



---

# LÍMITES Y POSIBILIDADES DE LA INTERMEDIACIÓN LABORAL PÚBLICA EN CHILE

---

Estudio de tres OMIL de la Región Metropolitana



Monografía conducente al título de Trabajador Social

30 DE NOVIEMBRE DE 2020

NÚCLEO I+D RELACIONES SOCIOECONÓMICAS Y LUCHAS SOCIALES

Departamento de Trabajo Social

Facultad de Ciencias Sociales

Universidad de Chile

## Tabla de contenido

Agradecimientos.....	4
Resumen.....	5
I. INTRODUCCIÓN.....	5
II. MARCO GENERAL.....	6
1.1.- Contexto Socioeconómico y Empleo .....	6
1.2.- Intermediación Laboral Pública .....	6
III. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	9
2.1.- Objetivos de la Investigación .....	10
Objetivo General.....	10
Objetivos Específicos.....	10
2.1.- Hipótesis de la Investigación .....	10
IV. MARCO TEÓRICO.....	10
3.1.- Intermediación laboral.....	11
3.2.- Trabajo Decente .....	12
V. MARCO METODOLÓGICO .....	14
5.1.- Enfoque metodológico.....	14
5.2.- Plan de trabajo.....	16
5.3.- Los instrumentos .....	16
5.4.- Cobertura de la investigación .....	17
5.5.- Análisis de información .....	18
VI. Resultados .....	18
6.1.- Empleos de calidad y en cantidad suficiente .....	19
6.1.1 Indagación cuantitativa.....	19
6.1.2. Análisis cualitativo.....	21
6.2 Ingresos adecuados .....	22
6.2.1 Análisis cuantitativo .....	22
6.2.2 Análisis cualitativo.....	23
6.3 Con equidad para todos los miembros de la sociedad.....	23
6.3.1 Análisis cuantitativo .....	23
6.3.2 Análisis cualitativo.....	24
6.4 La autonomía relativa como herramienta de resistencia.....	25

VII. DISCUSIÓN .....	26
VIII. CONCLUSIONES.....	27
Referencias.....	28
Anexos .....	33
Entrevista al encargado OMIL La Reina .....	33
Entrevista a la encargada OMIL de la comuna de Renca .....	57
Entrevista a encargado OMIL Quilicura .....	77

“Una quisiera tener millones de empleos y entregárselos a todos, pero en el fondo sólo somos el puente para vincular, esa es como la simpleza y lo complejo también”.

-Encargada Oficina Municipal de Intermediación Laboral

## Agradecimientos

A las profesoras y profesores del núcleo I+D Relaciones Socioeconómicas y Luchas Sociales, proyecto Transformaciones del Trabajo, por toda su paciencia.

A la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Chile, por todo su conocimiento.

A mi madre y a mi padre por su afecto y otorgarme mis condiciones de reproducción social tantos años.

A toda mi familia por su inmenso amor.

A mi novia por estar siempre ahí para mí.

A todos los periféricos que entraron por la ventana.

## Resumen

En este trabajo estudio la aplicación del concepto de trabajo decente en las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral respecto a la oferta de empleos que hacen para sus usuarios, como resultado de una investigación empírica mixta realizada el año 2020; se exponen los resultados a la luz del concepto de trabajo decente de la OIT y se identifican algunas posibilidades que la autonomía relativa deja a los y las encargadas OMIL. Para ello operacionalizo el concepto clásico de Trabajo Decente de la OIT en tres dimensiones: Empleo de calidad y en cantidad suficiente, Ingresos adecuados y Con equidad; para esto analizo descriptivamente la información publicada en las páginas web de las municipalidades de Quilicura, Renca y La Reina. Por último, y a partir de entrevistas en profundidad, analizo la incidencia de la autonomía relativa de los funcionarios OMIL en la búsqueda de poder (o no) ofrecer trabajo decente. Existen estudios que sugieren que el funcionamiento de las OMIL es de “oficinas sociales”, enfocadas sólo en cierto nicho de trabajadores, lo que explicaría que las ofertas laborales que llegan a esta serían de baja calidad, sin embargo, no hay investigaciones que indaguen desde dentro de las OMIL el cómo se daría esta situación de focalización de ofertas precarias, como tampoco si el actuar de sus funcionarios puede incidir en acercar estas ofertas a los principios del trabajo decente. Los principales hallazgos confirman una situación generalizada de empleo precario en las ofertas OMIL, no adecuándose a los principios de Trabajo Decente que SENCE dice buscar. No obstante, se exponen casos de búsqueda de justicia de género u otros conflictos laborales mediante la autonomía relativa de los encargados OMIL.

## I. INTRODUCCIÓN

En este trabajo estudio la aplicación de algunos de los contenidos del Trabajo Decente en las ofertas que entregan las Oficinas de Intermediación Laboral, instituciones que podrían tener un gran papel en contextos de alto desempleo

A partir de algunas categorías de la teoría crítica, como la superación de las dicotomías teoría-praxis y sujeto-objeto, intento (i) describir el salto que se realiza entre los principios a los que un Estado puede adscribir y el desempeño de sus políticas concretas e; (ii) indagar en la conciencia que pueden tener los interventores o implementadores de política respecto al carácter socialmente construido de esta, y el espacio decisional que les genera su autonomía relativa, así como también las dificultades que esto conlleva.

Estos objetivos pueden contribuir a dibujar un primer mapa de complejice el análisis de estas oficinas muchas veces estigmatizadas, a visibilizar sus contradicciones y proponer algunas posibilidades de mejora. Por el carácter exploratorio de algunos aspectos de esta investigación, sin embargo, pues no se ha evaluado antes estas oficinas más allá de la utilización de tasas de colocados y metas semejantes, utilizo el método de investigación mixto, intentando compensar ciertos vacíos que genera la escasa información publicada. Esta es la razón por la que estudiamos principalmente el periodo 2020, aunque excepcionalmente algunas cifras contemplan un periodo de cinco años (2015-2019). Como podrá observarse, incluso con segmentos de tiempo tan breves, no todas las municipalidades requeridas vía transparencia pudieron entregar las cifras solicitadas. A pesar de estos límites, no solamente es interesante si no necesario, contribuir a esta nueva línea de investigación, donde un Trabajo Social que crea en el derecho al trabajo, debiese

profundizar y marcar presencia haciendo investigación y participando en estas oficinas municipales.

## II. MARCO GENERAL

### 1.1.- Contexto Socioeconómico y Empleo

El contexto socioeconómico actual de Chile alcanza niveles de desempleo históricos, con un *peak* del 13,1% en julio de 2020, y un crecimiento económico de sólo un 1% en 2019. Por cierto, que se podrá argumentar, y con razón que en estas cifras están influenciadas por el así llamado “estallido social” y la pandemia global de Covid19. Sin embargo, creer que esta pauperización del bienestar socioeconómico de la población es sólo coyuntural desconoce otras variables -como la desigualdad económica y las bajas pensiones- que en Chile se vienen comportando de la misma manera desde hace ya bastante tiempo. Este pensamiento, a la vez comulga bien con quienes, basados justamente en cifras como el PIB per cápita, afirmaban un Chile ad- portas del “salto al desarrollo” (Piñera, 2018).

Si nos introducimos en el mundo del empleo y el salario, podemos darnos cuenta de que la situación es mucho más compleja.

Tal como muestra el estudio Los Verdaderos Sueldos de Chile, de la Fundación Sol (2020), en Chile el 50% de los trabajadores (2.399.321 personas) recibe ingresos iguales o inferiores a \$401.000, lo que implica la necesidad de contar con segundas ocupaciones si se quiere superar la línea de la pobreza por ingresos para un hogar promedio de 4 personas (\$445.042). Esta cifra -de sueldos inferiores a los \$401.000- sube a 57% si se analiza el ingreso de la ocupación principal exclusivamente de las mujeres.

En cuanto a las empresas privadas, la mitad de quienes trabajan en éstas tienen salarios iguales o inferiores a \$420.000, una vez más por debajo de la línea de la pobreza. Integran este grupo, más de 800.000 personas. Se hace notar, además, que alrededor de un 52% de quienes trabajan menos de 30 horas a la semana, lo hacen deseando poder trabajar más (los llamados trabajadores a jornada parcial no voluntaria o “subempleados”).

Para ir cerrando este cuadro, el estudio registra además un 17,2% de “falsos asalariados”, trabajadores que en los hechos dependen de un empleador, pero no cuentan con un contrato de trabajo escrito, cotizaciones, ni seguro de cesantía: constituyen 1.164.736 personas. Por último, se desagrega a los trabajadores externalizados, que “se encuentran bajo una relación laboral triangular, en la cual el empleador es una empresa subcontratista, suministradora o una enganchadora” (Durán & Kremerman, 2020, pág. 17). Este grupo constituye el 17,3% (1.114.485 personas) de los trabajadores asalariados totales y su tipo de relación laboral suele arrojar salarios más bajos, llegando a una brecha de hasta \$90.759 en comparación con quienes tienen empleo directo.

### 1.2.- Intermediación Laboral Pública

En este contexto, puede tomarse conciencia de la importancia del empleo y de la calidad de este para las familias del país. Dentro de las políticas de empleo que pueden llevarse a cabo, una de las más antiguas corresponde a las oficinas de colocación o intermediación laboral, que en Chile responden cuyo surgimiento en Chile responden los convenios 2

(1919) y 122 (1964) de la OIT, que implican mantener un sistema de agencias públicas no retribuidas de colocación y llevar a cabo una política de pleno empleo que implique trabajo para todas las personas que lo busquen, de carácter productivo, libremente elegido y sin discriminación de ningún tipo.

Las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL) son la entidad pública de intermediación en Chile. Fueron creadas en 1977 como recomendación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), dependiendo de manera administrativa de cada municipalidad, y de manera técnica de SENCE.

En cuanto a la investigación que se ha hecho sobre las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, es posible observar trabajos provenientes de disciplinas tales como la administración pública, la economía o la psicología. Uno de los estudios más antiguos que se refiere específicamente a las OMIL en Chile, es el de Chanamé (1999), que ya en la época realiza un balance crítico desde una óptica de Nueva Gestión Pública que busca la eficacia y la eficiencia de estas políticas. Este estudio se basa en datos secundarios y análisis documental, y plantea que los principales desafíos son la correcta gestión y selección del recurso humano profesional de las oficinas, así como un necesario comienzo del uso de las herramientas digitales para el servicio de intermediación laboral a fines de la década de los 90. A esta línea de investigación, podemos sumar también el más reciente trabajo de Pizarro & González (2013) quienes también desde una perspectiva de Nueva Gestión Pública – que introduce ciertas lógicas empresariales a los servicios públicos-, estudiando con datos primarios y metodología cualitativa, dos casos de OMIL de la región metropolitana. Una vez más, aun con más de una década de diferencia, las conclusiones son similares: no existen mayores parámetros efectivos que se vean reflejados en todas las OMIL, con lo que resulta que la gestión de estas puede ser muy deficiente o efectiva dependiendo de la comuna. Pizarro & González (2013) mostrarán que mientras en una comuna, una OMIL debe compartir espacio con otras dependencias municipales, en otra se puede tener infraestructura exclusiva. Lo mismo ocurre con el recurso humano de las OMIL, que varía en cantidad y calificación profesional.

Una segunda línea de investigación tenderá más a la caracterización de los usuarios o el tratamiento especial que las OMIL pueden tener (o no) para con estos. Contamos aquí el estudio de intermediación laboral con jóvenes de Duarte & Figueroa (2005), que busca relevar experiencias de buenas prácticas en este ámbito, de, entre otras instituciones, tres OMIL de la región de Valparaíso; esto mediante la producción principalmente de entrevistas en profundidad, recogiendo perspectivas del capital cultural, planteando que la importancia de las redes en el mundo del empleo. Por su parte, el trabajo de Rangel (2005) -ligado a un enfoque institucionalista de la OIT que releva también la búsqueda del “Trabajo Decente- profundizará en la influencia del género en la intermediación laboral pública, pudiendo observar diferencias importantes en los trabajos y remuneraciones que se ofrecen a mujeres y hombres en dos OMIL de la región metropolitana, mediante datos primarios cualitativos. Para ahondar en la diferencias y deficiencias que presenta la intermediación laboral pública con mujeres, resulta útil también el trabajo de Villarroel & Jofré (2017), quienes, a partir de un enfoque descriptivo-interpretativo, ahondan en la variable edad, al



entrevistar mujeres de más de 50 años inscritas en OMIL de tres comunas de la región de Valparaíso.

Una tercera línea de investigación es la que propone la privatización o “colaboración público-privada” de la labor de las OMIL. El trabajo de la investigadora del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), Jacqueline Mazza (2003), realiza un análisis y comparación de diversos sistemas de intermediación laboral de países OCDE y/o latinoamericanos, exponiendo una síntesis de seis modelos en total, que van desde el monopolio público (Modelo A) hasta servicios exclusivamente privados (Modelo F). Concluirá que, para la realidad de América Latina y su restricción de recursos públicos, los modelos de colaboración público-privada (Modelo C) y los modelos de servicios basados en el sector privado (Modelo F), serían los más adecuados. El trabajo de Marcos Singer (2005), confirmaría la conveniencia -mediante una simulación matemática- de una mayor presencia de la intermediación privada, tal como plantea la investigadora del BID, estableciendo que las OMIL, aun cuando pueden atender a todo tipo de usuarios, se han enfocado en aquellos que tienen los mayores problemas para insertarse laboralmente. Esta situación perfilaría las OMIL como oficinas de “apoyo social más que como un servicio de intermediación” (2005, pág. 39), esto no atraería desempleados de “alto compromiso”, lo que inhibiría a los empresarios “de ofrecer empleos bien remunerados” (Singer, 2005, pág. 47) por medio de este servicio de intermediación. Consultando a un “panel de expertos”, Singer & Gómez (2006, pág. 211) reafirman esta hipótesis acerca del trabajo precario que podrían estar ofreciendo las OMIL. En la opinión de estos profesionales relacionados con el mundo de la intermediación pública, “la mayoría de los trabajos intermediados por la OMIL son temporales” (Singer & Gómez, pág. 211). Además, afirman que la OMIL no cuenta con recursos suficientes para poder “salir a la calle”, en busca de los desempleados que no se acercan a la oficina. Uno de estos expertos llega incluso a cuestionar que la municipalidad deba siquiera dedicarse a “este tema del empleo” (Singer & Gómez, 2006, pág. 212). Estos tres trabajos anteriores pueden enmarcarse en la perspectiva de la economía laboral neoclásica, pues proponen una menor participación del Estado o que esta tome fuerza vía subsidio a la iniciativa privada, además del gran rol que plantean que tiene la información, siendo la carencia de esta la provocaría en parte el desempleo.

Por último, esta suerte de estigmatización de las OMIL que se plantea en el párrafo anterior, se probaría también en el trabajo de Cristian Muñoz (2009), quien mediante una investigación cuantitativa que sigue el enfoque de efecto-tratamiento, a través de la encuesta CASEN, establece que efectivamente existe una relación negativa entre quienes encuentran empleo a través de OMIL y el sueldo por hora que reciben, un sueldo menor que el que podrían haber obtenido en el mercado sin la OMIL intermediando. Esto sería posible -aunque el autor explicita que se requeriría evidencia adicional para comprobarlo- debido a que las empresas ofrecerían salarios bajos en general a quienes contratan por medio de OMIL, ya que esperan que se trate de trabajadores no calificados y de bajo compromiso.

### III. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Como se puede observar en el apartado anterior, existe riqueza en cuanto a la literatura de las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral. Desde las diferentes metodologías de cada una de las investigaciones que se han realizado, se entregan luces acerca del desempeño de las OMIL, ya sea a través de sus características de gestión, de la manera en que atienden o comprenden usuarios con ciertos perfiles (tercera edad, mujeres, juventud) o incluso llegando a cuestionar si el sistema en su conjunto está bien planteado al ser completamente público y no funcionar, por ejemplo, con una lógica de subsidio a agencias privadas de intermediación laboral. Cada una de estas investigaciones es un aporte a la comprensión y mejora de las OMIL, sin embargo, creemos que es posible identificar un vacío de conocimiento al respecto: Nos encontramos ante un Estado que ha firmado acuerdos que propendan al Trabajo Decente para todos y sin discriminación, a la vez existe un escenario en el que una proporción importante de la población posee un empleo precario o no lo posee del todo; y por último, tenemos una red de Oficinas Municipales de Intermediación Laboral que, en un escenario como este, parecieran ser una bisagra que, ante un mundo privado que ofrece empleo precario, no tiene más que hacer que presentar estas vacantes a sus usuarios. ¿Pero cuáles son las características más específicas de las ofertas que entrega OMIL, que hacen que su empleo no sea de alta calidad, como dicen algunos de los trabajos revisados? Cabe preguntarse si se trata de una cuestión puramente de bajos salarios -que es la variable en la que se enfocan Muñoz (2009) y Singer & Gómez (2006)- o si existen también diferencias entre hombres y mujeres, en salario o cantidad de ofertas, lo que atentaría contra el principio de no discriminación. Además, puede ser relevante identificar si las dinámicas son similares en todas las OMIL o si existen diferencias entre estas, y si los funcionarios a cargo pueden influir en ciertos factores para que los empleos que ofrecen puedan parecerse más a lo que estipulan los principios del Trabajo Decente.

Por lo tanto, la pregunta de investigación es descriptiva: *¿De qué manera se relaciona la aplicación de los principios del trabajo decente con el trabajo que realizan las OMIL de las comunas de La Reina, Quilicura y Renca?*

Al identificar condiciones estructurales de las OMIL que perjudican su funcionamiento bajo los lineamientos del Trabajo Decente, como también estrategias que puedan haber desarrollado los encargados de estas oficinas para intentar acercarse a estos a pesar de las dificultades, esta investigación se propone aportar para mejorar la aplicación de los principios del Trabajo Decente en las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral.

El periodo de estudio se centra principalmente en el año 2020, debido a la profundidad con que se estudian las variables y a que algunas de estas no tienen mayores registros en el tiempo, es por esto que en algunos aspectos esta investigación es de tipo exploratoria. En cuanto a la justificación de la elección de las comunas de estudio, esta busca mostrar cierta diversidad dentro de la ciudad de Santiago, al seleccionar comunas de rango alto (La Reina), medio (Quilicura) y bajo (Renca) a partir del Índice de Calidad de Vida Urbana (PUC-CChC, 2019).

## 2.1.- Objetivos de la Investigación

### Objetivo General

Describir la aplicación de los principios del Trabajo Decente formulado por la OIT en las OMIL de las comunas de La Reina, Quilicura y Renca durante el periodo 2015-2019.

### Objetivos Específicos

Analizar las posibilidades de empleo con que los usuarios pueden elegir trabajo en las OMIL de La Reina, Quilicura y Renca durante el periodo 2015-2019.

Analizar el carácter remunerador del empleo ofrecido en las comunas de La Reina, Quilicura y Renca durante el periodo 2015-2019.

Analizar las condiciones de seguridad del empleo ofrecido en las OMIL de las comunas de La Reina, Renca y Quilicura durante el periodo 2015-2019.

Indagar en las acciones de autonomía de los funcionarios de OMIL por el Trabajo Decente en las comunas de La Reina, Quilicura y Renca durante el periodo 2015-2019.

## 2.1.- Hipótesis de la Investigación

No existe real coherencia y consistencia entre los principios del trabajo decente y las ofertas laborales que han realizado las OMIL de las comunas de La Reina, Quilicura y Renca durante el periodo 2015-2019.

Los funcionarios OMIL de La Reina, Quilicura y Renca han logrado usar su autonomía relativa para acercar el Trabajo Decente a la oferta laboral que entregan durante el periodo en que estos han estado a cargo.

## IV. MARCO TEÓRICO

El enfoque desde el que se sostiene este estudio es la teoría crítica de la Escuela de Frankfurt y la lectura que de ella hace para el Trabajo Social y las políticas públicas Teresa Matus. Las categorías analíticas centrales para ello son las de la falsa dicotomía entre teoría y praxis, así como la de sujeto y objeto, que puede devenir en concebir la realidad como “dada”.

Cuando hablamos de dicotomía teoría-praxis en Trabajo Social, nos referimos a una lógica Matus intenta tensionar, pues significaría la ausencia de un lugar teórico desde la intervención, o la emergencia de esta teoría en el momento mismo del campo (Matus, 1999), ignorando que “pensar es un hacer, y la teoría es una forma de praxis” (Matus, s/f). Esta dicotomización se produce también a nivel de las políticas públicas, pues mientras enuncian estar enmarcadas en ciertos principios (“los derechos humanos”, “los derechos de la infancia”, “los derechos de los trabajadores”), en la práctica no parecen encarnar esos principios y/o su manera de ser evaluados -mediante metas de cumplimiento que miden de manera simple una realidad que es en sí compleja (Matus, 1999, pág. 40)- tienen grandes límites. Se produce en estos casos una subordinación de la teoría a la praxis, y no un salto cualitativo (Matus, 2018).

Aun en contextos como el descrito anteriormente, de una política en continuo desajuste (o ajustada, pero a intereses distintos a los que declara), el trabajador social debe “develar e intervenir algunas de estas rupturas” (Matus, 1999, pág. 28). Sin embargo, el trabajador

social, u otro profesional, sólo podrá intervenir si es capaz de observar y cuestionar la realidad en la que se desempeña no como un mundo que “existe y debe ser aceptado”. He aquí la falsa dicotomía sujeto-objeto, pues el mundo que el sujeto percibe dado, el contexto en que se desenvuelve que debe aceptar y considerar, “es también en la forma en que existe y persiste, producto de la praxis social general” (Horkheimer, 2003, pág. 233). La política es llevada a cabo por sujetos día a día, por lo que, si bien puede afirmarse que estos están condicionados en su actuar, no están *determinados* en su totalidad. Justamente, porque no existe una dicotomía taxativa entre sujeto y objeto, entre el profesional por un lado y la política a implementar por otro, es que este se vuelve “corresponsable por los rumbos impresos a sus actividades y por las formas de conducir las” (lamamoto, 1997, pág. 138). En palabras de Marilda lamamoto, que creemos, se conjugan muy bien con esta perspectiva, el profesional “puede limitarse a responder a las exigencias de su empleador (...) o lanzarse en el esfuerzo (...) de proponer y concretizar una dirección alternativa a aquella propuesta por los sectores dominantes para la intervención técnica (1997, pág. 138). Este profesional podrá además -como el capital y las políticas públicas que visten, como falsos ropajes, declaraciones en las que no creen o que no llevan a cabo-reconocer y llegar hasta sus límites para realizar una intervención crítica que no se anuncie como tal, pero que actúe en los intersticios que su posición en la política le deja ver, para llevar a cabo acciones que anticipen, que construyan a través del objeto -de la práctica, diríamos nosotros- la idea la época (Matus, 2018).

En el caso de esta investigación en específico, lo que intento es describir las características de la intermediación laboral de tres OMIL de Santiago. En específico, observar la distancia existente entre el trabajo ofertado y los principios del Trabajo Decente, que el Estado chileno se ha comprometido a promover suscribiendo acuerdos internacionales. Por ello, intermediación laboral y trabajo decente son los conceptos que paso ahora a exponer.

### 3.1.- Intermediación laboral

Existe cierto consenso respecto al concepto de *intermediación laboral*, básicamente se trataría de servicios destinados a mejorar la rapidez y calidad del “ajuste de las vacantes a las personas que buscan empleo” (Mazza, 2002, pág. 6). Singer & Gómez se referirán a este mismo proceso como el abordaje del “descalce entre la oferta y la demanda” (Singer & Gómez, 2006, pág. 202). Los servicios de intermediación pueden muchas veces ofrecer también capacitaciones, además de información, y podrían también ser espacios de concertación y diálogo social entre empleadores, Estado y trabajadores; si bien según Duarte & Figueroa (2005) este es un aspecto débil en Chile. En este trabajo, sin embargo, entenderemos la intermediación laboral principalmente en la primera acepción, es decir, la vinculación entre oferta y demanda que gestionan las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral. ¿Es cualquier trabajo, en la intermediación, válido? Como se mostraba en el apartado anterior, Chile ha comprometido esfuerzos por el Trabajo Decente al suscribir acuerdos internacionales al respecto, y de ahí la importancia de este concepto para nuestra investigación. La intermediación laboral pública a los convenios 2 y 122 de la OIT que implican mantener agencias públicas no retribuidas de colocación (1919) y a llevar a cabo una política que fomente el pleno empleo para todas las personas y sin discriminación de ningún tipo (1964).

### 3.2.- Trabajo Decente

El concepto de Trabajo Decente fue formulado por primera vez en 1999 en la memoria del Director General de la OIT (1999) , y busca expresar “lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno” (Levaggi, 2004). Este concepto comienza a gestarse en los noventa, tras la caída del bloque socialista y la tendencia “expansión sin restricción de los mercados globales” (Baylos, 2015, pág. 16). Se plantea como un piso mínimo para las relaciones laborales, y a la vez como un horizonte a alcanzar; de especial relevancia sobre todo una vez que, en 1996, la Organización Mundial del Comercio rechazara la propuesta -proveniente de la OIT y otras organizaciones- de anclar la liberalización del comercio a la garantía de ciertos derechos laborales, y de restringir ciertos aspectos del comercio en caso de vulnerar estos derechos a nivel mundial (Baylos, 2015).

El Trabajo Decente, con el que Chile ha mostrado su compromiso de distintas maneras los años 2005, 2008, 2015 y 2019<sup>1</sup> ha sido operacionalizado por diversos autores. La publicación de Malva Espinoza (2003), realiza una síntesis de los componentes que la OIT ha ido agregando o cambiando a la noción de trabajo decente (como el reemplazo de empleo productivo por empleo de calidad). Esta síntesis deviene un total de 12 contenidos que pueden apreciarse en el cuadro 1:

---

<sup>1</sup> (i) Suscripción de los Objetivos del Milenio el año 2005, donde se incluía el concepto de Trabajo Decente; (ii) firma del Programa Nacional de Trabajo Decente tripartito, el año 2008, (iii) adopción de la agenda 2030 en el año de Objetivos de Desarrollo Sostenible en el año 2015, donde una vez más se incluye la promoción del Trabajo Decente para todos y; (iv) el año 2019, bajo el gobierno de turno de Sebastián Piñera, se levanta el Observatorio del Trabajo Decente, patrocinado por OIT y la Dirección del Trabajo, y que recibe apoyo estadístico del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE)

## CONTENIDOS ASIGNADOS AL CONCEPTO DE “TRABAJO DECENTE”

1. Empleos de calidad y en cantidad suficiente.
2. Ingresos adecuados.
3. Seguridad en el empleo.
4. Con formación profesional continua y pertinente a la empleabilidad.
5. Con respeto a los derechos de los trabajadores.
6. Fortalecimiento sindical y negociación colectiva.
7. Con participación de los trabajadores en las decisiones de política económica y social.
8. Con diálogo social y tripartismo.
9. Con protección social en el empleo y en la sociedad.
10. En condiciones de libertad.
11. Con equidad para todos los miembros de la sociedad.
12. Con dignidad.

**CUADRO 1** | Cuadro de síntesis del concepto de Trabajo Decente. Fuente: Espinoza (2003, pág. 6).

A la vez, en la época, la Organización Internacional del Trabajo propuso un Índice de Desarrollo del Trabajo Decente en el que confluían el empleo, los ingresos y la protección social. Sin embargo, la autora expresa que esta medición se hace a base “de un conjunto muy limitado de los mismos componentes esenciales que ha definido la OIT”, no capturando sus elementos más novedosos. Lo anterior se debe a las limitadas variables que utiliza el Índice: tasa de desempleo, salario mínimo, cobertura de seguridad social entre otras (véase cuadro 2).

EMPLEO (tasa de desempleo, incidencia de la informalidad).

INGRESOS (salario industrial, salario mínimo y brecha de ingresos de mujeres y hombres).

PROTECCION SOCIAL (cobertura de la seguridad social y número de horas trabajadas).

**CUADRO 2** | Índice de Desarrollo del Trabajo Social. Fuente: OIT en Espinoza (2003, pág. 7).

La propuesta de Ghai (2003), va un paso más allá, propone un índice que contempla las siguientes dimensiones: *derechos de los trabajadores, empleo, protección social, diálogo social y resultados económicos*. Algunas de sus variables son la tasa de actividad femenina (para describir discriminación de género), el coeficiente de Gini (para medir el reparto de ingresos y la suficiencia de las remuneraciones) y el “gasto público de carácter social medido en porcentaje del PIB” (Ghai, 2003, pág. 150). Sin embargo, esta medición se

realiza sólo para países industrializados, debido a la disponibilidad de indicadores, y sólo con metodología cuantitativa.

Una última propuesta a presentar es la del Observatorio de Trabajo Decente de Chile, este evalúa el trabajo decente mediante 10 indicadores: desempleo, salario, jornada, tiempo libre, explotación, estabilidad, género, accidentes, seguridad social y diálogo social. Si bien se trata de una medición muy completa, también pueden formularse algunas críticas, como considerar el empleo excesivo sólo a partir de las 48 horas semanales o concebir explotación principalmente como “trabajo infantil”, el cual es una forma de explotación, pero no eclipsa esta categoría. Algunos de los puntos fuertes de este sistema de medición es una clara distinción entre la seguridad social y la seguridad física.

Es por ello por lo que el concepto de Trabajo Decente que utilizamos en esta investigación se corresponde con la propuesta de Espinoza (cuadro 1), sin embargo, debido a la gran cantidad de tópicos que contiene, nos hemos decidido por tres de estos, los que, aunque de manera limitada, nos parece que pueden aportar una buena comprensión del concepto de Trabajo Decente para una primera aplicación a nivel de Oficinas Municipales de Intermediación Laboral. Los contenidos seleccionados para esta primera aproximación son:

**1.- Empleos de calidad y en cantidad suficiente:** la concepción de Trabajo Decente, nos explica Espinoza, asocia la calidad del empleo a dos factores fundamentales: “la seguridad en el empleo, es decir, la estabilidad y la protección social que deviene del trabajo, la cotización para salud y previsión” (2003, pág. 10). Por su parte, la cantidad suficiente es relacionada al dinamismo en la creación de empleos.

**2.- Ingresos adecuados:** esta dimensión del Trabajo Decente es relacionada por Espinoza con el crecimiento *real* de las remuneraciones anuales, además de su proporción respecto al Producto Interno Bruto (2003, pág. 12).

**11.- Con equidad para todos los miembros de la sociedad:** este aspecto no es desarrollado demasiado por Espinoza, pero lo relaciona con cómo el análisis de remuneraciones, negociación colectiva y oportunidades de empleo muestra que existen segmentos excluidos directamente o anclados a empleos de bajas condiciones y salarios (2003, pág. 22).

## V. MARCO METODOLÓGICO

### 5.1.- Enfoque metodológico

El enfoque metodológico elegido para esta investigación es cualitativo mixto, principalmente descriptivo y de estudio de caso. La metodología mixta responde a la revisión que ya se construía en nuestro marco teórico. Hasta ahora, la mayoría de los intentos por describir el trabajo decente, han sido por medio de indicadores cuantitativos, sin embargo, estos adolecen de dos tipos de problema: (i) Su sofisticación es a tal punto que sólo pueden aplicarse en países industrializados o (ii) en busca de poder conseguir variables disponibles, estas no son lo suficientemente ricas para expresar el contenido del trabajo decente. Con esto no afirmamos en ningún caso que nuestro diseño esté por sobre los

esfuerzos nacionales e internacionales, sin embargo, notificado este problema, nos pareció que lo adecuado era levantar algunos indicadores cuantitativos, pero complementar su riqueza mediante la información de los encargados de la OMIL a través de entrevistas cualitativas.

