización laboral en los empleos intermediados por las OMIL, consideramos que estos elementos son de vital importancia para que la articulación entre la oferta y la demanda prevea las condiciones necesarias para el bienestar de los/as usuarios/as que sean intermediados/as.

En efecto, se buscará a través del análisis de las entrevistas a los y las usuarias, elementos que nos permitan caracterizar los trabajos según sector, teniendo como base los elementos vinculados a la precariedad laboral de la definición de Trabajo Decente de la OIT.

Por otra parte, es importante señalar el concepto de intermediación laboral, ya que como vivimos en una sociedad que responde tan profundamente al sistema neoliberal y capitalista, donde la política del trabajo es sumamente insegura para los/as trabajadores/as, por los trabajos flexibles que se presentan, los que muchas veces producen condiciones de precariedad. Es por lo anterior que se hace necesario conocer el concepto de intermediación laboral y sus características, y al ser este proceso la función principal de las OMIL, este concepto es definido como el “proceso que facilita y dinamiza la relación entre oferta y demanda de trabajo” (Duarte y Figueroa, 2005, p. 18). Este proceso tiene la capacidad de contribuir a mejorar los niveles de productividad de un país o territorio, además, según indica el BID (2017), la intermediación laboral podría permitir la reasignación de trabajadores/as hacia empleos más productivos (BID, 2017). Es por lo anterior que la intermediación laboral cumple un rol sumamente importante, dado que deben garantizar trabajos con características de Trabajo Decente. Por lo mismo, debemos reconocer que los/as usuarios/as de las OMIL corresponden a un actor beneficiario sumamente importante en el desarrollo de las oficinas, por lo que conocer su opinión, perspectivas y percepciones frente al desarrollo de las mismas se vuelve una urgencia para poder analizar y evaluar el funcionamiento y la efectividad tanto de las mismas instituciones como de los empleos ofrecidos.

Otros dos conceptos clave son el de “ingreso” y “estabilidad”, ya que ambos son parte de los indicadores que permiten hablar de Trabajo Decente. Cuando hablamos de ingreso, nos referimos al ingreso monetario que recibe o recibió una persona en un determinado empleo, en el Trabajo Decente, así lo establece la OIT (2008), que dice que “para muchas personas la característica más importante es la remuneración, y el principio de un <salario vital adecuado> figura en un Preámbulo de la Constitución de la OIT” (OIT, 2008, p. 50). El salario debe ser suficiente y justo acorde con las actividades realizadas, además, este es de suma relevancia para el bienestar de las familias, es por eso que este indicador pretende superar los ingresos insuficientes. Así mismo, el concepto de

“estabilidad”, el cual va a referir a la durabilidad de este, es parte de la seguridad de un empleo, fue propuesto como variable representativa de la seguridad del empleo en la OIT, esto porque “es más difícil medir una probabilidad, esto es, la probabilidad de perder el empleo, que un hecho real. Es un indicador de estabilidad del empleo en el pasado, que se define como el porcentaje de personas ocupadas que han permanecido en su empleo o puesto de trabajo principal durante menos de un año” (OIT, 2008, p. 52). Este último concepto es de relevancia para este trabajo por su relación con la durabilidad de los trabajos, y porque tiene un vínculo directo con el tipo de contrato que entreguen, temporal o indefinido, pues existen diversos tipos de formas de contratos que precarizan a las y los trabajadores como los contratos a corto plazo, los periodos de prueba, la subcontratación, etc. (Beccaria, 2000, citado en Vairoletti, 2009).

Por último, es importante definir qué entendemos por territorio urbano y por territorio rural en la Región Metropolitana. Por territorio urbano nos referimos a aquel asentamiento humano con continuidad y concentración de construcciones en un amanzanamiento regular con población mayor a 2.000 habitantes, en donde menos del 50% de la población que declara haber trabajado se dedica a actividades primarias. Por territorio rural nos referimos a aquel asentamiento humano con población menor o igual a 1.000 habitantes, o entre 1.001 y 2.000 habitantes, donde más del 50% de la población que declara haber trabajado se dedica a actividades primarias (INE, 2017). Esta distinción es importante ya que ambos sectores territoriales poseen grandes diferencias entre sí, ya sean sociales, económicas, e incluso culturales, por lo que es posible que el funcionamiento de las OMIL y los trabajos que ofrecen deben abarcar distintos problemas dependiendo del sector con el que trabajen.

## Principales hallazgos: La percepción de Trabajo Decente

De acuerdo con lo planteado anteriormente en nuestro objetivo principal, a continuación se caracterizará el funcionamiento de estas oficinas a partir de las percepciones de los/as usuarios/as de las 6 comunas seleccionadas, haciendo una distinción entre las urbanas y las rurales. En general, según la percepción de los/as entrevistados/as existe una buena recepción al momento de dirigirse a una OMIL; se considera como una atención grata y rápida. La eficacia del proceso es uno de los elementos

que más se destaca en las entrevistas, dado que en la mayoría de los casos no transcurre más de una semana desde que se acude a una OMIL hasta que se consigue un trabajo. Además, también se destaca que en general (a excepción de la OMIL de Cerro Navia) hubo una capacitación oportuna y un acompañamiento en todo el proceso de búsqueda de trabajo, y en algunos casos hasta después de haber sido contratados/as en un puesto laboral. Como lo plantea este/a usuario/a de la comuna de Providencia,

La considero muy buena porque ellos te capacitan, yo tuve la oportunidad de que me invitaron a un centro de capacitación del SENCE donde te enseñan a cómo poner mejor tu LinkedIn y tu curriculum, te inscriben a la Bolsa Nacional de Empleo, te enseñan cómo postular, entonces, en todo ese sentido te dan muchas herramientas para mejorar tus posibilidades de conseguir empleo. (Entrevista 2, comuna de Providencia)

