

AVANCES Y RIESGOS DE PRECARIZACIÓN EN LA LEY N° 21.220 QUE REGULA EL TRABAJO A DISTANCIA EN CHILE

(advances and risks of pre-care in Law n° 21.220 regulating distance work in Chile)

Julio González Candia

julio.gonzalez@usach.cl

<https://orcid.org/0000-0003-4629-0982>

Universidad de Santiago de Chile, Chile

Boris Riveros Valdés

boris.riveros@usach.cl

<https://orcid.org/0000-0002-8029-8614>

Universidad de Santiago de Chile, Chile

Gerardo Hernández Román

gerardo.hernandez@usach.cl

<https://orcid.org/0000-0002-0960-6151>

Universidad de Santiago de Chile, Chile



RESUMEN. En un escenario de crisis permanente brota el SARS-CoV-2, generando una pandemia global sin precedentes la cual ha cobrado la vida de miles de personas y a su vez un fuerte impacto en las economías mundiales. En este contexto, se han profundizado los flujos informacionales y acelerado la adopción de formas de teletrabajo o trabajo a distancia debido a la necesidad de mantener operativas una parte importante de las empresas, industrias y servicios públicos, en medio de medidas de aislamiento social y múltiples cuarentenas que se han aplicado en distintas regiones del mundo y en Chile, más particularmente. En marzo de 2020, se promulga la ley N°21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, o como se le ha denominado, la ley de “teletrabajo”. Tal como lo indica su título, este artículo pretende exponer, desde una mirada descriptiva y reflexiva, los avances y riesgos de precarización para las trabajadoras y trabajadores en Chile que instala este nuevo cuerpo legal.

Palabras clave: avances, Ley N° 21.220, precarización, riesgos, trabajo a distancia.

ABSTRACT. In a permanent crisis scene arise the SARS-CoV-2, generating a global pandemic without precedents which has claimed the lives of thousands of people and in turn has a strong impact on global economies. In this context, informational flows have gone in depth and accelerated the adoption of teleworking forms or remote work due to the need to keep operative a significant part of companies, industries and public services in the middle of measures of social distance and multiple quarantines have been applied in different regions of the world and more particularly, in Chile. In March of 2020 was enacted the Law N° 21.220 which modifies the Labor Code on distance work topic or as it has been called, the “telework” law. Just as the title indicates, this article hope to expose, from a descriptive and thoughtful point of view, the advances and risk of precariousness for workers in Chile that this new legal body installs.

Keywords: advances, Law N° 21.220, precariousness, risks, teleworking.

Recibido: 10/06/2021

Aceptado: 26/07/2021

González Candia, J.; Hernández Román, G. y Riveros Valdés, V. (2021). Avances y riesgos de precarización en la Ley N° 21.220 que regula el trabajo a distancia en Chile. *SUMMA. Revista disciplinaria en ciencias económicas y sociales*, 3(2), 1-30. DOI: www.doi.org/10.47666/summa.3.2.27

1. Introducción.

En el actual escenario de crisis que se arrastra hace más de una década, brota el SARS-CoV-2, generando una pandemia global sin precedentes, la cual ha cobrado la vida de miles de personas y un fuerte impacto en las economías mundiales producto del cierre de las fronteras, reduciendo de manera inédita la circulación de mercancías y personas migrantes, pero a su vez ha intensificado los flujos informacionales y ha acelerado la adopción de formas de teletrabajo o trabajo a distancia debido a la necesidad de mantener operativas las actividades productivas, en medio de medidas de aislamiento social y múltiples cuarentenas que se han aplicado en distintas regiones del mundo y en Chile en particular.

El concepto de teletrabajo nace en la década del 70, de la mano de Jack Nilles, quién en plena crisis del petróleo pensaba que el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación permitirían trasladar las tareas del trabajo al hogar, produciéndose un considerable ahorro en combustible (Gallusser, 2005). Esta posibilidad es factible debido a los tipos de trabajos que se comienzan a generalizar en el contexto del advenimiento de la sociedad post-industrial o sociedad de la información.

La promulgación de la ley 21.220, permite comenzar a investigar los efectos de estas nuevas modalidades de trabajo, las que pueden ser un aporte en la concreción de acciones en pos del trabajo decente, pero a su vez, pueden conllevar riesgos asociados con la precariedad laboral y del trabajo.

El actual Presidente Sebastián Piñera Echenique ya planteaba en su programa de gobierno 2018 – 2022, entre sus principales objetivos y medidas de la sección Metas exigentes para un Chile que Progresa, “Modernizar las relaciones e incentivos laborales a fin de volver a crear empleos de calidad, mejorar los salarios, fortalecer la inclusión laboral, asegurar los derechos de los trabajadores, y favorecer una mejor armonía con el descanso y la vida familiar”. En este apartado señala

explícitamente que una medida de su futuro gobierno sería: “Crear un contrato especial de trabajo a distancia que regule sus características”¹.

En marzo de 2020, se promulga la ley N°21.220² que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, o como se le ha denominado, la ley de “teletrabajo”. La promulgación de esta ley se da en un contexto muy especial de crisis sanitaria y de Chile declarado en estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública³ ante el avance de la pandemia del Coronavirus.

Esta declaración de estado de excepción tuvo un sinnúmero de alcances en los diferentes ámbitos del quehacer nacional, entre ellos, una cantidad importante de empresas y otras organizaciones, forzadas por la crisis sanitaria, implementaron el teletrabajo. Esta inédita medida que resulta tan fácil expresarla, evidentemente mostró una vez más las brutales diferencias, entre tipos de organización, los niveles ocupacionales más expuestos y otros elementos o factores que, al final de día, han afectado a una gran cantidad de trabajadoras y trabajadores.

El presente artículo se ha planteado como objetivo principal exponer, desde una mirada exploratoria - descriptiva, la ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, relevando aquellos aspectos que representan un avance en relación con la legislación vigente y, por otra parte, destacar aquellos aspectos que representan un riesgo de precarización del trabajo para las personas que optan, voluntaria u obligadamente, por esta modalidad laboral.

El artículo se organiza en cinco secciones; la primera aborda el trabajo en un contexto de globalización. En este apartado se desarrollan temas tales como: crisis y emergencia de los debates sobre la globalización, sociedades post-industriales, el trabajo inmaterial y precariedad laboral y del trabajo. La segunda sección expone la metodología del estudio. El

¹ Sebastián Piñera Programa de Gobierno 2018 - 2022

² Ley 21.220 en <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741> visitada el 13 de abril de 2020.

³ Entre los considerandos de la publicación en el diario oficial se consideran: 1. Que, como es de público conocimiento, a partir del mes de diciembre de 2019, hasta la fecha se ha producido un brote mundial del virus denominado coronavirus-2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2) que produce la enfermedad del coronavirus 2019 o COVID-19. 2. Que, con fecha 30 de enero de 2020, el Director General de la Organización Mundial de la Salud, en adelante OMS, declaró que el brote de COVID-19 constituye una Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII), de conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento Sanitario Internacional, aprobado en nuestro país por el decreto N° 230, de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores. En <https://www.diarioficial.interior.gob.cl/publicaciones/2020/03/18/42607-B/01/1742691.pdf> visita el 17 de mayo de 2020.

tercer apartado aborda la exposición de resultados y discusión de la Ley antes mencionada, la cuarta, presenta las conclusiones preliminares y, la quinta sección, describe las fuentes bibliográficas utilizadas.