El alcance de la investigación es principalmente descriptivo, pues cuando hablamos de OMIL y trabajo decente, nos referimos a terrenos que ya han sido estudiados. Sobre esas investigaciones es que nos apoyamos para lograr describir ciertos aspectos de la dinámica de las oficinas municipales de intermediación laboral. Sin embargo, un par de aspectos de esta investigación pueden ser más bien exploratorios: en primer lugar, ya que se trata de una manera innovadora de referirse a Trabajo Decente, ya que este siempre se ha medido en contextos muy grandes (región, país) y con variables macroeconómicas tales como la tasa de desempleo para definir si hay *posibilidades de empleo* suficiente. Esto no quiere decir, no obstante, que el objetivo de esta investigación sea concluir con un índice sintético de nuevo tipo para contexto más pequeños (como una OMIL). Si bien este desafío parece no sólo atractivo sino necesario para medir el desempeño de las OMIL más allá de la cantidad de “enviados a un empleo”, los resultados de esta investigación sólo podrían ser un primer paso en esa dirección. Un segundo aspecto exploratorio de esta investigación es, además, la capacidad de incidencia de las y los encargados OMIL en sus espacios de acción, y cómo esta puede aportar a acercar los principios del Trabajo Decente a las oficinas de intermediación para sus usuarios.

Como puede deducirse de nuestro marco teórico, la operacionalización del concepto de Trabajo Decente conlleva una gran dificultad si quieren abarcarse todos sus aspectos. Por los límites de esta investigación hemos decidido comprender sólo tres de estos aspectos, sin embargo, planteamos que su selección permite hacerse una idea general al respecto. Estas dimensiones son se anclan a los aspectos 1, 2 y 11 del Cuadro 1: Empleo de calidad y en cantidad suficiente, Ingresos adecuados y Con equidad para todos los miembros de la sociedad.

En el aspecto cuantitativo, se puso énfasis, por tanto, a la cantidad de vacantes que ofrecen las OMIL, la media y mediana de los salarios ofertados y, por último, se desagregaron estos datos por género, de tal manera de identificar sus brechas. En el aspecto cualitativo se intentó profundizar en la calidad de los empleos, así como también resolver dudas generadas por el levantamiento de los datos cuantitativos y las diferencias de género. Por último, se puso énfasis en lograr identificar las acciones que los profesionales pueden llevar a cabo para luchar desde las grietas que las políticas tienen para acerca los principios del trabajo decente a las ofertas que hacen a sus usuarios. En la tabla siguiente (tabla 1) se resume este diseño.

<b>Dimensión</b>	<b>Aspecto cuantitativo</b>	<b>Aspecto cualitativo</b>
Empleo de calidad y en cantidad suficiente	Se compara la cantidad de inscritos en las OMIL con la cantidad de vacantes que cada una de estas ofrece. Adicionalmente se estudia el tipo de contrato en la comuna que lo posibilita (Renca).	Se pregunta por la situación contractual que ofrecen las ofertas OMIL. Además, se consulta por algunas inconsistencias aparentes en los datos recopilados cuantitativamente.



Ingresos adecuados	Se calcula la media y mediana de los ingresos ofrecidos por las OMIL en las ofertas de empleo de al menos un mes	Se pregunta al encargado qué es un ingreso adecuado para y en qué medida corresponde con lo que ofrecen las empresas con que intermedian
Equidad para todos los miembros de la sociedad	Se calcula la diferencia en cantidad de ofertas y salarios para hombres y mujeres	Se pregunta a qué situaciones de discriminación de género han debido enfrentarse desde las empresas que ofrecen vacantes
Reconocimiento de autonomía relativa y acciones por el Trabajo Decente	No hay indicador	Se pregunta si es posible hacer algo para contrarrestar las situaciones negativas de las tres dimensiones negativas anteriores. En caso de tener una respuesta afirmativa, se pide algún ejemplo de estas acciones.

**TABLA 1** | Dimensiones abordadas del Trabajo Decente y la Autonomía Relativa. Fuente: Elaboración propia.

## 5.2.- Plan de trabajo

Los pasos seguidos en la investigación fueron:

- Construcción del marco conceptual.
- Recopilación y levantamiento de datos cuantitativos.
- Elaboración de guion para entrevistas semiestructuradas.
- Análisis de tablas descriptivas
- Aplicación de entrevistas a encargados municipales.
- Transcripción de entrevistas.
- Análisis de entrevistas con foco en las cuatro dimensiones predefinidas, rescatando otros elementos emergentes.
- Análisis de la capacidad de acción de los encargados OMIL.

## 5.3.- Los instrumentos

Las herramientas escogidas para la recolección de información en este trabajo son cuantitativas y cualitativas:

- Tablas de frecuencias y medidas de tendencia central
- Entrevistas en profundidad, individuales

El aspecto cuantitativo de esta investigación se basa en la estadística descriptiva y las medidas de tendencia central, en especial la media y la mediana. Se sistematizaron en una primera tabla (véase tabla 2), los datos de las variables “Personas Inscritas en Busca de Empleo” y “Personas Enviadas a un Empleo”; ambas variables obtenidas del Sistema Nacional de Información Municipal (2020). Debido a posibles inconsistencias identificadas, como se explica en la siguiente sección de análisis, se construyó una segunda tabla (véase

tabla 3), esta vez reemplazando la variable “Personas Enviadas a un Empleo” por “Número de vacantes ofrecidas”, variable de elaboración propia en base a datos obtenidos vía Portal de Transparencia (2020). En segundo lugar

Luego de construidas las primeras tablas de datos cuantitativos, se utilizó la entrevista estandarizada abierta o entrevista semiestructurada en profundidad para el aspecto cualitativo. Para llevarlas a cabo se elaboró una “pauta de preguntas ordenadas y redactadas por igual para todos los entrevistados (en este caso para los tres encargados) pero de respuesta abierta o libre” (Gaínza, 2006, pág. 230). Como otros tipos de entrevista en profundidad, esta guarda un vínculo importante con la conversación cotidiana, y por lo tanto se buscó realizarla de manera relajada y relacionándose con el entrevistado en un nivel personal, en la medida de las posibilidades de la herramienta Zoom.

#### 5.4.- Cobertura de la investigación

El universo de estudio de nuestra investigación estuvo constituido por las OMIL del área urbana de la ciudad de Santiago, Región Metropolitana. Nuestra unidad de análisis, por su parte, consistió en la relación que se establece entre los principios del Trabajo Decente y la oferta laboral de las OMIL. En cuanto a la unidad de observación, estos fueron encargados OMIL.

La muestra fue no probabilística, y respondió al carácter exploratorio de parte importante de la investigación (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, pág. 176), la profundidad de estudio de los casos y el aspecto cualitativo de la investigación. Se eligen las unidades “porque poseen uno o varios atributos que contribuyen a desarrollar la teoría”

La muestra fue no probabilística, buscando que los encargados seleccionados respondieran al criterio de pertenecer a una comuna con Índice de Calidad de Vida Urbana alto, medio y bajo (ICVU, 2019), un índice que nos entrega información valiosa al estar por seis indicadores de distintos aspectos de la vida urbana: Vivienda y entorno, Salud y medioambiente, Condiciones socioculturales, Ambiente de negocios, Condición laboral y Conectividad y movilidad. Las comunas elegidas al respecto fueron La Reina, Quilicura y Renca, las que además se suceden respecto a sus cifras de pobreza multidimensional con 6,9% para La Reina, 17,9% para Quilicura y 24,5% para Renca (Observatorio Social, 2017). Así, sin aspirar a representar la ciudad de Santiago, se buscó expresar parte de su diversidad con la selección de casos. Esta selección se correspondió, además, con la capacidad de establecer contacto con los encargados y luego su voluntariedad de querer participar en la investigación. A las tres entrevistas en profundidad se suma la construcción de ocho tablas de frecuencia y Medidas de Tendencia Central (MTC).

Comunas	Instrumentos		
	Entrevistas en profundidad	Tablas de inscritos, vacantes y enviados	Tablas de MTC de sueldos
La Reina	1	1	1
Quilicura	1	1	3
Renca	1	1	1

## TABLA 2 | Resumen de instrumentos a analizar.

### 5.5.- Análisis de información

Como ya se adelantaba, el análisis cuantitativo fue descriptivo y se concentró en caracterizar la cantidad de oferta de empleo de las OMIL de las comunas, así como también el nivel de ingresos de estos empleos. Para esto se sistematizaron en SPSS las ofertas de las páginas web de las OMIL de Quilicura y Renca, así como también las ofertas publicadas en el *fanpage* de la OMIL de La Reina, ya que, al momento de la recolección de datos, no se encontraron ofertas “exclusivas” en la página web de su OMIL, sino solamente ofertas “compartidas” del portal [trabajando.com](http://trabajando.com)<sup>2</sup>. En total se analizaron 45 ofertas por comuna, todas correspondientes a 2020.

Adicionalmente se exponen datos acerca de diferencias de salario entre hombre y mujeres, además de tipos de contrato (indefinido, plazo fijo, honorarios); lamentablemente estas variables sólo se pudieron obtener en dos comunas: la diferencia de salarios en Quilicura y el tipo de contrato en Renca, ninguna de las dos variables era visible en La Reina.

En cuanto a la entrevistas en profundidad fue objeto de un análisis categorial simple. Para ello en primer lugar se transcribieron las entrevistas, cuidando de respetar lo mejor posible el relato original de los entrevistados. En segundo lugar, se procedió a codificar los segmentos más significativos de los datos con etiquetas o membretes basados en nuestros conceptos, con el fin de poder “organizar, manipular y recuperar” (Coffey & Atkinson, pág. 45) aquellos pasajes que hacían referencia a nuestro planteamiento investigativo. También se recogieron aquellos segmentos que, sin estar directamente relacionados con nuestras hipótesis, pudiesen haber tenido relevancia respecto a temas emergentes. Por esto es por lo que se utilizaron tantos códigos construidos a priori, a partir de nuestro marco teórico (trabajo decente, posibilidades de empleo), como códigos in vivo (trabajar en OMIL como “castigo”, “inflar” metas, etcétera). Por último, se procedió a vaciar las ideas síntesis en una matriz basada en nuestra tabla 1 para proceder a un análisis interpretativo por medio de categorías.

## VI. Resultados

La organización de los resultados de esta investigación se organizará se la siguiente manera: en primer lugar, expondremos aquellos hallazgos relacionados con el concepto de Trabajo Decente y su desempeño en las OMIL. Como anticipábamos, operacionalizamos este concepto en cuatro dimensiones: Empleos de calidad en cantidad suficiente, ingresos adecuados y con equidad para todos los miembros de la sociedad.

---

<sup>2</sup> Las páginas web revisadas fueron específicamente:

[Sistema de Gestión de Servicios \(ideasconsultores.cl\)](http://ideasconsultores.cl) (Quilicura)

[Portal de Empleo Municipalidad de Renca - Trabajos y Empleos en Chile. Ingresa tu Currículum \(omil.cl\)](http://portal.emploi.cl)

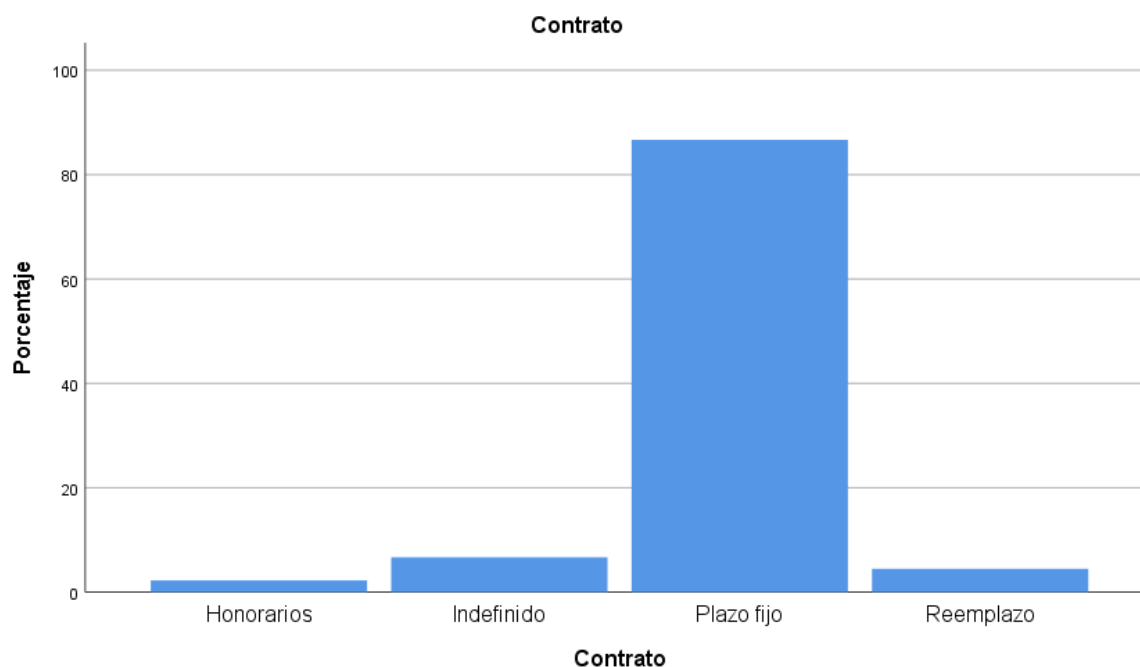
[Portal de Empleo Municipalidad de La Reina - Trabajos y Empleos en Chile. Ingresa tu Currículum \(omil.cl\)](http://portal.emploi.cl)

[Omil La Reina - Inicio | Facebook](https://www.facebook.com/omil.la.reina)

## 6.1.- Empleos de calidad y en cantidad suficiente

### 6.1.1 Indagación cuantitativa

Esta dimensión puede entenderse, como dividida a su vez en dos subdimensiones, “empleo de calidad” y “en cantidad suficiente”. En cuanto al aspecto de la calidad de un empleo, nos pareció que el tipo de contrato puede jugar un papel importante en la estabilidad, seguridad y tranquilidad del trabajador. Sin embargo, la única comuna que cuenta con esta información respecto a sus ofertas es la de Renca, datos que pasamos a revisar ahora.



**GRÁFICO 1** | Tipo de contrato en la comuna de Renca. Fuente: Elaboración propia en base a datos publicados por OMIL de Renca.

Como podemos observar, dentro de las 45 ofertas estudiadas (publicadas entre el 30-9-2020 y el 24-11-2020) el tipo de contrato predominante es el de plazo fijo, con un 86,7% de frecuencia, si además sumamos a esta categoría las ofertas a honorarios y de reemplazo, la cifra llega a un 93,3%. Como se desprende de nuestro marco teórico, esta condición se aleja de la estabilidad que corresponde a un Trabajo Decente.

MUNICIPIO	LA REINA	QUILICURA	RENCA
Personas Inscritas en la Municipalidad en Busca de Empleo 2015	956	13057	3212
Personas Enviadas a un Empleo 2015	478	9140	9636
Tasa de Envío a Empleos 2015	50	70	300
Personas Inscritas en la Municipalidad en Busca de Empleo 2016	1009	5595	2979
Personas Enviadas a un Empleo 2016	700	8269	9972
Tasa de Envío a Empleos 2016	69,4	147,8	334,7

<b>Personas Inscritas en la Municipalidad en Busca de Empleo 2017</b>	780	46293	10701
<b>Personas Enviadas a un Empleo 2017</b>	462	33080	8592
<b>Tasa de Envío a Empleos 2017</b>	<b>59,2</b>	<b>71,5</b>	<b>80,3</b>
<b>Personas Inscritas en la Municipalidad en Busca de Empleo 2018</b>	1011	42774	6529
<b>Personas Enviadas a un Empleo 2018</b>	520	36561	3802
<b>Tasa de Envío a Empleos 2018</b>	<b>51,4</b>	<b>85,5</b>	<b>58,2</b>
<b>Personas Inscritas en la Municipalidad en Busca de Empleo 2019</b>	649	4327	4960
<b>Personas Enviadas a un Empleo 2019</b>	347	21270	2789
<b>Tasa de Envío a Empleos 2019</b>	<b>53,5</b>	<b>491,6</b>	<b>56,2</b>

**TABLA 3 |** Personas inscritas versus Personas enviadas a un empleo. Fuente: Elaboración propia en base a datos de SINIM (2020).

En cuanto a la cantidad suficiente, un primer análisis cuantitativo de las posibilidades de empleo se realizó utilizando variables del Sistema Nacional de Información Municipal (SINIM). Este arroja que en las tres comunas estudiadas la tasa de envío a empleos fue superior a 50% en el periodo 2015-2019. Sin embargo, es importante notar que hay años en los que la tasa supera el 100%, esto es, que la cantidad de personas enviadas a un trabajo supera a las inscritas en busca de uno. Tal como se puede observar en la tabla 3, es el caso de Renca el año 2015, con una tasa del 300%, y de Quilicura el año 2016, con una tasa del 147,8%, por ejemplo. Esto no sucede en ninguno de los años en la comuna de La Reina.

Debido a las dudas que generaba este indicador se solicitaron vía Portal Transparencia las cifras de *vacantes* que han tenido disponibles las municipalidades durante el periodo.

Municipio	La Reina	Quilicura	Renca
Personas Inscritas en la Municipalidad en Busca de Empleo 2015	956	13057	3212
Número de vacantes ofrecidas 2015	n/d	8162	1015
<b>(%) Tasa de Envío a Empleos 2015</b>		<b>62,5</b>	<b>31,6</b>
Personas Inscritas en la Municipalidad en Busca de Empleo 2016	1009	5595	2979
Número de vacantes ofrecidas 2016	n/d	7695	1095
<b>(%) Tasa de Envío a Empleos 2016</b>		<b>100</b>	<b>36,8</b>
Personas Inscritas en la Municipalidad en Busca de Empleo 2017	780	46293	10701
Número de vacantes ofrecidas 2017	19	7051	1042
<b>(%) Tasa de Envío a Empleos 2017</b>	<b>2,4</b>	<b>15,2</b>	<b>9,7</b>
Personas Inscritas en la Municipalidad en Busca de Empleo 2018	1011	42774	6529
Número de vacantes ofrecidas 2018	n/d	5032	4617
<b>(%) Tasa de Envío a Empleos 2018</b>		<b>11,8</b>	<b>70,7</b>
Personas Inscritas en la Municipalidad en Busca de Empleo 2019	649	4327	4960
Número de vacantes ofrecidas 2019	1710	3728	5884
<b>(%) Tasa de Envío a Empleos 2019</b>	<b>19</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

**TABLA 4 |** Personas inscritas versus Vacantes ofrecidas. Fuente: Elaboración propia en base a datos de SINIM y Portal de Transparencia (2020).

Como puede observarse en la tabla 4, cuando se reemplaza la cantidad de enviados por la cantidad de vacantes de cada municipalidad, la tasa en enviados a empleo baja bastante, dándose varios casos en los que no se alcanza a colocar al 50% de los inscritos.

Consultados los encargados OMIL, en entrevista, por esta diferencia entre los datos, se obtuvieron diversas explicaciones. Ninguno puso en duda los datos que se les presentaban, sin embargo, afirmaron (i) que algunas cifras (de otras municipalidades) podrían estar “infladas”, para lograr alcanzar las metas SENCE y no generar así un déficit de financiamiento en las OMIL; (ii) que podía deberse a una falta de datos debido a un cambio en las empresas privadas que operan la Bolsa Nacional de Empleo, plataforma pública que entregaría estos datos y; (iii) que pueden colocarse más trabajadores que vacantes disponibles debido a que podían enviarlos a ofertas de otras comunas.

Si bien esta última explicación, de ser correcta, aclara un poco el panorama; que los tres encargados tengan distintas hipótesis respecto a lo que causas las diferencias de cifras habla de por lo menos una confusión generalizada en torno a los datos oficiales, la cual puede ser preocupante si estos se usan para medir desempeño (véase por ejemplo el trabajo de Pribble, 2017, basado principalmente en estos indicadores) o para asegurarse de una correcta gestión de recursos fiscales (como al parecer hace SENCE por medios de las “metas”).

Un aspecto adicional, respecto al género, se pudo obtener sólo en la comuna de Quilicura, ya que en su página web OMIL cuenta con las ofertas desagregadas. Del total de 89 ofertas publicadas, 84 son “Orientadas a Hombres” y sólo 33 “Orientadas a Mujeres”<sup>3</sup> (Quilicura, 2020), lo que equivale a que sólo un 37% están “orientadas a mujeres”.

Cabe preguntarse si esta anterior práctica dicotomizadora de las ofertas es deseable: Si bien podría parecer que se incurre en una discriminación innecesaria, también es posible que en el caso de esta comuna simplemente se transparente lo que en las otras dos simplemente no se visibiliza. Desarrollaremos este punto en la dimensión de Con equidad para todos los miembros de la sociedad.

#### 6.1.2. Análisis cualitativo

Respecto a la calidad del empleo, existe un diagnóstico generalizado de los tres encargados: hoy predominan empleos de baja calidad en Chile y es lo que se intermedia en las OMIL, salvo algunas excepciones (debido a intentos de publicar ciertas ofertas profesionales además de perfiles de “operarios”, que es lo que predomina hoy en día. Tanto el encargado de Quilicura como la encargada de Renca relevan la importancia de la situación contractual para la estabilidad de los trabajadores, sin embargo, el encargado realiza una distinción:

*“[A]hí es más difícil, la seguridad de tu empleo, hay veces que no depende de factores... por ejemplo, la pandemia, hubo que sacar gente porque las empresas no están vendiendo, pero eso es un tema distinto”.*

---

<sup>3</sup> La nomenclatura es propia de la página web.

Pareciera afirmarse que lejos de confirmar la situación generalizada de baja estabilidad laboral, la pandemia vivida fuese un fenómeno anexo que no guardara mayor relación con la situación contractual de las personas.

No obstante, calidad del empleo trasciende el foco hasta aquí puesto en esta investigación. Para los encargados de Renca y Quilicura, además de sentir seguridad respecto a la permanencia en el empleo, calidad significa cuestiones básicas como tener un baño que poder utilizar o también un horario definido de trabajo. El encargado de Quilicura hace además alusión a antiguas prácticas de empresas (de Quilicura) de apoyar la construcción de viviendas para sus trabajadores.

Por último, en cuanto a las causas del empleo de baja calidad o precario, el encargado de Renca hará un primer énfasis en la formación y capacitación de las personas: “yo creo que más que el que los empleos sean malos -afirma-, comencé mal, las competencias de la gente no están”. En un ejemplo práctico, ilustra que alguien podría postular a una oferta de guardia, pero por no haber cursado el curso OS10, debe trabajar de aseo; volveremos a este caso en una sección siguiente. Los encargados de las OMIL de Quilicura y Renca, por su parte, entre otros factores que explicarían la baja calidad del empleo que intermedian, coinciden en una: la subcontratación.

## 6.2 Ingresos adecuados

### 6.2.1 Análisis cuantitativo

Los ingresos adecuados fueron calculados de manera cuantitativa, para ello se intentó poner énfasis en la línea de la pobreza para un hogar de cuatro personas, calculando las medidas de tendencia central de las ofertas de empleo.

Comuna	Promedio	Mediana	Moda
La Reina	\$438.228	\$400.000	\$320.500
Quilicura	\$437.027	\$420.000	\$350.000
Renca	\$412.466	\$380.000	\$350.000

**TABLA 5 |** Comparación de las Medidas de Tendencia Central de las comunas estudiadas respecto a los sueldos ofrecidos en sus OMIL. Fuente: Elaboración propia en base a revisión de *web* comunales.

En el caso de la comuna de La Reina el sueldo promedio de las ofertas fue de \$438.228, el más alto de las tres comunas estudiadas. Su mediana, sin embargo, fue de \$400.000, debajo de la mediana de la comuna de Quilicura por \$20.000. Lo anterior podría explicarse porque a pesar de que la comuna de La Reina posee algunas ofertas altas (\$700.000, aproximadamente), el sueldo más ofrecido en su comuna es justamente el sueldo mínimo: \$320.500, versus los \$350.000 de Quilicura.

En el caso de Renca el promedio y mediana de sus sueldos son los más bajos de las tres comunas. En síntesis, podría establecerse alguna relación entre el ICVU o porcentaje de pobreza de las comunas y el nivel de salarios que se ofrecen en ellas, como si de un círculo vicioso se tratara. La excepción es Quilicura, que aun teniendo un ICVU y tasa de pobreza mayores a la Reina, tiene de todas maneras una mediana de sueldos mayor. En la misma línea, llama la atención que el sueldo bajo más pagado sea el de La Reina, no tenemos datos, sin embargo, que puedan ofrecer una explicación al respecto.

Cabe notar, muy relevantemente, que sin embargo los datos de esta dimensión respecto a la comuna de Renca no son del todo fiables; esto se debe a que, de las 45 ofertas estudiadas, sólo 15 fueron consideradas válidas, debido, principalmente que las publicaciones no explicitaban el salario ofrecido. La falta de esta información puede constituir un dato en sí, pues el salario es una de las cuestiones fundamentales en el momento de buscar trabajo. El no publicar cifra alguna, podría significar, en la línea de precarización, que los empleadores no sienten necesario dar a conocer siquiera este dato para poder tener interesados.

La conclusión, sin embargo, sigue siendo transversal, más allá de las diferencias por comuna, todas las cifras se encuentran por debajo de lo que hemos definido como ingresos adecuados (línea de la pobreza para cuatro personas), alejándose de los principios del Trabajo Decente.

### 6.2.2 Análisis cualitativo

Consultados por una cifra que correspondiese a un ingreso adecuado, los encargados de Quilicura y Renca respondieron con \$450.000 y \$500.000 respectivamente, en la línea con lo que ya planteábamos en estudio. Sin embargo, ambos informan que la mayoría de las veces las ofertas de sus OMIL no alcanzan estas cifras. El encargado de La Reina, por su parte, expresa que le parece complejo entregar una cifra en concreto, pero que en general las ofertas de su OMIL promedian unos \$380.000.

Una cuestión que también se repite, y que ya anticiparan (Singer & Gómez, 2006) es la concentración de ofertas que son más bien de perfil no profesional. Lo que afirman estos autores, es que la OMIL, que en principio podría tender a cualquier tipo de trabajador, es vista como una “oficina de apoyo social más que como un servicio de empleo” (2006, pág. 215). Esto generaría cierto estigma que provocaría que muchos desempleados “bien calificados” o con “alto sentido de compromiso” (2006, pág. 224), no se inscriban en las OMIL, porque “creen que sólo se les ofrecerán trabajos precarios” (2006, pág. 214). Algo en esta línea es lo que nos relata la encargada de la comuna de Renca:

*“[A] mí me interesaba trabajar en la muni, pero yo no tengo ningún compañero profesional que haya ido a la OMIL a buscar pega, ¿cachai? Y no necesariamente porque no estén ese tipo de ofertas, porque nosotros ahora publicamos, si se necesita un psicólogo, todo lo publicamos porque queremos hacerlo también parejo, ¿cachai? pero, nuestra gente no tiene ese perfil, lamentablemente”.*

En síntesis, el bajo promedio de sueldo se generaría por el “perfil de usuario”, sin embargo, cabe preguntarse si es que en verdad no hay nada que las OMIL puedan hacer por lograr que estas vacantes paguen un sueldo básico, que supere la línea de la pobreza y se acerque a los principios del trabajo decente.

## 6.3 Con equidad para todos los miembros de la sociedad

### 6.3.1 Análisis cuantitativo

Esta dimensión pretendió estar enfocada, en un primer momento, en las brechas que pudiesen existir entre hombres y mujeres. Así, nos interesaba ahondar, por ejemplo, en la existencia de mayores o menos ofertas según el género. Sin embargo, este último aspecto



sólo fue posible de investigar cuantitativamente, respecto de la comuna de Quilicura, debido a contar con estas variables desagregadas en su listado de ofertas.

De las 45 ofertas analizadas, sólo 23, un 51%, está “orientada a mujeres”. Si intentáramos hacer alguna identificación respecto a las otras comunas, leyendo los nombres de las ofertas, encontramos sólo cuatro dirigidas explícitamente a mujeres en la comuna de La Reina y dos en Renca. Si bien no contribuyen a poder hacernos una idea acerca de la diferencia de oportunidades que tienen las mujeres en términos de cantidad suficiente de empleo, sí nos permite identificar ciertos perfiles para los que se le buscaría: encargada de comunicaciones, asesora del hogar, secretaria administrativa, cocinera, contadora y cajera; respondiendo en general a ciertos roles tradicionales.

Género/MTC	Promedio	Mediana
Hombres	\$442.352	\$420.000
Mujeres	\$417.777	\$400.000

**TABLA 6 |** Diferencias por género respecto a los ingresos de las ofertas de empleo, OMIL de Quilicura. Fuente: Elaboración propia en base a sitio web OMIL Quilicura.

Si realizamos los mismos cálculos de la sección “ingreso adecuado”, concentrándonos sólo en las ofertas orientadas a hombres, el sueldo promedio es de \$447.368, aumentando \$2.830 respecto al sueldo promedio del total de ofertas, dirigidas a hombre y mujeres. La mediana, por su parte, continúa siendo de \$420.000, por lo que al menos un 50% de las ofertas ofrece un sueldo igual o inferior a esta cifra para hombres, por debajo de la línea de pobreza para un hogar de cuatro personas.

Por último, si el cálculo se realiza solamente respecto a las ofertas orientadas a mujeres, el sueldo promedio ofrecido es de sólo \$424.375, lo que lo coloca casi \$30.000 por debajo del sueldo promedio ofertado a hombres.

### 6.3.2 Análisis cualitativo

Cuando planteamos el concepto de equidad a los encargados, en general se relacionó con el género. Sin embargo, de diversas maneras, en general los encargados de las tres comunas afirman que cuando una empresa exige un género determinado para una labor, no hay mucho más que se pueda hacer. Más aun, uno de ellos relata que, mientras parece existir un discurso de inclusión y no discriminación explícita -pues no se puede, en principio, publicar en la Bolsa Nacional de Empleo ofertas que especifiquen un perfil respecto a edad o género, por ejemplo- subterráneamente se naturalizaría la mantención de estas discriminaciones, por parte del propio órgano técnico:

*“SENCE te dice... tú cuando subes a la plataforma una oferta de trabajo, tú no puedes poner si es para hombre o para mujer ,(...) porque es discriminación, pero ellos te dicen como hacerlo para que tu puedas esquivar esa barrera, porque uno sabe que la empresa te exige un hombre o una mujer, entonces te dicen, ‘mira, súbelo, pero después tú vas y solamente descargas los hombres, y le mandas a las empresas los hombres”.*

De todas maneras, se busca de otras formas tratar de combatir en parte algunos aspectos sexistas del mundo laboral. Tanto Quilicura como Renca, en este sentido, han incursionado en cursos de manejo de grúas para mujeres y buscan conectar esta capacitación con ofertas laborales concretas con empresas de los cordones empresariales que ambas comunas poseen, especialmente Finning Cat, que es nombrada por ambos. No parece necesariamente seguirse una línea antisexista similar en La Reina, pues cuando se habla acerca de sus cursos, se afirma que se han abierto cupos en computación, “[p]ara inglés, para cosmetología, que era para las mujeres, ¿cachai?”; lo que puede ser interpretado como una naturalización de roles de género aunque, por cierto, se necesitaría más investigación para profundizar al respecto.