Así mismo, un/a usuario/a de la comuna de Independencia destaca el acompañamiento durante todo el proceso,

De verdad conocí personas maravillosas y me apoyaron, me ayudaron. En el transcurso de la misma semana tuve la entrevista, y ellos igual te hacen como una encuesta para ver tu trabajo, más menos en lo que te podí' desenvolver bien po'. (Entrevista 1, comuna de Independencia)

Sin embargo, es posible dar cuenta de que este acompañamiento no se da de igual manera en todas las OMIL, ya que como indica un/a usuario/a de la comuna de Cerro Navia, planteando lo siguiente, “Me preguntaron en que había trabajado y nunca me ofrecieron algo así como similar, solamente me ofrecieron como lo que había como disponible” (Entrevista 2, comuna de Cerro Navia). Lo anterior demuestra que existe una distinta percepción sobre un mismo proceso, realizado en distintas oficinas de dos comunas de tipo urbanas, ya que existe una atención y un proceso distinto, en la comuna de Independencia según lo planteado por la persona entrevistada, se realizó una encuesta para entregar un listado de trabajos más acorde a la experiencia o conocimiento del/la usuario/a, mientras que el/la usuario/a de la comuna de Cerro Navia nos hace comprender que no existe este tipo de “encuesta” y que solo se les enseña el total de ofertas disponibles en la OMIL. Es importante señalar que según se pudo comprender a través de las entrevistas, los/as usuarios/as perciben que el rol que debe cumplir

la OMIL es solo el de ofrecer los empleos disponibles e intermediar a los/as usuarios/as, es así que no todos/as poseen el conocimiento que las OMIL brindan en capacitaciones y seguimientos, como indica un/a usuario/a de la comuna de San Pedro:

Para mí que la OMIL te da la oportunidad de que a ti te entreguen un trabajo, a ti te pasan el trabajo, tú tienes el curriculum y te dan la entrevista la empresa, ya yo creo que la OMIL da un paso al lado, que ella ya te ayudó en ese aspecto, y la empresa es la que a ti te valoriza, o te ayuda, o te mantiene en el trabajo, o tú si quieres seguir en ese trabajo. (Entrevista 1, comuna de San Pedro)

La cita anterior demuestra que el funcionamiento de las oficinas difiere en muchos aspectos, incluyendo la forma de atender a los/as usuarios/as y el procedimiento que se lleva a cabo al momento de que se asiste a una OMIL. A raíz de las entrevistas realizadas podemos afirmar que existen relatos diversos que demuestran esta cuestión, y la percepción que tienen los/as usuarios/as se ve afectada por esta manera de actuar de las oficinas.

En el proceso de recopilación de empleos que se realizó en esta investigación, se pudo observar que solo las OMIL de las comunas urbanas realizan cursos de capacitación, mientras que en las OMIL rurales esto no se presencié, recordando que algunas OMIL rurales ni siquiera cuentan con redes sociales propias para realizar los anuncios de empleos, sino que los publicitan en las redes de su municipio.

Por otra parte, existen casos, que suelen ser las personas que tienen un rubro de trabajo más específico, en el que la demora es mucho más larga. Es el caso de la o el usuario de la comuna de Providencia, quien tiene título de geógrafo(a), y tuvo una espera de meses para lograr ingresar a un puesto laboral.

Me habían dicho que ese trabajo empezaba, eh no me acuerdo si, no me acuerdo si empezaba al mes después de postular o a los dos meses, la cosa es que pasaron como cinco meses y yo dije ya no me llamaron de esa pega, y si me llamaron. (Entrevista 2, comuna de Providencia)

En cuanto a los empleos que requieren especialización con estudios, se puede observar que si bien no son trabajos completamente inexistentes en las OMIL, ya que en la comuna de Providencia los dos usuarios lograron encontrar empleo de acuerdo a su perfil profesional

y a su experiencia, el proceso de encontrar trabajo fue más lento y difícil. No obstante, se pudo dar cuenta de que en las demás comunas urbanas y rurales, a excepción de la mencionada anteriormente, este tipo de ofertas son muy escasas. Además, de acuerdo con el análisis de trabajos por comuna (ver cuadro 1), los empleos en su mayoría solo requieren experiencia en el rubro ofrecido, no así especialización o estudios de ellos, de hecho, es posible afirmar que en general el requisito de estudios del listado de trabajo ofrecido por las seis OMIL en cuestión, es contar con cuarto medio rendido.

Esto, adicionalmente, se podría relacionar con la latente diferencia entre las comunas urbanas y las comunas rurales en cuanto a los tipos de trabajos que son ofrecidos como también en la cantidad y disponibilidad de la oferta laboral existente. Las personas entrevistadas que asistieron a una OMIL en una comuna rural señalaban que los trabajos ofrecidos no son muchos y que además no se ofrecen empleos diversificados, y todo depende del sector en el que se encuentran. “La mayoría es trabajo en minas, trabajos de producción, construcción, muy poco relacionado con ciencias sociales, medicina, más que nada eso, es lo que más existe en la comuna y los alrededores” (Entrevista 2, comuna de Tilttil). Además, el/la otro/a usuario/a de la comuna de Tilttil agrega que a pesar de que la OMIL te ofrece muchos trabajos:

Las áreas de desempeño son limitadas, casi todo se basa en trabajo manufacturero, no ganadero como tal, agricultores, más bien dicho, cosas por el estilo, pero no hay una variedad, no hay variedad en verdad como trabajos de mi área, que es telecomunicaciones, no hay como trabajos para mi área. (Entrevista 1, comuna de Tilttil)