2. El trabajo en un contexto de globalización.

2.1. Crisis y emergencia de los debates sobre globalización.

En los últimos años han aparecido en la prensa una variedad de notas y artículos de opinión que entran al debate con respecto a una supuesta crisis de la globalización o un incipiente proceso de desglobalización (Barria, 2019; Cassinelli, 2020 ;y Arias, 2020)⁴, estas y otras voces ven en las sucesivas crisis económicas de las dos últimas décadas un síntoma de ese hecho (Cordera, 2017), que se ve reforzado por la irrupción de un conjunto de manifestaciones neo nacionalistas (Sanahuja y Comini, 2018) que pretenden establecer fuertes regulaciones a los flujos migratorios (Torre, 2016; Villafuerte y García, 2017) como consecuencia de las transformaciones en los mercados transnacionales.

También, han aparecido algunos Estados Nacionales, como el argentino, que han vuelto a recurrir a estrategias propias del periodo de los Estados Desarrollistas o de Compromiso por medio de políticas económicas que pueden ser clasificadas como Keynesianismo Social con restricción externa (Chena et al, 2018), estableciendo regulaciones a la libre circulación de bienes y mercancías en el espacio local. Esto a su vez, se complejiza, en el contexto de la guerra comercial entre EE. UU y China, teniendo fuertes consecuencias en América Latina (Grabendorff, 2018).

A su vez, el calentamiento global y el consecuente deterioro acelerado del medio ambiente ha puesto la alerta y abierto el debate con respecto a si el modelo económico - productivo actual, permiten hacer sostenible la vida para los seres humanos en el planeta, por lo menos en

⁴ Cecilia Barria (2019) Neil Shearing: "Llegó el fin de la globalización". En: BBC News Mundo, 3 noviembre 2019 <https://www.bbc.com/mundo/noticias-50176780>; Cassinelli Capurro, Aldo (2020) Globalización o relocalización ¿cambiará en algo el mundo?. En: Diario Financiero, 29 de mayo de 2020. <https://www.df.cl/noticias/opinion/columnistas/globalizacion-o-relocalizacion-cambiara-en-algo-el-mundo/2020-05-28/174824.html>; XOZÉ CARLOS ARIAS (2020) ¿Adiós a la globalización?. En: La voz de Galicia. 24/05/2020. <https://www.lavozdegalicia.es/noticia/mercados/2020/05/23/adios-globalizacion/0003159018836137999932.htm>. (Todos revisados el 27 Junio de 2020).

los términos en que lo hemos experimentado desde la década del 50 en adelante. (Acosta y Brand, 2018).

Sumado a todo este escenario de crisis que se arrastra hace más de una década, brota el SARS-CoV-2, desatando una pandemia global sin precedentes, la cual ha cobrado la vida de alrededor de un millón de personas al mes de septiembre de 2020, y ha producido un gran impacto en las economías mundiales. Así, muchas organizaciones se han visto en la necesidad de adoptar formas de teletrabajo o trabajo a distancia debido a las medidas de aislamiento social y las múltiples cuarentenas que se han aplicado en distintas regiones del mundo y en Chile en particular. De hecho, y solo a modo de ejemplo, la capital de Santiago alcanzó a estar 4 meses y 18 días de confinamiento producto de la cuarentena decretada entre los meses de marzo y agosto de 2020⁵.

Por estos motivos resulta necesario hacer una breve revisión con respecto al concepto de globalización y a los aspectos del trabajo en esta etapa marcada por la consolidación de la economía china que llegó a crecer en promedio 12,8% entre los años 1990 y 1995 (Aparicio, 2014) intensificándose de esta forma el comercio exterior, la expansión de las economías de mercado y los procesos de desregulación incentivados por los economistas neoliberales (Stiglitz, 2002), para así entender cuáles son las características de los trabajos que se ven expuestos a la modalidad a distancia o teletrabajo, normada en Chile por medio de la ley 21.220.

2.2. Emergencia de los debates de la globalización.

La irrupción de los debates con respecto a la globalización emergen con fuerza en la década de los 90, marcada por: el fin de la Guerra Fría -estableciendo una hegemonía del capitalismo neo liberal promovido por EE.UU. y las potencias occidentales (Cademartori, 2004)-; la emergencia de las economías asiáticas, adquiriendo una fuerte presencia en términos de producción y consumo -siendo actores principales de la crisis económica que cerrará la década-(Stiglitz, 2002); el avance de las tecnologías de la información y comunicación; la

⁵ En: <https://www.latercera.com/nacional/noticia/santiago-centro-pasara-este-lunes-a-transicion-despues-de-cuatro-meses-y-144-dias-en-cuarentena/TNIXRSGFZZDA5BTC53JCU3OQXU/> visitada el 23 de septiembre de 2020

consecuente circulación cada vez más veloz de bienes y servicios culturales que saltan las barreras de las fronteras impuestas por los Estados nacionales (García, 1999), teniendo consecuencias en otro de los factores; el impacto de la circulación de estos bienes y servicios en las identidades nacionales y regionales, tensionando así la distinción global / local (Ortiz, 1998).

Así, emerge un nuevo paradigma que permite caracterizar a la sociedad a partir del uso intensivo de la información, pudiendo denominarlas como “sociedad en red” (Castells, 2000: 23), generándose transformaciones sustanciales en las organizaciones, en los trabajadores/as y en los lugares y puestos de trabajo.

Emerge una economía que se asienta en los principios de la flexibilidad a la hora de organizar el capital, privilegiando el capitalismo financiero, e implementando procesos de desterritorialización, fragmentación y precarización de la producción y en muchos casos el desmantelamiento de los sistemas de protección social (Harvey, 2012; Garate, 2012), teniendo alcances en las trayectorias y biografías de quienes participan en dichos mercados laborales (Castel, 2010; Sennett, 2013), produciéndose en muchos de estos casos fuertes olas migratorias ya no solo desde las zonas pobres del hemisferio sur hacia el norte, sino también desde el sur hacia el sur, lo que se intensificará en el siglo XXI, con el consiguiente aumento en la desigualdad social (Elizalde, Thayer y Córdova, 2013).

Una parte de estas transformaciones son pensadas por medio del concepto de globalización, la cual hace mención a la circulación global de las diferentes formas del capital, constituyendo una economía global, asentada en un conjunto de avances tecnológicos en donde sobresalen las tecnologías de la información y comunicación que tienden a saltar territorios cada vez más extensos en tiempos más reducidos. Se consolida un mercado global, que deslocaliza la fuerza de trabajo y establece un control administrativo transnacional, todo lo anterior sostenido en una “arquitectura tecnológica” global, independiente de que se distribuya de manera diferenciada, es decir economía y tecnología son una “unicidad” (Ortiz, 1998).

Sin embargo, la globalización no es sinónimo de homogenización de las culturas, ni de aniquilamiento de otros campos culturales, es más bien la consolidación de una matriz civilizatoria propia de la modernidad mundo. La distinción que propone Ortiz resulta interesante, al plantear el concepto de mundialización, el que tiene características culturales, teniendo efectos en la concepción del espacio, como lugar de materialización de las culturas en la que confluyen múltiples visiones de mundo (Ortiz, 1998), expuestas a procesos de fragmentación y desterritorialización, elemento que se ponen en tensión con el teletrabajo, al transformarse el lugar y el puesto de trabajo.