Además del género, la equidad es relacionada por los y la encargada con otros aspectos.

Para la encargada de Renca, por ejemplo, y poniendo énfasis en su profesión, terapia ocupacional, afirma que es de gran importancia la inclusión de personas en situación de discapacidad, y habla acerca de la dificultad que conlleva a veces, el intermediar este tipo de casos también. En el caso de Quilicura, el encargado afirma que le preocupa intermediar personas consiguiendo empleo en una empresa por temporada, no ganan un sueldo similar a alguien que realiza labores idénticas en ese mismo lugar, pero posee un contrato de mayor permanencia. Por último, en el caso del encargado de La Reina, este también considera que debe existir equidad “entre pares” dentro de una empresa y que es importante que no se discrimine por edad; aun cuando explica, y esto es consistente con el relato que hacía otro de los encargados: “yo no publico los avisos que estén sujetos a discriminación (pero) yo tengo que enviar al adecuado (...) para qué voy a enviar a un gallo de 60 años a un pega en que me piden que (...) debe tener hasta 45”. Es decir, las reglas del empresario siempre parecen imponerse, más allá de las declaraciones institucionales de no discriminación.

#### 6.4 La autonomía relativa como herramienta de resistencia

¿Qué hacer entonces? Podría ser una buena pregunta para conectar con la anterior sección. En esta dimensión, puramente cualitativa, exponemos las estrategias, las posibilidades y límites que expresaron los encargados cuando se les preguntó si existía alguna posibilidad de correr ciertas barreras.

Los tres encargados OMIL tienen distintas profesiones: Ingeniero comercial, Ingeniero en comercio exterior y terapeuta ocupacional. La forma en que llegaron a las OMIL también es diversa. El encargado de La Reina llegó a su puesto luego de estar desempleado, el encargado de Quilicura tenía una amistad y compromiso con el alcalde de su comuna de trabajar en la municipalidad, y la encargada de Renca, que se dedicaba a el área de inclusión laboral de personas en situación de discapacidad, pasó a liderar la oficina producto de un puesto vacante.

Un primer factor de relevancia para que puedan ejercer su autonomía podría considerarse su calidad contractual. En este sentido, los dos encargados hombres tienen un contrato a honorarios, mientras que la encargada mujer es la única de planta. A pesar de esto es muy llamativo que cuando se trata de expresar su opinión frente a SENCE, la calidad contractual no pareciese pesar mucho: mientras el encargado de La Reina afirma que ha mostrado su opinión y algunos desacuerdos frente a autoridades SENCE varias veces y sin ningún problema, la encargada de Renca afirma que no se atrevería a decirle a SENCE que el

dinero que entregan no es suficiente. Ella sólo sentiría esa libertad en su espacio de trabajo local.

Como pudimos observar en las secciones anteriores de esta presentación de resultados, los encargados sí pueden tener iniciativas e intentar llevarlas adelante, principalmente respecto a la organización de cursos, pero no así respecto a la colocación propiamente tal. De todas maneras, cada encargado puede intentar influir en áreas de su interés. Así, la encargada de Renca intenta que la inclusión sea un tema permanente en la OMIL de su comuna y no simplemente un “área”. O tenemos también el caso del encargado de Quilicura, quienes constreñidos por convenios SENCE que no les permitían intervenir en disputas laborales, levantaron un espacio en conjunto con la Central Unitaria de Trabajadores, que bautizaron “La Casa del Trabajador”, en donde derivan a trabajadores aporreados con su empleador para que puedan recibir asesoría jurídica. Este último encargado incluso ha formulado, en los espacios directivos a los que ha tenido acceso, sugerencias muy interesantes para la mejora del sistema de intermediación: por qué no exigir a cada empresa que reciba subsidios públicos de contratación u otro tipo, que *deba* publicar sus futuras ofertas laborales con las Oficinas públicas de intermediación laboral, en lugar de la descoordinación que significan las asociaciones de SENCE con portales privados. Todos los encargados, además, sugieren la posibilidad o las ventajas que podría tener que las OMIL generaran empleo y pudiesen contratar de manera directa.

Cuando se introdujo el tema de la autonomía en las entrevistas, por otra parte, se expuso el caso que ilustran Villarroel & Jofré (2017), en que, en una OMIL de la región de Valparaíso, trabajadoras OMIL habrían decidido dejar de publicar ciertas ofertas de empleo precario dirigidas exclusivamente a mujeres. Se les provocó a los encargados con este caso, y a pesar de los diferentes perfiles que cada uno de ellos posee, la respuesta fue más o menos parecida, que eso era algo complicado, que el empleo podía servirle a alguien, que era mejor publicar todo a que una empresa se llevara sus ofertas a un portal privado. En suma, los encargados se ven muy avasallados por la alta cantidad de personas en busca de trabajo y la baja cantidad de empleo de calidad ofrecido. Si cabe, sin embargo, quizás hacer una pequeña diferencia. Si bien los efectos de esta postura son los mismos, la concepción de las causas del encargado OMIL de la Reina son distintas. Según expresa, la autonomía del funcionario OMIL acaba donde las normas lo expresan, debiendo publicar todas las ofertas sin importar su calidad. En su opinión, él incluso evaluaría despedir a alguien que realice esas prácticas deliberativas, pues a su juicio, al no ser contratadoras las OMIL, esa decisión sólo es “resorte”, en sus palabras, de la empresa. Este punto es interesante porque parece vislumbrar que en algunas oficinas podría ser marcada la concepción de interventor o implementador como sujeto y la política como objeto, como algo pétreo, como si no fuese también construida socialmente.

## VII. DISCUSIÓN

Los resultados de este estudio responden a nuestra de investigación *¿De qué manera se relaciona la aplicación de los principios del trabajo decente con el trabajo que realizan las OMIL de las comunas de La Reina, Quilicura y Renca?*, responden que esta relación es ambigua y a ratos contradictoria. Todos los encargados conocen o han oído hablar de los principios del Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo y conocen cuál es el salario que permite a una familia poder salir adelante. Sin embargo, sistemáticamente, las ofertas OMIL no se relacionan con los principios del trabajo decente. No son empleos

de calidad, pues rara vez conllevan gran estabilidad para los trabajadores. También quedan dudas acerca de si se ofrecen o no empleos en cantidades suficiente, o al menos se plantea, argumentadamente, razones para dudar de la manera en que estas se miden, donde pareciera que, haciendo una analogía con la dialéctica de la ilustración, la meta (de SENCE) devino mito, ocultó todo detrás de ella, el fondo por el que se crean este tipo de mediciones queda eclipsado por la urgente necesidad de conseguir los recursos públicos, en parte debido a la pobreza de sus indicadores. No existen tampoco ingresos adecuados, ni tampoco igualdad de oportunidades para todos los miembros de la sociedad. No estamos hablando aquí, porque no profundizamos en ello, en personas migrantes, indígenas, infractoras de ley. No se consigue la igualdad de oportunidades ni siquiera comparando por género. Se confirma, por tanto, nuestra primera hipótesis.

Sin embargo, existen esfuerzos y resistencias por parte de las personas que trabajan en las OMIL, pero también se visibilizan las contradicciones de la política. Se van dibujando los mapas que hacen falta para tomarse en serio una red de oficinas públicas que, con la coordinación y los recursos públicos adecuados, podría ser un verdadero sistema nacional. Se confirma, por tanto, parcialmente nuestra segunda hipótesis. La autonomía de los encargados que se ven como agentes incidentes en el cambio logra encontrar aquellos intersticios, aquellas grietas y fallas para hacer las cosas de manera diferente. No obstante, la deuda del Estado es enorme, y parece además funcionar con la lógica contraria que expusiera Matus (2017), cuando afirma que antes mayor complejidad de los fenómenos sociales, mayores debiesen ser los esfuerzos y recursos dispuestos. En la lógica de las OMIL, como en nuestra educación con el SIMCE, el que obtiene un peor rendimiento estandarizado recibe menos recursos, alejándose de la posibilidad de mejorar realmente, más allá de la reificación del dato, de la “meta alcanzada”, la “tasa de colocados” que no parece estar nadie demasiado seguro de qué es lo que mide, *pero lo mide*, que es lo importante, pareciera.

En este sentido y para finalizar, no nos parecen correctas las propuestas en la línea de Singer (2005), Singer & Gómez (2006) y Mazza (2003), tendientes a la privatización “parcial” de los sistemas públicos de intermediación laboral. Si las OMIL entregan empleos precarios, es porque así se permite y promueve desde un Estado cuya legislación protege la desprotección de los trabajadores. No podemos una vez más poner el problema en los trabajadores y afirmar que es su falta de capacitación, su falta de compromiso, lo que estigmatiza las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral, y que por esto habría que subsidiar agencia privadas a donde se dirijan los trabajadores más capaces. Ya hemos probado este modelo en Chile, en la educación, en la salud, en las pensiones: subsidio a derechos sociales otorgados por privados, ¿qué es lo que se ha conseguido? Principalmente la división y profundización de las diferencias entre quienes asisten a los servicios públicos y los privados, empeorando la situación de los primeros.

## VIII. CONCLUSIONES

En este trabajo se investigó la relación de cuatro principios del trabajo decente con las ofertas que en la práctica entregan tres OMIL de la región metropolitana. Sintéticamente que no existe mayor relación con los contenidos de:

- Empleo de calidad y en cantidad suficiente

- Ingresos adecuados
- Equidad para todos los miembros de la sociedad

Por otra parte, se aportó en mostrar cómo a pesar de las dificultades, encargados OMIL crean estrategias que permitan acerca sus prácticas al Trabajo Decente, a la vez que, sin embargo, se visibilizaban ciertas falencias del sistema de intermediación público. Esta visibilización es bastante exploratoria y adolece de muchos límites, en parte generados por la escasez de datos desagregados hasta el nivel de cada OMIL. Por esta razón es que se optó por una metodología mixta, que intentara llenar los vacíos generados. De todas maneras, se aporta en abrir una puerta y generar ciertos mapas que podrían contribuir a la mejora de estas oficinas. Algunas sugerencias que se desprenden de esto son:

- Se debe mejorar la calidad de los indicadores, tanto de manejo interno (para la evaluación que SENCE hace de las OMIL) como de manejo externo, para que investigadores puedan hacer más y mejores trabajos acerca de estas instituciones.
- Rescatando una idea anterior, es necesario que la manera de evaluar las OMIL no tenga su principal foco en la cantidad de personas colocadas, pues olvida otros factores que pudiesen ser relevantes, los aquí sugeridos son los principios del Trabajo Decente. Además, no parece correcto guiarse por una lógica “Simceana”, por decirlo de alguna manera, donde a peor desempeño menores son los recursos otorgados. Es necesario un correcto uso de los recursos públicos, pero acompañado de un Estado que cree en verdad en su red de Intermediación Laboral Pública.
- Una vez más, en relación con el punto anterior, se hace necesaria una estandarización de las publicaciones online de las ofertas de empleo de las OMIL, no sólo para una investigación algo más sencilla, sino también para facilitar el propio acceso de los usuarios. Si bien la Bolsa Nacional de Empleo puede ser un aporte al respecto, la cercanía que tiene cada OMIL comunal hace recomendable que cada una tenga su propia página web también.
- Una medida de fortalecimiento de las OMIL, tal como sugirió uno de los entrevistados, puede ser el exigir a las empresas privadas que se beneficien con recursos públicos que deban publicar sus ofertas de empleo de manera exclusiva en las oficinas municipales, al menos durante un año después de la entrega de estos beneficios.
- Por último, y siguiendo otra de las ideas surgidas en estas entrevistas, podría ser muy interesante implementar un plan piloto de creación de empleo o cooperativas directamente en las OMIL o departamentos laborales municipales, para avanzar en empleos que puedan evitar las constantes discriminaciones de algunas empresas del sector privado a ciertos perfiles de usuario, entre otros, las mujeres.

## Referencias

Aquín, N., Custo, E., & Torres, E. (2012). El Problema de la Autonomía en el Trabajo Social. *Plaza Pública*, 304-320. Obtenido de <https://revistaplazapublica.files.wordpress.com/2014/06/7-19.pdf>

- Baylos, A. (2015). Sobre el Trabajo Decente: La Formación del Concepto. *Derecho & Sociedad*, 15-24. Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18816>
- Cámara. (25 de marzo de 2020). *Cámara de Diputadas y Diputados de Chile*. Obtenido de Proyectos de Ley: <https://www.camara.cl/legislacion/ProyectosDeLey/tramitacion.aspx?prmID=13891&prmBOLETIN=13352-13>
- Canales, M. (2006). *Metodologías de la investigación social. Introducción a los oficios*. Santiago: LOM.
- Chanamé, C. (1999). El Sistema de Intermediación Laboral y los Servicios Públicos de Empleo en Chile: Diagnóstico, Evaluación y Propuesta para mejorar su gestión. *Estudios de Caso N° 40. MGPP*, Universidad de Chile. Obtenido de <http://www.sistemaspublicos.cl/wp-content/uploads/2017/04/CASO40.pdf>
- Coffey, A., & Atkinson, P. (2005). *Encontrar el Sentido a los Datos Cualitativos. Estrategias complementarias de investigación*. Colombia: Universidad de Antioquía.
- Duarte, K., & Figueroa, R. (2005). *Estudio buenas prácticas en orientación vocacional, laboral e intermediación laboral con jóvenes*. Santiago: Chile Califica - GTZ e Interjoven. Obtenido de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122311/Buenas\\_practicas\\_en\\_orientacion.pdf?sequence=1](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/122311/Buenas_practicas_en_orientacion.pdf?sequence=1)
- Durán, G., & Kremerman, M. (2020). *Los Verdaderos Sueldos de Chile: Panorama actual del Valor de la Fuerza de Trabajo usando la Encuesta Suplementaria de Ingresos ESI (2019)*. Santiago: Fundación Sol. Obtenido de <https://fundacionsol.cl/blog/estudios-2/post/los-verdaderos-sueldos-de-chile-2020-6700>
- Gaínza, Á. (2006). La entrevista en profundidad individual. En M. Canales, *Metodologías de la Investigación Social. Introducción a los oficios* (págs. 219-264). Santiago: Lom Ediciones. Obtenido de <https://imaginariosyrepresentaciones.files.wordpress.com/2015/08/canales-ron-manuel-metodologias-de-la-investigacion-social.pdf>
- Gálvez, E., Gutiérrez, E., Picazzo, E., & Osorio, J. (2016). El trabajo decente, una alternativa para reducir la desigualdad en la globalización: el caso de México. *Región y Sociedad*, 55-94. Obtenido de [scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-39252016000200055](http://scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-39252016000200055)
- Gerlach, M. (2010). *El Trabajo Decente: Concepto y Aplicabilidad en Chile*. Santiago: Universidad de Chile. Obtenido de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107001/de-gerlach\\_m.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/107001/de-gerlach_m.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Ghai, D. (2003). Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, 125-160. Obtenido de <https://ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/ghai.pdf>

- Ghiotto, L. (2014). Repensar la Categoría de Trabajo Decente: Acerca de los Nuevos Modos de Integración de la Insubordinación del Trabajo en el Capital. *Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 41-55. Obtenido de [https://www.academia.edu/11353168/Repensar\\_la\\_categoria\\_de\\_trabajo\\_decen\\_te\\_acerca\\_de\\_los\\_nuevos\\_modos\\_de\\_integraci%3%B3n\\_de\\_la\\_insubordinaci%3%B3n\\_del\\_trabajo\\_en\\_el\\_capital](https://www.academia.edu/11353168/Repensar_la_categoria_de_trabajo_decen_te_acerca_de_los_nuevos_modos_de_integraci%3%B3n_de_la_insubordinaci%3%B3n_del_trabajo_en_el_capital)
- Gobierno de Chile. (16 de noviembre de 2020). *Incentivos al empleo*. Obtenido de Chile se Recupera: <https://www.gob.cl/chileserecupera/incentivos/>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill. Obtenido de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Iamamoto, M. (1997). *Trabajo Social y División del Trabajo*. Sao Paulo: Cortez. Obtenido de <https://trabajosocial5.files.wordpress.com/2016/04/iamamoto-servicio-social-y-division-del-trabajo1.pdf>
- Kremerman, M. (12 de mayo de 2020). Cuarentena con 100 “lucas” y la dignidad de los hogares chilenos. *CIPER*. Obtenido de <https://ciperchile.cl/2020/05/12/cuarentena-con-100-lucas-y-la-dignidad-de-los-hogares-chilenos/>
- Levaggi, V. (9 de agosto de 2004). ¿Qué es el trabajo decente? *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm)
- Matus, T. (2017). *Innovación y gestión de la calidad en los procesos de intervención social*. Mérida: XIII Congreso Estatal y I Congreso Iberoamericano de Trabajo Social. Obtenido de [https://www.youtube.com/watch?v=cf9p6jll7tl&ab\\_channel=CGTrabajoSocial](https://www.youtube.com/watch?v=cf9p6jll7tl&ab_channel=CGTrabajoSocial)
- Mazza, J. (2002). *Servicios de Intermediación Laboral*. División de Desarrollo Social: Banco Interamericano de Desarrollo. Obtenido de <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Servicios-de-intermediaci%3%B3n-laboral-Un-an%3%A1lisis-para-los-pa%3ADses-de-Am%3%A9rica-Latina-y-el-Caribe.pdf?download=true>
- Mazza, J. (2003). Servicios de intermediación laboral: enseñanzas para América Latina y el Caribe. *Revista de la CEPAL*, 165-183. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/10902>
- Morales, M. (2014). Nueva Gestión Pública en Chile: Orígenes y efectos. *Revista de Ciencia Política*, 417-438. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revcipol/v34n2/art04.pdf>

- Muñoz, C. (2009). *Intemediación Laboral Pública en Chile: un Enfoque de Efecto Tratamiento (Tesis de magíster)*. Santiago: Pontificia Universidad Católica de Chile. Obtenido de [http://economia.uc.cl/wp-content/uploads/2015/07/tesis\\_cmunoz.pdf](http://economia.uc.cl/wp-content/uploads/2015/07/tesis_cmunoz.pdf)
- Observatorio Social. (2017). *Ministerio de Desarrollo Social y Familia*. Obtenido de Estimaciones de Tasa de Pobreza por Ingresos y Multidimensional por Comunas: [http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/indicadores/datos\\_pobreza\\_comunal.php](http://observatorio.ministeriodesarrollosocial.gob.cl/indicadores/datos_pobreza_comunal.php)
- OIT. (29 de octubre de 1919). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Convenio sobre el desempleo: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C002](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C002)
- OIT. (17 de junio de 1964). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de Convenio sobre política de empleo: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C122](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C122)
- OIT. (1999). Memoria del Director General: Trabajo Decente. *Conferencia Internacional del Trabajo*. Ginebra: 87.a reunión. Obtenido de <http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>
- Piñera, S. (15 de marzo de 2018). La promesa de Piñera: convertir a Chile en país desarrollado. (J. Pérez, Entrevistador) Obtenido de <https://www.dw.com/es/la-promesa-de-pi%C3%B1era-convertir-a-chile-en-pa%C3%ADs-desarrollado/a-42982146>
- Pizarro, E., & González, Á. (2013). *Norma ISO: Una evaluación necesaria a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral en el nivel de gestión de atención a usuarios durante el año 2012 en los municipios de Maipú y Lo Prado (Tesis de pregrado)*. Santiago: Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Obtenido de <http://bibliotecadigital.academia.cl/jspui/bitstream/123456789/1129/1/tadpu%20181.pdf>
- PUC-CChC. (2019). *Índice de Calidad de Vida Urbana*. Santiago: Facultad de Arquitectura, Diseño y Estudios Urbanos. Obtenido de [https://www.cchc.cl/uploads/archivos/archivos/presentaci%C3%B3n\\_prensa\\_-\\_icvu\\_2019\\_-\\_07\\_mayo\\_2019\\_%28ok\\_-\\_2%29.pdf](https://www.cchc.cl/uploads/archivos/archivos/presentaci%C3%B3n_prensa_-_icvu_2019_-_07_mayo_2019_%28ok_-_2%29.pdf)
- Rangel, M. (2005). Género y Trabajo en el Sistema de Protección Chile Solidario: La experiencia local en dos comunas de la Región Metropolitana. En V. Riquelme, & M. Valenzuela, *Chile Solidario y los Desafíos de la Igualdad* (págs. 233-276). Santiago: Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de [http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/desarrollo-humano/doc\\_383\\_chile.pdf](http://americalatinagenera.org/newsite/images/cdr-documents/publicaciones/desarrollo-humano/doc_383_chile.pdf)



- Riveros, L. (1984). Un análisis sobre el problema del empleo en Chile en la década del 70. *Estudios de Economía*, 1-28. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/128561>
- SENCE. (s/f). *Manual de Procesos de Intermediación Laboral Inclusivo*. Santiago: Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Obtenido de <https://www.senadis.gob.cl/descarga/i/2952/documento>
- Singer, M. (2005). Evaluación del sistema público de intermediación laboral y de su oportunidad de privatización. *Abante*, 37-58. Obtenido de <http://www.abante.cl/files/ABT/Contenidos/Vol-8-N2/marcos%20singer.pdf>
- Singer, M., & Gómez, C. (2006). Propuesta de sistema público-privado para la intermediación laboral. En P. U. Chile, *Doce propuestas para Chile* (págs. 201-228). Santiago: Concurso Políticas Públicas. Obtenido de <https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=documentos/10221.1/27111/1/Camino%20al%20Bicentenario.%20Doce%20propuestas%20para%20Chile%202006.pdf>
- USS-Equifax. (2020). *XXIX Informe de Deuda Morosa*. Santiago: Universidad San Sebastián. Obtenido de <https://www.uss.cl/wp-content/uploads/2020/08/Informe-Deuda-Morosa-2%C2%B0-Trimestre-2020-.pdf>
- Villarroel, R., & Jofré, J. (2017). (IN)Movilidad social y mercado de trabajo en mujeres mayores de 50 años de la región de Valparaíso, Chile: Representaciones discursivas de mujeres mayores de cincuenta años sobre la dinámica reconocimiento social-agravio moral. *Memoria Académica*, V Seminario Internacional Desigualdad Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina, 31 de mayo y 1 y 2 de de junio de 2017, Ensenada, Argentina. Obtenido de <http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/library?a=d&c=eventos&d=Jev10610>
- Wallerstein, I. (2011). *El Moderno Sistema Mundial I*. México: Siglo XXI.

## Anexos

### Entrevista al encargado OMIL La Reina

Realizada 29-9-2020

**Entrevistador: A, entrevistado: C**

A: entonces, si no le molesta, y para no quitarle más tiempo, voy a comenzar con las preguntas, ¿bueno?

C: hoy día no tuve un buen día.

A: ¿con la tecnología?

C: no con todo, ahora sí.

A: chuta, todo mal.

C: ahora sí.

A: de nuevo, muchas gracias, lo primero que le quería preguntar es cuál es su formación, como llego a trabajar en una OMIL, y por qué decidió hacerlo.

C: chu...

A: jeje.

C: a ver, yo soy ingeniero comercial, tengo un diplomado en finanzas corporativas y durante 22 años me dediqué al mundo bancario, corredoras de valores, yo soy operador de mesa de dinero, ¿los conoces?

A: no.

C: soy el que compra y vende moneda para las empresas.

A: ahh.

C: ¿viste esa película el lobo de Wall Street? Ya, hacia lo mismo hace 2 años atrás, pero en vez de acciones, eran monedas, compraba, vendía, compraba venida.

A: claro, según el tipo de cambio.

C: además vendía seguros de cambio, pero, un banco compró al otro. era en ese tiempo CorpBanca y CorpBanca compro a, perdón, Itaú compraron a CorpBanca. y de ahí yo me fui a trabajar a una corredora, trabajé en una corredora primero y después me fui a otra corredora y ahí me fui... Como se llama. Pero resulta que ahí yo me topé con un negocio familiar, *family office*, donde tú sabes que los dueños que el papa es el dueño,

el otro dueño es el hijo. Tenía harta injerencia en la toma de decisiones, entonces yo decía, por qué no hacemos esto para que gane más de lo que gana. bueno, como el llevaba, tenía 70 años, como suele pasar en las empresas familiares, hay conflictos que al final. Sipo, pasa muchas veces, ¿el tema es que ... me escuchas?

A: si, le escucho bien.

C: el tema es que, bueno, tenía que dedicarme a hacer algo.

A: claro.

C: ¿me escuchas?

A: si, le escucho bien.

C: conecte unos audífonos. entonces entré a trabajar, tenía que trabajar. después comencé a trabajar en la OMIL, de la que no sabía nada. Entonces, bueno, aquí estoy.

A: oiga y... Entiendo y, una pregunta diferente. cómo le explicaría usted de manera simple a un vecino qué es una OMIL? usted ya me explicaba algo en la primera parte de la entrevista... a un vecino.

C: le diría que yo soy un intermediador laboral, ¿me escuchas? no escucho bien, ¿ahora sí?

A: ahora sí.

C: ¿me escuchas bien?

A: sí.

C: ya, entonces nosotros somos, como se llama, nosotros lo que hacemos es poner en contacto al vecino con la empresa, ¿a través de qué? del envío de sus currículos, digamos a este trabajo. Además, nosotros tenemos psicólogo, porque te lo exige también el programa, entonces el psicólogo hace un apresto laboral u orientación laboral a la persona, la psicóloga revisa el currículum, si es que está bien construido, sino manda un correo, y dice toma este molde y adapta tu currículum a este modelo. Por ejemplo, las experiencias laborales las suelen poner desde lo primero que hizo hacia abajo, y eso no se hace. tres años de arriba para abajo, 2005. 2006, entonces te pierdes. Se parte del 2020, porque el currículum debe ser de lectura rápida. Esta cesante, que ha hecho, cuál es su experiencia, y de ahí para abajo, pero lo primero es lo último que hizo, ¿cachai? la experiencia laboral, se manda el currículum y eso queda en esta bolsa nacional, sin embargo nosotros también, como OMIL, nosotros no... lo que le decimos a la persona es puede postular usted mismo, no es necesario que usted esté postulando, como es común en la OMIL hasta antes de la pandemia. les decimos no venga más para acá, desde su casa puede postular a las mismas ofertas sin que gaste plata en locomoción. ahora, si vive a 3 cuadras, no hay problema, pero si estas sin pega pagar un pasaje es plata. Entonces, toda esa orientación, cuáles son las

plataformas, donde debe ingresar, un tutorial, para que a la persona sepa ingresar a la BNE.

A: ¿Oiga y hay cosas que en el papel no se supone que tenga que hacer la OMIL, pero las terminan haciendo igual?

C: sipo, por ejemplo, te comentaba que existen OI, OIO y las OIOV. por ser comunas a veces donde. Yo lo puedo derivar a usted a otra OMIL.

A: claro, lo derivan.

C: claro, lo que te decía yo, Ahora, la reina, junto con otras 9 OMIL, además orienta. Ve los currículums, si tiene malas las fechas, se pregunta por qué no está trabajando hace 2 años. Y eso es lo que haríamos nosotros como IO, y después vendría la IOV, que hace lo mismo que la reina, ¿pero además debo vincular gente de cara a la meta que tengo, cachai? Porque, como te explicaba al principio, cuando tu estas en el programa fortalecimiento OMIL, que es el que te pone las luchas, ellos te ponen lucas. Ellos te dicen tienes que colocar ciertas personas. O sea, hacen lo mismo que las demás OMIL, pero además tienen una meta. Nosotros tenemos una meta de aprestos laborales, o sea, a cuanto gente nosotros le hacemos este apresto que te comentaba, que hace el psicólogo, como hacer currículum, como enfrentar entrevista laboral, porque no está trabajando, etc. Pero, eso es en el papel, porque al final del día cualquier OMIL tienen que vincular gente, es parte del corazón de la OMIL.

A: claro, el espíritu.

C: ese es el corazón de la OMIL, no voy a decir, como yo informo y oriento, no voy a vincularlo, ¿cachai? eso es en el papel. Nosotros lo que hacemos es intermediar entre el que busca pega y el que ofrece pega. y cómo intermediamos? siendo el soporte, con los aprestos, las orientaciones, le inscribimos en la bolsa nacional de empleo. Y si tenemos ofertas con el perfil de a persona, enviamos su currículum a la empresa.

A: entiendo.

C: si fuera por el papel, no se tendría que enviar ningún currículum, porque no tengo que vincular a nadie, pero lo hacemos igual.

A: ¿oiga, y al FOMIL se postula o desde el SENCE dicen quien sí y quien no?

C: No, lo determina el SENCE. el programa lo determina SENCE, quien debe tener FOMIL, como también determina si... porque la cuota... el 60 % se pasa el primer semestre y el 40% el segundo semestre. Pero podría pasar, es poco probable porque no es el espíritu, pero podría pasar que una OMIL deje la grande o no cumpla con todas las metas y no le den la segunda cuota, ¿cachai?

A: entiendo.

C: pero quien determina... es el SENCE quien recibe FOMIL, pero prácticamente son todas las OMIL a excepción de Vitacura. Y este año se unió Ñuñoa. el año pasado no

tenía FOMIL, tenía que rascarse con sus propias uñas no más, cachai? entonces hoy día la mayoría de las OMIL sí tiene FOMIL. La primera cuota va igual, pero la segunda cuota podría ser que no te la entreguen. Es un tema de metas, porque las metas están amarradas al financiamiento. Si no está en el programa no se exigen metas. Espérame un poco... Si piensas, 300 y tantas, te puedo decir la cantidad exacta porque tengo la presentación aquí. ¿Es el SENCE el que determina la meta, prácticamente todas las OMIL tienen FOMIL, a excepción de Vitacura, que es la que yo conozco, y este año se unió Ñuñoa, hasta el año pasado Ñuñoa no tenía FOMIL, tenía que rascarse con sus propias uñas, cachai?

A: sipo.

C: entonces hoy día la mayoría de las OMIL sí tiene FOMIL, pero no quiere decir que la plata te la van a dejar... la primera cuota va igual cachai? pero la segunda cuota podría ser que no te la entreguen, por un tema de que no cumpliste las metas, porque las metas están amarradas a tener FOMIL, si yo no tuviera FOMIL, a mí no me pondría metas nadie, salvo el municipio, si quisiera, cachai? pero el SENCE no me podría poner metas porque no me da recursos, entonces no podríamos... espérame un poco, espérate, déjame ver... aquí te voy a decir... Bueno, pertenecemos a al DIDECO, que es una cosa que a mí no me cabe mucho, porque nosotros no somos un servicio asistencialista, somos un programa que se dedica a vincular a la gente y a ojala que encuentre pega, pero además entregamos cursos, cachai? nosotros con SENCE y con las empresas que dictan cursos, nosotros nos hemos movido para a través de SENCE por las OTEC, hacer cursos. Yo levanté el año pasado, para inglés, como 80, y para computación deben haber sido unos... aquí los tengo, deja decirte altiro, 160 cupos abrimos el año pasado. Para inglés, para cosmetología -que era para las mujeres-, ¿cachai?