Por esto mismo, los/as entrevistados/as de comunas rurales, señalan que los sueldos son bajos, sin embargo, no existe otra alternativa a la que acceder, por lo tanto, deben conformarse. Existe un consenso sobre que los sueldos son mínimos para las actividades que se realizan, sin embargo, si lo comparamos con el caso de las OMIL de comunas urbanas, estas ofrecen mucha más variedad de trabajos, de horarios y de sueldos, lo que podemos observar en el Cuadro 1. Si bien la matriz de trabajos realizada (Cuadro 1) permite visualizar pequeñas diferencias entre salarios y tipos de trabajo, la omisión de información a través de las plataformas propias puede indicar el estado en el que se encuentra la capacidad de difusión de los empleos, y el conocimiento con el que cuentan los/as usuarios/

as, pues existen diversos motivos para que no exista información, tales como la inexistencia de una plataforma digital para publicar, no señalar las remuneraciones, pues pueden ser inferior a lo esperado o que no se señale el contrato. Así, las y los usuarios de comunas rurales deben mantenerse trabajando aún con sueldos bajos solo por necesidad y en trabajos rotativos, de temporada, los cuales tienen una duración máxima de 8 meses, ya que no existen muchas posibilidades de encontrar otros trabajos y con sueldos mayores en sus propios territorios.

De igual manera, existen usuarios/as que asistieron a una OMIL de una comuna urbana que manifiestan un descontento respecto a los sueldos, “En la OMIL igual ahí sale, el cargo y el rango de salario, salen po’, o sea tú también sabes a lo que vas, o sea tu veís si te sirve o si optái a otro trabajo.” (Entrevista 1, comuna de Cerro Navia)

Cuadro 1:

*Resumen de matriz de oferta laboral, salario y estabilidad laboral en trabajos ofrecidos por las OMIL en comunas urbanas y rurales.*

Comuna	Oferta laboral	Salario Promedio	Estabilidad laboral	Urban/rural
Independencia	Operadores/auxiliares de Aseo	\$315.000	No señala tipo de contrato	Urbano
Cerro Navia	Auxiliares/Operarios de bodega	\$332.000	No señala tipo de contrato	Urbano
Providencia	Auxiliar de Aseo/Bodeguero	\$471.000	No señala tipo de contrato	Urbano
Til-Til	Operario en producción Minas	\$461.000	No señala tipo de contrato	Rural
San Pedro	Operario de maquinaria agrícola/de bodega	No señalan remuneraciones	Empleos temporales	Rural
Padre Hurtado	No disponen de la información	No disponen de la información	No disponen de la información	Rural

Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

Por otro lado, en cuanto al objetivo de indagar en la percepción de los/as usuarios/as de las OMIL respecto a la estabilidad laboral y de los ingresos laborales, podemos dar cuenta de los siguientes puntos. De acuerdo con los/as entrevistados/as de comunas urbanas en cuanto a la estabilidad laboral, podemos observar que se ofrecen, en su mayoría, trabajos rotativos, o bien, trabajos que permiten obtener estabilidad laboral pero que corresponden a trabajos que no entregan un sueldo elevado, como por ejemplo, empleos como auxiliar de aseo, asistente de bodega, picking, entre otros. Respecto al tipo de contrato en los trabajos ofrecidos, una gran mayoría (4 personas de 6) mencionó que los trabajos en los que fueron colocados tenían un contrato a plazo fijo, de 1 o 3 meses, con posibilidad de renovación, o de honorarios (ver Cuadro 2). Las dos personas restantes mencionaron que tenían un contrato de trabajo indefinido. De esta manera, podemos constatar que la mayoría de los trabajos ofrecidos en comunas urbanas no entregan estabilidad laboral al/la usuario(a), debido a que el tipo de contrato predominante es a plazo fijo, lo que significa que al término del contrato, el empleador puede o no renovar este mismo. Cuatro personas afirmaron que su trabajo duró de uno a dos meses, solo una mencionó que su trabajo duró más de un año, y una persona no menciona la durabilidad (ver Cuadro 3). Como plantea el/la entrevistado/a de la comuna de Providencia, al preguntarle si es que el trabajo le ha entregado bienestar calidad y seguridad, “eh, no [...] porque, eh bueno, como el contrato lo dice es por mes, entonces yo no voy a estar seguro ni tranquilo en el trabajo a menos que me den un contrato ya indefinido.” (Entrevista 2 de Providencia), los trabajos con contrato a plazo fijo no entregan seguridad al/la trabajador/a.

De la misma manera, en el caso de las comunas rurales, la estabilidad y duración de los trabajos tendría directa relación con los rubros disponibles por comuna, lo cual afecta en el tipo de contrato que se ofrece, pues muchos de los trabajos ofertados en las zonas rurales están relacionados con trabajos a plazo fijo o por faena/temporada (ver Cuadro 2), lo que genera una constante incertidumbre acerca del futuro, de no saber cuánto tiempo pasará hasta encontrar nuevamente trabajo, provocando inquietudes en los/as trabajadores/as. De hecho, la totalidad de personas entrevistadas que asistieron a una OMIL de una comuna rural menciona tener o haber tenido un trabajo con contrato a plazo fijo o a honorarios (4 personas y 1, respectivamente) y la totalidad de ellas

afirma que tuvo una permanencia de 3 a 8 meses en el trabajo ofrecido por la OMIL (ver Cuadro 3) . Esto se puede evidenciar en la prevalencia del trabajo de agricultura dentro de los sectores rurales, siendo este un trabajo caracterizado por un plazo fijo y solo disponible durante la temporada de cosecha, o en el caso de la minería o construcción -ambos trabajos predominantes en las comunas rurales- que también suelen tener contratos a plazo, siendo estos los casos de San Pedro y Til-Til.

Cuadro 2  
*Tipo de contrato en comunas urbanas y rurales.*



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas

Cuadro 3  
*Durabilidad del trabajo intermediado por una OMIL en comunas urbanas y rurales*



Fuente: elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

Asimismo, en cuanto a los ingresos, en la mayoría de las entrevistas se pudo percibir remuneraciones bajas, las cuales según los/as entrevistados/as, no eran suficientes para las actividades realizadas, o que, en algunas ocasiones, el salario se encontraba por el bajo nivel del mercado. Como lo mencionamos anteriormente y cómo los/as usuarios/as perciben, se mantienen muchas veces en un trabajo solo por la necesidad de trabajar, de solventar un hogar, y no porque este se está remunerando adecuadamente, hacemos un mayor énfasis en el caso de los/as usuarios/as pertenecientes a comunas rurales donde no existen muchas posibilidades de cambiarse de empleo para optar a ingresos más altos, tal como lo explica un/a usuario/a de la comuna de San Pedro al responder acerca de la conformidad de la remuneración por las actividades realizadas:

Hay lugares que no valorizan tu trabajo por el cien por ciento que tú das, pero como acá, entre comillas, al que viene de afuera, a ver, cómo te explico, no es bien remunerado, pero tú te tienes que mantener con lo que te están dando, porque no te deja opciones. (Entrevista 1, San Pedro)

Por otra parte, y siguiendo con el último objetivo sobre describir la percepción que tienen los/as usuarios/as de las OMIL sobre el funcionamiento de las Oficinas de Intermediación Laboral y la posibilidad de intermediar para un puesto de trabajo, cabe señalar que en general los/as usuarios/as ven a la OMIL como un sistema donde siempre hay disponibilidad de empleos, un sistema rápido y eficiente, y en el caso de las OMIL urbanas, con variedad, una oficina a la cual puedes acudir en solo un lugar y encontrar algún trabajo sin tener que esperar demasiado tiempo, ni ir puerta a puerta como en otro tipo de búsqueda de empleo. No obstante, la mayoría de las y los entrevistados considera que son trabajos con salarios bajos o aproximados al mínimo permitido, o que son empleos para trabajadores/as no calificados/as, que no requieren especialización o estudios más allá de la enseñanza media.

Otra cuestión importante que se pudo dar cuenta a través de las entrevistas, es que al momento de dirigirse a una OMIL, a diferencia de las comunas urbanas en donde las OMIL presentan las ofertas de trabajo disponible, las rentas y los horarios de estos, las comunas rurales suelen no poseer este tipo información, solo disponen del contacto y los requisitos para el cargo. Esta cuestión es de suma im-

portancia ya que al existir este desconocimiento de ambas partes, las OMIL no tendrían conocimiento acerca de si el salario entregado es adecuado para las labores que solicitan, y en el caso de los/as usuarios/as recién podrían conocer esto al momento de asistir a la entrevista con la empresa, por lo que a diferencia de los/as entrevistados/as de comunas urbanas que mencionaron estar al tanto del salario y las funciones previamente a postularse a un empleo, las y los usuarios de comunas rurales no tendrían la misma posibilidad. Esto último es importante porque el hecho de que se disponga de esta información en la OMIL puede cambiar la idea de que una persona decida priorizar alguna oferta u otra, esto puede ser algo que dependa de la disponibilidad de esta información.

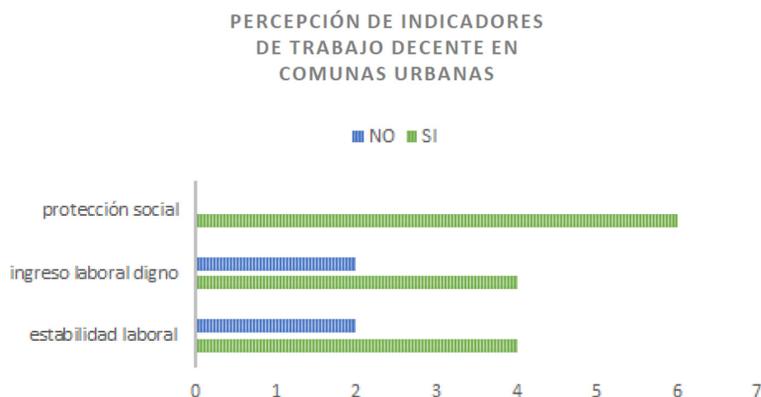
Como mencionamos anteriormente, en el presente trabajo se presenta como fundamental la definición de Trabajo Decente de la OIT, el que se define como aquel que es capaz de ofrecer un empleo digno, que entrega respeto hacia los principios de las personas y sus derechos laborales, que ofrece ingresos laborales justos, la no discriminación de cualquier tipo, la protección social (OIT, 2008) entre otros indicadores, y analizamos tres de aquellos: la protección social, el ingreso laboral digno y la estabilidad laboral. Como se puede ver en el Cuadro 4, la mayoría de las personas que fueron colocadas en un puesto de trabajo en comunas urbanas tienen una visión positiva de las oficinas, y consideran la existencia de estos indicadores en los trabajos en los que fueron colocados. La totalidad de entrevistados/as afirman la existencia de protección social en los trabajos. Cuatro entrevistados/as afirman que existe ingreso laboral digno y estabilidad laboral, mientras que dos entrevistados/as niegan la existencia de estos elementos. Sin embargo, al momento de escuchar sus relatos, esta estadística difiere, pues mencionaron ciertas características que no son acorde al concepto de Trabajo Decente planteado, tales como salarios bajos, turnos rotativos, y además, también mencionan que estuvieron poco tiempo en trabajos, ya que no era lo que buscaban o bien encontraron un empleo mejor.

En el caso de las comunas rurales, el panorama se encuentra dividido (ver Cuadro 5). La mayoría de entrevistados/as afirma la existencia de protección social (4 versus 1). Tres personas afirman que existe ingreso laboral digno, en oposición a dos personas que afirman que no existe este indicador. Y, por último, cuatro personas, o sea la gran

mayoría, considera que no existe estabilidad laboral en los trabajos entregados por las OMIL.

Cuadro 4

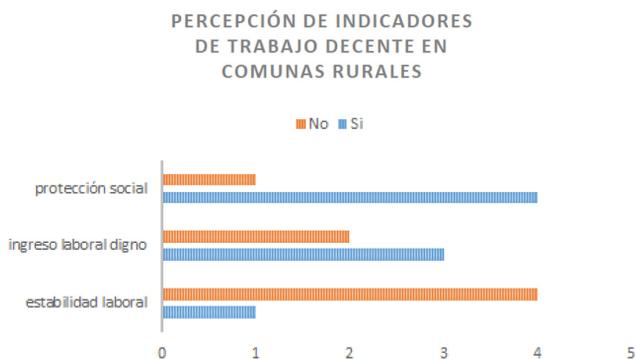
*Tabla resumen de percepción de indicadores de Trabajo Decente en comunas urbanas*



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

Cuadro 5

*Tabla resumen de percepción de indicadores de Trabajo Decente en comunas rurales*



Fuente: Elaboración propia a partir de las entrevistas realizadas.

Una última cuestión importante aquí, es que la mayoría de las y los entrevistados concuerda con que el proceso de intermediación que entrega la OMIL se limita a “intermediar un trabajo” y no se relaciona

con las características del trabajo, ni con la calidad de los empleos, ni con el salario de los empleos, ni la estabilidad de estos.

Tras el análisis de la matriz de trabajo, fue posible observar que si bien existe una gran variedad de trabajos en cada una de las OMIL, estas ofertas son en su mayoría trabajos como: auxiliares de aseo, guardias de seguridad, *retail*, bodegas, minería, agricultura, entre otros. Cabe destacar también que las comunas rurales, en su mayoría, no suelen publicar sus trabajos en línea, mientras que las OMIL de comunas urbanas sí publican sus ofertas de trabajo, haciendo más fácil la obtención de uno. En la mayoría, los requisitos educacionales son contar con educación media completa, y en cuanto a antecedentes laborales, al menos 1 año de experiencia en el cargo. Además, se pide contar con visa definitiva, y en algunos casos, visa temporaria (esto puede ser revisado en la matriz de trabajos por OMIL, disponible en anexos). Existe una variedad de trabajos rotativos, mencionados anteriormente, con sueldos bajos por una jornada completa, de lunes a sábado. Así, las personas que lograron encontrar un trabajo que se adaptara a sus necesidades y deseos mencionan que fue por suerte o casualidad.

## Contexto nacional: estallido social y pandemia por COVID-19

Es posible presenciar que algunos de las y los entrevistados quedaron cesantes debido a las condiciones externas del país, tales como el estallido social y el contexto social y sanitario que se vivía en Chile desde el año 2019, procesos que afectaron y dinamizaron aún más las condiciones laborales en el país. Es así que se pudo dar cuenta que tras el estallido social ocurrido en el año 2019 y la pandemia, la cual hasta la actualidad sigue repercutiendo en las vidas de los/as chilenos/as, muchas personas se quedaron sin sus trabajos. En el caso concreto de los/as entrevistados/as, los trabajos se suspendieron ya que las manifestaciones impedían que los/as trabajadores/as llegaran a su lugar de destino, o en otro caso por ejemplo, el trabajo se suspendió por efectos de la pandemia, y posteriormente se quedaron sin trabajo o tuvieron que reinventarse para seguir sustentando sus hogares.

Frente a esto, y a la observación que realizamos en la lista de trabajo de las diferentes OMIL analizadas, es notorio que existe una baja oferta laboral de empleos adaptados a los trabajos remotos,

como también se podría decir que las OMIL no estaban preparadas de forma equitativa para enfrentar este tipo de situaciones como el estallido social o la pandemia, especialmente considerando la poca presencia en el ámbito digital de algunas OMIL indagadas en la matriz de trabajos, como también lo mencionado por los y las mismas usuarias

Este periodo de incertidumbre y estrés generalizado también afecta durante la búsqueda de empleo, pues en las entrevistas se pudo dar cuenta de que cuando los/as usuarios/as deciden dirigirse a buscar un empleo a través de la OMIL, tienen bajas expectativas, no esperan demasiado de este servicio, ya que el mencionar que “saben a lo que van”, es porque no tienen grandes expectativas de lo que van a encontrar allí, ya sea del tipo de trabajo, del horario que ofrezca, o de la remuneración que entregue; se podría considerar que es un tipo de percepción *a priori* que tienen al imaginar lo que allí van a encontrar. Un ejemplo de esto es lo mencionado por uno de los usuarios en el que señala que tenía cero expectativas acerca de cómo iba a funcionar su empleo durante la pandemia, creyendo que no existirían las condiciones laborales óptimas, por lo que se sorprendió. Por otro lado, también es importante destacar que existe otro tipo de “saben a lo que van” dentro de las entrevistas analizadas, que refiere más a que en la oferta laboral se les informa las condiciones del trabajo, la remuneración y el horario, y por lo tanto ellos poseen el conocimiento para decidir optar a algún empleo, para determinar si es un empleo adecuado a su perfil, o deben buscar otras opciones, sin embargo, como se mencionó anteriormente, esta información solo se presentó en las OMIL urbanas y no así en las rurales.

Tras la elaboración del cuadro donde podemos observar las ofertas laborales publicadas, ya sea por la página de OMIL o de la municipalidad de cada comuna en redes sociales, podemos evidenciar que al igual que en la mención de las entrevistas, en la observación de los trabajos por comunas podemos notar variedad de empleos, turnos y horarios. En los empleos en comunas urbanas los trabajos son en su mayoría con turnos rotativos. En general se requiere experiencia de 6 meses a 1 año. Además, algunos/as usuarios/as pertenecientes a comunas rurales mencionaron que existe una baja cantidad y variedad de trabajos disponibles para optar a través de la OMIL, y en su mayoría

esos serían de bajos ingresos, sin embargo, deben permanecer en ellos aun cuando los salarios son insuficientes, dado a que no existen mayores posibilidades de empleos para poder encontrar mejores ofertas laborales, deben conformarse con lo obtenido. De acuerdo a la percepción de ellos/as la poca cantidad y variedad se debe al hecho de que vivan en zonas rurales, y los salarios bajos tendrían relación con dos cosas: las comunas son de bajos ingresos y por ende los empleadores no pueden pagar más y que en algunos casos, los empleadores abusan de la condición de pocos trabajos y ofrecen un sueldo mínimo o que no es adecuado para el trabajo realizado, es así como lo indica un usuario de la comuna de San Pedro,

“Hay lugares que no valorizan tu trabajo por el cien por ciento que tu das, pero como acá, entre comillas, al que viene de afuera, a ver cómo te explico, no es bien remunerado, pero tú te tienes que mantener con lo que te están dando, porque no te deja opciones.” (Entrevista 1 San Pedro)

No existen muchas opciones por la cantidad de rubro, y porque en la comuna no se van a ofrecer remuneraciones más altas, entonces es importante tener en consideración estos factores que perciben los y las usuarias, ya que van a influir en la variable de ingreso.

De acuerdo con lo contemplado anteriormente, se rescata la percepción que existe acerca de la OMIL por parte de los/as usuarios/as, siendo esta positiva a pesar de las críticas que existen respecto al bajo salario percibido en los trabajos ofertados a través de la institución y la estabilidad que poseen dichos empleos por el tipo de contrato, siendo este principalmente caracterizado por ser de temporadas y/o rotativos.

Lo anterior es complementado por las bajas expectativas que tenían las y los usuarios y la pronta respuesta que recibieron por parte del servicio, pues este contraste generado entre el “ya sabían a lo que iban” y recibir una respuesta rápida pudo aumentar la satisfacción del servicio. Además, otro punto a favor de las OMIL para tener esta percepción positiva es la facilidad y rapidez con la que fueron colocados/as los/as usuarios/as, convirtiendo a la oficina como un último recurso muy confiable para alguna emergencia, pues estos coincidían en que por la caracterización del empleo es muy posible quedar en algún trabajo en caso de urgencia.

Uno de los aspectos percibido de manera insatisfactoria de forma transversal es el salario, por lo que uno ya puede evidenciar una de las carencias respecto al concepto de Trabajo Decente, pues los empleos ofrecidos a través de la OMIL no presentan una remuneración que permita el desarrollo de las y los usuarios de forma adecuada, y esto se pudo observar no solamente a través de las entrevistas, sino que en el mismo análisis de listado de trabajos por comunas, donde algunas ofertas presentan una renta líquida bajo el sueldo mínimo establecido en el país; entonces, las OMIL de las diferentes comunas sí se encontrarían ofertando trabajos precarios, pues como ya lo vimos, el salario es un determinante en estos conceptos, especialmente considerando que uno de los motivos principales dentro de los grupos familiares es dar sustento digno a su núcleo familiar, por lo que el ser remunerados por salarios inferiores a los estándares nacionales implica directamente un deterioro de la calidad de vida de estos grupos.

En cuanto a la estabilidad laboral, es complejo establecer un panorama general, pues como se mencionaba en los límites de la investigación, el contexto nacional (tanto el estallido social como la pandemia) afectó en la estabilidad de los trabajos en los que fueron colocados/as algunos/as usuarios/as entrevistados/as, como por ejemplo, el/la usuario/a de la comuna de Padre Hurtado

Si esto fue por el estallido social [...] empezaron a quemar las carreteras entonces los choferes [...] tenían miedo de su integridad y obviamente yo me salí porque como llegaba yo de Padre Hurtado a Renca, no se podía, fue más por eso, por el estallido como que se paralizó todo. (Entrevista 1, Padre Hurtado)

No obstante, en las comunas rurales se puede dar cuenta de que los empleos no poseen una estabilidad laboral, dado que estos, al tener una duración de temporada, es decir, de algunos meses al año, no le aseguran seguridad a los/as usuarios/as. También es importante señalar que, como se pudo observar en la matriz de trabajos, las OMIL no indican sobre la estabilidad laboral en la oferta laboral publicada en redes sociales, por lo que es algo incierto poder hablar de este.

Es relevante mencionar la posibilidad de trabajar desde la territorialidad de forma más íntegra, pues reconocer que existen diferencias entre cada comuna, ya sea en población objetiva, espacios y/o equipos

de trabajo, complejizando aún más en la medida de los intereses, habilidades y dificultades distintas lo permitan. Solo considerando de forma adecuada estos aspectos se podrá realizar una optimización de los escasos recursos disponibles. Solo así se podrá hacer cargo de lo apreciado dentro de la misma Región Metropolitana con la existencia de comunas con OMIL que responden a necesidades distintas, con mayor diversificación de empleos, mayores o menores ofertas, diferentes rubros e incluso con dificultades como lo puede ser la locomoción, el clima, la ubicación, etcétera.

## Reflexiones finales

Como observamos en un principio en la caracterización de la situación laboral, no solo en Chile, sino que a nivel latinoamericano, se observan condiciones de precariedad como la inestabilidad, la inseguridad, entre otras cuestiones. Esto es un reflejo de las sociedades de hoy en día, y que van acompañadas de las altas tasas de desempleo en los territorios. Es aquí en donde la intermediación laboral toma un rol fundamental, ya que es una entidad que no solo debe dirigirse a intermediar la oferta y la demanda del país, sino que dar un respaldo de que estas ofertas se dirijan a entregar condiciones dignas de trabajo. Lo anterior es la principal razón por la cual se abordó en este artículo el concepto de Trabajo Decente y cómo este se presencia en las Oficinas Municipales de Intermediación e Información Laboral chilenas, precisamente enfocándonos en la existencia de estabilidad laboral e ingresos justos en los empleos otorgados por estas oficinas de acuerdo con la percepción de cada usuario/a.

Tras el análisis de las entrevistas, es posible concluir que a pesar de que exista una buena percepción a nivel general de la OMIL en cuanto a atención, rapidez y efectividad, no tendría la misma aprobación en relación con los trabajos entregados, pues algo que caracteriza a estos empleos es la precarización en relación con las remuneraciones, ya que como se visualizó en la matriz, son generalmente bajas en comparación con el sueldo mínimo existente en el país, siendo este un elemento central en la percepción respecto a salarios en las y los usuarios. Otro elemento relevante concebido desde la territorialidad es la ausencia de variedad de rubros, tanto en sectores urbanos como rurales, pues los empleos que pueden ser intermediados a través de la OMIL se

ven limitados al rubro predominante en la zona –aunque puede llegar algún empleo a una oficina de intermediación desde fuera de la comuna– sin embargo, a pesar de esta situación, las condiciones laborales ofrecidas fueron similares.

En cuanto a la estabilidad laboral, es necesario realizar la distinción respecto a que a pesar de que el contexto de pandemia podría haber aumentado la inestabilidad laboral, esta fue dada esencialmente por los tipos de trabajo, pues considerando la matriz de trabajos ofrecidos en las OMIL en conjunto con las entrevistas, gran parte de la incertidumbre proviene del desconocimiento acerca del tipo de contrato que se ofrecía en el trabajo, como también de la temporalidad asociada al rubro de trabajo, provocando diferencias considerables entre comunas urbanas y rurales, pues las primeras se caracterizaban por tener mayor información respecto al tipo de contrato de los empleos. Por otro lado, en las comunas rurales existía el déficit respecto a la publicación de las ofertas laborales a través de recursos digitales, asimismo de la misma caracterización del empleo, pues en gran parte de las zonas rurales existe una predominancia de empleos temporales por temporada o faena; esta diferenciación entre zonas urbanas y rurales se puede vincular con una mayor inseguridad por incertidumbre respecto a los trabajos intermediados por la OMIL. Aun así, no es posible negar la influencia que ha tenido el contexto nacional e internacional en el aumento de la incertidumbre y en la durabilidad de los empleos en los que fueron colocados las y los usuarios consultados.

Por lo tanto, es posible afirmar la hipótesis planteada en este artículo, pues si bien existe desde la propia entidad de OMIL una concepción del Trabajo Decente, este es aplicado de manera deficiente, pues, tal como lo reconocen los/as usuarios/as, las OMIL se limitan a intermediar un puesto de trabajo, desconociendo las condiciones de este. Además, en cuanto al proceso de seguimiento declarado por los/as usuarios/as, si bien algunos/as de ellos/as acusan la existencia de seguimiento luego de ser colocados/as en un empleo, no es una cuestión que se garantice, por lo tanto, va a depender de la OMIL y del/a o los/as funcionarios/as que intermedien el empleo. Con lo anterior, el hecho de que no exista una garantía del proceso de seguimiento indica un mayor desconocimiento de las características de los empleos, por

lo tanto, un desconocimiento de sí intermedia trabajos decentes o trabajos precarios.

Con lo anterior, cabe señalar que los aportes de esta investigación pueden ser evaluados en consideración al grupo en el que se puede realizar el foco, porque como se mencionó en la introducción de este artículo, se debe comenzar a trabajar sobre la base de las necesidades que tienen los/as usuarios/as de esta intermediación, respetando su capacidad de agencia, su capacidad de influir en las políticas públicas, además esta forma puede comenzar a abordar dichas problemáticas desde la territorialidad, atendiendo el contexto de las localidades, pues son ellas, quienes al aplicar dichas políticas, podrán estimar si las necesidades que tienen como localidad son resueltas de forma efectiva.

Esto último se vincula directamente con la disciplina de Trabajo Social, pues considerando que el desarrollo del “proyecto profesional no es algo aislado sino necesariamente inspirado en y articulado a proyectos societarios” (Montaño, 2004, p. 7), porque a partir de la articulación en conjunto a las bases se puede comprender la complejidad de la construcción social, siendo este un requisito para generar los procesos de transformación que requiere la desarticulación de aspectos claves en la producción y reproducción de las desigualdades presentes en la sociedad.