La globalización/mundialización, se presentan diluyendo las fronteras del Estado Nación, siendo esta última no solo una identidad político administrativo, sino más bien una instancia de “producción de sentido” (Ortiz, 1998). Sin embargo, el mundo contemporáneo no es un mundo sin fronteras, surgen nuevas fronteras que sin eliminar las anteriores, las redefinen y reorganizan.

Podemos sostener así que el teletrabajo responde a un fenómeno global, desde una perspectiva económica y tecnológica, pero que tiene consecuencias culturales, partiendo por la capacidad de redefinir las fronteras del hogar, volviéndolo a transformar en un espacio productivo “público” – a pesar de estar enclavado en el “espacio privado”, - re diseñando las fronteras de los lugares de trabajo y de la vida familiar, teniendo consecuencias en las cotidianidades que requerirán un conjunto de nuevos programas de investigación que permitan reconocer sus virtudes y contrariedades para entender cómo afecta esto a: las subjetividades; formas de interacción de los y las trabajadoras; a las culturas organizacionales; los procesos productivos; y las relaciones laborales.

2.3. Sociedad post industrial-informacionales y trabajo inmaterial.

Con la irrupción del capitalismo pos-industrial, surgen nuevas “estructuras globales de información y comunicación” que desplazan a las antiguas “estructuras sociales de alcance nacional”. Estas nuevas estructuras globales se articulan por medio de flujos conectados en red,

“estos flujos, consisten en capital, fuerza de trabajo, mercancías, información e imágenes.” (Lash y Urry, 1998:29) y corresponden a tiempos y espacios particulares.

Así, la circulación de los objetos en las economías políticas capitalistas atraviesa distancias cada vez más grandes y cada vez más velozmente gracias a las redes electrónicas instaladas en las metrópolis globales. Lash y Urry (1998) plantean que, en el capitalismo de la segunda mitad del siglo XX, los objetos no solo se van vaciando de sentido arrastrados por su movilidad, sino que también de contenido material. “Cada vez más se producen signos, no objetos materiales. Los signos son de dos tipos. O tienen un contenido sobre todo cognitivo, y son bienes posindustriales o informacionales. O tiene ante todo un contenido estético, y los podemos denominar bienes posmodernos.” (Lash y Urry, 1998:16).

Sin embargo, los flujos están determinados por instituciones de ordenamiento económico y espacial, permitiendo que estos concurren a donde existan mercados. En estos casos, “el mercado es quien ejerce la función reguladora, determinando las direcciones de los flujos de sujetos y objetos. Bienes, imágenes, fuerza de trabajo, dinero e información no fluyen a donde no existen mercados” (Lash y Urry, 1998: 36), se distribuyen de manera desigual.

Por tanto, el capitalismo contemporáneo se presenta como un dispositivo de regulación y mando espacial, acelerado por la capacidad de saltar fronteras por medio de los dispositivos electrónicos y los medios de comunicación social. “Este núcleo saturado de información, rico en servicios y cargado de comunicaciones, representa un gran cambio con respecto al conglomerado que formaba el núcleo de las industrias fordistas bajo el régimen anterior.

Los procesos más importantes de la especialización flexible, la localización y la globalización se desarrollan en este núcleo nuevo” (Ibídem, 29-30) y son en muchos de estos núcleos en los que se introduce el teletrabajo, bajo la modalidad de trabajo flexible, sin embargo, el estar posicionado en el centro o la periferia será

condicionante de los niveles de bienestar/estabilidad o precariedad/inseguridad.

En términos generales y desde el punto de vista de las organizaciones y la organización del trabajo, la producción flexible tiene relación con la simplificación de las jerarquías, lo que traería consigo una mayor rotación de productos. Así, si “la producción flexible es innovación-intensiva, también es conocimiento-intensivo” (Lash y Urry, 1998: 171).

La producción flexible es producción reflexiva dado que tandas más breves de productos obligan a los empleados a tomar decisiones con más frecuencia sobre el proceso que conviene a los productos, se trata por lo común de tareas profesionales de ciclo largo que suponen toda una serie de juicios y decisiones entre opciones por la calidad del producto y la optimización del proceso. Es reflexiva respecto de la individuación. Los empleados, en tanto agentes, tienen que asumir más responsabilidad individual en consonancia con el “adelgazamiento de las estructuras gerenciales de la empresa”. (Lash y Urry, 1998:171-172).

Estos cambios dan cuenta de que la globalización de la tecnología y los mercados están produciendo una transformación del capitalismo contemporáneo, el que se encontraría en un proceso de transición y ajuste. Michael Hardt y Antonio Negri (2004) caracterizan este periodo como el paso “de la hegemonía del trabajo industrial a la del trabajo inmaterial, del fordismo al posfordismo, de lo moderno a lo posmoderno” (Hardt y Negri, 2004:174), marcando el paso desde un paradigma hegemónico relativamente estable a otro, que no se impone por un criterio cuantitativo, sino que marca la tendencia por la que transitará el capitalismo en el futuro.

El teletrabajo principalmente y algunas formas de trabajo a distancia, vienen a reforzar la creación de bienes inmateriales por medio del “trabajo inmaterial”, éste tiene relación principalmente con dos formas de trabajo, la primera se refiere primordialmente al trabajo “intelectual” o “lingüístico”, el que genera “ideas, símbolos, códigos, textos, figuras lingüísticas, imágenes y otros bienes por el estilo” (Hardt y Negri, 2004:136). Por su parte, la otra forma de trabajo inmaterial es

llamada como “trabajo afectivo” y es todo aquel que “produce” o “manipula” afectos” (Hardt y Negri, 2004), pasando por ejemplo desde los servicios de postventa hasta la animación en un medio masivo de comunicación como la televisión. Sin embargo, la comunicación está constantemente combinando la “producción de símbolos, lenguajes e información con la producción de afectos” (Hardt y Negri, 2004:137).

También es importante advertir, que no se trata de categorías que excluyen el trabajo propiamente material, sino que todo trabajo inmaterial en algún momento está mezclado con el trabajo material, pero lo relevante al momento de categorizarlo es el producto que emana del trabajo y los tipos de trabajos que más aportan en la cadena de valor.

Estas ideas se encuentran en sintonía con lo planteado anteriormente por Lash y Urry (1998), con respecto a que el posfordismo está marcado por dos tipos de racionalidades igualmente reflexivas, pero que utilizan racionalidades diferentes, como es una de tipo estética y otra más bien cognitivo informacional.

Este tipo de trabajo hegemónico en las economías políticas contemporáneas se organiza por medio de redes, las que son “relaciones de cooperación y comunicación que dicta el paradigma de la producción inmaterial” (Hardt y Negri, 2004:174), y por tanto el teletrabajo está profundamente relacionado con la noción de trabajo inmaterial.

Así, el teletrabajo está inscrito en la lógica de la flexibilización laboral, no solo modifica el lugar de trabajo, si no las formas de entender la jornada, el control efectivo por parte de la organización, como a su vez requiere una ampliación de la toma de decisiones que le corresponde al trabajador o trabajadora. Las dimensiones subjetivas asociadas a la experiencia laboral adquieren mayor relevancia aún, dado que el espacio colectivo se restringe, se virtualiza en muchos casos, adquiriendo importancia las condiciones personales, habitacionales, de conectividad y servicios sociales para la reproducción de la vida.

Las posibilidades de acercarnos al trabajo decente bajo esta modalidad son ciertas, pero también van acompañadas del riesgo de un deterioro de las condiciones, produciéndose precariedades de distinto

tipo, entre ellas de carácter laboral, debido a la distribución desigual de las condiciones necesarias para el ejercicio del trabajo desde el hogar.