A: oiga, y una cosita.

C: el presupuesto fue 20 millones de pesos, y se cumplió la meta, por lo que vendría la segunda cuota luego, en agosto.

A: oiga don C y una duda que em quedó antes de su llegada a la OMIL es, ¿cómo llegó a ser el encargado? porque entiendo que hay cierta jerarquía en la OMIL, el encargado es una persona, usted cómo... o sea, cómo se llega a ese puesto me refiero.

C: es que yo no soy encargado.

A: ah ya.

C: porque yo no tengo... claro, porque yo soy honorario, porque yo no tengo grado administrativo, entonces no tengo responsabilidad administrativa

A: entiendo.

C: ningún honorario puede ser director, tener una... estar encargado de un área de cara legal, a contrato, a convenio, pero yo básicamente le trabajo a la OMIL. La encargada

es la DIDECO, pero ella ve otros temas también, entonces me deja a mi como coordinador de la OMIL, ¿cachai?

A: ah entiendo, pero en los hechos hace la pega de un encargado.

C: sí, o sea, encargado entre comillas. para efectos legales y administrativos, la encargada es sí o sí, la DIDECO en este caso. podría ser otra persona que es de planta, que tiene responsabilidad administrativa, y ser eh, como se llama, y ser encargado, cachai? pero ningún honorario puede ser encargado porque no es... no tiene responsabilidad administrativa. la OMIL se encuentra insertar en el sistema de intermediación laboral, son 329 OMIL acreditadas por el SENCE, 330, a no, 32. entonces eso, como llegué yo? a lo mejor... me imagino que quizás por mi trayectoria de emprendimiento, me pidieron a mí que hiciera la pega OMIL, la pega en la OMIL, ¿cachai?

A: oiga, ¿qué me dijo que la acreditación de las OMIL?

C: ¿perdón?

A: no entendí, cuando me habló de la acreditación de las OMIL. ¿alguien acredita las OMIL?

C: el SENCE.

A: ah ya.

C: porque, por ejemplo... es que hay que cumplir una serie de requisitos para que el municipio pueda tener OMIL con FOMIL, entonces, por ejemplo, podría ir el SENCE con un algún encargado de ... el SENCE tiene una segunda línea, tercera línea, ¿cachai? de ejecutivos de apoyo, ¿cachai?

A: claro.

C: entonces , pero además ellos hacen junto con el ..., porque ponte tú que nosotros tuviéramos, un ejemplo estúpido, ponte tú con que nosotros llegáramos y estuviéramos sentados en un cojín porque no hay silla, y el SENCE diría, sabe qué? usted no se acredita y no va ser beneficiario del FOMIL, porque usted tiene a su gente sentada en cojín, y eso no puede ser, tiene que haber infraestructura, en tres metros cuadrados no se puede, chao.

C: claro.

A: pero ellos acreditan, de hecho, acá firmamos un convenio a principio de este año, que es el convenio de acreditación. Te hacen una serie de preguntas: cuenta usted con, no sé, escritorios separados por tantos metros, cuenta usted con no sé, computadores, sí, cuenta con esto, ¿sí? cachai? se llena el cuestionario y te acreditas, pero en cualquier momento pueden venir a ver si lo que estás diciendo es cierto o no. Yo puedo decir que tengo computadores y llegan y hay 1 computador para las 3 personas que trabajamos, le van a avisar a la municipalidad, y le van a decir usted se desacredita, y

eso implica que no hay plata y eso implica que usted tendría que pagarles el sueldo a las 3 personas, y si no tiene plata, las personas se tienen que ir, ¿cachai?

C: claro.

A: oiga, y pasando un tema más general, que es de mi investigación como le decía, porque parte de la investigación y de mi profesora, que es mi especie de tesis, por así decir, ¿qué diagnóstico haría usted, don C, de la calidad del empleo en general en Chile, y cuáles cree que son los principales factores que afectan a la calidad del empleo en Chile?

C: el empleo en Chile, en general es malo. Es malo por varias razones. Primero, porque hoy día hay una brecha muy grande entre la gente, entre el capital humano vs competencias, entre oferta y respuesta, y vacantes. Porque hay mucha oferta, por ejemplo, te pongo un ejemplo, hay mucha oferta para guardia de seguridad, pero resulta que los guardias de seguridad, la mayoría de los que va a postular, no tiene el curso OS10, entonces no puede ser guardia, tiene que ser auxiliar de aseo, ¿cachai? porque no tiene más competencias, que es base, no puede ejercer? entonces no puede. cachai? Hay una brecha que se produce entre capital humano y vacante, cachai? la brecha digital, por ejemplo, estoy hablando los temas desde la visión de capital humano, desde la visión de capital humano, un gran tema, que yo vengo, por eso yo escucho de la alfabetización digital hace 2 años y medio, porque hoy la alfabetización digital está dejando afuera a mucha gente que podría optar a un puesto de trabajo administrativo, por ejemplo, pero resulta que esta persona no tiene las capacidades, no tiene las competencias digitales, queda afuera, tiene que dedicarse a aseo básico, porque no tiene las competencias. Lo mismo pasa con los choferes, hay una cantidad enorme de ofertas para choferes, pero la mayoría de las personas, o lo tiene vencido, igual que los guardias, o no la tiene, entonces tienen que pagarla, y como el gallo no tiene las lucas para pagarlo, vuelve a caer en el empleo precario, ¿cachai? pasa por la parte de capital humano, pero también pasa por la parte de los sueldos mínimos. Hay empresa que, no se po, trabajan jornada completa y al gallo le pagan 270 lucas líquidas, que es un auxiliar de aseo.

A: claro.

C: ¿cachai? entonces, hay empleos que son más precarios, pero va de la mano también con el tema formación, instrucción superior, ¿cachai? Porque la instrucción, sobre todo en este mundo más digital que se, que explotó con la pandemia, va a haber mucha gente que va a quedar afuera, ¿porque hay empresas que ya van a ser el tema digital, salvo las empresas que tengan fabricas productivas cachai? que ahí el trabajo no se puede hacer por Zoom. cachai? pero el resto de la gente, la gente que tenía cargos menores, no va a poder, porque si no tienes competencias digitales estás sonado, ¿cachai? Entonces el empleo en Chile, yo parto al revés, yo creo que el empleo en Chile no es tan malo, no es malo, o sea, hay empleos mejores que otros.

A: claro.

C: yo tenía un empleo en el que ganaba 2 veces y medio lo que gano acá.

A: jaja.

C: sipo, pero tengo las competencias para estar en un puesto así, que haya oferta hoy día, o sea, hay menos oferta, pero yo tengo las competencias, por lo tanto, yo podría postular a un puesto de esa categoría, ¿cachai? entonces yo creo que aquí pasa por un tema de base, hay mala instrucción en el colegio, después qué queda para cuando sales de cuarto medio. La persona salió con el... esa persona lo más probable es que quede fuera de todo el tema de trabajo bien remunerado, ¿cachai? entonces yo creo que más que el que los empleos sean malos - comencé mal- las competencias de la gente no están. Por ejemplo, salió en el observatorio, hay una... mira, yo acabo de recibir una oferta para conductores de Transantiago, con decirte que se produce una brecha enorme, porque primero los gallos no tienen habilidades blandas, que es básico cuando el gallo, entre comillas, te atiende. Si hay un pare, que si te equivocaste no te mande a la cresta, ¿cachai? Pero además no tienen licencia, o la tienen vencida, por lo tanto, el gallo, si no tiene las lucas, cagó, si teniendo las competencias para ser chofer, no puede él respaldar que tiene las competencias si no tiene el curso, si lo tiene vencido y tiene que renovarlo. Entonces, más que empleo precario, hay pocas competencias en la gente. Y no es culpa de la gente, es culpa de, digamos, que los colegios no están entregando buena educación, no tengo idea, no sé mucho, pero esa es la visión que yo tengo del empleo, más que sea malo. Porque tú vas a tener empleos malos, igual que en la vida, si yo soy ladrón me van a meter preso, no hay de otra. Acá si la persona no tiene las competencias para el puesto, no puede optar al puesto, de hecho, es más, para auxiliar de aseo, uno creería que ya, es básico, ya, ¡pero ya piden requisitos como que tengas experiencia en maquinarias de aseo, y hay gente que no la tiene!

A: claro.

C: porque no lo capacitaron o porque nunca pudo subir de cargo y no está para eso, se va para afuera. Entonces, la gente, yo creo que hay más una falta de competencias que empleos malos.

A: le entiendo. Y, brevemente, usted, entiendo que me identificaba los dos problemas principales de la calidad del empleo en Chile. Una me decía, la falta de capacitación, la otra, me decía, el sueldo mínimo es muy bajo, cómo...

C: el sueldo mínimo es muy bajo.

A: claro, ¿cómo ve usted, si de usted dependiera, claro|, a veces uno no hay mucho que pueda hacer, pero usted, si pudiese hacer algo, legislar, por ejemplo, ¿qué haría respecto al primer punto, que es la falta de capacitación, ¿cómo resolvería eso? como política pública me refiero.

C: en política pública ya se hace, con los cursos que entrega SENCE, que son gratuitos, más la otra... a ver, la otra acción que tiene la OMIL, entre comillas obligatoria, pero lo hacemos, es la de los cursos, nosotros todo eso lo colocamos, no solo intentamos que una persona quede colocada en una empresa, sino que además capacitamos a la gente, que es lo que te decía al principio, y para eso tienes que estar tratando de conseguir OTEC, que te puedan ayudar, porque todo es gratis, a todo esto, no hay ningún curso que los vecinos paguen, y el municipio tampoco. Salvo que la plata del



presupuesto FOMIL te diera para eso, pero en general es ahí no más, entonces buscamos quienes nos puedan dar estos cursos, y ahí ya hay una labor más comercial de la OMIL, si quieres llamarlo así.

A: claro.

C: o sea, no te quedas solamente en poder postular la gente a trabajos, nosotros armamos la instrucción, amamos los cursos, ¿y te tienes que mover o más cachai? entonces los cursos están, el drama, ¿sabes cuál es el drama?

A: no.

C: lo que yo te decía, de la alfabetización digital, hoy día, cierto, hoy día son todos los cursos gratis del SENCE, vía digital, entonces el problema está en que la población más vulnerable, y los que no son tan vulnerables, hay mucha gente, la mayoría, no tiene acceso a internet, a wifi, y menos a un computador. Entonces al final, el gallo queda sumido en el empleo básico no más, ¿cachai?

A: y el problema de los bajos sueldos en Chile, como política pública, ¿usted qué haría para que no sean tan malos los sueldos en Chile?

C: o sea, para que aumentaran más los sueldos en Chile, lo que tienes que hacer es son, a ver, medidas macroeconómicas, tienes, para aumentar los sueldos, no sé, un... mayores impuestos, cachai?, por el lado fiscal, más impuestos y esa recaudación podría ser utilizada, no es cierto, en mejorar el tema de los sueldos, pero como en general, el tema sueldo está ligado a la empresa privada, es muy difícil que tú le puedas exigir a la empresa que pague más.

A: entiendo.

C: ¿es muy difícil, no puedes ir, o sea, si fuera por el lado público, el ministerio de hacienda podría decir, sabes qué? vamos a subir impuestos, vamos a darle un subsidio al empleo, que ahora está saliendo, pero si usted me contrata adultos mayores, yo lo voy a ayudar con un tercio del sueldo. Entonces, ¿qué hace la empresa, dice, sabe qué? a este caballero le voy a pagar el mínimo, pero como le van a meter 100 lucas más, el gallo va a ganar 370.

A: ¿claro, y directamente subir el sueldo mínimo no le parece buena idea?

C: ¿cómo?

A: ¿y que desde el Estado se dicte una ley que suba el sueldo mínimo, no le parece una buena idea?

C: sí, por supuesto, pero el tema es que, tal como está... lo que pasa es que el sueldo mínimo debe tener, hay un sueldo ético, que lo tiene la organización mundial del trabajo, no es que se haya inventado en Chile. Hay un sueldo ético que supone que tú tienes que ganar una cierta cantidad de dólares diarios, o al mes, llevado a pesos chilenos, en el fondo, y eso supera, si tú superas esa barrera de los sueldos de supervivencia si

quieres llamarlo así, de ahí para arriba es un tema casi de voluntad de las empresas, y del estado en casos de fuente pública. Porque el estado puede ayudar al sector público, es cierto, es una medida que es bien impopular, pero podría subir los sueldos, pero lo que hace, que yo lo encuentro bueno, pero se promociona poco, son estos programas donde el SENCE, como por ejemplo el para adulto mayor -yo metí como 3 adultos mayores a ese ítem- ellos se acogieron al programa, cachai? ellos subsidiaron el empleo, entonces yo puedo seguir pagando el sueldo mínimo pero como a la persona le van a pasar x plata adicional a la empresa para que lo contrate... De hecho, esa medida la estaban sacando, ¿era el subsidio al... por qué? porque tú a la empresa privada no puedes obligarle a pagar, o sea, la empresa privada está obligada a pagar el mínimo, de ahí para arriba, es cuestión del privado.

A: claro, claro.

C: ¿te fijas? el Estado no se puede meter a regular el sueldo, por sobre el mínimo, en el sector privado. el sector privado es el sector que genera el empleo, me cachai? entonces es complicado el tema del sueldo mínimo, de hecho, la otra vez estaba viendo al ministro Briones con otros gallos... es complicado porque... ¿qué es lo mínimo? que te alcance para la pensión que te alcance para la salud, y que te alcance para comer, y para arrendar algo, ¿cachai? o comprarte. Habría que sacar cuales son los costos mínimos, salud, AFP, y calcular un arriendo promedio, para decir, mira, y gastos en comida, ¡porque tienes que comer! entonces esas necesidades básicas, para calcular el sueldo ético, la toman ellos -la organización mundial de la salud, o sea del trabajo- y por sobre eso, las, los gobiernos, los estados, más los gobiernos, los estados determinan cuál va a ser el sueldo mínimo. Bajo una serie de cálculos y cosas, es difícil el tema del sueldo.

A: oiga, al respecto, y a propósito de la OIT, un concepto importante para mi trabajo es el de trabajo decente, que la OIT usa para referirse a un trabajo digno, y productivo, que debe poseer una remuneración adecuada, y que deba contar con libertades de libertad, seguridad, y equidad. Yo le quería preguntar, para usted, a propósito del tema, ¿en qué consiste una remuneración adecuada? Si tuviera que decir un monto, por ejemplo.

C: es que es difícil, porque yo no sé cuánto costará un arriendo promedio, un arriendo promedio... no lo sé, porque tirar un número de sueldo, de remuneración, es igual de complicado que tirar un número de desempleo, porque hay otras variables atrás. Claro, yo podría decirte "el sueldo mínimo deberían ser 300, 400 lucas", ya perfecto, ¿pero en base a qué? Porque si yo le digo, si yo pongo que una persona, no se po, si de los 400 mil pesos, se va a gastar 200 mil pesos en arriendo, yo podría decir "no po", porque con 200 lucas tú puedes arrendar a tu nivel, digamos de recursos, tu puedes arrendar algo que no supere las 120 lucas, ¿cachai?

A: claro.

C: Además te digo otra cosa, que cuando tu subes mucho el sueldo mínimo, esta es una premisa macroeconómica, cuando tú subes mucho el mínimo, generas rigidez en el mercado laboral, porque si yo subo el mínimo, bueno, perfecto, entonces yo subo el mínimo en 100 lucas, ponte tú, el problema va a ser que ya no voy a contratar a tres

gallos, voy a contratar a dos no más, porque no me alcanzan las lucas para poder, como se llama? pagar ese mínimo. Y al pagar el mínimo tú fijas un piso, como dice, "mínimo", y de ahí para arriba el gallo tiene que subirse... porque si el sueldo mínimo líquido es 270, y ponte tú, tu ganas 300 lucas, hoy día como el sueldo mínimo van a ser 380, ponte tú, yo a ti no te puedo pagar 330, te voy a tener que subir el sueldo, 50 lucas más, entonces eso genera una rigidez en el mercado laboral, cachai?

A: claro, claro.

C: Yo no te podría dar una cifra, porque yo te podría decir "para mí el sueldo mínimo son 500 lucas", chuta, el descueve, pero uno después no se va a gastar 250 lucas en arriendo, porque quiera vivir la raja. Entonces es muy difícil, por eso lo suben escalonado, si tú te fijas, el sueldo mínimo empieza a subir escalonado, llega a 270 líquido, pero después de lo han subido 15 lucas, después 10, porque si lo haces de un pencazo, el ajuste que tienen que hacer las empresas tiene que ser inmediato, y también generarías rigidez, porque yo diría "sabes qué? yo no tengo las 50 lucas adicionales por empleado, las tengo que juntar", cómo? vendiendo más, y a medida que venda más... es como pagar en cuotas, puedes pagar un millón de pesos al contado y decir, chuta, me quedo sin ni uno, o pago un millón de pesos en doce meses. Es harto lo que te vas adecuando, y ese ahorro el gallo lo puede ir metiendo al sueldo mínimo, ¿cachai?

A: claro, oiga y, cuando la OIT, dice que el trabajo debe ser en condiciones de libertad, ¿usted qué entiende o a qué se referirá?

C: Libertad yo creo que va más que... primero el hecho de que la libertad va por el lado de que la persona, no sé, pueda pensar distinto del dueño. Por ejemplo, el dueño pueda decir a mí me encanta la derecha, no a mí me encanta la izquierda, porque eso es libertad de pensamiento, por ejemplo. Debe haber libertad, la persona tiene el derecho, por ejemplo, de salir a almorzar, por ejemplo. No te puedo decir "no, usted va a almorzar en un galpón. Por ahí yo creo que va la liberta, porque en la parte que es netamente trabajo, tú no puedes tener libertad, porque yo podría decir "hoy día no voy a trabajar", o "voy a hacer la mitad de la pega", y nopo, la libertad yo creo que más está ligada a un lado de derechos humanos, que te permitan pensar distinto, que, claro, no te traiga problemas, poder pensar distinto, dar una opinión en una pega. No sé po, yo no soy partidario de que suban los sueldos, chuta, eso se conversa, no te deberían echar porque tú eres partidario de eso, ¿cachai? no habría libertad de expresión, o "aquí nadie va a hablar de política", mira, no se po, no sería normal, porque es la libertad en la pega.

A: Me hace sentido.

C: Dame un segundo, ¿me das un segundo? Aló.

A: sí.

C: ¿estamos los dos? ah, qué idiota soy.

A: jaja, ¿podemos seguir entonces?

C: sí.

A: voy a ir más rápido, para no quitarle más tiempo. En el mismo sentido de la OIT, ¿qué entendería usted por condiciones de seguridad? La OIT dice que el trabajo tiene que ser con condiciones de seguridad.

C: bueno, primero que, todas las empresas tienen un protocolo, por ejemplo, para terremotos, para incendios, que haya, por ejemplo, redes húmedas, ¿no es cierto? para poder, si hay un incendio, poder apagarlo, ¿verdad? Que tengas los extinguidores en las oficinas. Las condiciones de seguridad, que no estás trabajando, en un lugar donde lo más probable es que se pueda caer el techo, o que las murallas estén todas trizadas, ¿me cachai? Es brindarte la seguridad, física, digamos, de que no se va a caer el lugar donde estás trabajando y de que si hay un incendio vas a poder sofocarlo. Ahora, el otro tema, podría ser, pero no lo sé, seguridad en términos de empleo.

A: ah claro.

C: ahí es más difícil, la seguridad de tu empleo, hay veces que no depende de factores... por ejemplo, al pandemia, hubo que sacar gente porque las empresas no están vendiendo, pero eso es un tema distinto, yo creo que lo que dice la OIT va por el lado de cuidar al trabajador, y cómo tú lo cuidas? teniendo instalaciones que permitan que la persona, aparte, de trabajar de manera cómoda, digamos, no haya peligro en su integridad física porque la empresa no tiene los elementos que te exige, en este caso, la Asociación Chilena de Seguridad, por ejemplo.

A: claro.

C: ellos van a inspeccionar el lugar de trabajo, hay un protocolo para si hay un incendio, un terremoto, cual es el protocolo para que la gente, no se po, evacue el lugar si no hay un protocolo la Asociación Chilena de Seguridad te puede cerrar la empresa, o multar, porque estas poniendo en riesgo la gente si es que se produce algún evento.

A: claro, entonces usted lo tiraría por ese lado, pero no en temas de contrato o cosas así.

C: podría ser el tema contrato, claro, que sea un contrato de verdad, si tú tienes un contrato a plazo... o sea, ten los 3 meses de prueba, y después si te contratan a plazo fijo no te digan no, ahora no hay contrato, va a ser a trato no más, ¿cachai? ¿te fijas? Que los contratos sean lo que tienen que ser, que a la persona le paguen con un contrato de trabajo y no esté trabajando a la mala. Hay muchas pequeñas empresas que hacen eso], porque, bueno, es un tema de seguridad laboral, el tema del contrato.

A: y, por último, el ultimo componente del que habla la OIT, es en condiciones de equidad.

C: yo creo que puede ser, no se po, que el jefe... es que hay una línea muy delgada entre lo que te voy a decir. Si yo soy gerente de una empresa, lo más probable es que yo tenga una oficina distinta a la tuya, por lo que implica mi cargo, que debo recibir

gente, tienes que tener una empresa cómoda, porque hay una serie de cosas que hacer a parte de tu pega, de tu pega directa, entonces al final la persona tiene una oficina más cómoda, lo que no quiere decir que si el gallo tiene esa oficina, tu trabajes sin escritorio, ahí no habría equidad. La equidad también se mide en total más que en que un gerente y un subordinado, se mide entre pares, no podría ser que a ti te tuvieran trabajando sin escritorio y arriba de una mesa cualquiera versus un compañero tuyo, que trabaja en un escritorio, un cubículo, no es cierto? con su computador y todo, y a ti te dijeran, no, sabe qué? va a trabajar en esta mesa y va tener que traer su propio computador, porque no nos alcanzan. No, eso no es equidad, equidad sería entre los pares, más que entre el gerente, y el subordinado, se mide entre pares. Si yo fuera gerente, yo no podría tener una oficina cerrada, con aire acondicionado y todo, y otro gerente al lado estar en un cubículo, porque a ese nivel tampoco habría equidad. equidad en términos de sueldo, si tú ganas 300 en tu cargo, yo no puedo ganar 450, porque estamos haciendo el mismo cargo, haciendo la misma función, te fijas? pero yo no podría medir entre el gerente y yo, eso es imposible, porque los sueldos en las empresas tienen un piso y un techo. Si tú tienes un cargo de analista de sistemas, que parten ganando, por ejemplo, 400 lucas -estoy metiendo cualquier número-, el tope de sueldo dentro de ese trabajo son 700, por lo tanto, si tú, por antigüedad y todo, tu podrías ganar más que el que hace la misma función tuya pero que entró hace 2 años.

A: claro.

C: ¿cachai? en el mismo cargo, en la misma función que tú, las 700 lucas no podría haber un compañero tuyo que haya entrado el mismo día, que cumpla las mismas funciones y gane 400. O sea, la equidad se mide entre los pares, no entre... no cuando hay diferencia de cargo, por así decirlo. Misma función, mismos años. A ti te pueden subir antes o después de tu compañero, pero en la medida de que tu compañero avance en términos de años, no puede, cuando llega al mismo perfil tuyo, con años de experiencia, dentro de la empresa, no debería ganar menos que tú en el techo, ¿te fijas? pero dentro de ese rango yo podría ganar más que tú porque llevo más años.

A: claro, puede haber diferencia.

C: pero eso está determinado entre las políticas de recursos humanos, no es que cada jefatura diga yo quise hacer eso... A las mismas responsabilidades, a la misma experiencia, tú tienes que ganar lo mismo que tu par.

A: claro, y, don C, y la equidad de género cree que sea importante en las políticas de empleo, y si es así, ¿cómo se hace carne? cómo se concreta eso?

C: por supuesto, de partida, yo igualaría el sueldo de una mujer con la de un hombre en la misma función, o sea, no tiene mucho sentido y no tiene respaldo, no resiste mucho análisis que la mujer gane menos que el hombre, haciendo la misma función.

A: claro.

C: porque una mujer gerenta, va a ganar más que yo.

A: claro.

C: una mujer gerenta, comparado con su par hombre, gana 20% o 30% menos de plata. O sea, creo en la equidad de género? absolutamente, o sea, no puede ganar más un hombre que una mujer, o al revés, si una persona es homosexual, no tiene por qué ganar menos que tú haciendo la misma pega porque es homosexual, no, no!, no va por un lado de género, los sueldos van un lado de rendimiento y desempeño., si yo soy, si la persona es homosexual, y tiene un desempeño sobresaliente, no puede ganar menos que el que tiene el mismo desempeño sobresaliente pero resulta que es hetero.

A: claro.

C: jamás, ahí debería haber políticas fuertes, pero, vuelvo a repetir, el problema es que tendría que salir una ley para que pasara eso en el sector privado. Porque yo, como privado, [soy dueño de hacer lo que quiera, dentro de los marcos legales, pero si la ley no dice nada, porque tú discriminas por género, yo puedo discriminar por género, no quiero homosexuales, listo, no lo hago no más. Aunque suene feo, aunque yo quede mal, no importa. Pero si hubiera una ley que dijera, señor, usted -que de hecho creo que la hay, ¿ah? - no estoy muy seguro, de no discriminar por género. Porque si usted discrimina por género y acá hay una denuncia de que yo por ser homosexual estoy ganando menos, o no me quieren contratar, le cae la inspección del trabajo. Pero tendría que haber una ley, porque sin una ley, el privado puede hacer, dentro de los marcos, razonables, lo que quiera. Si yo tengo una empresa y no quiero contratar una persona homosexual, no la contrato no más. Pero si la ley dice que no puedo discriminar -yo creo que está la ley, pero no estoy muy seguro-, si te cachan discriminando... Tampoco por edad, por ejemplo, no puedo publicar una oferta donde diga ya, eh, sólo se admiten personas de 40 años para arriba. Y los privados tampoco pueden hacer eso, porque están discriminando a la persona que es mayor, y puede ser menor, "yo no acepto personas que tengan entre 22 y 27 años". No puedes ponerlo.

A: oiga y, de estas cuatro condiciones o componentes, la remuneración adecuada, la libertad, a la seguridad y la equidad, usted, ¿cuáles de esos componentes diría que se ven encarnados en la oferta de pega que hace la OMIL, y cuales la verdad es que no mucho, o cuesta?

C: yo te diría que no cuesta tanto, ¿por qué? porque nosotros si recibimos una oferta... yo no puedo publicar una oferta, si la empresa no quiere personas mayores de 54 años, ¿cachai? pero yo no puedo ir en contra, de lo que la empresa em está diciendo que necesita, porque yo no contrato.

A: claro.

C: si la OMIL contratara, te aseguro que, por mi lado, digamos, no habría discriminación por edad, por ejemplo, salvo que se trate de un trabajo que requiera carga, un peoneta que tenga 70 años, chuta, es complicado, porque la persona se va a cansar, ¿te fijás?

A: sí.

C: yo podría no discriminar si yo contratara, pero como yo no contrato, yo me rijo por lo que me pide la empresa que necesita, lo único que yo puedo hacer, es que yo no publico

los avisos que están sujetos a discriminación, por ejemplo, ¿yo no publico una oferta que diga personas de 40 años para abajo, cachai? no lo publico.

A: claro.

C: yo envío a la persona, cumpliendo el requisito de esta edad, porque si alguien tiene 60 años, para qué le voy a mandar si la empresa lo va a rechazar por el tema edad, ¿te fijas?

A: claro, no se publica con el dato, pero usted igual envía al adecuado.

C: yo tengo que enviar al adecuado, porque si no, el gallo pierde el tiempo, para qué voy a enviar a un gallo de 60 años a una pega en que me piden que el gallo debe tener hasta 45, ¿si la empresa lo va a rechazar!

A: claro, pero en la web igual usted se preocupa de no poner que piden una edad en específico.

C: no, ni en la web ni en la plataforma de la bolsa nacional de empleo tampoco, porque si yo llego a poner... a mí se me ha pasado, de repente que copio la oferta y la BNE me manda un mail que dice "señor, usted no puede poner edad".

A: claro, entiendo.

C: y tengo que hacerla de nuevo, pero sin la edad. Entonces nosotros, al publicar, no publicamos nada que sea discriminatorio, por lo tanto, entre comillas, eso queda entre la empresa y la OMIL.

A: claro, le entiendo.

C: no te puedo contratar, porque tienes 50 años, por lo tanto, yo no hago... a ver, envío el currículum igual de la persona, porque yo no le puedo decir "oiga, usted no calza porque em piden..." no po, porque yo no soy el indicado para dar esas condiciones, porque yo no estoy contratando.

A: claro.

C: yo dejo en manos de la empresa el currículum, ¿cachai?

A: sí.

C: ahora, si la persona, quiere ir... hoy en día las empresas la gente manda el mail y si el currículum les interesa, lo toman.

A: claro.

C: porque si no es ineficiencia total, porque piensa que tendrías que ir a la empresa, pararte afuera, entregar el currículum, y no quiere decir que te van a aceptar. O sea, vas a dejar el currículum. ¿A quién deriva la OMIL? a las personas que no tienen la

capacidad o las condiciones para enviarlo por el correo, nosotros le enviamos el currículum a la empresa.

A: claro.

C: ¿cachai? es la mayoría de gente, entonces nosotros cubrimos esa deficiencia digital arreglándolo en el envío del currículum.

A: claro, superando la brecha. ¿Y respecto al sueldo, por ejemplo? usted como diría que son los sueldos de las ofertas que se hacen en OMIL? porque hay ciertas personas que dicen como que el sueldo OMIL sería más bajo que el sueldo promedio.

C: yo saqué un promedio de sueldo de 380, promedio. Hay mucha oferta, de auxiliares de aseo, que ganan poco, y eso se puede compensar de repente con gente que puede ganar un millón de pesos, pero son los menos, ese tipo de sueldo son los menos que llegan a las OMIL por las empresas. Y eso es lo que nosotros estamos tratando de empujar: que no sólo llegue la oferta para auxiliar de aseo, bodeguero, guardia, ¡no!, que también lleguen ofertas... por ejemplo, nos llegaron unas ofertas de la católica, de la red UC Christus, para contratar ingenieros, ahí estás hablando de... un cabro recién egresado, 800 lucas.

A: claro.

C: pero el gallo tiene las competencias, entonces nosotros estamos empujando... y por eso nosotros tenemos además un convenio con [trabajando.com](http://trabajando.com) que es gratuito, ¿dónde también pueden participar las personas que tienen, no es cierto? un nivel académico superior o que son técnico-profesionales, también pueden optar a trabajos a través del [trabajando.com](http://trabajando.com) que tenemos en la OMIL. Pero el sueldo, en promedio, es malo. O sea, es malo, digo, 380... Pero no es porque... es porque hay mucha oferta de trabajo... que ganan el sueldo mínimo.

A: entiendo. Oiga, y... última pregunta, para no quitarle más tiempo, ¿qué diría acerca de la autonomía que logran tener los funcionarios que trabajan en una OMIL? o sea, ¿qué tanto el trabajador, el coordinador, puede hacer valer su opinión y que tanto tiene que ceñirse a lo que diga SENCE o a lo que diga alguien de cargo más alto?