## Referencias

- AMUCH (2019). Estudio de caracterización de las oficinas municipales de intermediación laboral (OMIL) en las comunas de Chile.
- Antunez, R. (2001). *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre las metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*. <https://catedralibrets.files.wordpress.com/2015/04/ricardo-antunes-adios-al-trabajo.pdf>
- BID (2017). Hacia un servicio de intermediación laboral integrado en Chile. División de Mercados Laborales y Seguridad Social. Chile, enero de 2017. [https://www.comisionsegurodecesantia.cl/wp-content/uploads/2017/08/10\\_pres\\_Intremediacion\\_Laboral\\_Bco\\_Interio\\_Desarrollo\\_13\\_01\\_2017.pdf](https://www.comisionsegurodecesantia.cl/wp-content/uploads/2017/08/10_pres_Intremediacion_Laboral_Bco_Interio_Desarrollo_13_01_2017.pdf)
- Canalda Criado, S. (2019) El fomento del empleo decente y sostenible en cooperativas y sociedades laborales. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos, Tercer Cuatrimestre* (132), 77-96. 10.5209/REVE.65485

- Candia, A. (2019). Condiciones laborales de la juventud boliviana, un análisis de secuencias del “Trabajo Digno” en el periodo 2007-2015. *Revista Ciencia, Tecnología e Innovación*, 17(19), 47-66.
- Duarte, K. y Figueroa, R. (2005). Estudio buenas prácticas en orientación vocacional, laboral e intermediación laboral con jóvenes. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/122311>
- Iamamoto, M. (1992) *Servicio Social y División del Trabajo*. Biblioteca Latinoamericana de Servicio Social. Cortez Editora
- Ilustre Municipalidad de Maipú (2017). Estudio sobre inclusión laboral de personas en situación de discapacidad de la comuna de Maipú. Maipú 2017. <https://bibliotecadigital.indh.cl/bitstream/handle/123456789/1029/inclusion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- INE (2017). Urbano/Rural: Contexto de los resultados. Diseminación Censo 2017. Instituto nacional de estadísticas. Santiago, mayo 2018. [http://www.censo2017.cl/servicio-de-mapas/descargas/mapas/Urbano-Rural-Contexto\\_de\\_Resultados.pdf](http://www.censo2017.cl/servicio-de-mapas/descargas/mapas/Urbano-Rural-Contexto_de_Resultados.pdf)
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (Recuperado 21 de abril, 2020). Declaración Universal. Gobierno de Chile.
- Monsalve, M. E. (2012). El Trabajo Decente y Seguridad Social. Instituto de Investigaciones Jurídicas. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Universidad Nacional Autónoma de México. <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/7/3142/16.pdf>
- Montaño, C. (2004). Hacia la construcción del proyecto ético-político profesional crítico. Documento presentado en el XVIII Seminario Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social. Costa Rica.
- OIT (2008). Medición del trabajo decente. Documento de debate para la Reunión tripartita de expertos sobre la medición del trabajo decente. Ginebra, 8-10 de septiembre de 2008. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_100337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100337.pdf)
- Quintana, A. y Montgomery, W. (2006). Psicología: Tópicos de actualidad. Metodología de Investigación Científica Cualitativa. UNMSM. <http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/3634305-Metodologia-de-Investigacion-Cualitativa-A-Quintana.pdf>

- SENCE (2004). Intermediación laboral. Departamentos (sence.cl)
- SENCE (2010). Consultoría Programa Fortalecimiento de Oficinas Municipales de Intermediación Laboral INFORME FINAL. Realizado por CLIODINAMICA Asesorías, Consultoría e Ingeniería Limitada. 23 de marzo de 2010. [https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-3077\\_archivo\\_003.pdf](https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-3077_archivo_003.pdf)
- SENCE (2015). Informe Final Estudio de Satisfacción Usuaría SENCE 2014: Programa “Fortalecimiento OMIL trabajadores” Informe de resultados. Realizado por ACnexo investigación. 01 de enero de 2015. [https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/otras\\_eval/2016/EV1649\\_1.pdf](https://programassociales.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/pdf/otras_eval/2016/EV1649_1.pdf)
- SENCE (2018). Ficha de diseño Fortalecimiento OMIL año 2018. Unidad de Estudios, Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Marzo de 2018. [https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-9560\\_archivo\\_10.pdf](https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-9560_archivo_10.pdf)
- SENCE (2019). Reporte de resultados: encuesta de satisfacción FOMIL año 2019. Unidad de Estudios, Servicio Nacional de Capacitación y Empleos. [articles-13531\\_archivo\\_14.pdf](https://sence.gob.cl/sites/default/files/articles-13531_archivo_14.pdf) (sence.gob.cl)
- Sepúlveda, A., Bentancor, A., Yachan, C. (2011). Mujer y trabajo: un mejor sistema de intermediación laboral para las más vulnerables. *Serie Comunidadmujer*, n° 9. Abril de 2011.
- Vairoletti, V. A. (2009). Precariedad laboral. Configuración de una forma de empleo. En XXVII Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de la Universidad de Buenos Aires. Asociación Latinoamericana de Sociología.
- Vejar, D. (2018). Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile. *Psicoperspectivas*, 17(1), 103-115.
- Vejar, D. (2020). Precariedad como gobierno de la pandemia: La experiencia de la precariedad laboral en Chile.
- Vejar, D. J. (2014). La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina. *Trabajo y sociedad* (23), 147-168.
- Vidal-Molina, P., & Vargas-Muñoz, R. (2019). Ciudadanía en tiempos del Capital. Una crítica desde la tradición marxiana. *Convergencia*, 26(80).