2.4. Precariedad laboral y del trabajo.

Las discusiones con respecto a la precariedad laboral se remontan a 1974, ese año la OIT comienza a usar el concepto con el fin de analizar la flexibilización del vínculo contractual, o derechamente la inexistencia de este, lo que impide alcanzar la estabilidad laboral (Barattinni: 2009). Ya a fines de la década del 70 y en los 80, la sociología del trabajo latinoamericana se concentrará en el binomio formalidad e informalidad.

Para nuestro caso, dicha distinción no resulta de utilidad, debido a que los trabajadores que quedan bajo el amparo de la ley de teletrabajo poseen un vínculo laboral escriturado, por tanto, son trabajadores/as formales. A su vez, de esta ley quedan excluidos los trabajos a cuenta propia o la prestación de servicios profesionales - muchos de los cuales podrían ser considerados trabajos atípicos-, también quedan excluidos los funcionarios/as del sector público, quienes se encuentran regidos/as por el Estatuto Administrativo.

Al centrarnos en una ley que es parte del código del trabajo, puede existir la tentación de caer en algunas definiciones operacionales que impidan un análisis profundo con respecto a esta nueva modalidad de trabajo, ejemplo de ello puede ser la definición que propone Rodgers, quién pone el acento en la continuidad del trabajo, el control sobre él, los sistemas de protección y las remuneraciones (De la Garza: 2018), dando cuenta así de lo que Dasten Julián (2018) entendería como “empleos precarios”.

Por su parte, las propuestas más abstractas permiten problematizar el fenómeno desde la articulación entre “las condiciones de precariedad, los sujetos de la precariedad laboral” (Julián: 2018) y el aumento de esta situación producto de los ajustes estructurales implementados en las economías neo liberales (De la Garza: 2018), permitiéndonos entender el “trabajo precario”, como “ la heterogeneidad de las relaciones, sentidos, actividades de producción y

reproducción social vinculadas a la actividad de producir, ya sea bienes tangibles o servicios intangibles, en dinámicas salariales o no” (Julián: 2018, 66).

Así, es vital comprender la precariedad desde una perspectiva multidimensional que contemple dimensiones políticas, económicas y culturales (Julián 2018) para entender así las distintas representaciones sociales del trabajo, los elementos subjetivos asociados a la emocionalidad y a las experiencias subjetivas de quienes estás situados/as en territorios desiguales, interseccionados por condiciones de clase, género, generacionales, en donde las economías del cuidado y las condiciones de reproducción social resultan vitales, ante la definitiva disolución del hogar, como espacio reservado para la vida privada, el que había sido instaurado en la sociedad industrial y en donde el tele trabajo y el trabajo a distancia a lo menos vienen a tensionar.

Esta tensión que impone el teletrabajo en las experiencias de vida de los y las trabajadoras, tiene mucha relación con lo que nos plantea Paul Virilio (1999) al sostener que las actividades productivas conectadas en red, producen una aceleración que genera un vértigo, al poner en tensión los límites y fronteras, mediante la aceleración de la información, generando una apertura mundial que produce el desplazamiento del mundo al estadio rápido de la absoluta velocidad, lo que permitiría el desplazamiento de la información a la velocidad de la luz.

Lo importante de esto, es que las consecuencias de las tecnologías de la información y la aceleración de las comunicaciones, tienen efectos en términos fenomenológicos en los individuos y en los procesos de individualización, operando al nivel de las experiencias (de vértigo) y biografías (desfondadas), en el caso de los/as trabajadores/as, derribando fronteras que habían estado en el inicio de la concepción del trabajo moderno, que tiene que ver con la división entre el espacio privado (re productivo), con el espacio de la vida pública (productiva) y las consecuencias que esto trae consigo en términos de conciliación vida personal y laboral.

Para finalizar esta primera sección, señalar que aquí encontramos uno de los grandes peligros del teletrabajo, y por tanto, si queremos que el teletrabajo signifique trabajo decente y no precariedad, este debe venir acompañado por la voluntad de las distintas partes que confluyen en el vínculo laboral, con una decidida acción del Estado, que permita fortalecer la acción colectiva de los/as trabajadores/as, para negociar condiciones de dignidad y decencia y así despejar los peligros de precariedad que puede significar o implicar en las normas y en los hechos esta modalidad.

3. Metodología del estudio.

En relación con la metodología desarrollada, hay que señalar que se trató de una investigación con un enfoque preferentemente cualitativo y, dada la novedad del tema abordado, de un tipo exploratorio - descriptivo en las perspectivas de Guillermina Baena (2017) y Roberto Hernández, Carlos Fernández y Pilar Baptista (2014) respectivamente. Hay que señalar que la Ley estudiada recién a esta fecha ha cumplido un año y tres meses desde su puesta en vigencia. Cuando se inició este trabajo llevaba menos de seis meses de promulgación. En la tabla 1 se puede apreciar un resumen de los aspectos y acciones metodológicas desarrolladas:

Tabla 1. Aspectos metodológicos.

Dimensión o aspecto	Descripción
Enfoque:	Preferentemente Cualitativo
Tipo:	Exploratorio - Descriptivo
Sub tipo:	Documental – Bibliográfico
Foco preferente:	Revistas indexadas en diferentes índices, notas de prensa y columnas de opinión académicas que fueron seleccionadas con un criterio “dirigido, intencionado o razonado” en función de criterios pertinentes a la finalidad del trabajo.
Técnica de análisis utilizada:	Análisis de contenido
Periodo de realización del estudio documental:	Octubre de 2020 a Marzo de 2021

Fuente: elaboración propia (2021).

Respecto de la técnica de Análisis de Contenido y para Marradi, Archenti, & Piovani, citado por Claudio Díaz (2018), el análisis de contenido es “una técnica de interpretación de textos [...] que se basan en procedimientos de descomposición y clasificación de éstos⁶ [...] los textos de interés pueden ser diversos: transcripciones de entrevistas, protocolos de observación, notas de campos, fotografías, publicidades televisivas, artículos de diarios y revistas, discursos políticos, etcétera” (2007:290). En este caso el texto de base fue la ley N° 21.220 que regula el teletrabajo o trabajo a distancia en Chile.

Las principales limitantes del estudio, en la mirada de Avello-Martínez, Rodríguez-Montenegro, Sosa-López, Companioni-Turiño y Rodríguez-Cubela (2019) fueron:

- 1) Haber concentrado todos los esfuerzos metodológicos en una investigación del tipo documental o bibliográfica sin espacio para un trabajo de campo con entrevistas a expertos o informantes claves del ámbito disciplinario que permitieran contar con una mirada más amplia e integral del fenómeno investigado.
- 2) El tiempo disponible para realizar el estudio, el cual tuvo que compatibilizar el desarrollo de otras actividades misionales (principalmente a nivel de docencia y gestión) de los integrantes del equipo de autores.
- 3) Una limitante propia de las fuentes de carácter secundaria de información. Según Fernández, tales publicaciones pueden verse afectadas por las percepciones e interpretaciones personales de sus autores y sus competencias para tratar el asunto en cuestión y por otras razones⁷. (2002:36). Hay que señalar que, no obstante, las limitantes antes enunciadas, el equipo de autores considera que el trabajo hace un aporte a la problemática estudiada.

⁶ Los autores citan a Losito 1993 para respaldar su definición.