C: o sea, yo he ido hasta con la directora regional, a decirle cosas que no me parecen, pero tienes toda la libertad, para opinar, para dar tu opinión, respecto a cosas, por ejemplo, que no te... que más allá de que vayan a tomarlas en cuenta. se le puede exponer.

A: claro.

C: desde la autoridad máxima, que vendría a ser para nosotros la directora regional, para abajo. cachai? no hay problema, otra cosa es que te tomen la palabra y lo hagan. Pero tienes una autonomía... lo que estábamos hablando, libertad, tú puedes exponer tu punto de vista y no te van a echar ni te... tú tienes tu punto de vista, lo que no tienes es autonomía... es porque estás regido por un convenio que es bien cerrado, entonces ahí yo no puedo elegir, por ejemplo, del presupuesto, yo no puedo elegir algo... destinar



cierta cantidad de recursos a un ítem que no está permitido. Por ejemplo, yo no puedo comprar un escritorio, con el convenio, porque es un bien inventariable, entonces qué, pasa, se obliga a la municipalidad a ponerte el escritorio.

A: claro.

C: ¿cachai? no puedo comprar los tóneres para la impresora, para que te hagas una idea.

A: chuta.

C: que es lo más idiota que yo podría decir, lo más descabellado que puede tener el convenio, porque si no compruebo... o sea, habilita tu operación, dentro de la operación está el tóner de la impresora... sí puedo comprar hojas, hojas puedo comprar, pero no tóner. ¿Qué pasa si se me acaba el tóner? ¿tengo que ir al municipio, y si el municipio no tiene las lucas? me quedo sin impresora. O sea, ahí no tienes autonomía. De hecho, no tienes autonomía dentro del presupuesto que te entrega. Porque yo podría poner un ítem de tóner, pero no me lo van a admitir, al alcalde tengo que pedirle la plata. ¿Son cosas medias... cosas que nosotros hemos planteado, cachai? Que sean gastos de operación y no pueda comprar algo que es totalmente operación, como un tóner. distinto sería que yo quisiera comprar un hervidor.

A: claro, disparatado.

C: porque no es de la operación, ¿cachai? ahí son más cuadrados, ¿te fijas? ahí no te puedes escapar de eso, aun cuando puedes dar tu opinión - yo la he dado varias veces- respecto a lo que te estoy contando de lo inventariable, y no han pescado no más.

A: ya, claro.

C: ¿cachai? pero si hay libertad para expresar todo lo que quieras.

A: claro, y que tanto cree usted que afectará, hablando de empleo, la situación laboral, ¿de la misma persona que trabaja en la OMIL? Por ejemplo, usted me contaba que es honorario y lleva ya tiempo supongo trabajando ahí en la OMIL.

C: sí, claro.

A: ¿ese tipo de cosas usted cree que coartan la autonomía? ¿el finalmente no tener un contrato directo, cosas así?

C: no, lo que pasa es que a mi igual me tienen que hacer un contrato, a cualquier honorario que se vaya a trabajar, a una empresa o al sector público, a ti te tienen que hacer contrato. Te lo tienen que hacer porque, yo no puedo... cuando hay una boleta, yo tengo que rendir impuestos, si yo no estuviera contratado, yo podría generar esas boletas y solicitar la devolución de impuestos, y el servicio de impuestos internos me podría decir ya, ¿y quién lo contrató? porque yo podría estar inventando las boletas, que es lo que pasó con las facturas ideológicamente... ¿cómo se llamaban?

A: falsas.

C: falsas, y ahí pasó mucho, al gallo no lo contrataban, el gallo hacía las boletas, las inventaba y las entregaba. Por eso es que el contrato de trabajo está. Ahora, el contrato de trabajo para los honorarios es bastante discriminatorio, porque nosotros, los honorarios, no tenemos indemnización, por ejemplo, o sea que nos echan y no van a pagarnos...

A: no hay nada.

C: no, nada, ahora recién tenemos salud, que es la cotización obligatoria que hacemos nosotros los honorarios, que te la descuentan después de la devolución de impuestos, ¿cachai?

A: claro.

C: pero antes no lo teníamos. Antes no había vacaciones, o sea, yo como honorario no tenía un sistema de vacaciones, pero como administrativamente, las OMIL dependen del municipio, y hay un contrato, ese contrato no toma en cuenta las vacaciones, pero sí, a nivel interno, yo me puedo tomar los 15 días.

A: ya.

C: ¿cachai? pero nadie me los va a fiscalizar, ¿cachai? nadie me los va a fiscalizar, ¿porque tú a fin de cuentas eres un independiente que presta servicios cachai? por lo tanto, yo podría tomarme las vacaciones que quisiera, pero como hay un contrato, una parte administrativa, del municipio, que dice no señor, usted tiene un contrato sujeto a la inspección del trabajo. ¿Entonces es medio discriminatorio, sobre todo en el tema de la indemnización, porque ahí sí te consideran que tú eres independiente, un empresario qué indemnización te va a pagar si tú eres privado, cachai? entonces, para un lado sí, para el otro... no. Pero yo creo que el tema del empleo en el sector municipal... estás como más seguro, ¿por qué? porque primero, el SENCE, en el caso nuestro de las OMIL, el SENCE ya te entregó un presupuesto donde tú vas a poder pagarte tu sueldo. Lo que podría pasar, que tampoco... que no se da, es que como el municipio hace el contrato conmigo, no con el SENCE, el municipio no me podría quitar la renta, porque hay un contrato, ahora, ¿si el municipio dijera "sabe qué? no tenemos ningún peso para pagarle", yo podría seguir empleado, solamente pagándome con el SENCE. Estás en el mejor de los mundos hoy día en el sector público, sobre todo en la OMIL. Porque imagínate que el SENCE te eche, con un desempleo del 12%, imagínate como quedas. Entonces estás en un lugar más seguro que en el sector privado, que, si no gana plata, te tiene que echar. ahora, por su puesto, hubo una disminución de jornada y todo el cuento, pero... en temas de empleo, yo creo que estás seguro, por lo que te decía. Ahora, ¿qué podría pasar? que si... y esto pasa a nivel de todos los municipios que tienen un alcalde que es de cierto sector político. Podría pasar que yo militara en un partido -que no lo hago-, o sea, en el mismo partido del alcalde, pero resulta que el alcalde no sale electo, y sale un gallo del otro lado, el gallo podría decir sabe que yo no quiero tener... ¿usted de qué partido es? Te podrían dejar de contratarte por ser de un partido distinto. Pero ahí también estás protegido, porque al igual que en el mundo privado, cuando llega otra administración, es la primera línea la que se ve más afectada,

porque el gallo trae personas de confianza, para la primera línea. en la línea mía, podría decir el municipio, "sabes qué?", yo no te pago más -algo extremo-, perfecto, no me pague, pero me paga el SENCE la otra plata.

A: jaja, claro.

C: no tengo el problema de que me echen, de que me puedan echar y yo no seguir ganando mi sueldo, porque hay una situación en la OMIL, porque dependemos administrativamente de los programas públicos, un gran porcentaje del sueldo lo paga el programa, porque los municipios no tienen plata para pagarle además a un honorario sueldo, porque no son generadores de plata. En un banco es distinto, pero el municipio no genera plata, por lo tanto la caja que tiene, la tiene ajustada, y podría pasar que tú te tuvieras que ir, que en este caso me dejaran de pagar el sueldo, que me dijeran no podemos seguir pagándole el sueldo, cosa que es difícil, porque hay contrato, te tendrían que echar, pero quien te echa, el municipio?, como te van a echar? tendrías que estar partido por la mitad, o sea, me echó el municipio, pero yo sigo cumpliendo funciones para el SENCE.

A: Claro.

C: ¿cachai? es como raro, pero es así, ¿está protegido en términos de empleo en el sector público? Sí.

A: voy a tratar de encontrar pega ahí entonces jaja.

C: es que el sector público está protegido por eso, es muy difícil que a una persona de planta la echen

A: don C, pero, y ser honorario usted diría, volviendo a la pregunta inicial, ¿diría que no afecta tanto la autonomía? ¿el que usted pueda hacer valer sus decisiones o si usted tiene una idea?

C: o sea, si está dentro de los marcos, de los límites, sí, por supuesto. Y muchas veces yo se lo planteo al director y a la municipalidad. Que eso llegue a puerto es distinto, pero yo puedo, ¿cómo se llamaba? por lo menos me ha tocado a mí, en mi experiencia, que nunca he tenido un problema de libertad de expresión.

A: claro. Oiga y leí... me han mandado a leer un montón para el informe y una vez leí que en una OMIL las funcionarias tomaron la decisión de restringir ciertas ofertas de trabajo, porque ellas sentían que sistemáticamente, a las mujeres, les daban ciertas ofertas de trabajo, con cierto sueldo muy malo, con situación contractual mala, entonces dijeron -les costó tomar la decisión- pero dijeron "mejor, si esto no se ajusta al trabajo decente -por así decir- nosotras creemos que no es lo correcto ofrecer este tipo de empleo". Yo quería preguntarle qué piensa de ese tipo de medida

C: es que esa decisión no es resorte de la OMIL.

A: ya.

C: porque yo no puedo restringir ofertas por mi cuenta.

A: claro.

C: porque yo no soy contratador, si yo fuera una persona que contratara, por supuesto que no subiría ofertas para mujeres, ¿me cachai? pero yo creo que ahí, por ejemplo, te saliste de los marcos. yo no sé qué habrá pasado, pero eso no es atribución tuya. Yo no tengo atribuciones para, ¿cómo se llama? no publicar las ofertas que me lleguen.

A: claro, le entiendo.

C: no tengo esa atribución, no está dentro de mis atribuciones. Mi atribución es que cualquier persona que llegue a pedir pega a una OMIL, debe ser inscrita en la bolsa nacional de empleo, y le tienes que ver un perfil a la persona. Si es una mujer, y el gallo... yo no sé si paga menos o más, pero pongamos que paga... que tú te das cuenta de que paga menos. Yo no soy quién para no publicar la oferta.

A: ah, entiendo.

C: lo que no puedo hacer, que te lo decía al principio, es generar, decir en la oferta, no se aceptan mujeres, lo que hablábamos al principio, ¿cachai? Pero dentro de las atribuciones de una OMIL, tú tampoco te mandas solo, hay un marco, un lineamiento de trabajo. Nunca yo he escuchado, al menos, que cuando tú te des cuenta de que unos ganan menos que otros, tu no publiques la oferta. el privado lo podría hacer, en privado yo lo podría hacer, pero si me pillaran, me echan. yo echaría a la persona, porque no corresponde.

A: don C, lo último, hay un dato que a mí no me calzó tanto, estaba revisando cifras del sistema nacional de información municipal, SINIM, y ahí te sale cuanta gente ha sido enviada a empleo, y pedí por transparencia las vacantes laborales.

C: ah, ¿tú las pediste?

A: ¿ah?

C: tú las pediste.

A: sí.

C: yo las mandé.

A: ¡mire!, entonces, si me explica, por favor, porque sucede que el año 2017, por ejemplo, aparecen 19 vacantes, pero que enviaron a 462 personas a un empleo, y el 2019 al revés, aparecen, bueno 1710 vacantes y que enviaron a 347. Eso se entiende, pero no entiendo cómo se da que un año hay sólo 19 vacantes, pero se dice que se envía a más de 400 personas a puestos de trabajo.

C: lo que pasa es que, a ver, 2017, si tú te das cuenta, hay datos que puse desde el 2018 en adelante.

A: claro.

C: completo. ¿Por qué? porque el 2017... Eso es con datos que nos entregaron, de hecho, los entregó la BNE, pero yo, los del 2019, 2020, son, los que son. ¿qué pasa? que el 2017 pasa que cambió la BNE, la BNE tuvo otros dueños si quieres llamarlo así, y hubo mucha información que la bolsa nacional de empleo, que es tu respaldo al final, no tenía. Sabes que del 2017 para atrás no tenemos nada, porque como cambiaron los gallos de la BNE, y cambió la concesión, no hubo dato. Ahora, ojo que esas 19 vacantes... de hecho, el 2018, 2017, si mal no recuerdo... a ver, espérate, yo tengo esos datos, tengo que revisar.

A: sí, ¿y entonces la bolsa nacional de empleo es privada?

C: sipo.

A: ¿no es pública? mire...

C: no, la administra una empresa privada.

A: ya, se licita.

C: claro, la administra esta empresa privada, pero es un portal que ellos tienen que dar a público.

A: entiendo, yo pensé que era administrada desde el Estado directamente.

C: o sea, pertenece al ministerio del trabajo, pero el ministerio del trabajo licita... el ministerio del trabajo no se hace cargo operativamente de la... esto es como las concesiones carreteras.

A: claro.

C: la carretera es del Estado, pero el que opera la carretera es privado.

A: claro, le entiendo.

C: entonces ahí la BNE la opera un privado, a la cual el sector público, digamos en este caso la dirección del trabajo, se encargó de elegir a través de una licitación, ¿cachái?

A: sí, le entiendo.

C: espérame. déjame ver... de hecho lo estuve rescatando, porque tenía la información de los últimos 3 años, los años en que he estado, y se me cayó el pendrive y se me borró todo. Así que tuve que contratar, digamos así, a una persona que conocemos, informático, y todavía está rescatando archivos.

A: Mire...

C: deja encontrar, eso yo lo puse en una carpeta...

A: si po, a mí me llamó la atención lo que le decía, que las vacantes son como menos y los enviados a veces son más, y he visto que en otras comunas igual pasa eso a veces

C: es que yo creo que, sabes lo que pasa? porqué pasa, porque a todas las comunas les están, o sea, si tú te vas a otras comunas, los años del 2017 para atrás, por ejemplo, todos no van a tener la información, no es que solo la reina no la tenga, cachai? no es que solo la municipalidad de la reina, por ejemplo, tenga 1000 vacantes y , no sé, "x" postulantes... o que, más claro todavía, todos esos datos que dicen "sin información", es para La Reina y para todas las OMIL. No podría ser que yo tuviera información del 2016, por ejemplo, pero no lo tuviera la municipalidad de Lo Barnechea, eso no podría ser.

A: claro, entiendo.

C: déjame ver...de hecho acabo de, o sea, la semana pasada subí eso datos porque me los rescataron, ¿cachai?

A: claro, ¿y usted qué dato cree que mandará? ¿el que dice "hay 19 vacantes" o el que dice "enviamos 400 personas a puestos de trabajo"?

C: Es que déjame ver, porque no me suena mucho eso, pero déjame ver porque...

A: sí le entiendo, yo hubiese querido mostrárselo por el zoom, pero puro que dio problemas el programa.

C: nono, no te preocupes, si yo lo tengo.

A: oiga, don C, si quiere me manda un correo con esos datitos, si me puede ayudar con el informe yo se lo agradecería, y así no lo quito más tiempo. En verdad yo no sabía qué datos iba a poder tener, así que traté de poder obtener la mayor cantidad posible y como le decía... cualquier cosa usted tiene mi correo.

C: no lo puedo creer, si yo lo hice.

A: no se preocupe.

C: ¿es que sabes por qué me interesa? no tengo memoria del dato de 400 personas enviadas...

A: claro es que eso uno lo puede sacar de SINIM, no sé si ubica esa página.

C: sí, bueno, ahí me metí, para ver. Lo que pasa es que SINIM tampoco es tan... ¿cómo se llama? Tan certero.

A: ¿ah no?

C: no porque, qué es lo que pasa, pueden haber OMIL... esos datos, ¿de dónde los sacan? de la BNE.

A: ah ya.

C: ¿cachai? entonces qué pasa, pueden haber OMIL que no hayan subido ofertas a la Bolsa Nacional de Empleo, ¿cachai?

A: aunque existieran.

C: en su momento, claro, en cambio, como yo llevo una planilla aparte, todo lo que hacemos, todo, todo, nosotros tenemos todas las ofertas que nos han llegado, registradas. registradas. ¿Te fijas? entonces, en el caso del 2018 y 2019, eso es. De hecho, las conté una por una en el archivo que tengo, ¡una por una! Me di el trabajo de hacerlo, ¿por qué? porque sabía que, en algún minuto, si me las vuelven a pedir, yo voy a tener hasta agosto, certero, que eso es, ¿te fijas? Lo que está de 2017 para atrás, es como una caja negra, porque yo las pedí a la BNE, como te digo, yo las pedí y... sabes que no las puedo encontrar, no puedo creer que no las pueda encontrar, pero mira, sí... Las voy a buscar, porque me interesa, cuando lo encuentre te voy a llamar.

A: ya bacán.

C: ¿y ahí lo comentamos, ya?

A: ya, muchas gracias

C: entonces, no sé, cuéntame, ¿estamos listos?

A: sí, no, con esto quedo de más, ahora tengo que ponerme a transcribir y, no po, le agradezco a usted y a su familia igual, porque veo que estaban echándole de menos hace rato. Le agradezco mucho en serio, porque pucha, uno tiene que andar molestando por tratar de formarse, y tratar de sacar el título finalmente, son las tareas que uno le mandan. Muchas gracias.

C: (problema de audio, me pregunta una vez más por las cifras).

A: Sí, dice 462 el 2017, 520 el 2018, 347 el 2019, pero ahí me lo comenta.

C: 19 vacantes en el año, y mandaste 400 personas porque esas 19 vacantes... hay 2 opciones, una, que haya tenido, más de alguna, 200, 100 personas, ¿cachai?

A: claro.

C: que son las empresas que contratan masivamente. Y la otra es que la persona, en ese tiempo, no se haya podido subir las ofertas a la BNE, no porque el gallo no las subiera, sino porque no estaba el sistema y por lo tanto él registró -bien o mal- el dato no más. Ponte tú, se le pueden haber pasado, "no, sabes que ya, listo, aquí tenemos la ficha", y no lo metiste en una planilla.

A: claro.

C: entonces después el gallo cuenta las fichas y cuenta 19, ¿cachai? por un tema operativo, pero a mí me llama la atención, porque yo de hecho... déjame ver el último lugar donde lo podría tener, porque si no lo vamos a tener que buscar muy bien. Yo sé que lo hice, porque lo hice. Mira, lo voy a buscar y mañana llámame, como a las 10, 11, me llamas tipo 10, 11, y yo te doy el dato. Porque yo tengo todos los años. Entonces yo em regí, en ese momento, por lo que me decía la BNE, o SINIM, pero yo la verdad, los datos de verdad, yo los tengo.

A: ah, claro.

C: ¿por qué? porque yo tengo, en la planilla... Yo tengo el año 2017, en la planilla, que, de hecho, son lo que debo haber actualizado ahora, ¿cachai? Ah sipo, porque yo conté uno por uno. Yo tengo el 2017 registrado en una planilla, por lo tanto, yo te podría dar el dato, el archivo que armé. Armé un archivo, con los datos reales que yo tengo en las planillas, pero como era por ley de transparencia, yo no puedo poner los datos que yo quiera en esa condición. Pero yo puse, pero luego de eso, el 2019 y el 2020, nosotros subimos estas ofertas a la BNE.

A: claro, entiendo.

C: ¿porque... el 2019 lo tienes?

A: 2019? me sale que hubo 1710 vacantes y que enviaron 347

C: claro, eso fue, el 2018, ¿ese lo tienes? ves que es raro, ¿cierto?

A: no, en 2018 no tengo dato, y en 2017 me salen 19 vacantes.

C: Entonces en eso en que no tienes dato, es porque la BNE no los tenía.

A: ah ya.

C: ¿cachai? y habría que darlos manual.

A: claro.

C: entonces, cuando no los tiene la BNE, la persona que responde dice "como yo no tengo esos datos, tengo que tener un respaldo de una institución", en este caso, de la BNE: la BNE no los tenía, entonces no van. Pero si la persona es más acuciosa, como yo, yo lo que tengo... yo puedo contar eso y decirte a ti, directamente, ¿sabes qué? estas son las vacantes. De hecho, tengo las vacantes hasta hoy día, no, hasta el viernes, una por una. Entonces, si yo fuera acucioso... o sea, yo soy acucioso en eso, pero como te piden un respaldo BNE, yo no puedo correr con lo mío no más.

A: sí, entiendo.



C: "sabes qué? te voy a dar las mías y te voy a contestar por la ley de transparencia cuales son las mías, que he metido a mano", nope, porque tengo que respaldarme, de acuerdo a la ley de transparencia, con un organismo en que estén los datos, que no se le pueda meterles mano a los datos.

A: sipo.

C: pero yo tengo los datos certeros, o sea yo te los puedo dar. Mira, apenas encuentre el archivo... Mañana llámame como a las 11, porque yo esos datos... armé un archivo agregando eso, porque cuando mandamos lo de la ley de transparencia no estaba agregado todo. Hoy día yo tengo 2020 hasta septiembre.

A: claro, claro, entiendo, muchas gracias.

C: con número de vacantes, con número de personas enviadas, con número de personas... Porque aquí tienes que distinguir una cosa, tú tienes cuantas postulaciones has hecho, ¿cachai? por ejemplo, yo he hecho 400 postulaciones.

A: ya.

C: pero a ti te puedo haber postulado en el año 30 veces.

A: ah, claro.

C: ¿cachai? pero lo que yo tengo, es mi histórico, ¿cuántas personas, RUT único, ¿cachai?

A: sí.

C: mandé a entrevista, personas, yo mandé... no sé "250 personas RUT único", te mandé a ti, mando al otro, mando al otro; y la otra entrega el dato que es por lo cual... son el número de postulaciones: yo hice 400 postulaciones, donde dentro de esas personas hay RUT, yo te pido. En el fondo, el que vale de verdad, es la postulación, ¡porque yo te postulé a ti... yo te postulé a ti!

A: claro, hizo la pega.

C: que te haya postulado 5 veces da lo mismo, yo te postulé. Ahora, si yo me voy al RUT único, claro, es más mentiroso, porque al final, me está diciendo, esa persona, ¿cuántas veces postuló? una vez; y no es así, porque tú podrías haber postulado 3 veces, ¿o las veces que tú quisieras, te fijas?

A: sí, entiendo.

C: yo tengo el dato de todas las personas, no RUT único y RUT único. Porque quién me pide el RUT único: el SENCE, en la meta. No me cuenta el número de postulaciones, sino me cuenta el número de personas RUT único que envié...

A: colocadas.

C: no, RUT único que envié. Si a ti te envié 3 veces, a mí lo que me pide el SENCE, o como meta es tú por una vez.

A: claro.

C: entonces yo tengo los 2 datos, RUT único y total de personas, o sea, total de postulaciones.

A: vale.

C: entonces por eso puede pasar que tú postules a 460 personas, a 19 vacantes, pero... puedes haber hecho una feria laboral, como lo hicimos nosotros.

A: ah, entiendo.

C: ¿qué pasa? que nosotros teníamos... no sé po, esas 19 ponte tú que hice una feria laboral, hubo 19 empresas, pero hay una que pidió 100, otra que pidió 400, ¿etc.... cachai? Entonces hay 19 vacantes, 19 ofertas, ¿cachai? 19 ofertas, pero cada oferta tiene un número, que ahí no sé cuál será, no me acuerdo, de vacantes: ya, está la oferta de guardias de seguridad, esa es 1 oferta, pero yo estoy pidiendo 300 guardias.

A: claro.

C: entonces es posible que haces 19 ofertas tú postules a 400 personas.

A: claro.

C: ¿cachai? pero voy a buscar el número y te cuento.

A: ya, muchas gracias.

C: llámame mañana como a las 11, ¿ya?

A: bueno, muchísimas gracias de nuevo, que tenga buena noche.

C: ya pues, igual usted, chao.

A: un gusto, chao.

**Fin entrevista.**

**Entrevista a la encargada OMIL de la comuna de Renca**

Realizada el 5 de octubre de 2020

**Entrevistador: A, entrevistada: CL**

CL: obvio, obvio, obvio. Ya, esa parte entonces, nosotros vemos las 3 áreas, vemos fomento productivo, formación laboral -tenemos una OTEC, de hecho-, y vemos empleo, que es la OMIL. Entonces, no sé si te imaginarás que estamos con proyectos de las 3 áreas, de hecho, estamos tratando de ejecutar más de 20 proyectos nuevos, sólo por la pandemia.

A: ¿cuándo tú dices que tienen una OTEC, se refieren a que se asociaron con una o la muni tiene una?

CL: no, creamos una OTEC.

A: Ah, mira.

CL: de hecho, somos de las pocas comunas... creo que Cerro Navia también tienen OTEC, y nosotros también...

A: que son públicas.

CL: bueno, Peñalolén también tiene OTEC.

A: ya.

CL: nosotros con ellos nos juntamos antes de conformarnos como OTEC, así que desde el año pasado somos OTEC y empezamos a hacer cursos, de a poquito, y ahora este año veníamos con muchos más cursos, y pasó todo lo que tuvo que pasar, así que vamos de nuevo de a poquito.

A: mira, ¡qué bacán! no es el área que me toca estudiar, pero no tenía idea que se podía llevar adelante... la mayoría de las OTEC son privadas, entiendo y...

CL: tú como municipio puedes crear una OTEC y en este caso está en el departamento de desarrollo económico local, donde... porque hay otras partes que la tienen como en la corporación. Igual si uno la tuviera en la corporación municipal, que no es lo mismo que la municipalidad, es más libertad de poder movilizar los dineros, nosotros como que nos vemos bien obligados en, por ejemplo, sólo contratar profesores, y de repente quedan, no sé, 38 millones que tú podrías comprar materiales u otras cosas y no tenemos esa libertad. Es el único, pero, pero en el fondo igual la manejamos nosotros po, todos los cursos que hacemos, todo lo manejamos nosotros.

A: me habían contado que dineros que vienen del programa FOMIL también funcionan así a veces, te dicen "puedes comprar tal cosa" y no tal otra.

CL: de hecho, nosotros, por ejemplo, este año el presupuesto contemplaba el pago de honorarios, que son 3, tengo una psicóloga, una cientista política, que ella se encarga como de la vinculación de empresa, la psicóloga ve como todos los aprestos laborales, y tengo un administrativo. Y a parte puedo financiar una feria

laboral chiquitita, porque tampoco sobra mucha plata, y por ejemplo, si tu quisieras comprar un computador, no se puede. Porque bienes inventariables no se pueden gastar, entonces te frena mucho... por ejemplo nosotros usamos algunos tarros po, que claro, no sirven. entonces igual claro, te ralentiza todos los procesos, y ellos te dan como una guía de en qué puedes gastar, entonces ahí tú tienes que regirte según eso.

A: ya... C voy a comenzar con mi guioncito, protocolo, mi nombre es Alejandro Muñoz, estoy en quinto año de trabajo social de la universidad de chile, por lo tanto, participo en un núcleo de investigación y desarrollo para titularme, pero a la vez está vinculado a un FONDECYT de la profe, como que entrelaza todo. Y la profe tiene estudiantes de tercero, de cuarto y de quinto, y a los de quinto nos mandó a estudiar OMIL. Yo 3 comunas y mi compañera quinto otras 3 comunas, de Santiago. Y como te decía, buscamos estudiar el funcionamiento de las OMIL y el trabajo decente. Mi primera pregunta es cuál es tu formación y cómo llegaste a trabajar en una OMIL, y por qué decidiste hacerlo.

CL: dale, mira, yo -me voy a presentar igual- mi nombre es C L.

A: ah, sí, C, y eso, por si acaso, obviamente -bueno, ya te lo había dicho-, la entrevista es anónima y los datos analizados se van a analizar de manera agregada, por si acaso, no vamos a decir "C dijo tal cosa".

CL: jaja, sí, muy bien. Mi nombre es C L, yo soy terapeuta ocupacional de profesión, ¿ya? yo partí en la OMIL como la terapeuta encargada de hacer inclusión laboral. ¿Ya? No sé si maneja o conoces algo de ese tema...

A: entiendo que los aprestos tienen que ser como integrales, algo así...

CL: o sea, es todo un proceso, nosotros partíamos desde evaluar al usuario que llegaba con discapacidad, hacerle un perfil funcional... porque si tú tienes una oferta laboral de un peoneta y tienes una persona con discapacidad física...

A: ah claro.

CL: no puede hacer cargas pesadas, tú no lo puedes mandar a esa oferta, cachai? y eso en el fondo en las OMIL se daba por hecho, o sea, ni siquiera se daba por hecho, la gente mandaba a una persona ciega a un puesto en que tenía que leer, cachai? entonces yo entro por un programa que se llama la "EDLI", que es de SENADIS, y el jefe del departamento, que es Cristian Calcino, él trabajaba en SENADIS y también creo el más capaz, que es ese programa de capacitación, o sea estaba a cargo de eso también, y él tenía mucha relación con las personas con discapacidad, entonces por lo mismo él quiere incorporar un profesional para que vea esa línea. Entonces yo entré con ese programa el 2017, en octubre y ... bueno, al pasar el tiempo yo solamente me dedicaba a hacer el área de inclusión, iba a las empresas, hacía aprestos laborales y sensibilizaciones a las empresas, hacía vinculaciones entre la oferta y la demanda, pero siempre de personas con

discapacidad. Entonces después, tomo algunas funciones del área de fomento productivo y por cosas de cambios de personas, en el, por ejemplo, había otra encargada de OMIL, que era la margarita Parraguez, y ella se fue y queda ese puesto disponible y fue cuando me lo ofrecen. Y en el fondo yo tomo este desafío porque parte de hacerlo inclusivo sentía que también había hartas cosas que mejorar en la OMIL. Nosotros somos una OMIL súper antigua, que desde el año 2017 parte con esto de desarrollo económico local, entonces todo es más nuevo, todo es distinto, la atención, la vinculación... O sea, antes se hacía lo mismo, por ejemplo, antes el... los... yo trabajo con personas que llevan 30 años en la OMIL, siempre mandaban a capacitación, ¿cachai? pero los mandaban como directamente a SENCE, nunca hicieron unos cursos ellos... o las ferias laborales ahora son de otro nivel, ¿cachai? Yo asumo en octubre del 2019, justo con el estallido social, así que ha sido de aprendizajes y desafíos constantes, porque entre que estábamos ya afirmándonos, viene la pandemia po, así que el desafío yo más que nada lo tomé porque yo aparte de ser la encargada de empleo, soy la encargada de inclusión laboral, ¿cachai? Entonces como que pude amarrar esas dos cosas y ... estamos haciendo como algo distinto.

A: interseccional.

CL: sí, sí, totalmente.

A: ¿tú hace cuántos años trabajas en la OMIL?

CL: en la OMIL... o sea, desde el 2017 yo estoy en la OMIL.

A: claro, y de 2019...

CL: como encargada desde octubre de 2019, ya voy a cumplir un año.

A: oye C y tú... me llamó la atención, por tu profesión, o sea, siento que tenía mucho que ver con el área, sobre todo respecto a inclusión, pero tú, personalmente... me llamó la atención, porque mi entrevistado anterior, de otra OMIL, era ingeniero comercial, yo quería preguntarte si hay un perfil mejor que otro, si se eligen como adecuadamente las personas, porque él, por cierto que dijo que hacía una gran pega, pero antes se dedicaba como a...

CL: otra cosa.

A: vender moneda... me dijo que hasta se parecía a la pega del lobo de Wall Street, entonces... yo no dije anda, pero me llamó un poco la atención, dije "vaya". Como que se le acabó la pega y llegó a la OMIL... quería preguntarte tu opinión, ¿hay perfiles más adecuados que otros? ¿se respeta en las OMIL tú sientes en general?

CL: mira, yo creo que los encargados, no sé si hay una profesión, porque, por ejemplo, la encargada anterior era psicóloga. Cuando recién Cristian Calcino asumió, él es cientista... administrador público -perdón-, y años antes, así como en

la historia de la OMIL, al que pillaban lo ponían como encargado, cachai? no había ninguna regla, y yo tomo el desafío y también me lo ofrecen porque en el fondo llevaba casi dos años y medio trabajando, entonces me manejaba con respecto... ni siquiera, yo en la universidad nunca me enseñaron qué era la OMIL, yo llegué a pedir pega en la OMIL, ese es mi acercamiento. ¿Pero sí yo vivo en Renca, cachai? Entonces parte de los desafíos y los como proyectos nosotros los tomamos y los hacemos casi como muy personales, me refiero a que nosotros tratamos de solucionar efectivamente los problemas de los vecinos, ¿cachai? Entonces yo llegué y caché que la OMIL estaba super em... bueno, yo no te voy a decir que nuestra OMIL es la mejor, porque siento que hay muchas cosas que hay que mejorar, pero con un ojo súper crítico, porque si tú me preguntas, tenemos, no sé, el año teníamos... no me acuerdo, 2000, 3000 colocados en el año, cumplimos todas las metas de SENCE, pero en mi ojo, no es muy suficiente lo que estamos haciendo, cachai? yo siempre siento que podemos hacer más. Y la línea que tiene mi jefe es sobre la misma. Él también es de Renca, entonces el vino a tomar un desafío muy personal y profesional también. Si tú me preguntas si hay una carrera, yo te diría que no, yo creo que sí es muy fundamental como la experiencia que uno haya tenido, si tu llegas y no cachas nada de lo que es una OMIL, la verdad es que no vas a hacer una buena pega, y lo otro es que claro po, tenis que tener una mente de siempre tratar de mejorar, porque por ejemplo, la OMIL por lo menos en Renca, y yo sé que hay tora OMIL que también lo hacen, es como el lugar de castigo, onda si tú te portas mal te mandan para la OMIL, así de verdad. y nosotros este año, bueno desde el 2017 estamos cambiando un poquito esa onda, cachai? La OMIL este año o este tiempo hace cosas innovadoras, nosotros estamos haciendo proyectos que es más que atender a unas personas y mandarlos a una pega, ¿cachai? que nos ha costado N porque la gente que tiene 30 años no está acostumbrada a eso?, ¿cachai? y yo conozco a otras OMIL que hacen lo mismo, lo mismo de hace 30 años, ¿cachai?

A: que loco, igual...

CL: pero si, por ejemplo, yo, claro, por mi profesión tengo una mirada un poco más inclusiva con respecto a poblaciones más vulnerables los adultos mayores, ¿migrantes cachai? personas con discapacidad, es como el top... pero siento que si hay que tener una visión sobre eso porque por lo menos nuestro público es muy... es muy amplio en esa gama, ¿cachai? A nosotros no nos llega la persona que tiene un título, cuarto medio y que está listo para trabajar, en general no es así eso.

A: ¿oye y como explicarías a de una manera simple a un vecino que es una OMIL y cuál es su función?

CL: bueno, en la teoría y en la simpleza es la oficina de intermediación laboral, que es donde nosotros manejamos la oferta y por ejemplo tenemos vacantes laborales que nos entregan las empresas o también el municipio. y las acercamos a las personas que vienen con la necesidad de buscar empleo o de cambiarse de pega. nosotros no somos generadores de empleo, esa es como la gran ... bueno, uno quisiera tener millones de empleo y entregárselos a todos, pero en el fondo solo

somos el puente para poder vincular, esa es como la simpleza y lo complejo también. porque si uno en el fondo dice ya yo tengo oferta y demanda, cumplo con la pega cachai? y por lo mismo te digo, cumplimos todas las metas, pero en el fondo siempre esta tratar de buscar un poquito más.

A: claro, y a propósito de eso, ¿en los hechos cual es la labor de la OMIL? porque a veces el papel dice algo, pero los funcionarios hacen algo más, o sienten que tienen que hacer algo más.

CL: en los hechos nosotros entregamos una atención diaria a las personas, las inscribimos en la BNE, que es la bolsa nacional de empleo, los apoyamos si es que tuvieran que completar su currículum, los derivamos a una oferta laboral y en algunas ocasiones hacemos aprestos laborales, ya? que eso siempre va a ser definido porque ... en el fondo nos gustaría hacerle un apresto a todas las personas que van, porque en el fondo la personas no van muy preparadas, pero tomamos distintos grupos pero, ejemplo, cuando va una empresa reclutadora, que no pasa desde el estallido social, la empresa reclutadora va con, no sé, 100 cargos, llega mucha gente y nosotros antes de que llegue la empresa le hacemos una charla de apresto. cómo tienen que enfrentarse a una entrevista, como deben tener un currículum bien hecho, cachai? entonces desde ahí nosotros quisiéramos hacer eso con más frecuencia, pero en lo simple eso es. también hacemos ferias laborales y hoy día estamos trabajando con los proveedores locales que es gente que ofrece algún servicio ya sea gásfiter, ya sea peluquería canina, que lo estamos diferenciando de los emprendedores que venden algo, sino que estamos trabajando desde empleo con los que ofrecen un servicio y con los que tienen por ejemplo una distribuidora de confort, entonces estamos tratando de vincular esa oferta local con algún pedido municipal, por ejemplo, o que cachamos que hay algún colegio que esté necesitando comprar eso, y los estamos incentivando a que se metan en mercado público, en Chile Compra, entonces como que esa oferta estamos vinculando hoy día.

A: buena, oye y yendo a un plano más general, nacional, qué diagnóstico harías tú de la calidad del empleo en Chile y cuales crees que son sus principales factores de relevancia...

CL: o sea, de relevancia... es totalmente relevante, sin empleo no sé, la economía muere, todos morimos, pero, creo que hoy día nosotros en Renca tenemos un cordón industrial, dos cordones industriales, tremendos, tremendos, que nosotros nos ha costado un mundo estrujar, porque la empresa multinacional y la empresa grande va y contrata una subcontratista. entonces eso genera que esta empresa de tercerización va y baja los sueldos, hace procesos malos, cachai? llega y busca 100 gallos, los sube a un bus y los manda a trabajar de lo que sea. Y también tiene malas condiciones laborales, o sea esta gente no tienen baños propios, como son los externos de la empresa, no tienen las mismas condiciones del resto, y ahí baja enorme, los sueldos son con suerte el mínimo, y para sacar más del mínimo tienes que trabajar de noche, y trabajar más de 40, 44 horas semanales. entonces yo siento que el gran problema es que esta empresa grande subcontrata este servicio.

cachai? las mismas personas que hacen el aseo en las empresas generalmente ese servicio está subcontratado con otra empresa, ¿cachai? entonces si cada empresa tomara su proceso, los sueldos serían más altos y la calidad que tú le entregas al trabajador también sería mucho mejor. o sea, tú le ofreces condiciones, se nota mucho cuando tú vas al supermercado y cachai que la cajera es la que es eterna y cachai a alguien que es del súper del super, weon, de verdad que se nota mucho, hasta la cara, y así se nota en todas las empresas. Nosotros tenemos mucha suerte de que tenemos hartas empresas como más chiquititas también , que están dentro de las pymes, entonces con ellos tenemos como pucha, nos piden 1 persona, cachai? pero esa persona va a ganar 450, 500, va a tener baño, tiene horarios definidos, cachai? si trabajan más van a tener su recompensa... con esa empresa así como que nos encantaría trabajar, pero no nos da para toda la población que tenemos cesante, sobre todo hoy, con solo esa empresa chiquitita, no da.

A: ¿y cómo OMIL tratan de o se puede incidir en esas empresas grandes? ¿en su lógica de comportamiento?

CL: la verdad es que nosotros a lo que estamos apelando es a que el alcalde salga e invite a las empresas a hacer esto. pero quien decide es la empresa, el gerente, y ahí no tienes nada que hace, anda. Onda nosotros hemos ido casi a llorar y sí, pero después en verdad no, ¿cachai? y lo otro importante es que por ejemplo las empresas no te ofrecen, o sea, como que ya, nosotros nos ofrecen un cargo laboral, ¿cachai? y nosotros ya, tenemos 10 personas, pero en verdad de las 10 5 cumplen con los requisitos, ya y la empresa llama a los 5, y va 1, contesta 1 el teléfono. Entonces después con que cara vas y le exiges a la empresa como oye dame más cargos porque en verdad los necesito si nuestra misma gente no está respondiendo, y en realidad eso nos pasa un montón, onda que no y no sabemos por qué. a mí me hizo mucho sentido que tú pusiste que pusieron n el cuestionario, si es que nosotros en verdad conocemos las necesidades de nuestros vecinos. O sea, para nosotros la necesidad es pega, plata, y es porque somos una comuna super vulnerable, pero yo no sé si la gente está postulando a alguna pega porque le gusta, porque le gustó el sueldo, porque tiene experiencia, no tengo idea. Y eso yo creo que de hecho ahora estamos como trabajando en algún proyecto de poder capacitarnos como casi orientadores vocacionales. Porque la persona cuando llega de partida llega así, horrenda, o sea no... Cero vestidos para al ocasión, pasados a sopaipilla con pebre, así, cachai? no hay ninguna preocupación para ir a buscar pega, y de partida uno llega y les dice, ya en que has trabajado? ya, de peoneta, mira justo tengo una pega, anda, pero nunca le preguntamos si le interesa, si de verdad... o sea, le decimos las condiciones, cachai? u asumimos que la persona le gustaron po, pero generalmente puede que no les gusten esas condiciones. entonces ahí como que queremos indagar más en eso.

A: tu diagnostico entonces en la calidad del empleo en chile es negativo.

CL: si, es negativo y es mira... no quiero decir que no haya, como que yo sí siento que hay pega en chile, pero hay para algunos po, y no todos tenemos las misma oportunidades y las mismas condiciones de acceder, entonces ese es el conflicto,



que ene l fondo claro, hay pegas, no sé si buenas pegas, porque de hecho los profesionales también estaos sufriendo esa crisis de que hay pega pero te están pagando como si fuera un técnico, no sé. O te están pagando super poco a nivel de mercado o te piden 4 años de experiencia que a lo mejor te va a pasar cuando salgas, que te piden un montón de cursos, diplomados, experiencia y en el fondo uno recién viene saliendo, ¿cachai? recién buscando la oportunidad, cachai? entonces no sé si... y el pituto en Chile existe, o sea, yo puedo decir que a la municipalidad yo entré sin pituto, y quizás somos muy pocos, cachai? Pero existen 2 lados, entonces finalmente claro, hay pega, hay algunas condiciones buenas, pero en realidad la mayoría... no, súper negativa, no sé si mis otros colegas hubieran estado de acuerdo con esta pregunta. En el fondo yo no creo que haya muy buenas pegas en Chile.

A: Claro, no, no, sí, igual el diagnóstico es parecido, lo que puede diferenciarse entre uno y otro encargado es qué piensan que lo provoca, finalmente, es la gente, son las políticas públicas... A propósito del tema, te decía, estoy utilizando el concepto de trabajo decente, de la organización internacional del trabajo, y entre muchos factores nombra... yo agrupé 4. Habla de que un trabajo decente debe tener remuneración adecuada, libertad, seguridad y equidad. Entonces yo quería preguntarte, más o menos en pinponeo, relativamente breve, para no alargarme tanto en esta parte, que es para ti una remuneración adecuada. El primer concepto del trabajo decente.

CL: Yo creo que una remuneración adecuada también tiene que ver entre la cantidad de horas, la cantidad de trabajo y el sueldo. Porque... y quizás también la calidad del trabajo. Porque hoy día nosotros tenemos... es como cuando vas al colegio, te hacen una prueba y en base a lo que tú respondiste te ponen una nota. Entonces con el sueldo pasa algo muy similar, tú haces una jornada de tal y tal, y entregas un producto, sea cual sea, y te pagan ese sueldo según lo que te ofrecieron en un comienzo, si te quedas más horas, te pagan, pero si haces más trabajo, no te pagan más. O sea, si nosotros, por ejemplo, planificamos hacer 10 proyectos, y hoy día estamos tomando 20, a nosotros no nos remuneran más por esos 10 proyectos de más. Y si nosotros hacemos 10 proyectos bien, o 10 proyectos mal, en el fondo tampoco influye, es en relación con la hora y al sueldo, entonces yo creo que no es lo óptimo, pero sí creo que, por ejemplo, lo básico sería tomarlo según el horario, y creo que el sueldo mínimo en realidad no es para nada condescendiente con el horario que uno trabaja para un sueldo mínimo.

A: si tuvieses que dar una cifra, respecto a la condición de remuneración adecuada que dice la OIT, ¿cuál sería?

CL: mira, por lo bajo yo diría que el sueldo mínimo para que una familia viva en Chile con las, con el valor que tiene hoy en día vivir en Chile, yo diría que 500 mil pesos es básico, con una jornada de 44 horas, y siendo en el fondo haciendo la pega que sea, o sea hacer aseo, ser peoneta, no estoy hablando de calidad profesional porque en el fondo ahí ya uno le da un valor agregado al tener un título en Chile pasa eso. Pero si a todos los otros trabajos que se les paga 300 lucas.

A: y cuando la OIT dice que el trabajo decente debe ser en condiciones de libertad, tu ¿para ti que es eso? ¿a qué se referirá?

CL: no me hace ningún sentido, o sea, yo siento que nadie es libre en su pega.

A: ya.

CL: siento que todos somos en el fondo delimitados por una jerarquía y si uno en el fondo siente, bueno, hay lugares y lugares también. Por ejemplo, a nosotros nos pasa, y esto es algo muy personal también, que yo me siento libre en mi trabajo, o sea que yo me siento con la libertad de poder expresarle a mi jefatura ideas o problemas o inquietudes, pero por ejemplo, no me siento libre de ir y pararme donde el SENCE oye sabes que no nos alcanza tu dinero, cachai entonces siento que si ... en un contexto super chico si lo transformamos a nivel nacional, yo no sé, esa libertad no sé, realmente no sé qué a que se refiere. ¿Se refiere a que uno pueda caminar libre por el trabajo? como eso? porque en realidad no siento que un trabajador en este año sea libre. si yo creo que hay hartos derechos y deberes y que hoy día la inspección del trabajo tiene un rol super potente, pero que inclusive ni ellos alcanzan con toda la cobertura, ellos no te dan una cobertura total. nosotros tenemos un montón de gente a la que le han pasado muchas cosas, tremendas en los trabajos, y están ahí y nadie hace anda. entonces esta libertad la verdad es que no me, no sé a qué se referirá.

A: yo incluí el concepto del trabajo decente a propósito de que el SENCE habla de que sus políticas tenían que estar enfocadas desde eso, y mi otro entrevistado, me decía, "yo creo que eso hace referencia a libertad de expresión", lo que tu decías, decir libremente en tu pega lo que quieras, pero decía...

CL: pero eso no pasa.

A: claro debe haber muchos problemas, pero además el incluir otro aspecto, en que él decía que la libertad no correspondía quizás, o no era lo que se supone que se haga en una empresa. Él decía libertad respecto a las condiciones... como al trabajo mismo, como incidir en decisiones o ese tipo de cosas.

CL: y eso tampoco pasa po, o sea, en el fondo, por ejemplo, a ver, en una pega en donde hay profesionales, tu ... a ti siempre te va a guiar algo, ya sea una institución pública o una institución privada, el gerente si tu trabajas en una parte privada el gerente te va a decir que es lo que quiere, que es lo que tú tienes que hacer. yo creo que en la parte privada aún hay menos libertad que en la parte pública. a mí me tocó trabajar en un par de centros haciendo rehabilitación física y nunca tomé yo las decisiones, o sea, las decisiones yo las tomaba en la intervención, ni siquiera tomaba las decisiones de los materiales que yo necesitaba cachai? y acá en el espacio privado, publico, perdón, uno tiene un poquito más de libertad, siempre y cuando tu jefatura te lo permita. en el fondo en mi caso es un caso super excepcional, porque en el general de los municipios, no se toman las decisiones

tana bajo, se toman las decisiones más arriba, y eso quiere decir que tú tienes que hacer lo que te manden a hacer y por ejemplo las chiquillas de trabajo social que hacen los registros sociales de hogares, ellas hacen la encuesta que les manda a hacer, y si ellas sintieran que la persona necesita más o menos puntaje, tampoco depende de ellas, cachai? o sea, si al tabla con las respuestas que ellas dieron, salieron de determinada forma, nada que hacer, cachai? entonces en esa libertad o creo que libertad de expresión hay pero también es super... si tú te mandas un comentario que no le gusta a alguien te vas y eso pasa en los dos mundos, privado y público, y en la libertad de poder decidir, sobre tus proyectos o sobre lo que uno quisiera hacer.

A: claro.

CL: a menos que uno tenga un centro propio y tengas una pyme tuya, tú eres la que decides en total. pero si tu trabajas para alguien, es super difícil esto de decidir, tú puedes proponer proyectos, pero si no te los aprueban los directores porque no te quieren pasar plata, no te aprueban o te dicen "haz esto", tienes que hacerlo, cachai?

A: claro.

CL: entonces no sé, no me suena que trabajar sea desde la libertad.

A: ¿y cuando la OIT habla de que el trabajo decente debe ser en condiciones de seguridad, para ti a qué hace referencia ese concepto? el de seguridad en el trabajo.

CL: o sea, yo creo que en el ideal una empresa o lo que sea te debiese entregar la seguridad básica para tu integridad tanto física como mental, o sea, creo que de seguridad podríamos referirnos tanto a seguridad ambiental como tener condiciones mínimas y a seguridad como desde la calidad más laboral. Como por ejemplo que no haya acoso entre los trabajadores, siento que eso también debiese ser... o sea siento que a eso también se refiere, que no solamente toma aspecto más bien como seguridad de la integridad física, sino que también siento que tienen aspectos de seguridad mental o como emocional también.

A: ¿y crees que el concepto aborda también temas como de situación contractual? ¿de que seguridad vaya por ese lado?

CL: me imagino que ante alguna crisis sanitaria que yo creo que nadie se lo esperaba, también el empleador y la persona debiese brindarte toda la seguridad, o por ejemplo también me imagino que no, para una... yo estoy embarazada, entonces me imagino, que , no sé, esa seguridad que le debiesen entregar a las mujeres que están embarazadas, o a los hombre... no tengo idea, que están a punto de jubilar, cachai? siento que también debiesen apuntar a esa seguridad también, porque hoy en chile pucha, y sobre todo con la contingencia se acabaron los postnatales y no hay jardines, entonces qué pasa con todo eso, cachai? entonces siento que esa seguridad debiese ser de todos los ámbitos.

A: entiendo y estoy muy de acuerdo. No habíamos considerado tanto ese aspecto como el que no haya acoso, salud mental.

CL: es importante igual, que uno generalmente, ponte tú en la AChS a lo que más apuntan es a problemas de que te caíste, te fracturaste, tendinitis, no sé qué cosa, pero nadie habla de tu psiquis po, de hecho las licencias más cuestionadas son las licencias de psiquiatría,, porque uno claro, puede decir "2yo estoy estresada", pero claro, y quien puede juzgar o quien puede decir que en verdad no estás estresada, cachai? y hoy día el ritmo de vida y el ritmo laboral es super fuerte cachai? o sea, nos es... yo creo que mucha gente y hay muchos problemas de salud mental debido a los trabajadores y a las condiciones que elaboran, porque finalmente uno está siempre pendiente de que vas a llegar a fin de mes y no te alcanza la plata y tienes que hacer más y tienes... entonces como super fuerte.

A: claro, y el ultimo componente del trabajo decente es la equidad, ¿dice la OIT que el trabajo decente debe ser en condiciones de equidad, para ti que es a la equidad?

CL: para mí la equidad es... como yo soy terapeuta igual, es generar las mismas condiciones para las personas que quizás no tienen las mismas habilidades o no tienen las mismas herramientas. Entonces, por ejemplo, hay cosas muy como desde la terapia como que una persona que no ve, tú le haces. tú instala un programa y haces que todo lo que en el computador uno lee, la persona lo escuche, entonces la equidad es brindar eso, es brindar como la misma oportunidad para que todas las personas puedan acceder, y siento... y también equidad de género po, o sea hoy día estamos en plena lucha y no hay equidad en los trabajos, el mismo profesional masculino y femenino no ganan lo mismo haciendo el mismo trabajo, cachai? entonces yo creo que a eso debiese apoyar la equidad, como a los grupos como excluidos y en ellos también están las mujeres.

A: ahora, retomando estos 4 aspectos, pero aplicados a la OMIL, siguiendo el pinponeo, tú dirías, por ejemplo, que la oferta laboral de las OMIL, que la OMIL hace, ¿hay remuneración adecuada? en las pegas que ofrecen.

CL: nada, no, no hay y yo creo que no son considerados trabajadores, sino que son considerados casi un medio para lograr tu objetivo, no se respeta al trabajador, no se le hace cariño al trabajador por así decirlo, en el fondo no se le mantiene contento, no se ve ninguna condición ya sea de... de ... para mejora , por ejemplo, una empresa pudiese tener un... hay como empresas que uno dice "yo puedo hacer carrera en esta empresa, yo puedo ir mejorando", eso en general no se ve hoy día. ¿Antiguamente había gente como que no se si tu conociste algún caso de un abuelito o alguien que dijo yo partí siendo el junior y terminé siendo casi la mano derecha del gerente, cachai? hoy día eso no ve. hoy el que es peoneta es peoneta y después si es que está malo me consigo otro, cachai? yo siento que no se quiere al trabajador, y también siento que hay trabajadores que lo hacen muy mal, eso también es importante.

A: claro, ¿y tú crees que la remuneración de alguien que consigue pega en la OMIL pueda ser en promedio más baja que si hubiese encontrado pega por fuera?

CL: no, creo que desde eso no hay diferencia porque por ejemplo nosotros i tenemos... nosotros somos bien busquillas, buscamos la oferta de Facebook, de todos lados, y siempre estamos que es como casi lo mismo que nos llega a nosotros, de hecho, por ser OMIL no significa que van a ganar menos. Al contrario, algunas empresas que nos llegan a nosotros, las chiquititas, llegan con cargos de 500 lucas, y nosotros ahí felices, porque tratamos de hacer la mejor selección y hacer el mejor filtro, ¿cachai? porque para mandarle alguien que de verdad aproveche esa pega y se quede en esa pega.

A: ¿y siguiendo con la lista, dirías que hay libertad en las ofertas laborales de las OMIL?

CL: no, ni libertad ni equidad, porque a nosotros nos llegan específicamente "necesito un hombre de 18 a 30 años, que tenga licencia clase B y que tenga cuarto medio". Entonces nos deja un mundo de gente fuera y no sé si ... no me imagino que en ninguna oferta laboral ellos tienen como esa libertad de decidir, ni siquiera en las ofertas municipales, o sea... eso de que conversamos como de libertad, no aplica.

A: claro, de libertad de expresión. ¿Y por último seguridad, crees que las ofertas OMIL ofrecen seguridad?

CL: eh, sí, yo creo que la mayoría, en la seguridad física está. pero la seguridad como del resto que conversamos, no, pero al menos sí nosotros por ejemplo las ofertas de ahora, con respecto a la pandemia, todas son así como bien cuidadosas con ese tema, el tema de la mascarilla, a nosotros nos cambiaron todas las empresas el protocolo de enviar currículum, por ejemplo, antes nosotros los enviábamos con una carta, de manera presencial a la entrevista, y ahora solo nos piden correo, por ejemplo. Entonces siento que como para cuidarnos a nosotros, a la empresa y a la gente, sí se han tomado esas medidas, así que creo que sí cumple. Ahora, a ala interna, si a alguna persona le llegase a pasar algo, yo no manejo si en realidad se cumple lo que se ofrece, pero nunca he escuchado un caso de "me fracturé y me dejaron ahí, no me pagaron anda", nunca lo he escuchado, pero supongo que sí.

A: y en términos de seguridad contractual, por ejemplo, ¿no crees que la oferta OMIL sea demasiada?

CL: ¿cómo? como que haya mucha?

A: no, que ... mi pregunta es, respecto a, la seguridad entendida como seguridad contractual, crees que las ofertas OMIL logran que los trabajadores sientan esa seguridad en la pega, "no me van a echar" o cosas así.

CL: no, creo que la gente en general no siente esa seguridad como de permanencia en el trabajo, y es algo que igual nos hemos puesto a pensar y dar vueltas muchas veces, porque no ... la gente en general... yo no sé si, y eso es parte también de la búsqueda de las necesidades de nuestros vecinos, yo no sé si la gente a veces pretende estar poco tiempo en una empresa, yo no sé si está dentro de sus planes o que influye para que eso pase. Porque en general nosotros cuando vemos currículum de la gente, puta, 3 meses en las pegas y los echan o ellos se van, y de repente es como, chuta, tenía la tremenda pega, ganaba relativamente... mejor que en un sueldo mínimo, y se salió! y

tú dices chuta, en el momento en que tú tienes 50 personas más que tienes que atender, no te detienes a preguntarle por qué, uno debiese hacer esas preguntas un poco más exhaustivas y cachar, porque si después yo lo mando a otra oferta y en el fondo va a ser lo mismo en todos lados, no sé qué pasa, pero en general lo de la seguridad es algo que se vive... la inseguridad, en todos lados. Yo creo que la gente que no está con esos contratos de planta, ellos solamente se sienten seguros, porque hasta los a contrata se sienten inseguros, porque te pueden decir a fin de año que te echaron, ¿cachai? los municipales nos vamos sin ni uno, no hay seguro de cesantía, AFC, nada, entonces yo creo que la seguridad como de la permanencia del trabajo no creo que la gente la sienta. Para nada, sobre todo ahora, así como dices tú, me van a congelar el contrato en cualquier momento, me van a echar, y ahora la empresa tiene como excusarse, o sea, puede, no tengo para pagar.

A: C y entendiendo el diagnóstico que tú haces y en parte compartiéndolo, acerca de la situación adversa que tiene el chileno en general, no solo si buscaste tu pega en una OMIL, en general la situación es adversa. De todas maneras, tú crees que los trabajadores de la OMIL, los funcionarios, pueden hacer algo para tratar de combatir esto, aunque sea un poco poner de su parte, tratar de incidir en algo...

CL: sí, yo siento que de partida la atención que uno da... como que incide harto en el resultado de la persona. O sea, desde que uno lo atiende amable hasta que uno lo atiende de manera mucho más específica y personalizada, o sea, cuando tú le preguntas en qué has trabajado, qué te gusta hacer, cuánto te gustaría ganar, por qué motivo tú renunciarías a un empleo, o sea, cuáles serían las causas que a ti te dirían "no, sabes que no voy a seguir trabajando", o porque tú no irías a la entrevista, como que con esas pequeñas cosas que uno no hace regularmente, que por ejemplo nosotros tenemos atención de ejecutivos OMIL y atención profesional, que es la psicóloga que ve los casos más específicos o yo en su momento que veía los casos de personas con discapacidad. Nosotros nos dedicamos, yo me demoraba casi una hora atendiendo a una persona, mientras que el ejecutivo se demoraba 20, 15 minutos, entonces claramente en ambos casos había una diferencia existe una diferencia y a veces como que hasta la gente decía no, no voy, porque me cayó mal la que me atendió, ¿cachai? pero también creo que hay algunos casos en los que uno ha hecho de todo lo posible y no ha resultado. Que solo ha resultado si nos hemos demorado 1 año. De hecho, soy super concreta en decirte el tiempo porque pasó, entonces ... pero esta persona iba a todas las entrevistas, se presentaba siempre, entonces no... era como que su momento no llegaba aun, casi que el destino no quería, pero nos pasa que en otros casos la gente a veces nos pide un certificado para avisar en la casa que vinieron a buscar pega. Esas son las respuestas que nos dan, entonces tu cachas altiro que no va a ir a ni una entrevista po, si solamente quiere que uno le dé un papel y le muestra a la mamá o a quien sea, "no, sí fui a buscar pega, pero me fue mal", cachai? entonces uno, si pudiese ser un poquito más como hacer un poquito más fina esa conversación y ese diagnóstico... yo creo que el diagnóstico es fundamental, y ese diagnóstico solamente está dado por un profesional, que es malo, porque nosotros carecemos de profesionales y no debiese ser po, debiese que el ejecutivo de atención, si bien es una persona que terminó cuarto medio y llegó a la OMIL castigada, debiese también poner un poco de su parte para decir "pucha, este diagnóstico yo lo tengo que afinar". O sea, yo por ejemplo nunca había trabajado con empleo, siempre había hecho parte de rehabilitación física, entonces, yo claramente me fui dando cuenta que hay preguntas

claves y que hay respuestas claves. Y la gente de los ejecutivos de atención no logran todavía identificar esas respuestas y esas preguntas, o sea, ellos siguen sistematizados por la BNE y por lo que el SENCE pregunta y responden a eso, cachai? y es un pega super grande, porque finalmente o lo cambias, cachai? o cambias a todo el equipo, pero no te van a pagar 4 profesionales para atender adelante, o les enseñan pero también va en que ellos pongan de su parte para poder absorber ese aprendizaje.

A: C y yo te... por cierto que todo lo que me acabas de decir me hace mucho sentido, pero esta pregunta a mí me nació a propósito de que una vez leí un artículo en que unas profesionales de una OMIL del norte, creo, sentían que sistemáticamente llegaban ofertas de trabajo precario y que estaban en cierto perfil, en mujeres, que fuera aseo, bajo salario, no sé el tema del contrato. Y entonces ellas, con la dificultad que conlleva, dijeron, no publicamos más esto, no es trabajo decente. En este sentido, yo te quería preguntar, entendiendo lo difícil que es, si hay alguna experiencia de ese tipo o algo que ustedes digan que, aunque el papel diga que no corresponde o que tienen que hacer otra cosa, si hay algo que ustedes hagan porque sienten que no es ético o porque es contradictorio con que la política diga trabajo decente y después no.

CL: o sea, mira. En general nosotros, o sea, yo creo que en general todas las OMIL tienen como ese perfil más... de operario, como de auxiliar de aseo, nosotros, nuestra gran mayoría de ofertas es de ese tipo, pero también porque nosotros la buscamos y porque nuestra gente tiene ese perfil. Por ejemplo, a veces nosotros tenemos perfiles profesionales, perfiles técnicos, y no tenemos la gente para completar esos perfiles, ¿cachai? entonces si a mí me llegaran puros perfiles profesionales y técnicos como rebuscados, yo a toda la gente que tengo esperando en pega, a nadie le podría servir. Y eso pasa porque las comunas están segmentadas por clase. Solo algunos aprenden, solo algunos llegan a tener nosotros tenemos mucha gente que nos sabe leer ni escribir, y uno dice estamos en el 2020, como, si teniendo tantas posibilidades... claro, saben usar el teléfono, pero no tienen idea de lo que están diciendo, no leen. y tenemos muchas gentes que tuvo que dejar el colegio porque fue papa y se tuvo que poner a trabajar. O porque el colegio generalmente, antiguamente, era como para que voy a estudiar si después igual voy a encontrar pega. Hoy con estas reformas, hasta los que recogen la basura y no lo digo de forma despectiva, lo digo porque así se explica la ley, hasta a los basureros les pedimos cuarto medio. O sea que claro, el ministerio del trabajo está poniendo condiciones pero no están... desde educación no están haciendo nada para poder afrontar esto po, o sea, tienes una población enorme que no sabe leer y escribir, y tú estás diciéndoles que tienen que tener cuarto medio para poder trabajar, entonces claro, nosotros con la OTEC y con formación tenemos hartos programas de nivelación de estudios, de alfabetización digital y que en el fondo esto sirve para que hasta mejoren la calificación laboral. Uno no se imagina que teniendo el cuarto medio o aprendiendo a leer y escribir, tienes otras posibilidades de pega, ¿cachai? pero es un trabajo que te va... poder alfabetizar a toda la población y que toda la población tenga cuarto medio, te vas a demorar, no sé, yo calculo que 20 años, ¿cachai? porque en el fondo...