⁷ La autora también señala que influyen los intereses personales, grupales, organizacionales o de otra índole para su elaboración, por la diferencia temporal entre el momento de la observación y el momento del registro, por la confiabilidad de las fuentes primarias utilizadas en su elaboración, etc (Fernández, 2002:36).

4. Exposición de Resultados y Discusión sobre la Ley N° 21.220 de Trabajo a Distancia.

4.1. Contexto y descripción de la Ley.

Precisamente cuando en Chile la pandemia provocada por el COVID-19 empezaba a avanzar con fuerza, a fines de marzo del año pasado⁸ se promulga la ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, o como se le ha denominado, la ley de “teletrabajo”.

Para iniciar su exposición, hay que señalar que la Ley en referencia, en base al trabajo de los autores González, Hernández y Riveros, presenta avances en relación con la legislación vigente. Entre los principales aspectos podemos mencionar: a) se legisla sobre una modalidad de trabajo que no contaba con una normativa clara. b) El o la trabajadora – a nivel individual y colectivo - cuenta con los mismos derechos laborales en el teletrabajo que otros grupos de trabajadoras y trabajadores. c) modalidad que potenciaría el ingreso al mercado laboral de grupos que hoy están subrepresentados tales como mujeres, adultos mayores, jóvenes y personas en situación de discapacidad. Y e) propiciar un mayor tiempo disponible para las personas ya sea en el hogar para compartir con la familia u otras actividades al reducir y/o evitar los desplazamientos, disminuir los niveles de congestión vehicular y de uso de la locomoción colectiva al evitar que muchas personas acudan diariamente a sus trabajos, lo que está también muy relacionado con disminuir los niveles de contaminación atmosférica (perspectiva ecológica) (González, Hernández y Riveros: 2020:152).

Por otra parte, en la mencionada Ley se plantea que “las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo”. El artículo es explícito que “en ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración”. Como es

⁸ Esta ley se promulgó con fecha 24 de marzo de 2020.

habitual, el cuerpo legal define lo que se va a entender por trabajo a distancia, se sostiene que es “aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa.

Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”. Al final del artículo se indica que las y los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo “gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código”⁹ (Artículo 152 quáter G).

Es importante mencionar, que esta ley comienza a ser aplicada en un contexto creciente de adopción del teletrabajo por parte de muchas empresas del país. Según otro trabajo realizado por uno de los autores del presente artículo¹⁰, en el mes de abril se estimaba que el alcance de esta modalidad laboral impactaría en el 15 al 20% de las y los trabajadores, principalmente, en Santiago. Esta estimación ha cambiado de manera significativa con el paso de los meses y el avance de la Pandemia provocada por el Coronavirus. De hecho y según una encuesta realizada a 468 lugares de trabajo por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)¹¹ reveló que un 95% de las empresas chilenas ha adoptado este sistema para alguna parte de sus trabajadores y el 48% para el total de la empresa. La pandemia del COVID-19 ha aportado lo suyo en este proceso debido a que el 81,3% de las empresas consultadas decidió implementar estas medidas solo por la contingencia sanitaria. A nivel profesional y en base a un estudio realizado por Mandomedia denominado “Teletrabajo y clima Laboral”¹² y que encuestó a 650

⁹ Haciendo explícita la referencia al actual Código del Trabajo. Ver versión digital completa y actualizada a Agosto de 2020 en https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-95516_recurso_1.pdf

¹⁰ Julio González y Regina Mardones. Columna de Opinión “tres desafíos del Teletrabajo en Chile”. En <https://www.lavanguardia.cl/teletrabajo-y-calidad-de-vida-tres-desafios-para-chile/> visitada el 09 de agosto de 2020.

¹¹ La investigación -que excluyó a grandes empresas en Chile- destaca que las empresas a nivel nacional tienen trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en modalidad de teletrabajo, indicando que no existen grandes diferencias por rubro, tamaño o región geográfica. En <http://blog.investchile.gob.cl/blogs/estudio-en-chile-el-95-de-las-empresas-ha-implementado-teletrabajo-visitada-el-16-de-julio-de-2020>.

¹² El estudio también detectó que solo el 5% está trabajando de manera presencial y el 8% hace teletrabajo de manera esporádica durante la contingencia sanitaria. En <https://www.trendtic.cl/2020/06/%EF%BB%BF72-de-los-profesionales-dice-que-su-empresa-no-estaba-preparada-para-el-teletrabajo-antes-de-la-pandemia/> visitada el 16 de julio de 2020.

profesionales, el 87% de las y los informantes declaró que se encontraba teletrabajando actualmente. Por otra parte, hay que señalar que los principales aspectos que aborda esta ley son los siguientes:

Determinación del lugar donde se prestarán los servicios: se establece que “las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones”. No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa (Artículo 152 quáter H).

De la modalidad de trabajo a distancia: la ley establece que “podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella”. También se indica que “el empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33 del Código del Trabajo¹³.

Estipulaciones en el contrato de trabajo: respecto de las estipulaciones que debe contener el contrato de trabajo para esta modalidad laboral, se indican todas las que corresponden además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del trabajo¹⁴.

¹³ La ley agrega que, si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4º del Capítulo IV del Libro Primero. Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22.

¹⁴ Las estipulaciones son: 1. Indicación expresa de que las partes han acordado la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, especificando si será de forma total o parcial y, en este último caso, la fórmula de combinación entre trabajo presencial y trabajo a distancia o teletrabajo. 2. El lugar o los lugares donde se prestarán los servicios, salvo que las partes hayan acordado que el trabajador elegirá libremente dónde ejercerá sus funciones. 3. El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 152 quáter I. 4. Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador. 5. La circunstancia de haberse acordado que el trabajador a distancia podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o que el teletrabajador se encuentra excluido de la limitación de jornada de trabajo. Y 6. El tiempo de desconexión (Artículo 152 quáter K).

Sobre los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia y condiciones de seguridad y salud: se establece que para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador.

Por otra parte, y respecto de las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo han sido regulados por un reglamento que dictó el Ministerio del Trabajo y Previsión Social¹⁵. En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184. En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso¹⁶ (Artículo 152 quáter L y M).

Acceso a las instalaciones de la empresa y registro de esta modalidad de trabajo: la ley establece que el trabajador sujeto a las normas de este Capítulo “siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo

¹⁵ Reglamento sobre seguridad y salud en el trabajo, el cual debe adecuarse a los principios y condiciones de la ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, conocida simplemente como Ley sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile. En <https://www.diariooficial.interior.gob.cl/publicaciones/2020/07/03/42696/01/1781098.pdf> visitada el 07 de julio de 2020.

¹⁶ En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia. Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo (Artículo 152 quáter L y M).

del empleador los gastos de traslado de los trabajadores” (Artículo 152 quáter Ñ)¹⁷.

Disposiciones transitorias: se establece que, en un plazo de tres meses, contados desde la entrada en vigor de la presente ley, las empresas cuyos trabajadores ya prestan servicios a distancia o teletrabajo deberán ajustarse a los términos que el articulado permanente fija para estas modalidades de trabajo. En relación con la entrada en vigencia, la ley en cuestión entró el primer día del mes siguiente a su publicación en el Diario Oficial, esto es abril de 2020¹⁸.

4.2. Riesgos de precarización del trabajo.

En esta sección vamos a desarrollar los riesgos de precarización del trabajo que se vislumbran en la presente ley, especialmente, porque en su afán de flexibilizar y modernizar esta modalidad laboral se aprecia, nuevamente, un proceso de desregulación, el cual en la perspectiva de Carlos Zambrano “va profundizando la desprotección y desigualdad, porque las condiciones de trabajo que se ofrecen no garantizan un bienestar mínimo para el trabajador y su familia” (Zambrano, 2003:4)¹⁹.

De esta forma, y a propósito de la ley en cuestión, emerge una vez más la tensión entre flexibilidad laboral versus una desregulación más de fondo e intencionada propia, en la perspectiva de Oscar Ermida (1999), del proceso globalizador y que afecta en varios planos a la clase trabajadora, específicamente en cuanto “a el predominio de ideologías que no privilegian al factor trabajo” (Ermida, 1999:3). El autor es aún

¹⁷ La ley agrega que también se consigna que dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora. Por otra parte, el Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores. La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan.” (Artículo 152 quáter O).

¹⁸ En esta última sección también se hace referencia al reglamento sobre seguridad y salud en el trabajo ya citado. En el tercer artículo transitorio y final se plantea que transcurrido un año de la entrada en vigencia de la presente ley, el Consejo Superior Laboral deberá emitir un informe de evaluación de la implementación y aplicación de sus disposiciones, ello sin perjuicio de evaluaciones periódicas, para lo cual requerirá antecedentes y opiniones técnicas, pudiendo formular las recomendaciones que procedan. Estos informes deberán ser remitidos al Presidente de la República y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados (Ley 21.220, 2020:4).

¹⁹ Carlos Zambrano plantea que la desregulación laboral genera a su vez inseguridad y precariedad, las cuales incrementan, a su vez, la pobreza (Zambrano, 2003:4).

más específico cuando plantea que “la globalización coloca en primer plano la preocupación por la competitividad internacional de la empresa y ésta pone en cuestión el costo del sistema tradicional”. Ermida indica que para cumplir el propósito anterior se cumplen dos postulados en materia laboral. El más atingente es el relacionado con la no intervención del Estado en las relaciones individuales, para que cada trabajador negocie el precio de su trabajo libremente con el empleador, sin sujeción a topes mínimos (Ermida, 1999:5)²⁰.

Los riesgos de precarización que serán analizados son los que están relacionados con la limitación de la jornada de trabajo, disponibilidad y uso de equipos, herramientas y materiales, las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y el predominio de acuerdos individuales por sobre los colectivos. Veamos cada una de ellas a continuación:

Limitación de la jornada de trabajo: de acuerdo con la ley 21.220 las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22 del Código del Trabajo. Aquí se puede visualizar una tensión bastante permanente en el ámbito de las relaciones laborales y que está dada por la aparente flexibilidad de la norma legal la cual suele esconder problemáticas asociadas a una desregulación explícita e intencionada con su consiguiente aporte a la precarización del trabajo en esta modalidad laboral. De esta forma, al excluir de limitación de jornada a él o la trabajadora se puede generar que las personas terminen laborando una cantidad de horas significativamente mayor a las definidas por la actual normativa laboral.

Según la actual ley de trabajo a distancia, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador

²⁰ Oscar Ermida plantea que el segundo postulado es la intervención del Estado en las relaciones colectivas a efectos de limitar, restringir y si fuera políticamente posible, eliminar la acción sindical, la negociación colectiva y la huelga, fenómenos éstos que, en la doctrina neoliberal no son vistos como derechos fundamentales ni como instrumentos de equidad, sino como prácticas monopólicas de los vendedores de fuerza de trabajo, que obstaculizan el libre juego de la oferta y la demanda de trabajo. En <https://wilfredosanguinetti.files.wordpress.com/2011/06/globalizacion-y-relaciones-laborales-oscar-ermida.pdf> visitada el 16 de agosto de 2020.

ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores²¹. Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos.

El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores (Artículo 152 quáter J).

Muy ligado a la observación anterior y como fuera planteado en una columna de opinión de uno de los autores de este trabajo, podemos plantear en la mirada de González (2020) el riesgo de la precarización del trabajo al aumentar, de facto, la jornada laboral a 12 horas diarias. Aun cuando la literatura presenta diversas percepciones respecto a los beneficios o desventajas del teletrabajo, esta precarización lleva consigo la presencia de factores emocionales que pueden afectar gravemente la salud mental de las personas. Tavares (como se citó en Escudero-Castillo et al, 2021) plantea que el *“teleworking produces emotional effects such isolation, irritability and worries, which increase the symptoms associated with stress, anxiety and depression. Other authors have found that teleworking may improve well-being, as it increases the ability to reconcile family life”* [teletrabajo produce efectos emocionales como aislamiento, irritabilidad y preocupaciones, las que aumentan los síntomas asociados al estrés, ansiedad y depresión. Otros autores han encontrado que el teletrabajo mejora el bienestar, tanto como incrementa la habilidad de conciliar la vida familiar]

Si bien la ley indica expresamente que el derecho a desconexión mínima es de 12 horas continuas entre una jornada y otra, sería la misma cantidad de horas en las que el trabajador o trabajadora podría ser

²¹ En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación.

requerido con fines laborales por su jefatura y/o compañeros de trabajo. En una suma simplificada, esto podría generar que un total de 60 horas a la semana podrían ser dedicadas por la persona a la realización de su trabajo. Es decir, un 35% más de carga laboral considerando las 45 horas semanales actualmente vigentes. Esta apreciación es compartida por Francisca Gutiérrez (2020) quien ha planteado que “la investigación ha demostrado que el teletrabajo suele conllevar una extensión de las horas totales de trabajo, porque es utilizado como complemento de las actividades realizadas en las instalaciones de la empresa o exige una conexión permanente”²².

Disponibilidad y uso de equipos, herramientas y materiales: si bien la ley 21.220 establece que para poder realizar el trabajo a distancia, los elementos de protección personal, deberán ser facilitados por el empleador y que los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador, en la práctica ha existido evidencia que esto no ha ocurrido y que más bien lo que se ha ido dando en los hechos, son diversos acuerdos compensatorios entre empleadores y trabajadores para solventar el mayor gasto de conectividad y/o habilitación de dependencias que han debido realizar las y los trabajadores para desarrollar sus funciones en esta modalidad y contexto.

Condiciones de seguridad y salud en el trabajo: la ley indica que conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente. Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas

²² Francisca Gutiérrez cita un estudio reciente de la Organización Internacional del Trabajo que sintetiza la evidencia existente para diez Estados miembros de la Unión Europea, Argentina, Brasil, India, Japón y Estados Unidos. En prácticamente todos los casos, este estudio encontró diferencias en la jornada de trabajadores normales y teletrabajadores. En países como Japón estas diferencias eran abismales, siendo la jornada semanal de los teletrabajadores en promedio 7 horas más larga que la jornada legal. En <https://ciperchile.cl/2020/04/17/la-promesa-enganosa-de-la-ley-de-teletrabajo/> visitada el 16 de agosto de 2020.

labores²³ (Artículo 152 quáter N). Hay que señalar que respecto de este punto la complejidad ha estado y estará dada, al menos en un corto y mediano plazo, por las dificultades de supervisión efectiva para hacer cumplir lo que estipula la presente ley.

Predominio de acuerdos individuales por sobre los colectivos: no deja de llamar la atención la ausencia en el texto legal sobre que los diversos aspectos que considera se realicen sin mediar acuerdos con los Sindicatos o las Asociaciones de trabajadores y trabajadoras²⁴ a través de los procesos de negociación colectiva. Efectivamente, y en la mirada nuevamente de Francisca Gutiérrez (2020), “si la ley pretende evitar los abusos no puede dejar las condiciones de las y los teletrabajadores a la suerte de los acuerdos individuales”.