A: tiempo y dinero invertido.

CL: sí, N po, entonces también creo que eso hace que y condiciona los tipos de oferta. Si bien uno es, no se po, tú saliste de cuarto medio y eres joven y te manejas en redes

sociales, tu no vas a la OMIL a buscar pega, te metes a un trabajando.com o te haces un LinkedIn y desde ahí tú te mueves, o los cabros que salen de técnicos, o los profesionales también, generalmente, yo fui a la OMIL porque a mí me interesaba trabajar en la muni, pero yo no tengo ningún compañero profesional que haya ido a la OMIL a buscar pega, cachai? Y no necesariamente porque no estén ese tipo de ofertas, porque nosotros ahora publicamos, si se necesita un psicólogo, todo lo publicamos porque queremos hacerlo también parejo, ¿cachai? pero, nuestra gente no tiene ese perfil, lamentablemente.

A: Para ir cerrando, y respecto a lo mismo, que tanta autonomía sientes que tienen los trabajadores de la OMIL, es otro concepto importante para mí, autonomía relativa. Qué tanta autonomía hay dentro, que tanto afecta tu propia situación contractual o la de tus compañeros, y como esa autonomía, como te decía, puede incidir, en lograr ojalá encontrar trabajo decente para las personas.

CL: mira, yo creo... y como que trabajo para eso, que facilitamos e incentivamos la autonomía en por lo menos los que componen el equipo de empleo. Ahora, por ejemplo, con los profesionales jóvenes es más fácil, porque ellos no vienen desde un mundo en que les han dicho siempre lo que tienen que hacer y solo eso hacen, Si no que , por ejemplo, la chiquillas que busca ofertas laborales, es súper independiente y se mueve, y sale, y busca, pero también, por ejemplo, siempre estamos como... es que nosotros somos como bastante autoexigentes, entonces si bien ella lo hace excelente, yo siento que podría hacer más y podría ser mejor. Y con la gente que atiende público de hace muchos años, me pasa que ellos tienen cero autonomía, no deciden, solo ejecutan, y es algo que tu luchas contra edad, porque son gente muy mayor, entonces que en el fondo es difícil que logren tener una visión un poquito distinta y porque también Renca tuvo 16 años de un periodo de la Vicky, y que hubo mucho acoso, maltrato, castigo, entonces después de 4 años, todavía hay miedo, y todavía la gente hace lo que debería hacer y nada más, porque todavía tienen miedo de que pueda haber algo... pueda haber represalias o lo que pase con ellos, entonces, contra esas condiciones, es muy difícil generar la autonomía al 100%, pero me gustaría a mí que todos fueran un poco más autónomos y logramos hacer algo... Yo siempre trato de fomentar, bueno, antes, ahora me cuesta mucho, fomentar reuniones de equipo, la participación. Por ejemplo, antes las decisiones siempre se tomaban a puerta cerrada, el plan de trabajo nadie lo revisaba, yo ahora lo hago con los cuatro profesionales, me gustaría integrarlos a todos, a los ejecutivos, porque en el fondo ellos son la experiencia día a día, pero también ellos son de estos que ejecutan, que tampoco tienen ideas o les gustaría dar ideas. Yo siempre tengo disposición y les digo ¿"qué se les ocurre?" , "¿hagamos algo nuevo?" o "qué mejoramos?", ¿cachai?

A: C, y respecto a otro tema de la autonomía, que tanto... y volviendo al punto, por ejemplo, de la equidad de género, que tanto puede la encargada, el funcionario de la OMIL, incidir en este tipo de cosas, porque tú misma me decías " hay empresas" esto claramente no va con la idea del trabajo decente que tiene que haber equidad de género, pero hay empresas que te van a decir "quiero un hombre" o "quiero una mujer".

CL: mira de hecho eso es super maldito.

A: ¿cómo puedes luchar contra eso?



CL: SENCE te dice... tu cuando subes a la plataforma una oferta de trabajo, tú no puedes poner si es para hombre o para mujer.

A: lo que suena muy bien.

CL: porque es discriminación, pero ellos te dicen como hacerlo para que tu puedas esquivar esa barrera, porque uno sabe que la empresa te exige un hombre o una mujer, entonces te dicen, "mira, súbelo, pero después tú vas y solamente descargas los hombres, y le mandas a las empresas los hombres".

A: ¿el SENCE dice ese tipo de cosas?

CL: te dice que hacer po, ¿cachai? entonces nosotros desde ahí no podemos, mira, si le digo que hemos cerrado algunas ofertas, es mentira, porque preferimos tener 10 o 20 vacantes de hombres a que luchar por decir y porque te digan "no, entonces lo publico en otro lado".

A: claro, entiendo.

CL: pero sí, es super..., SENCE te dice... o por ejemplo con las personas con discapacidad, a mi esa cuestión me genera nauseas, cachai? te dicen "no puedes poner que e solo para personas con discapacidad", pero tú sabes que si postula alguien con discapacidad, ni siquiera van a revisar su currículum, cachai? porque no... porque es segregador y porque la persona puede demandar, pero hasta esas personas se ocultan, entonces para que, cachai? entonces en el fondo, desde ese punto yo creo que...

A: ¿no hay mucho que hacer?

CL: sí, nosotros las iniciativas que hemos tomado y que estamos trabajando por ejemplo con Finning Cat, ¿no sé si al ubicas?

A: sí.

CL: es la que tiene maquinaria pesada y todo, hemos implementado este año recién, y lo implementamos el año pasado, es un programa, un curso de mujeres que haces grúa horquilla, cachai? y después tratamos de buscar a las empresas y les mandamos el currículum de las chiquillas po , porque en el fondo, y lo hacemos en mujeres porque sabemos que ese rubro es de hombre, si no, si hay una mujer que se inscribe al de hombres, vas, cachai? pero hacemos uno solo para mujeres porque ellas son las que no tienen ese espacio. ¿cachai?

A: ya, sí.

CL: entonces esta como el grúa horquilla general que pueden ir hombres y mujeres, y el grúa horquilla de mujeres, para asegurarnos de que tengan más cupos las mujeres.

A: ¿pero eso partió en la empresa o partió en la OMIL?

CL: no, de nosotros, de la OTEC, y de esto mismo que estamos conversando, de cómo nos hacemos cargo, ¿cachai? entonces por ejemplo después nosotros llevamos a las chicas y las mandamos a la entrevista y de hecho son mucho más responsables que los hombres, el tema de manejar. Yo no manejo, ¿cachai? pero todos dicen que las mujeres manejan peor. En esto de la grúa horquilla, como que tienen muchos más elementos de protección y seguridad, los hombres no se ponen los cascos, no se ponen nada, las mujeres como super mateas en ese sentido. Entonces como que Finning cachó que las mujeres son ese rubro, casi mucho mejores que los hombres, y quisieron hacer un proyecto que es hacerles un curso a las chicas y después una pasantía para que se puedan quedar trabajando de mantenimiento de maquinaria pesada. Entonces como que incentivar que en el rubro de quienes arreglan las grúas y estas tremendas máquinas, también haya mujeres y que Finning Cat, que es una empresa que tiene el 90% de hombre, también pueda ir aumentando su cuota de mujeres. Pero es esa LA empresa que está buscando eso, el resto no.

A: ya, oye y ... sé que ya no nos queda tiempo, si me puedes dar 5 minutos más.

CL: sí, dale no más.

A: a propósito de que este caso es muy interesante y hasta emocionante. Porque en mi entrevista anterior el encargado me decía como que no había mucho que hacer, hasta él, lo que yo sentí, mi análisis fue que, si bien él... cualquier encargado te va a decir que cree en la equidad de género, no se puede decir lo contrario, pero en algún momento dijo que puede ser un trabajo muy pesado para una mujer, uno cachá un poco...

CL: a dónde va la respuesta también.

A: claro, porque es cierto que hay problemas respecto a que la política pública no te permite hacer algo, pero siempre hay alguna incidencia que puede hacer el funcionario, y la manera en que tu piensas acaba pronunciándose finalmente. Entonces, si puedes desarrollar un poco más el proyecto, te lo agradecería mucho.

CL: Sí, de partida nosotros, como somos OTEC, en el diseño de los cursos, nos dimos cuenta de que claro, el grúa horquilla generalmente era de hombre, pero un día postuló una niña y dijimos por qué no, cachai? el requisito de nuestro curso no era excluyente de hombres, y después nosotros el grúa horquilla, creo que ya es quinta o sexta vez que hacemos ese curso, entonces después empezaron a llegar más mujeres y nos dimos cuenta de que en realidad las mujeres pasaban al tiro la prueba, que eso también, no sé si tu manejas el tema de las OTEC, es Luca po, la que termina el curso y la que pasa la prueba es Lucas para la OTEC, nosotros tenemos 30 alumnos y terminan 20 el curso, son 10 lucas que se te descuentan po, cachai? por los 10 que faltaron, entonces en base a eso también, empezamos a cuestionarnos que, claro, a nosotros nunca había llegado una oferta de grúa horquilla mujer, pero dijimos por qué no, si nosotros vamos y aparte que nosotros usamos la franquicia tributaria, que es que la empresa pone parte de su franquicia y paga estos cursos, cachai? entonces a la muni los cursos le salen gratis, a la persona los cursos le salen gratis y más encima SENCE te paga porque van los alumnos, cachai? entonces es un win win win por todos lados. Y empezamos a cachar que las mujeres terminaban el curso, iban a todas las clases, pasaban la prueba

altiro y dijimos, "vamos y le vendemos la pomada al Finning", y les decimos "sabes qué?, hagamos un grúa mujer horquilla, o sea , un grúa horquilla para mujer, y después trata tú de... porque el compromiso con la empresa es que también ellos los puedan vincular de manera... intenta, cachai? ahora, si bien... claro, los que pagan el curso dicen, ya , nosotros tenemos esta oferta y mándanos gente de la que hizo la escuela del trabajo -porque así se llama la iniciativa-, entonces al final la empresa dice claro, viene un postulante con mayores conocimientos porque viene recién salido del curso, cachai? y también pucha, yo puse lucas para eso, entonces quiero saber cómo es el resultado. Porque no son poquitas lucas, te estoy hablando de 100 millones, entonces pasó con Finning, que era con quienes teníamos la relación más cercana, que se le propuso esto de "ya, hagamos un curso de grúa horquilla mujer", fue totalmente aceptado, porque ellos ya estaban en la onda de esto de que tenían pocas mujeres, de que generalmente las mujeres que trabajan en Finning son las de recursos humanos y eso, ¿cachai? Y la primera experiencia fue total, 30 mujeres, todas certificadas y, no te digo que todas quedaron trabajando, porque después algunas dijeron "no, como que yo lo saque porque yo en mi trabajo necesitaba la licencia", ¿cachai? o "no, porque en el fondo yo quería hacer algo" o "no puedo trabajar porque tengo hijos", ¿cachai? No te voy a decir que las 30 quedaron trabajando, pero después, el año pasado, cuando Finning agarra esto de que queremos hacer un nuevo proyecto y que ahora ya no es solamente grúa horquilla, sino que es mantención de maquinaria pesada, nosotros empezamos a llamar a las mismas postulantes del grúa horquilla, como ellos ya había trabajado con las chiquillas, le preguntamos a quien le interesaba, y eso significa que después se pueden ir a trabajar a las minas y ganar muchas lucas, cachai? van a ganar lo mismo que están ganando los hombres que hacen esa pega. Y muchas obviamente se motivaron, están esperando eso, y lo que sí, claro po, ahí ponte que yo cuando fuimos a la reunión, porque fue la encargada de la OTEC y fui yo por empleo, me decían po, mira, nosotros tenemos drama con quien no pueda viajar po, con quien no pueda quedarse con... con quien no pueda llevarse a los niños o quien no pueda mantener los niños 15 días con alguien, ¿cachai? Pero cuando a ti te dicen, oye, vas a ganar un millón y medio, tú te arreglas cómo te van a cuidar los niños po, si no es lo mismo que tú no puedas trabajar por 300 lucas, porque eso les pasa a las dueñas de casa y a quienes tienen hijos, que no pueden dejar a sus hijos con alguien porque ganan 300 lucas y qué van a comer, ¿cachai? le pagan a una persona 200 lucas y hasta ahí llegó el sueldo. A cambio de que vas a ganar un millón y medio, 2 millones que puedes ya hasta contratar una nana y llevártela pal norte y después volver, cachai? entonces obviamente muchas más se motivaron y eso también tiene que ver la equidad po, tú dices como tratas de equilibrar la cancha para que también las mujeres pueden trabajar, porque si tú les pagas... si tú ya yo voy a contratar mujeres pero les sigo pagando las 300 lucas, lo más probable es que esas mujeres que tienen hijos no van a poder hacer la pega. Y nosotros, por ejemplo, este año, ahora queremos implementar una guardería comunitaria, estamos... o sea, el próximo año, estamos como trabajando de adonde sacamos lucas, porque eso también es super importante po, o sea hoy día los jardines están cerrados como te decía, y los jardines municipales no se si en todas las comunas pasa, pero por lo menos en Renca están saturadas, colapsados, y los extranjeros tienen prioridad porque obviamente ellos no tienen red de apoyo. Que no es malo, cachai? yo no estoy en contra de eso, pero mucha gente queda fuera de ese sistema, entonces generalmente pasa que tienen que ellas asumir el rol de cuidadoras también y no pueden trabajar, entonces ... yo por ejemplo los jardines tienen extensión hasta las 7, ponte tú, pero para ganarte una extensión tienes que ya tener un contrato listo, entonces

tú no puedes salir a buscar pega y que alguien te cuide el cabro chico hasta tal hora, entonces nosotros creemos que por ejemplo, con esa iniciativa, o con enfoque de género podemos nivelar la cancha para que ella también salgan a trabajar y si bien la empresa no nos está dando todo, pucha, nosotros también hacer algo po, si finalmente no depende 100% de la empresa.

A: claro, CL, muchas gracias, fue muy emocionante, lo último que te quería preguntar es una duda técnica que me surgió. Por si tienes alguna idea de por qué pasa eso. Y es que yo antes estaba estudiando las comunas de Quilicura, la Reina y Lo Espejo. Era mi plan inicial, pero que te respondan es un poco complicado...

CL: sobre todo la reina.

A: no, fíjate que ellos fueron los primeros que me respondieron, y yo vivo en Quilicura, fui hasta a dejar una carta presencial, y ni aun así he tenido respuesta, pero voy a seguir insistiendo porque está aquí al lado, me van a tener que aguantar.

CL: yo tengo contacto con la red norponiente, si quieres te puedo ayudar a ver si hay alguien que te pueda como contestar o responder.

A: ya bacán, después te escribo, porque se supone que ahora conseguí el teléfono del encargado, a lo mejor ahí me va a responder. Mi duda: lo que pasa es que yo veo los datos del SIMIM y te salen la gente colocada, y después... pero es un dato un poco extraño, porque siento que no hay acuerdo de cómo se calcula. Yo pregunté, hay como una sección de dudas, tú mandas un correo, como se calcula esto y... no siempre calza, yo pedí las vacantes de esas 3 comunas, a veces había 100 vacantes, 200 vacantes, y decían que colocaron a 500 personas, a 1000 personas, y yo decía "no lo comprendo". ¿Tú tienes idea de por qué se da ese fenómeno?

CL: mira, siéndote super sincera, muchas veces se inflan los datos, porque si tu no llegas a la meta, no te pasan la plata para el próximo año. Ahora, nosotros, por ejemplo, tenemos 8 mil personas atendidas, tenemos no sé, estoy inventando, 10000 vacantes, y tenemos 3000 colocados. por qué pasa eso? porque SENCE solamente te valida los que tienen un contrato de 3 meses. entonces si tu colocaste a una persona por gestión OMIL que duró 1 mes, no es válido para el SENCE. O si tu encontraste una empresa que te dio pega por 15 días, y tu mandaste a 100 personas, no te lo valida SENCE. Pero claro, tú dices que la cifra está al revés, o sea, como que hay más colocados que vacantes.

A: sí.

CL: ya, y eso también pasa porque hay, por ejemplo, en la BNE, uno puede postular a todas las vacantes que están: a la OMIL de renca, a la de Quilicura, de todas las OMIL, entonces, si tú lo postulaste, si yo, Renca, lo postulo, y quedó y cumplió con el contrato, significa que es mío, aunque la vacante no era mía.

A: No entendí.

CL: cuenta quién lo mandó a trabajar, entonces, por ejemplo, si yo Renca, tengo una pega en el Líder y tu Quilicura postulaste a mi oferta, a mí no me va a aparecer como colocado, me va a aparecer como que yo tenía una oferta, y a ti te va a aparecer como colocado.

A: y entonces es que es posible que una comuna tenga más colocados que vacantes.

CL: ¿es posible y también es inflado jaja, porque hay... de hecho, el mismo SENCE te enseña cómo... como vulnerar la BNE, porque de hecho uno puede poner... no te piden el contrato, a ti te dicen que la empresa te reporte por cuanto fue el contrato, entonces uno puede poner que sí, que fueron 3 meses, cachai?

A: sí, claro.

CL: en general nosotros tratamos de no subir esa cifra porque nosotros llegamos a las metas, para nosotros es muy fácil llegar, este año ha sido tremendo, y después de octubre del año pasado, también fue tremendo. Porque si tu cada vez vas poniendo más meta, al otro año te ponen más meta, entonces, por ejemplo, nosotros si tenemos 10.000 colocados, nosotros se lo reportamos al alcalde, los 10.000 colocados, pero a SENCE le decimos que, si la meta eran 5.000, eran 5,500 o 5.600, ¿cachai? porque al final claro po, al otro año te suben y uno no siempre sabe si al otro año vas a poder cumplir po. Entonces con SENCE siempre hay que irse como al ras, no hay que como que exigirse mucho, pero si puede ser, y también como te decía, para llegar a las metas, se hacen algunas mañas. Que no debería, porque uno en el fondo debería mostrar la realidad para que SENCE y el ministerio del trabajo diga "oye a nuestras OMIL les falta eso, necesitan esto, la gente necesita esto", ¿cachai? Pero finalmente te quitan el recurso después po. Porque, por ejemplo, no sé si tu lograste ver que hay OMIL IOV, IO y OMIL I.

A: algo me explico el entrevistado anterior.

CL: las OMIL son solo informativas, entonces para ellas su meta es cuantas personas atendieron en el año, ¿cachai? y a ellos les dan cierta plata. Pinte tú, les dan 5 millones, Después viene la IO, que es informativa y de orientación, entonces ellos además de atender gente tienen que orientarla. Tienen que inscribirla en la BNE, le tienen que decir cuál es la clave y en la BNE registrar que es la orientación que se hizo, y a ellos les dan 10.000.000, y están las IOV, que es información, orientación y vinculación; a nosotros nos piden metas de colocados, de informados y de orientados, y nos dan... ya, 15 millones. O sea, te van dando la plata por tu categoría, y además si tu no cumples la meta de colocados, bajas a la categoría IO, y ahí te quitan lucas y te quitan tu meta de colocados, por ejemplo.

A: entiendo.

CL: entonces al final es como que te quieten es tremendo, o sea, en la OMIL de Renca, aunque funcione como funcione, jamás le han quitado plata y la han bajado de categoría, entonces ese es otro desafío al que uno tiene que estar atento.

A: Bueno, CL, muchas gracias.

CL: Alejandro, cualquier cosa que tengas dudas, necesites, yo igual te puedo conseguir algunos números, cualquier cosa avísame no más, mándame un WhatsApp, para mi es más fácil. Pero no, super, feliz de ayudar y también demostrar que las OMIL son super jugadas, así como que son contadas con el dedo, pero también por una parte es verdad y por otra parte también hay gente que estamos tratando de hacer cosas, tratando de innovar.

A: genial, es muy inspirador para mí.

CL: nosotros después quizás vamos a necesitar un trabajador social jajaja.

A: buena, como dices tú, siempre va a haber dificultad, pero es genial que haya gente como tú, intentando lo mejor, el resquicio.

CL: es agotador, nosotros somos todos explotados, pero en el fondo igual terminamos super satisfechos, sobre todo porque la mayoría de nuestro equipo somos de Renca.

**Fin de la entrevista.**

## Entrevista a encargado OMIL Quilicura

Realizada el 8-10-2020

**Entrevistador: A, Entrevistado: V**

V: sí, si no hay problema.

A: muchas gracias, bueno, como le decía, mi nombre es Alejandro Muñoz, soy estudiante de Trabajo Social de quinto año y me interesa estudiar en este trabajo: OMIL, calidad del empleo y trabajo decente. Mi primera pregunta es cuál es su formación, cómo llegó a trabajar en una OMIL y por qué decidió hacerlo.

V: oh, bueno... yo soy ingeniero en comercio exterior, trabajé 20 años en esa área en una agencia aduana, pero la realidad es que llegué a trabajar acá porque siempre tuve una vinculación con el mundo... siempre he vivido en Quilicura y siempre he tenido una vinculación con el mundo social y también lo que conlleva eso: el mundo político.

A: Yo igual soy de Quilicura.

V: y cuando salió el alcalde... ¿ah?

A: que yo también soy de Quilicura.

V: ah, claro, entonces cuando asumió el alcalde, Carrasco, que éramos amigos de... un poco de la juventud, que nos encontrábamos un poco en ese tiempo por los 80 en alguna actividad política o social, alguna peña por ahí jaja. Entonces ahí

teníamos una vinculación y había un compromiso de que, si él salía, yo me iba a venir a trabajar, y dejé mi otro trabajo en la agencia de aduana y me vine para acá. Y dentro del ámbito que buscamos para trabajar decidimos este porque yo tenía un poco... en la agencia de aduanas se trabaja con mucha empresa.

A: ya.

V: el tema de la importación/exportación, entonces yo por ahí dije "tengo una experiencia, por la relación con las empresas para trabajar el tema de poder tener mayor oferta de trabajo", ese es un poquito la historia.

A: ¿oiga y... aprovechando el tema de... del comercio exterior..., usted cree que hay un perfil para ser encargado de OMIL? Yo he entrevistado 3 municipalidades, y son bien diversas las carreras creo, usted es ingeniero en comercio exterior, otro encargado era ingeniero comercial, otra era terapeuta ocupacional... yo le pregunto como si cree que hay mejor perfil, porque... como usted decía, usted sabe de empresa, pero por ejemplo, yo en una municipalidad... yo no sé, el ingeniero comercial me decía que trabajaba vendiendo moneda, así como cuando baja, cuando sube, me dijo "como el lobo de Wall Street", y yo pensaba, "será trabajo de OMIL?". ¿Usted qué opina?

V: Mira, yo creo, por lo que he conocido en la experiencia de algunas otras OMIL y algunos otros colegas encargados, que, cuando son del área... no es por sonar discriminatorio, pero creo que a veces se puede cargar mucho al área social, y no entender de que esto es una cosa que tiene que tener algo de técnico, de entender a la empresa, de entender como ellos, cómo se relacionan, como son el empresario, cuando quiere contratar algo. Ellos como que están contratando un servicio, aunque no nos están pagando, quieren un trato como en ese ámbito, porque es el ámbito que ellos conocen.

A: claro.

V: entonces, cuando... y ahí nosotros, claro, obviamente tenemos que meter lo social, nosotros trabajamos hartito el tema aquí de la inclusión, del adulto mayor, de la gente con discapacidades o la gente que está... digamos, que tuvo alguna situación penal, que está limpiando sus papeles y se quiere reinsertar. Trabajamos también mucho eso, pero también creo que tiene que haber una mixtura por lo menos, en el equipo. No estoy diciendo... el encargado puede ser un asistente social, pero tiene que tener alguien que haya vivido el área comercial o privada, porque no sé po, a mí me tocó que cuando llegué era muy por ahí, y ahí hicimos toda una modificación, una modernización. Cuando yo llegué se hacía todo a mano!, la derivación era un documento que se autocopiaba, y tú le pasabas una hoja a la persona que iba, así una cosa que se llenaba a mano, con unos datos muy... y todo se veía en un Excel y había así un legajo de papeles, donde estaba la oferta: entonces el caballero veía afuera, "oye, me enteré de la oferta de... operario, que pagan 350", y empezabas a buscar así, operario 350 jaja. Entonces claro, yo venía del mundo de la aduana, que fue el mundo público que más... que primero se

modernizó y más rápido, y desde ahí... porque antes el mundo del comercio exterior también era todo manual, lo dejabas ahí en una ventanilla... pero después no po, dijeron " a este ritmo que viene Chile, tenemos que modernizar" y ahí bueno, nosotros teníamos todo en línea; y yo tenía, sin ser encargado del tema computacional, yo tenía la idea de cómo se podía hacer un sistema que fuera reflejando datos que uno ingresaba esos datos y que quedaran en línea que no fuera necesario que yo... porque en la agencia dábamos el RUT de la empresa y teníamos el dato altiro, entonces yo dije "tenemos que tener un sistema, no con la calidad a lo mejor de la aduana, pero parecido". Fuimos creando y usando ese sistema, yo creo somos una de las pocas, si no la única OMIL que tiene un sistema propio, un software.

(interrumpen al encargado)

V: sí, que me esperen un ratito. Y tenemos un sistema propio, un sistema que está en plataforma digamos web, intra y para afuera, donde la gente ve la oferta.

A: si, porque creo que otras munis lo hacen con trabajando.com y cosas así, se asocian con otras páginas.

V: claro, se asocian con otras páginas y esas páginas, ¿al final que hacen? te roban datos po, información. Entonces nosotros aquí no, tenemos el historial por empresa, por zona, tenemos las estadísticas diarias, mensuales, anuales, y así también vamos también viendo un poco como se va moviendo el tema. Correo automático, entonces hemos ido poniendo un poquito ahí de... un poquito más de modernidad al tema y no hacerlo tan, tan así sin datos, porque nosotros, al principio , cuando llegábamos acá decían "mira, este señor dejo el trabajo y se llevó los bototos,", no sé, "la ropa", entonces nosotros buscábamos, quien será? y después, alguien lo atendía y no había una alerta de eso, y después nosotros no dejábamos la alerta, entonces después decíamos "vecinos, tenemos al empresa tanto, y dice que usted tal cosa". Nosotros no éramos para hacer juicios, pero después ellos ya sabían que nosotros sabíamos, entonces lo dejaron de hacer. Pero también con la empresa po, si de repente una empresa, 2 o 3 vecinos decían, "sabe que no, estos gallos dicen que pagan esto y no es así, se demoran en pagar, no cumplieron con esto, no hay casino ni balo" nosotros también anotamos "sabe que aquí los vecinos están diciendo...". Pero antes era imposible hacer un seguimiento, hacer un.... tener una estadística, tener una información.

A: claro. Oiga, don V, voy a seguir porque parece que está apurado.

V: no, no.

A: porque de todas maneras me interesa mucho lo que está diciendo. Como le explicaría a un vecino, de manera simple, que es la OMIL, y cuál es su función.

V: digamos...



A: ¿aló?

V: te perdí.

A: perdone.

V: ahora te estoy escuchando.

A: como le explicaría de manera simple a un vecino qué es una OMIL y cuál es su función.

V: eh... bueno, o sea, somos una oficina de intermediación laboral, estamos intermediando entre la empresa privada y los vecinos de la comuna... en poder publicar la oferta con los cupos disponibles que tiene esta empresa privada. Eso en simple.

A: y en los hechos, ¿usted siente que la OMIL hace algo más o algo distinto de lo que dice el papel o SENCE por ejemplo?

V: bueno, acá nosotros tratamos de... en el tema de la inclusión, que no es algo que el SENCE tenga establecido que haya que tener una persona para ese trabajo, acá nosotros lo tenemos como algo dentro de lo nuevo, también tenemos otra alianza que también es "la casa del trabajador", que es una alianza que hay con la zonal norte de la CUT donde hay una persona del municipio y los casos donde nosotros no nos podemos meter, porque no es facultad nuestra según el convenio con SENCE, donde hay juicios laborales, los derivamos allá.

A: buena.

V: los derivamos allá para que puedan tener una asesoría y seguir, porque a veces vienen para acá y nos dicen "esto pasó", y nosotros como OMIL, ¿qué podemos decirle a la empresa? mire, tenemos este dato, esto nos dijeron" pero no podemos meternos más en la fiscalización o... porque el convenio nos deja como intermediadores, no como interventores. Entonces, eso que detectamos cuando recién llegamos, se creó después de que estuve yo a cargo aquí, esa alianza con la zonal norte de la CUT, entonces ellos nos asesoran con abogados y en situaciones conflictivas con el tema de la negociación y todo eso, la creación de los sindicatos o si es una situación particular, va la persona particular por un caso puntual, hay un abogado, por lo menos hay una asesoría ahí.

A: ah buena, que interesante eso de asesorar, quizás para armar sindicatos, fortalecer finalmente los derechos de los trabajadores... ¿me escucha?

V: sí, te había perdido.

A: oh, ¿será mi internet?

V: ¿me escuchas bien?

A: sí, escuché todo y me pareció súper interesante, le decía, que llegaran incluso a asesorar en temas con la CUT en temas de sindicalismo, como que igual es súper importante, y como usted decía, a veces la OMIL no puede tener todas las herramientas en ese sentido.

V: claro, y el convenio con el SENCE no lo permite, entonces tendríamos que como salirnos de ese convenio y estar en forma... ellos no aportan mucho, o sea, nos aportan, hay un programa que aportan con una plata que también nos da una cierta autonomía también, porque como es plata solo para nosotros, tampoco conviene no estar en ese convenio, pero tiene sus restricciones en cuanto a que nosotros podamos intervenir en juicios o cosas así, laborales, solo en la intermediación y patrocinar digamos, los proyectos que tiene SENCE, de contratación, Mujer, Jóvenes, Adulto ahora, ahora está este bono que le están dando a las empresas que es medio regalo, la recontractación, están dando \$250.000 por 6 meses!

A: sí, y entiendo además que hay platas de SENCE en que la OMIL no puede disponer comprar lo que... cualquier cosa que necesite, sino que ciertos bienes se pueden comprar y otros no, aunque sean muy útiles.

V: claro, en principio, uno podía comprar lo que fuera, computadores, etc. Entonces típico que eso siempre en los municipios están ahí como, en las unidades que somos como del área social, porque en las áreas técnicas no, a nosotros nos llega siempre lo que está más viejito. Estaba esa libertad, después SENCE dijo no, eso tiene que colocarlo el municipio, entonces ahora nosotros tenemos una estructura en recursos humanos, tiene que haber un relacionador de empresa que se dedique a eso, y tiene que haber alguien... digamos un asesor en el tema de la atención de público, que puede ser un terapeuta ocupacional, asistente social o psicólogo; y después debe haber 2 ejecutivos de atención de público. Nosotros tenemos acá en el municipio más que eso, o sea, obviamente con el SENCE cubrimos 3 funcionarios, y el municipio aporta con 7, somos 10 acá.

A: Oiga y cuando usted habla de programas de SENCE, usted se refiere a un programa que se llama FOMIL o es algo distinto, porque creo que FOMIL lo tienen varias comunas.

V: sí, no, nosotros el FOMIL lo tenemos. Hablo de los ... de los... el programa de incentivo a la contratación, que está, digamos el Aprendices, Mujer trabajadora, que está el... bueno, el subsidio al empleo joven está el... ahora el subsidio para la contratación de adultos, y ahora con el tema de la pandemia se aprobó hace 2 semanas el subsidio a la recontractación y a la contratación. Si una empresa recontracta, le están dando \$160.000 si es recontractado, y si es contratación nueva, \$250.000.

A: ¿y ustedes se mueven para tener esos programas en la OMIL o para que la gente se entere?

V: no, nosotros ahí lo que hacemos en el fondo es tratar de comunicarle a la empresa vía encuentros empresariales, vía correo, en las visitas que hacemos les contamos que están esos beneficios, de hecho, ahora queremos trabajar una reunión con empresas y con el SENCE vía Zoom o una plataforma municipal o del SENCE.

A: pasando a un tema más general, quisiera preguntarle que diagnostico haría usted de la calidad del empleo en Chile, y cuáles son sus principales factores de relevancia, para bien o para mal, en la calidad del empleo.

V: si bueno, a nosotros nos toca ver lamentablemente es, la gente que viene a la OMIL, yo siempre le digo a los chiquillos que trabajan aquí, es la gente que no tiene las redes. No tiene al amigo, no tiene al familiar, no tiene al vecino. Nosotros vamos a ser su único casi único contacto, medio para poder conseguir trabajo, porque otras vías no las tiene. Entonces con el documento que nosotros les damos, ya se sienten con alguna seguridad para conseguir trabajo, dicen "ah, vengo del municipio, me mandaron". Claro hay mucho de eso ahí, gente que no sabe si ir o no. Que no tiene las redes o no tiene... tiene alguna situación personal que le dificulta buscar trabajo, y el documento nuestro le da confianza, entonces a nosotros nos toca un poco ver los trabajos que son de menor calidad. Porque las empresas cuando quieren contratar un funcionario para o un trabajador para temas administrativos u otros temas, tienen sus consultoras, y tienen sus psicólogos y tienen otro conducto. Nosotros vemos el tema del operario de producción, de la gente de aseo, soldadores, torneros, más el tema del oficio. Hemos logrado que veces nos publiquen algunos cargos profesionales, pero ha sido costoso, al principio era solo por ahí, vía trabajo, ir a verlos, mandarles, todo eso se ha hecho. Entonces tú ves que es un trabajo en malas condiciones, mucho, precario, muy inestables, porque la cosa del tercerismo y las agencias de empleo... Hoy no es como antes, uno se acuerda de su papá o de su abuelo que entraban a alguna empresa y el jefe conocía quien estaba en la puerta, en la máquina tanto, quien era el chofer, todo. hoy día se rota mucho y ese empresario no conoce a sus empleados en la mayoría de los casos, y le interesa que en esa máquina o en la línea 1, esté alguien, cómo se llame, cuál es su vida, no le interesa. entonces contrata este subcontrato, que le dice "estos gallos no te van a hacer sindicato, no te van a hacer anda, porque están contratados por mí; si falta alguien, yo coloco alguien, saco alguien en la mañana, paso a una OMIL y lo instalo ahí". Entonces nos toca, lamentablemente, ver eso, y a veces claro, hasta uno no quisiera algunas publicaciones hacerlas, cuando son muy malas, de muy mala calidad, no las publicamos; pero tratamos de decirles, sabe, usted está buscando grúa horquilla por 400, ¿pero sabe qué? tenemos aquí publicado por 500, entonces claro, seguramente no va a ir mucha gente... puede mejorar...

(tengo una interrupción)

A: me da un segundo.

V: entonces claro, ahí le planteamos si puede mejorar un poco, tratando de nivelar hacia arriba, obviamente, por lo menos a nosotros nos toca ver los trabajos más precarios, a veces no, a veces contratan gente y se queda mucho tiempo. ideal, Komatsu, hay empresas así, en la que a gente le ha ido bien. Aquí está la empresa esta que trabaja el tema de vehículos de emergencia, ambulancias, esa que está en Vespucio, ahí por el Mañío. Ahí entramos unos chiquillos que habían salido del liceo, y entraron ganando bien, con buenos beneficios; pero también nos toca en un porcentaje importante trabajos precarios.

A: no entendí una cosita, cuando usted decía, no sé, el tema de que una empresa ofrece 500, y en verdad paga 400, ¿ustedes le avisan a la persona que eso es así? ¿Para que lo tome en consideración?

V: no, lo que pasa es que, por ejemplo, el otro día nos tocaba un caso así, de grueros, grúa horquilla, una empresa del tema del packing y todo eso; y ya, teníamos un ofrecimiento por 510, y después teníamos otra publicación por 400, entonces nosotros le decimos, mire...

A: de distintas empresas.

V: claro, sí, distintas empresas, entonces nosotros le decimos a esa empresa que está ofreciendo menor, les decimos mira, tenemos una oferta en que también están pidiendo grúa horquilla, tenemos otra publicación que está ofreciendo 500, seguramente no vas a tener muchos postulantes...

por si lo quieren subir

V: claro, ¿pueden mejorarlo? Un poco eso vamos tratando de hacer.

A: entiendo. Oiga, un concepto importante para mi trabajo es el de trabajo decente, de la organización internacional del trabajo, que, entre otras definiciones que se pueden encontrar, está la de que el trabajo debe ser digno y productivo, debe contar con una remuneración adecuada, y contar con condiciones de libertad, seguridad y equidad. Yo quería preguntarle, para usted, en qué consistiría una remuneración adecuada.

V: o sea, también va por ahí con lo que se ha propuesto por algunos organismos, o sea, lo que te pueda permitir pagar tus gastos básicos y mantener al grupo familiar cuando es el jefe de hogar. Acá, de acuerdo a los gastos que se puede tener en esos gastos básicos, comida, ropa y alguna entretención, estamos por sobre de lo que es hoy día el sueldo mínimo, debería ser a lo menos un tercio más o una mitad más, debería estar en unos 450.

A: claro.

V: un ingreso de más de eso, a lo que hay que sumar que hay empresas que no aportan en la población, entonces hay casos en que tienen además que gastar en

la comida, pagar algo para alimentarse en la jornada de trabajo, la locomoción, por un sueldo precario, ya se te va un gran porcentaje en eso. En otros casos, claro, tienen bus de acercamiento, tienen almuerzo, pero lamentablemente eso ha ido disminuyendo, siendo los menos casos.

A: claro. Cuando usted dice “empresas que no aportan a la población”, ¿se refiere como a sus trabajadores?

V: no, a que no aportan en que no hay colación, no está incluida, entonces tienen que gastar en eso, tienen que destinar una parte de su sueldo a su propio traslado, locomoción, y ahí ya lo hace más precario el trabajo.

A: Y... don V, cuando la OIT dice “en condiciones de libertad”, ¿para usted qué sería eso? trabajo decente en condiciones de libertad?

V: me imagino que debe estar referido a que el trabajador se puede organizar, me imagino que debe estar en uno de los puntos ese, y otro de los puntos, pensando en otras situaciones también, que también ha pasado aquí, que también hay condiciones de... de no libre desplazamiento. Hemos conocido a gente que trae a trabajar sobre todo en el tema de la agroindustria, gallos paraguayos también ha habido algunos casos en que los encierran los tienen ahí. Claro, me imagino que va por esos dos lados, que el trabajador tenga ... que sea libre de retirarse del trabajo, irse a su casa, pero también es la libertad de organización.

A: ¿y condiciones de seguridad? ¿para usted que serían? ¿en el trabajo decente?

V: bueno, sin pasar... ahí yo creo que... recuerdo haber conocido a alguien que me decía que hubo un tiempo en que estaba el tiempo de la... en su peak. Era un dirigente de la construcción que me dijo que una vez a la semana moría un trabajador de la construcción en un accidente, entonces... cosas que después no se producían tanto, pero ahí, la mayoría o un porcentaje importante de empresarios no se preocupa de condiciones de la seguridad. En construcción es más riesgoso, pero también hay otra gente que trabaja en la calle y no le dan en el verano el implemento de... ¿cómo se llama?

A: ¿bloqueador?

V: bloqueador o gorro, o en el invierno la ropa adecuada, también hay situaciones en la estructura de las empresas que también no hay seguridad, sobre todo ahora con el COVID. Me tocó ir a ver una empresa que justo está trabajando este tema, porque está haciendo las pecheras y ese tema, y claro, estaban en un espacio muy chico en pandemia y no había situaciones de seguridad, porque aquí producir no más y no está el principio de la seguridad tanto como de la empresa. Pero tampoco hay un organismo que este fiscalizando tan fuertemente eso, la inspección del trabajo es como muy limitada, yo creo que muy poco personal como para que pudieras asegurar en realidad que no... que todas las empresas están cumpliendo con las instrucciones. Porque en las mutuales además van y para ellos.... tampoco

el ... no son fiscalizadores, es un cliente la empresa, la empresa es la que le está pagando todos los meses, entonces va a colocar su flechita, por aquí salir, por aquí no, pero nada más.

A: ¿oiga y seguridad en términos contractuales, usted cree que se incluye en esta idea de trabajo decente?

V: ah claro, en ese término sí. ¿aló?

A: perdón.

V: sí, chuta, íbamos bien hasta que salió el chuncho en la pantalla.

A: chuta, voy a decir que es de alguien más jaja.

V: jajaja, yo soy de la Unión.

A: mire ¿de Unión Española?

V: sí.

A: justo la semana pasada...

V: sipo.

A: le dieron duro a la U.

V: sipo, también cabe el tema de la seguridad, que no... yo creo que ahí también hay una situación de... no hay seguridad, digamos, en el tiempo del trabajo, o sea, hoy día se está contratando mucho por la temporada, hoy día te necesito esto? te contrato, hoy necesito turno, te contrato, y a veces hay cosas ilusorias, no hay trabajo, pago tanto, pero no le dicen a la gente que son 2 semanas 3 semanas. Pero son trabajos para sacar algo, no sé, como aquí hay mucho tema de bodega, ya, hay una carga, hay que clasificarla, etiquetar, y eso a lo mejor se demora 2 semanas, 3 semanas. Entonces hay mucho de eso hoy, hay mucho, un porcentaje importante de los trabajos... como ya no somos un país de producción. Si estabas en Panal o loza penca, cuando se producía, tú sabías que todo el año se producía. Obviamente se vendía más, se vendía menos, pero había producción permanente, hoy cuando todo se importa, se trae de afuera, la logística tiene sus tiempos, tiene... hoy día, agosto, septiembre, se trae todo lo de fin de año y navidad, y después full trabajo y después cae. Después sube el *retail*, entonces hoy día hay un porcentaje del trabajo, o de trabajadores, que están en constante cambio porque su trabajo no es permanente, por ejemplo, la cervecería, y claro, ahora viene el peak de la cervecería y contratan el doble de la cervecería porque necesitan eso, y después se les baja y la gente se va. Entonces ese obrero, ese operario, ese packing o el chofer, después queda sin trabajo, tiene 6 meses que trabaja en el peak de la cerveza y después tiene que buscar en otra área, entonces hay rotación en esa área. Hay otras en que

no, es más estable, las carreras profesionales, pero no es, lamentablemente, lo que vemos nosotros, o sea, lo que vemos nosotros es este mundo, en el que se tiene que ir buscando donde está el trabajo.

A: y cuando la OIT habla de trabajo en condiciones de equidad, ¿a usted a qué le hace referencia eso?

V: me imagino que tiene que ver con... bueno, con la intervención del género para funciones.

A: ya, claro

V: eso y también con la equidad de que esa persona que va a trabajar un mes, se le pague lo mismo que al que está en el cargo permanente, o no sea tanta la diferencia con ese... con el operario que es planta, por decir, con uno que va por la temporada.

A: le entiendo, ¿y usted siente que se da eso? no lo había pensado, ¿se da eso?

V: sí, se da mucho, o sea, el operario que está en una empresa permanentemente, en la planta, debe ganar, yo creo que 30 o 40% más que el que va solo por la temporada.

A: aun cuando hagan la misma pega.

V: aun cuando hagan la misma pega.

A: oiga don V, ¿y cuáles de estas características de trabajo decente usted cree que están más o menos en las ofertas que hacen las OMIL? por ejemplo, en las ofertas que hacen las OMIL, ¿hay remuneración adecuada? o usted diría que en verdad no mucho?

V: no, no mucho, no, estamos...

A: como usted decía, usted calculaba con la línea de la pobreza para una familia de 4 personas, que es como \$455.000, ¿usted dice que no se alcanza a pagar eso la mayoría de las veces?

V: Sí, yo creo que hay un porcentaje importante en que no se alcanza a pagar eso.

A: ¿y hay condiciones de libertad en las ofertas que logran hacer las OMIL? de las que usted me hablaba... la libertad de organizarse, de moverse.

V: o sea, yo creo que... lamentablemente hay un porcentaje importante en que eso no se da cuando... en todas las áreas en que seguramente me vas a preguntar, yo creo que todavía hay un porcentaje importante que no... que no se da

lamentablemente. Lamentablemente yo creo que lo que uno pudiera hacer... para hilar más fino, yo creo que en un 50% de la oferta hay algún tipo de no libertad...

A: no trabajo decente.

V: no es trabajo decente, no es bien remunerado, ya nosotros nos toca la contradicción, lo publicamos o no lo publicamos, entonces es como chuta... y si hay alguien a quien le sirve? entonces ya, Veámoslo, porque esa persona a lo mejor, como te decía al principio, no sabe cómo llegar ahí, no tienen internet, no tiene el diario, le da como lata ir y a quien le pregunta, si el vecino tampoco tiene contacto, no tiene redes... No, mejor voy a la muni y ahí me van a decir... me van a dar un papelito yo puedo decir "me dijeron que viniera".

A: y entonces usted me diría que cuestiones de seguridad, va a decir lo mismo, ¿cierto?

V: claro sí, jaja.

A: ¿de los dos tipos de seguridad? ¿contractual y física digamos?

V: sí, sí.

A: no siempre se pasa lo básico.

V: no siempre están los implementos necesarios para trabajar...

A: y en cuestiones que usted me decía, de equidad de género, que es súper importante ahora, ¿también usted cree que hay problemas en la oferta OMIL?

V: nosotros estamos, por lo menos, intentando que no sea así. Dentro... con la cervecería chile, no la CCU, vamos a trabajar un curso para... de grúa horquilla para mujeres, y de ahí, de las 20 que se van a capacitar, 14 podían entrar a trabajar a la temporada ahora. La idea era que en noviembre, diciembre, pudieran estar trabajando; y hay algunos esfuerzos, hay algunas empresas, pero... ese nivel, yo creo que igual hay cosas que empresas grandes aunque igual siguen no pagando mucho, pero como la CCU, la Cervecería chile, ideal, Komatsu, como san Jorge, la PF, tratan de implementar cosas así que... no es lo óptimo que uno quisiera, pero las empresas grandes intentan tener temas de seguridad, buses de acercamiento, casinos, si hay algunas regalías. Pero antes una empresa de ese nivel era mucho más, pensemos que por ejemplo Polpaico la villa Gildemeister y villa cauquenes, fueron que la empresa compró el terreno y se lo urbanizó, los trabajadores solo pagaron la casa.

A: mi polola vive en la villa Gildemeister.

V: y además tenían cabañas en papudo, esa era la empresa antes. O la RECSA, que también es la empresa quien compra el terreno y le hace el terreno,



descontándosela por planilla, entonces la gente tenía la seguridad de que tenía donde vacacionar, tenía casa, y que sus descuentos de pago eran por planilla, sin crédito del banco. O sea, si comparamos esa empresa..., nosotros tenemos esa referencia, la Gildemeister, cauquenes, los tijerales, que una parte igual era gente de Polpaico, al RECSA, que era de la empresa reca, Sodimac, que era los mismo, antes era RECSA Sodimac.

A: ah, no sabía.

V: claro, entonces está Sodimac que también tiene que ver con el Sodimac, entonces comparado con ese nivel de relaciones empresa-trabajador que había antes, estamos a años luz.

A: claro, ¿y en la oferta OMIL igual se da el problema de que usted decía, del otro tipo de equidad? de que ofrezcan distintos sueldos por la misma pega según es permanente o no? según el tipo de contrato?

V: sí, eso se da... mucho.

A: y usted siente que el funcionario, el trabajador de la OMIL... puede, con dificultad, por cierto, pero ¿logran hacer algo para pelear esto? un poco para tratar de guiarse por los principios del trabajo decente?

V: o sea... sí, yo creo que un poco... todos tenemos como esa idea, o el anhelo, pero ahí tenemos de repente nuestras contradicciones, con algunos trabajos y ahí nosotros vamos viendo, ¿"sabes qué? estos gallos... son muy mentirosos, a la gente después la echan", y ahí vamos tratando de ya bloquearlos y no trabajar más con ellos po. Se dan también los casos de gente que contrata a alguien con la intención de a la semana echarla y que esa persona no vaya a pelear esos 5 días. Hay casos incluso de eso que tratan de que la gente les trabaje gratis. Son empresas más chicas, que nosotros hemos detectado y de repente los hemos bloqueado. Así como "oh, necesito contratar a alguien, necesito una niña que me haga una cosa administrativa", y tiene a la niña limpiando, archivando de todo y después por cualquier cosa "sabes que no me gustaste porque..." no se po "estabas hablando por WhatsApp" o "contestaste el teléfono", y apuntan a que esa gente no te vaya a cobrar esos 5 días, 8 días, ellos apuestan a que la gente va a decir "para que voy a pelear esta cuestión, voy a perder el tiempo".

A: entiendo.

V: y se da, pero en gente con pequeños talleres, empresas más chicas.

A: claro, y usted siente que a veces hay que pelear contra la institucionalidad misma o con lo que dice la política en el papel, contra SENCE, no sé, ¿siente que a veces hay cuestiones contradictorias? que desde la OMIL hay que tratar de pasar a llevar un poco, ¿por trabajo decente?

V: sí, hay contradicciones, de hecho, yo en un encuentro que hubo a nivel nacional, a nosotros nos invitaron porque nuestra OMIL igual es una de las OMIL destacadas, porque tenemos mucho trabajo, digamos... hoy día, por ejemplo, tenemos más de 200 ofertas, y no sé po, las OMIL... debe tener 20, y la de colina debe tener 30, pero también tiene que ver con lo que te decía antes. el sistema nos ayuda, porque nos ayuda a tener gastos de administración. el otro día le decía a la gente del SENCE, por ejemplo, todos los que van a tener algún beneficio del SENCE, como estos subsidios a la contratación, su obligación sería que esa oferta se publique en la OMIL po, de donde ellos obtienen la empresa, de donde van a contratar, porque van a recibir un beneficio del Estado, y resulta que van y dicen "uy, sabes que vamos a tener este beneficio, pero contrato a la consultora tanto, y te voy a dar el 30% del beneficio, total, yo tengo los trabajadores". Entonces ahí como que el SENCE no asume que nosotros somos la red pública de búsqueda de trabajo.

A: Ah, entonces, si entiendo bien hace referencia a cuestiones como que, hace un mes, creo, hubo como una gran feria laboral, y claro, no intermediaban las OMIL, habían contratado a no sé qué portal privado. a eso se refiere?

V: sí, y dentro de otras cosas, o sea, dentro de que... todas las empresas, para mi gusto, toda empresa que va a recibir una bonificación de contratación, o sea, que el SENCE el estado, le va a decir, "mira, contrataste a esta persona, yo te voy a bonificar 160 lucas", si es una contratación nueva. O "recontrataste a este loco, te voy a pasar tanta plata", y en otros casos, te dan el subsidio al empleo joven, todos los beneficios, que cuando ellos reciban un beneficio del Estado, que es una subvención a la contratación, que en la mayoría de los casos es el 50% del sueldo mínimo, el 40% en algunos, el 60, todos ellos deberían tener la obligación de publicar con nosotros.

A: claro, ahí y a futuro.

V: entonces el SENCE le pasa plata y no les dice "oiga, usted tiene que publicar con las OMIL", entonces el SENCE no nos asume a nosotros, o el Estado, como la red pública de temas laborales. En muchos países es una oficina pública, que ve el seguro de cesantía, ve el trabajo, ve varias cosas. Acá nopo, por ejemplo, si el alcalde no quisiera tener OMIL, no al tiene. O el alcalde de donde sea, no hay una política permanente, no, sabes que el FOMIL le damos un poco de plata... pero no hay en sí una red. Porque, por ejemplo, antes, cuando no teníamos esta plata del SENCE, un alcalde podía tenerla o no, podía tener 1 funcionario, sin computador, sin nada, sin internet, sin nada. Y el FOMIL por lo menos ha ayudado a eso, a ir equiparando, a tener una base de funcionarios. Antes era complicado, y eso tampoco salió gratis, o sea, tampoco se les ocurrió a ellos. Fue en reuniones que empezamos a ir, a plantear y plantear el tema.

A: ¿y eso es porque FOMIL exige ciertas cosas para recibir el dinero?

V: si, hay algunas obligaciones, tiene que haber un encargado, un encargado para trabajo con empresas, un encargado del asesoramiento, digamos, a las personas, y 2 personas de atención de público. Esa base, si no la tienes, con esta plata tiene que pagar eso. Y si lo tiene, ahí usted lo puede pagar en otras cosas. tu obligación, digamos, si no tienes a cinco personas, claro, tienes que gastar la plata en 5 personas y si ya las tienes, puedes gastar en un administrativo, etc.

A: oiga, para ir terminando, bueno, en mi búsqueda de *papers* para mi trabajo, me topé con uno muy interesante, que hablaba de una cuestión que usted había tocado un poco. Cómo en cierta OMIL, de la región de Valparaíso, me parece, las funcionarias sentían que llegaban sistemáticamente cierto tipo de oferta de trabajo que ellas consideraban precario, para mujeres, tal tipo de sueldo, tal tipo de labor - como aseo siempre-, y entonces ellas al final del día dijeron -les costó, pero dijeron- no va más, no publicamos esto y es interesante preguntar por el tema porque, como yo le decía, ya llevo 3 OMIL, y las respuestas son distintas. Hay encargados que dicen "no, es que no tengo atribuciones" y cuadradito, aunque pareciera haber una contradicción, porque hasta SENCE habla de trabajo decente en algún dispositivo. Entonces yo le quería preguntar por la autonomía de los trabajadores de OMIL finalmente, y esta lucha, cuál es su opinión, finalmente, cuándo uno tiene que hacer valer su autonomía porque, no sé, un imperativo ético es más importante que lo que diga una regla.

V: si, no, si eso es verdad, hay autonomía. Hay, digamos, SENCE no nos... no hay obligación de nada, ¿cierto? aparte de las metas y lo que uno compromete cuando firma el convenio, pero nosotros podemos... vemos si publicamos o no, eso, claro...

A: se lo digo porque siento que hay encargados... por cierto que lo deben hacer pensando bien, pero yo siento que se desligan de la responsabilidad... no siente que cuando publican la oferta de trabajo precario, dicen "es que eso dice SENCE" o "es que eso dicen las reglas", como si no hubiese algo de sí mismo.

V: claro, no no, si uno lo puede hacer.

A: ya.

V: y como digo, aquí también lo hemos hecho, hemos dicho "mira, si alguien va a publicar un sueldo de este, no lo publiquemos" o "o lo sube o no lo público". Aunque claro, como vino la pandemia y todo el asunto, nosotros tuvimos que tirar todo lo que tenemos, porque a alguien en estas condiciones le servirá de todas maneras, no sé, pero ahora ya tenemos que empezar de nuevo a ver ese tema. Revisando y eliminando, pero hay autonomía en eso.

A: Y como logran... intentan como pelear, no sé, cuestiones como la equidad de género, en el sentido de que... y no sé si SENCE tiene alguno directriz al principio, porque unos encargados me dicen "sí, SENCE dice que no puedes discriminar", pero otros dicen "no, la verdad es que SENCE a veces te dice como hacer la trampita porque hay, entiendo, empresas que te van a pedir un hombre y no una

mujer y basado en algo que ellos piensan, que no les puede servir. ¿Cómo actúan? como logran surfear eso en la OMIL?

V: ahí es más complicado.

A: ¿no hay mucho que hacer usted diría?

V: tratar de incentivar el tema de la mujer en el ámbito laboral, como la grúa horquilla, como una cosa... y junto con la cervecera, porque dicen que han tenido una pura mujer como operaria, entonces ellos también están haciendo, Ah!, tratando de meter el mundo de la mujer en ese trabajo, pero es complicado, porque tiene que ver a veces con las condiciones mismas de la empresa, adaptadas sobre todo en la parte de producción u operarias: o son puras mujeres, en algunos casos, en algunos casos tienen puras mujeres, porque la cosa manual; y en otros casos puros hombres, y cuesta, en los otros temas administrativos no, ahí están los 2 casos. Mira igual nosotros tenemos... en la página de la muni, muniqulicura, está nuestro portal y están las ofertas que tenemos, allí hay un detalle y le puedes dar una vuelta, y en algún momento igual si quieres venir, puedes venir y colocarte al lado de las chiquillas cuando estén atendiendo al público, si quieres tener esa relación que... claro, ellas te pueden decir otra cosa, totalmente diferente a lo que yo digo jaja , entonces también puedes tener ahí una mirada...

A: lo último: entonces si una empresa dice; no, yo quiero puros hombres, ¿no hay mucho que hacer? ¿ustedes publican esta oferta es para hombres?

V: nosotros siempre les planteamos, ¿es para ambos géneros? y a veces dicen no, es que en esto hay que hacer mucha fuerza y... nosotros, para no colocar la cosa discriminatoria, antes le poníamos, no sé si ahora, poníamos: hombres por solicitud de la empresa, para que no pareciera que nosotros estábamos discriminando.

A: ah, claro, le entiendo.

V: eso colocábamos, pero siempre nosotros planteamos los dos géneros y a veces dicen "no, para esto quiero puras mujeres, porque no sé qué".

A: claro, ustedes tratan de decirle a la empresa, que se pegue la cachá, pero si la empresa insiste no hay nada que hacer y se publica "preferentemente hombre", ¿ese tipo de cosas?

V: así es.

A: ahora, para terminar, tengo una duda, no sé si ve los datos.

V: ah ya.

A: son de las comunas que estoy estudiando y me ha costado entender algunos casos...

V: ah, tú eres el que pedía la información por...

A: supongo, el catete.

V: ¿tú eres el que pedía la información por transparencia o no?

A: supongo, es que en verdad necesitaba información, es mi informe de titulación, entonces yo he preguntado en otras comunas igual, por qué pasa, que a veces las vacantes son menos que las personas enviadas a un empleo según los datos de SINIM, del sistema nacional de información municipal. ¿Por qué se produce eso? por ejemplo, aparecen 8000 vacantes, pero se enviaron a 9000 personas, acá, por ejemplo, el 2017 igual es como más...

V: sí, lo que pasa es que...

A: y no es la única comuna, por cierto, en lo espejo y la reina también pasa...

V: en el caso nuestro, nosotros, por ejemplo, cuando hay una vacante, nosotros mandamos tres personas a la entrevista.

A: ahh, por eso.

V: entonces... y en el caso nuestro, en el sistema nuevo vamos a tener diferido, porque de repente a aparecen, nosotros, lo que teníamos en el sistema antiguo - porque también lo cambiamos- teníamos registradas las vacantes, claro, y teníamos registradas las derivaciones, entonces puede ser... y son mensuales. Por cada vacante nosotros enviamos 2 personas más a la entrevista, en otros casos no, si son 10 vacantes enviamos 20, cuando es 1, 3, cuando son 2, 4, así, ¿cachai?

A: entiendo.

V: y también pasa que una persona puede venir varias veces. Y también pasa que algunos vienen sólo a buscar el papelito, y llegan a la casa y dicen "no, si fui a la OMIL, "a buscar trabajo".

A: a buscar pega.

V: jaja, no, si fui, fui a buscar trabajo.

A: claro.

V: entonces también hay un porcentaje de gente que viene, saca un trabajo y no va, entonces claro, después nosotros llamamos a la empresa y les decimos "les mandamos 10 personas", sabe que llegaron cuatro, ¿puede mandarme más? Entonces claro, nos queda en el registro, gente que no fue.

A: ya, le entiendo le entiendo, muchas gracias, y gracias por lo que me dice, de que lo puedo volver a molestar, o a alguien más. Una cosa así... no es parte de mi investigación, pero hubiese querido hacer etnografía de las OMIL, pero la pandemia dijo otra cosa, pero igual me llamó la atención don V, y pensando en que yo soy de la comuna, igual finalmente uno siente como que es personal. Yo fui a la OMIL, y, no sé qué piense usted, a lo mejor yo estoy mal enfocado, pero noté que era muy piolita, no... como que no llamaba la atención tanto, no sé si eso es normal, o si es porque en la oficina no hay tanta... como la pega máxima no se hace en la oficina, pero es que he ido a otros departamentos y es como otra cosa, otro edificio, eso me llamó un poco la atención, no sé qué opina usted.

V: es que no sé cuándo viniste, porque la atención de público la estamos haciendo en el centro cultural.

A: no, no fui al centro cultural, sino que fui a guardiamarina.

V: eso. ¿Entonces usted piensa que el mobiliario está bien el de la OMIL, no es necesario más?

A: no, tenemos que modernizar las sillas de la sala de espera.

V: ¡sí, eso! Jaja.

A: sipo, tenemos que cambiar ahí... el resto tratamos de ir renovando, de ir manteniendo y todo eso, cuando yo llegué estaba así... la pintura era del día antes de que me había ido. Porque yo estuve en un primer periodo, 2009-2012, después estuve fuera de la OMIL y ahora volví hace 2 años. Cuando volví estaba todo así, no peor, no había focos...

V: jajaja.

A: faltaban luces, pintura, pero bueno.

A: ¿pero eso a qué se deberá? porque usted me decía que igual logran sacar la pega adelante, y muy bien, que son referentes, en ciertas cosas, en otras comunas me decían, no sé si pasa en Quilicura. En otra comuna me decía la encargada, "¿es que sabes? a veces a la gente la castigan en la OMIL, ah ya al cuchitril", yo decía "ah, ¿será algo así?"

V: bueno sí, aquí al principio también era eso, pero yo creo que nosotros hemos tratado de darle ahí un plus mayor y no se ve tan así. A parte que el propio alcalde fue encargado OMIL, entonces hay...

A: ¿antes de ser alcalde?

V: antes de ser alcalde, fue de la oficina de la juventud y después fue de la OMIL.

A: ya, muchas gracias.

V: listo, cualquier cosa me escribes, si quieres venir un día, ven.

**Fin de la entrevista.**