Para evitar inequidades, malas prácticas y para favorecer el poder de negociación de las partes nuestra legislación aprobada en el año 2016²⁵ permitió ampliar las materias de la negociación colectiva²⁶ más allá de las remuneraciones y otros beneficios. En la actualidad es posible abordar temas más de fondo y que están directamente vinculados al teletrabajo como por ejemplo los acuerdos para la conciliación del trabajo y familia, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa y los acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de las y los trabajadores. En suma, se pudo haber optado por un camino distinto y de paso, fortalecer al sindicalismo y resguardar y promover los legítimos intereses y demandas de la clase trabajadora. Esto habría requerido de la necesidad de voluntad política y convicción

²³ Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente. El empleador deberá, además, informar por escrito al trabajador de la existencia o no de sindicatos legalmente constituidos en la empresa en el momento del inicio de las labores. Asimismo, en caso de que se constituya un sindicato con posterioridad al inicio de las labores, el empleador deberá informar este hecho a los trabajadores sometidos a este contrato dentro de los diez días siguientes de recibida la comunicación establecida en el artículo 225 (Artículo 152 quáter N).

²⁴ En el caso de Chile, las Asociaciones de trabajadores aplica al Sector Público.

²⁵ Nos referimos al Proyecto de Reforma Laboral del segundo programa de gobierno de la presidenta Michelle Bachelet (2014-2018), el que tenía un foco en el: “fortalecimiento y modernización de las relaciones laborales y derechos colectivos”, y consideraba dos grandes ejes: 1) ampliar y mejorar la calidad de la Negociación Colectiva y, 2) fortalecer la participación sindical, promoviendo un movimiento representativo y de calidad.

²⁶ De esta forma en el art. 306 se plantea que son materia de la negociación colectiva aquellas de interés común de las partes que afecten las relaciones mutuas entre trabajadores y empleadores, especialmente las que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie o en dinero y, en general, a las condiciones comunes de trabajo. Las negociaciones podrán incluir acuerdos para la conciliación del trabajo con las responsabilidades familiares, el ejercicio de la corresponsabilidad parental, planes de igualdad de oportunidades y equidad de género en la empresa, acciones positivas para corregir situaciones de desigualdad, acuerdos para la capacitación y reconversión productiva de los trabajadores, constitución y mantenimiento de servicios de bienestar, mecanismos de solución de controversias, entre otros. En <http://revele.uncoma.edu.ar/htdoc/revele/index.php/Sociales/article/view/2159/58709> visitada el 16 de agosto de 2020.

por el enfoque de derecho como mecanismo de redistribución de la riqueza.

5. Conclusiones.

Tal como fuera planteado en la introducción, el presente artículo definió como objetivo principal exponer, desde una mirada exploratoria - descriptiva, la ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, relevando aquellos aspectos que representan un avance en relación a la legislación vigente y, por otra parte, destacar aquellos aspectos que representan riesgos de precarización del trabajo para las personas que optan, voluntaria u obligadamente, por esta opción. Para los autores de este artículo el objetivo o propósito principal ha sido cumplido considerando las limitantes de este expresadas en la sección de metodología del estudio. A nivel más detallado y de manera resumida podemos destacar:

La ley en referencia presenta avances en relación a la legislación vigente, entre los principales podemos mencionar: a) se legisla sobre una modalidad de trabajo que no contaba con una normativa clara; b) las y los trabajadores – a nivel individual y colectivo - cuenta con los mismos derechos laborales en el teletrabajo que otros grupos de trabajadoras y trabajadores; c) modalidad que potenciaría el ingreso al mercado laboral de grupos que hoy están subrepresentados tales como mujeres, adultos mayores, jóvenes y personas en situación de discapacidad; d) propiciar un mayor tiempo disponible para las personas ya sea en el hogar para compartir con la familia u otras actividades al reducir y/o evitar los desplazamientos, disminuir los niveles de congestión vehicular y de uso de la locomoción colectiva al evitar que muchas personas acudan diariamente a sus trabajos, lo que está también muy relacionado con disminuir los niveles de contaminación atmosférica (perspectiva ecológica).

Por tanto, existe la posibilidad que el vínculo laboral se vea fortalecido, formalizándose dicho vínculo por medio de contratos que contemplen esta modalidad, sin embargo, este análisis se reduce a las tensiones asociadas a la “precariedad del empleo”.

Riesgos de precarización:

a) ampliación de la jornada de trabajo dado que al excluir de limitación de jornada a él o la trabajadora se puede generar que las personas terminen laborando una cantidad de horas significativamente mayor a las definidas por la actual normativa laboral. Si bien la ley 21.220 expresa que el derecho a desconexión mínima es de 12 horas continuas entre una jornada y otra, sería la misma cantidad de horas en las que el trabajador o trabajadora podría ser requerido con fines laborales por su jefatura y/o compañeros de trabajo, podría generar que un total de 60 horas a la semana sean dedicadas por la persona a la realización de su trabajo. Es decir, un 35% más de carga laboral considerando las 45 horas semanales actualmente vigentes.

b) Preeminencia de acuerdos compensatorios entre las partes para solventar el mayor gasto de conectividad y/o habilitación de dependencias que han debido realizar las y los trabadores para desarrollar sus funciones en esta modalidad relacionadas con la disponibilidad y el uso de equipos, herramientas y materiales.

c) La complejidad de supervisión efectiva para hacer cumplir lo que estipula la presente ley en cuanto a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

d) Predominio de acuerdos individuales por sobre los colectivos dados la ausencia en la ley sobre los diversos aspectos que la contienen se puedan realizar sin mediar acuerdos con los Sindicatos o las Asociaciones de trabajadores y trabajadoras.

e) Dificultades en la conciliación trabajo – familia debido a características socioculturales, propias de sociedades patriarcales en donde no existe simetría en la distribución de las tareas de cuidado.

f) Condiciones habitacionales que dificulten la constitución de un puesto de trabajo que cumpla los estándares adecuados para la realización de las tareas.

g) Problemas de conectividad, consecuencia de la segregación territorial, que repercute en que muchas zonas de las ciudades o del área rural no tengan una cobertura suficiente que permita el trabajo en red.

Finalmente, son estas dimensiones, de carácter socio-político-cultural, y que no están enunciadas en la ley y que se relacionan con la reproducción de la vida, las que adquieren relevancia en las posibilidades de que este cuerpo legal no tenga consecuencias en la generación de condiciones precarias en términos laborales y del trabajo, con la consiguiente precarización de las condiciones de vida y la vulneración de derechos fundamentales.

Referencias bibliográficas.

- Acosta, A. y Brand, U. (2018). Salidas del laberinto capitalista: Decrecimiento y postextractivismo. Quito: Fundación Rosa Luxemburg.
- Aparicio, A. (2014) Historia Económica Mundial 1950–1990. Economía Informa, 385, 70-83.
- Arias, X. (2020). ¿Adiós a la globalización? Recuperado de: <https://www.lavozdegalicia.es/noticia/mercados/2020/05/23/adiosglobalizacion/00031590188361379999932.html>
- Asociación Chilena de Seguridad (2020). Estudio en Chile: El 95% de las empresas ha implementado teletrabajo. Recuperado de: <http://blog.investchile.gob.cl/bloges/estudio-en-chile-el-95-de-las-empresas-ha-implementado-teletrabajo>
- Avello, R.; Rodríguez, M; Rodríguez, P.; Sosa, D.; Companioni, B. y Rodríguez, R. (2019). ¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio? Medisur, 17(1), 10-12.
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación. Serie Integral por competencias. México, D.F.: Grupo editorial Patria.
- Barattini, M. (2009). El trabajo precario en la era de la globalización ¿Es posible la organización? Polis (Santiago), 8(24), 17-37.
- Barría, C. (2019). Neil Shearing: "Llegó el fin de la globalización". Recuperado de: <https://www.bbc.com/mundo/noticias-50176780>
- Cademartori, I. (2004). La globalización cuestionada. Santiago de Chile: Editorial de la Universidad de Santiago.

- Cassinelli, A. (2020). Globalización o relocalización ¿cambiará en algo el mundo? Recuperado de: <https://www.df.cl/noticias/opinion/columnistas/globalizacion-o-relocalizacion-cambiara-en-algo-el-mundo/2020-05-28/174824.html>
- Castel, R. (2010). El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica de Argentina.
- Castells, M. (2000). La era de la información: economía, sociedad y cultura. Madrid: Alianza Editorial, S.A.
- Chena, P.; Tupac, D.; Wahren, P. y Bona, L. (2018). Argentina (2002-2015): transición neomercantilista, estructuralismo á la diamand y keynesianismo social con restricción externa. Semestre Económico, 21(47), 25-59. <https://dx.doi.org/10.22395/seec.v21n47a2>
- Cordera, R. (2017). Globalización en crisis; por un desarrollo sostenible. Economía UNAM, 14(40), 3-12.
- De la Garza, E. (2018). La polémica sobre la nueva informalidad y la precarización. En: Julián, V. (Ed.) Precariedades del trabajo en América Latina. Santiago de Chile: RIL Editores.
- Díaz, C. (2018). Investigación cualitativa y análisis de contenido temático. Orientación intelectual de revista Universum. Revista general de información y documentación, 28(1), 119-142. <http://dx.doi.org/10.5209/RGID.60813>
- Elizalde, A.; Thayer, L. y Córdova, M. (2013). Migraciones sur-sur: Paradojas globales y promesas locales. Polis (Santiago), 12(35), 7-13. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682013000200001>
- Ermida, O. (1999). Globalización y Relaciones Laborales. Recuperado de: <https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2011/06/globalizacion-y-relaciones-laborales-oscar-ermida.pdf>
- Escudero, I.; Mato, F. & Rodriguez, A. (2021). Furloughs, Teleworking and Other Work Situations during the COVID-19 Lockdown: Impact on Mental Well-Being. International Journal of

- Environmental Research and Public Health, 18(6), 2898.
<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph18062898>
- Fernández, F. (2002). El análisis de contenido como ayuda metodológica para la investigación. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, II(96), 35-56.
- Gallusser, P. (2005). Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. *La Trama de la comunicación*, 10, 1-15.
- Garate, C. (2012). *La revolución capitalista de Chile:(1973-2003)*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad Alberto Hurtado.
- García, C. (2009). *La globalización imaginada*. Barcelona: Editorial Paidós.
- Gobierno de Chile (2020). Código del Trabajo versión digital actualizada a Agosto. Recuperado de: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-95516_recurso_1.pdf
- González, J. (2013). *El sindicalismo en las democracias post dictaduras - Estudio comparativo del movimiento sindical en el período de consolidación democrática de Chile (1990-2000) y Uruguay (1985 – 2000)*. (Tesis Doctoral). Universidad de Artes y Ciencias Sociales, Santiago de Chile.
- González, J.; Hernández, G. y Riveros, B . (2020). Nueva Ley N° 21.220 sobre el trabajo a distancia en Chile: reflexiones iniciales en contexto de pandemia. *Gaceta laboral*, 26(2), 139-156.
- González, J. (2020). A propósito de la nueva ley de trabajo de distancia. Recuperado de: <https://www.observatoriorh.cl/a-proposito-de-la-nueva-ley-de-trabajo-a-distancia/>
- González, J. y Mardones, R. (2020). Columna de Opinión “Tres desafíos del Teletrabajo en Chile”. Recuperado de: <https://www.lavanguardia.cl/teletrabajo-y-calidad-de-vida-tres-desafios-para-chile/>
- González, J. y Portugal, M. (2018). Reforma Laboral Chilena, ¿Un avance concreto para el sindicalismo o una continuación renovada del Plan Laboral impuesto por la Dictadura Militar? *Revista Pilquen*, 21(4), 32-42.

- Gutiérrez, F. (2020). Columna de Opinión “La promesa engañosa de la ley de teletrabajo”. Recuperado de: <https://ciperchile.cl/2020/04/17/la-promesa-enganosa-de-la-ley-de-teletrabajo/>
- Hardt, M. y Negri, A. (2004). *Multitud. Guerra y democracias en la era del imperio*. Barcelona: Editorial Random House Mondador.
- Harvey, D. (2012). *El enigma del capital: Y las crisis del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: Editorial McGraw-Hill.
- Julián, V. (2018). *Precariedades del trabajo en América Latina*. Santiago de Chile: RIL Editores.
- Lash, S. y Urry, Jh. (1998). *Economía de signos y espacio. Sobre el capitalismo de la posorganización*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.
- Mandomedio (2020). *Teletrabajo y Clima Laboral*. Recuperado de: <https://www.trendtic.cl/2020/06/%EF%BB%BF72-de-los-profesionales-dice-que-su-empresa-no-estaba-preparada-para-el-teletrabajo-antes-de-la-pandemia/>
- Marradi, A.; Archenti, N. y Piovani, J. (2007). *Metodología de las ciencias sociales*. Buenos Aires: Editorial Emecé.
- Morgado, E. (1999). *Las reformas laborales y su impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo. En serie Reformas Económicas y parte del Proyecto “Crecimiento, empleo y equidad: América Latina en los años noventa”*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Ortiz, R. (1998). *Otro territorio*. Bogotá: Convenio Andrés Bello.
- Piñera, S. (2018). *Programa de Gobierno 2018 – 2022*. Recuperado de: <http://programa.sebastianpinera.cl/>
- Rodríguez, G.; Gil, J. y García, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada: Editorial Aljibe.
- Sanahuja, J. y Comini, N. (2018). *Las nuevas derechas latinoamericanas frente a una globalización en crisis*. *Nueva sociedad*, 275, 32-46.
-

- Sennett, R. (2013). *La corrosión del carácter: Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama.
- Stiglitz, J. E. (2002). *El malestar en la globalización*. Madrid: Taurus.
- Torre, E. (2016). Explaining State and Local Anti-Immigrant Policies in the United States: The Case of Arizona's SB 1070. *Migraciones internacionales*, 8(3), 37-63.
- Villafuerte, D. y García, M. (2017). La política antimigrante de Barack Obama y el programa Frontera Sur: consecuencias para la migración centroamericana. *Migración y desarrollo*, 15(28), 39-64.
- Virilio, P. (1999). Una súbita detención de por vida, una impresión temporal del mundo. *Revista Etcétera*, 4, 161-174.
- Wolf, G. (2018). América Latina en la era Trump ¿Una región en disputa entre Estados Unidos y China? Recuperado de: <https://nuso.org/articulo/america-latina-en-la-era-trump/>
- Zambrano, J. (2003). *Trabajo y Sindicalismo en los nuevos tiempos*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.
- Zapata, F. (2010). *Hacia una sociología latinoamericana del trabajo*. Yucatán: Ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán.