



**UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO**

**FACULTAD DE ECONOMÍA & NEGOCIOS
FACULTAD DE PSICOLOGÍA**

**PRECARIEDAD LABORAL EN CHILE EN EL CONTEXTO DE
ESTALLIDO SOCIAL Y PANDEMIA COVID-19**

**Trabajo de Título conducente al Grado de Magíster en Gestión
de Personas en Organizaciones**

Por: Julia B. Jaramillo de Palacio

Guía de Tesis: Marcela Mandiola Catrileo

Santiago, Chile
2021

ÍNDICE

1	RESUMEN	4
2	INTRODUCCIÓN	6
2.1	Presentación del problema y justificación de la investigación	7
2.2	La pregunta y objetivos que orientan la investigación	10
2.3	Estructura del Trabajo	11
3	METODOLOGÍA	12
3.1	Pregunta de Investigación	12
3.2	Objetivos de la investigación	12
3.3	Tipo de investigación	13
3.4	Unidad de análisis	13
3.5	Estrategia metodológica	14
4	MARCO TEÓRICO	22
4.1	Aproximación conceptual sobre Precariedad Laboral	26
4.2	Enfoques de estudio sobre precariedad Laboral	29
4.3	Reformas neoliberales y la precarización laboral en Chile.	30
4.4	La crisis sociopolítica y sanitaria en Chile, su cronología	35
4.5	Precariedad laboral en contexto de estallido social y pandemia Covid-19 en Chile	41
5	ANÁLISIS DEL ESTADO DEL ARTE SOBRE LA PRECARIEDAD LABORAL EN CHILE DURANTE EL PROCESO DE ESTALLIDO SOCIAL Y PANDEMIA COVID-19	44
5.1	Precariedad laboral: Causas, características y dimensiones.	46
5.2	Dimensiones de la Precariedad Laboral	46
5.3	Precariedad laboral en Chile: Contexto	48
5.4	Nuevas experiencias de trabajo precarias en Chile	53
5.5	Desafíos para la Gestión de Personas en el contexto actual de Chile	60
6	DISCUSIÓN Y/O CONCLUSIONES	64
7	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71



DEDICATORIA

*A María Teresa y Juan Ramón
(Mis amados padres)*

1 RESUMEN

Este estado del arte realizó una revisión sobre las nuevas formas y prácticas relacionadas con la precariedad laboral en Chile, en el contexto de las movilizaciones sociales masivas ocurridas en el mes de octubre de 2019, fenómeno político conocido como “estallido social” y las manifestaciones de la precariedad laboral en el contexto de la Pandemia de Covid-19.

Al respecto, cabe precisar que, según varios autores, ambos fenómenos están interconectados y han generado reacciones en cadena durante los últimos dos años. En tanto, el factor clave para su análisis lo constituye la conceptualización de la biopolítica para entender, en el caso de nuestro país, cómo un fenómeno revitaliza al otro. De esta forma, es probable que en el transcurso de la pandemia y luego en su superación, veamos nuevas formas de estallido social en Chile, puesto que la crisis sanitaria ha venido a develar otras desigualdades que experimenta nuestra sociedad (Guerrero y Pérez, 2020).

Esta actividad investigativa, un estado del arte, se centró en recuperar artículos publicados en español en revistas latinoamericanas y con referencia a Chile, en los últimos 2 años y disponibles en diversas bases de datos, tales como Web of Science, Scielo, Dialnet y Latindex, entre otras. De un total de 52 artículos recuperados, se seleccionaron 25 para el proceso de revisión final que consideró la lectura y revisión del texto completo. Estos documentos han aportado en el análisis sobre la precariedad laboral y sus principales características en Chile, para acercarse a identificar ¿cuáles son las nuevas formas y prácticas de precariedad laboral que experimentan los trabajadores/as chilenos en contexto de estallido social y pandemia Covid-19 reportadas en artículos científicos publicados en revistas latinoamericanas?

La precariedad laboral o el trabajo precario, viene siendo uno de los principales problemas sociales que afectan a las personas en la actualidad. Constituye una preocupación mundial, de la cual Chile no está ajena, dada la existencia de un gran número de personas que poseen un trabajo “pero que no tienen un empleo decente con salarios dignos, futuro estable, protección social y acceso a derechos fundamentales” (OIT, 2012, p.3).

Tras la revisión efectuada a la literatura, es posible señalar que este fenómeno emerge de las condiciones derivadas del modelo de desarrollo neoliberal, el que, en palabras de algunos autores, genera una dinámica

depredatoria y de precarización que atenta contra la misma supervivencia de la especie humana (Julián, 2020).

Para el caso chileno este fenómeno se acentúa en el último tiempo, por un lado, aparece la explosión de un malestar social contenido por años, el que precipita reclamos por los abusos que el pueblo chileno ha experimentado en áreas como el acceso a la salud, el acceso a una educación de calidad, a los bajos salarios y a las precarias condiciones laborales, entre otros (Morán, 2019) Por otro, la crisis sanitaria a causa de la pandemia del Covid-19 que azota a la humanidad, influye para exacerbar la precariedad laboral, ya que, para el caso de Chile, se han individualizado las responsabilidades de protección social dejando al descubierto la fragilidad de las personas ante un sistema neoliberal (Ojeda y Campos, 2020). Frente a ello, aparecen vulnerabilidades que afectan al empleo femenino, la aceleración de transformaciones en el ámbito del trabajo, principalmente las que van de la mano con el uso de las tecnologías de la información (TICs) y el trabajo a distancia.

Finalmente, la precariedad laboral constituye un fenómeno social de alto interés para las Ciencias Sociales, puesto que las implicancias subjetivas, personales y colectivas de la precariedad laboral son objeto de interés de disciplinas como la sociología, psicología, el trabajo social, entre otras.

PALABRAS CLAVES: Precariedad laboral, Covid-19, Estallido Social, Empleo, Chile.

2 INTRODUCCIÓN

Las condiciones laborales en Chile y en Latinoamérica constituyen parte del debate de la esfera social pública y privada, de la discusión y reflexión académica, de los gremios y de los gobiernos, entre otros actores. La precariedad laboral, concepto ligado y derivado de las condiciones laborales del modelo neoliberal, se ha constituido como un fenómeno ampliamente estudiado por las ciencias sociales, autores como Julián (2020) plantean que:

La precariedad laboral se expresa como un fenómeno estructural, al cual le sucede una lógica de desbordar las distintas relaciones del campo social y la vida cotidiana, ya que cuenta con la propiedad de transitar intermitentemente impregnando cada una de las decisiones, esferas y relaciones de poder subyacentes a la decisión del Estado y su institucionalidad (p. 132).

De esta forma, se puede apreciar que la implantación del modelo económico neoliberal ha tenido innumerables efectos en el mundo del trabajo, siendo uno de los principales motores de la actual precarización laboral. Lo anterior, no sólo por la transformación de la estructura de las empresas y de los procesos productivos, sino por la necesidad imperiosa de hacer más competitivas a las empresas en una economía global de mercado sin fronteras. Lamentablemente, esto se ha hecho con cargo al desarrollo de “normativas de inseguridad en el empleo, al aumento de la intensidad del trabajo, a la disminución de los salarios y a la desregulación de las condiciones de protección de los trabajadores” (Villavicencio, 2019, p.146).

En consecuencia, la precariedad laboral es un factor que tensiona el trabajo y por ende la calidad de vida de las personas, toda vez que se manifiesta a través de aspectos económicos (bajos ingresos), aspectos sociales (por ejemplo, poco acceso a capacitación) y aspectos legales (acceso a protección social, irregularidades en contratación, entre otras.) que se complementan y confluyen en

un proceso dinámico, afectando a un número creciente de trabajadores en nuestro país.

2.1 Presentación del problema y justificación de la investigación

La Organización Internacional del Trabajo (2012) estableció una definición sobre el trabajo precario en el contexto de su documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario (ACTRAV). Para ello, se centraron en dos categorías de arreglos contractuales que se caracterizan por presentar condiciones precarias: a) la limitada duración del contrato (plazo fijo o a corto plazo y empleo ocasional); b) la naturaleza de la relación de trabajo (relaciones de trabajo triangulares y encubiertas, falso autónomo, subcontratistas).

En tanto, las cuatro condiciones precarias definidas eran las siguientes (OIT, 2012):

- Salario bajo,
- Escasa protección frente al despido,
- Falta de acceso a la protección social y a los beneficios asociados a un empleo formal estándar,
- Nula o limitada posibilidad de los trabajadores de ejercer sus derechos en su lugar de trabajo.

En el transcurso de los últimos años, se ha generalizado el empleo precario en el mundo. Según la OIT (2019):

Alrededor de 360 millones de personas, o el 11 por ciento de los empleados, son trabajadores familiares no remunerados que carecen de protección social y de seguridad de los ingresos, y cuya situación en el empleo se define como informal. Otros 1100 millones de personas, o el 34 por ciento de la población mundial en edad de trabajar, trabajan por cuenta propia. (...);en); en efecto, el 85 por ciento de los trabajadores por cuenta propia operan en la economía informal (p. 6).

De acuerdo con la OIT (2019) el empleo informal concentra 2.000 millones de trabajadores a nivel mundial, lo que implica que tres de cada cinco integrantes de la población activa en el mundo desarrollan este tipo de labores precarias.

Actualmente, el empleo se ha visto fuertemente afectado a nivel global por la pandemia de Covid-19, expertos de diversas disciplinas, han señalado que las consecuencias de la pandemia intensificarán y profundizarán las desigualdades, destruirán y transformarán la creación de empleos, e incluso algunos postulan que propiciará la muerte del modelo neoliberal. El escenario global respecto al empleo es complejo, más aún si se revisa en contexto de crisis económica y sanitaria. En Latinoamérica los efectos de la pandemia en el mercado laboral han sido importantes. Un estudio de la Cepal (2020), señala que:

A nivel general, la información sobre la evolución del mercado laboral indica que en todos los países ocurrió una caída considerable de la ocupación. Una parte importante de quienes perdieron su trabajo salió de la fuerza de trabajo. Muy probablemente las medidas de distanciamiento y las cuarentenas declaradas no sólo incidieron en un cierre de actividades económica y las pérdidas correspondientes de puestos de trabajo, sino también en que muchas de las personas que quedaron sin empleo percibieron que no existirían oportunidades de reinserción laboral, por lo que no asumieron acciones de búsqueda de trabajo (p.17).

La Organización Internacional del Trabajo, recientemente en el mes de junio 2021, alertó que: “28 millones de latinoamericanos se encuentran en situación de pobreza laboral debido a la pandemia, emergencia que dejará una tasa de desempleo del 11,1% en la región este 2021” (Bío Bío Chile, 2021). Según la misma organización, actualmente 9 millones de latinoamericanos se encuentran en condiciones de pobreza extrema, al punto de que cuentan con un trabajo, pero no perciben lo suficiente para mantenerse junto a sus familias por encima de la línea de la pobreza.

En tanto en Chile, la OIT (2020) a partir de estudios efectuados, señala que la crisis sanitaria de la COVID-19 provocó rápidamente una crisis en la actividad económica, en el empleo y en los ingresos. Estadísticas locales desarrollados por la OIT (2021) en América Latina, pero enfocados particularmente en Chile señalan que:

La baja en la ocupación en torno al 20% durante el trimestre junio-agosto de 2020 se tradujo en un aumento en la tasa de desocupación y una fuerte salida de personas de la fuerza de trabajo: cerca de una de cada tres personas en edad de trabajar están desocupadas o son parte de la fuerza de trabajo potencial (p.1).

Las cifras dan cuenta de una difícil realidad sobre el empleo en Chile, los últimos estudios y encuestas efectuadas reportan para el caso chileno, la pérdida de éste, pero también la reducción y/o suspensión del mismo, producto de la ley sobre protección del empleo (LPE) impulsado por el Gobierno de Piñera, que permite que las empresas suspendan el contrato de trabajo por acto de autoridad (cuarentena) o se acuerde un pacto de suspensión del contrato de trabajo. Al respecto, la última encuesta nacional de empleo¹ (ENE 2021) señala que de la cantidad de personas que han dejado sus trabajos desde marzo de 2020 el 43,2% expresó algún motivo que se vincula a la pandemia del COVID-19. También se constata que el 17,7% de los ocupados tuvo una disminución en sus ingresos del trabajo debido al COVID-19 y que la categoría de ocupados suspendidos de su trabajo alcanza a 138 mil personas (Fuente: Encuesta Nacional de empleo, 2021).

Es este contexto de inestabilidad sanitaria y económica en Chile, el que suscita el interés por revisar la situación de precariedad laboral en los trabajadores chilenos. La situación de la pandemia y su impacto en el empleo está sujeto a un alto grado de incertidumbre, su evolución es incierta, pues depende de múltiples variables, que no necesariamente son económicas, generando en muchos casos la pérdida de éste o situaciones de precariedad laboral. La afectación de la pandemia no es igual en todos los territorios y poblaciones, aunque sí existe consenso que es compartida por la humanidad. La pandemia saca a relucir las inequidades existentes en muchos ámbitos, como la división del trabajo y las diferencias de clases, entre otras. Ello ha generado que un grupo importante de personas, en su condición de trabajadores, están viviendo los mayores costos de esta situación, al ser considerados una población prescindible para el funcionamiento de la economía, pues a juicio de los actores de poder, desarrollan actividades laborales no esenciales, que permiten que se generalice el desempleo y la disminución de ingresos.

¹ Encuesta Nacional de Empleo en Chile, aplicada en el trimestre móvil noviembre 2020 - enero 2021 por el Instituto Nacional de Estadísticas.

La académica de la Universidad de Chile e investigadora del Centro de Estudios de Conflicto y Cohesión Social, Emmanuelle Barozet, señala la situación del empleo en la realidad chilena en contexto de pandemia, en una entrevista del año 2020:

Antes de la pandemia sabíamos que había mucha informalidad en el caso de Chile, es decir, las cifras están alrededor del 30 por ciento, pero no es que haya aumentado bruscamente la informalidad en el último tiempo. Hay cifras del INE que mostraban una informalidad de alrededor del 27 o 28 por ciento en 2017, con una cifra un poco más alta en el caso de las mujeres. Eso significa que una buena parte de la población estaba en una situación de precariedad, más un porcentaje de la población que no está trabajando (p.1).

Este fenómeno, se sitúa en el debate actual de la sociedad chilena, sobre todo al analizarla en conjunto con otro fenómeno como lo es el estallido social de octubre del 2019. Ambos constituyen temas de alto interés de estudio.

2.2 La pregunta y objetivos que orientan la investigación

La pregunta que guía esta investigación es: ¿Cuáles son las nuevas formas y prácticas de precariedad laboral que experimentan los trabajadores/as chilenos en contexto de estallido social y pandemia Covid-19 reportadas en artículos científicos publicados en revistas latinoamericanas?

El interés de esta actividad investigativa se centra en revisar la literatura existente en la materia, reportada en artículos científicos en español publicados en revistas latinoamericanas, considerando una temporalidad desde el segundo semestre del año 2019 a la fecha, de manera de perseguir el objetivo general de: Identificar las nuevas formas y prácticas de precariedad laboral que experimentan los trabajadores/as chilenos en contexto de estallido social y pandemia Covid-19.

Para alcanzar este objetivo general, se plantean como objetivos específicos:

- Describir las principales características, dimensiones y enfoques de la precariedad laboral en el contexto global y local;
- Identificar las normativas laborales que han influido en la flexibilización del mercado laboral chileno antes y durante la pandemia.
- Distinguir los procesos de precarización a nivel de las experiencias de trabajo presentes hoy en Chile.

2.3 Estructura del Trabajo

Este estado del arte presenta una propuesta de revisión y caracterización de la precariedad laboral en Chile y para ello se estructura en cuatro apartados.

El primero de ellos introduce al lector al marco teórico, contextualiza con datos empíricos la situación de precariedad laboral en el escenario latinoamericano y chileno, para ello se comienza con una revisión desde la Sociología del Trabajo, pues ésta aporta con las transformaciones de las fisonomías del trabajo y su desarrollo a lo largo de los años. Luego, se expone la conceptualización acerca de la precariedad laboral, y se concluye el apartado con la revisión de la cronología de la crisis sociopolítica y sanitaria que afecta al país. Permitiendo con ello establecer un análisis, desarrollo y organización coherente acerca del objeto de estudio.

El segundo apartado plantea el momento metodológico, pues entrega información acerca de la pregunta que da origen a esta actividad investigativa, los principales objetivos de esta opción investigativa, la matriz que permite conocer la estrategia metodológica utilizada para la búsqueda de las principales fuentes de revisión bibliográfica revisadas, además de la opción epistemológica que sustenta este Estado del Arte.

En tercer lugar, se plantea el corpus del estado del arte, es decir el debate que se produce tras la revisión de la bibliografía efectuada al fenómeno de estudio. En el corpus del trabajo se comienza con la revisión del fenómeno desde la mirada de la precariedad laboral y su relación con el capitalismo contemporáneo, luego se aborda el Estallido Social de 2019 y la precariedad del empleo, para de manera posterior analizar los procesos de precarización laboral y la emergencia de la pandemia Covid-19 en Chile. Finalmente, se abordan las nuevas experiencias de trabajo precarias surgidas en Chile y los desafíos que involucra para la Gestión de Personas. En un cuarto y último apartado se presentan discusiones/conclusiones y bibliografía, en donde se expresan las reflexiones finales alcanzadas, además de dar cuenta de las principales

referencias bibliográficas utilizadas para la elaboración de este estado del arte.

3 METODOLOGÍA

3.1 Pregunta de Investigación

En el presente estado del arte se examinan artículos científicos publicados durante los últimos 2 años y que han aportado a la discusión sobre la precariedad laboral y sus principales características en Chile en el contexto actual de múltiples crisis. En este contexto surge la pregunta guía de esta actividad investigativa.

¿Cuáles son las nuevas formas y prácticas de precariedad laboral que experimentan los trabajadores/as chilenos en contexto de estallido social y pandemia Covid19 reportadas en artículos científicos publicados en revistas latinoamericanas?

3.2 Objetivos de la investigación

Objetivo general:

- Identificar las nuevas formas y prácticas de precariedad laboral que experimentan los trabajadores/as chilenos en contexto de estallido social y pandemia Covid-19.

Los objetivos específicos que persigue este estado del arte y que contribuirán en conjunto al logro del objetivo general son:

- Describir las principales características, dimensiones y enfoques de la precariedad laboral en el contexto global y local de la pandemia.
- Identificar las reformas y las normativas laborales que han influido en la flexibilización del mercado laboral chileno antes y durante la pandemia.
- Distinguir los procesos de precarización a nivel de las experiencias de trabajo presentes hoy en Chile.

3.3 Tipo de investigación

El estado del arte se desarrolló a través de un diseño cualitativo e interpretativo, de tipo documental, toda vez que este considera un barrido bibliográfico sobre un tema en cuestión, que para este caso es la precariedad laboral. Hoyos (2000) plantea que:

El estado del arte también es una investigación con desarrollo propio que se inscribe en el campo de la investigación documental. Sin embargo, considera que su finalidad esencial es dar cuenta de construcciones de sentido sobre datos que apoyan un diagnóstico y un pronóstico en relación con el material documental sometido a análisis (p. 57).

Se decidió utilizar esta opción investigativa, puesto que aporta con información acerca de la forma en que diversos autores tratan un tema, que para este caso corresponde al fenómeno de la precariedad laboral, a su vez, contribuye con una perspectiva de alcance, en el sentido que permite identificar hasta dónde han llegado, cómo se ha desarrollado el fenómeno, que resultados existen y qué problemas se han resuelto. En definitiva, permite resumir y organizar el avance, en materia de conocimiento, respecto a la comprensión del fenómeno o campo de estudio.

3.4 Unidad de análisis

Se elaboró una matriz bibliográfica utilizando el programa Excel, la cual contempla un resumen de 25 artículos científicos en español, publicados en revistas latinoamericanas durante el segundo semestre de 2019 al presente.

Cabe mencionar que, de un total de 52 artículos recuperados de distintas bases de datos, se seleccionaron 25 para el proceso de revisión final que consideró la lectura y revisión del texto completo. Esta decisión metodológica surge tras hacer una revisión de los abstract y de los contenidos generales de todos los artículos científicos seleccionados de forma preliminar; proceso que derivó en la necesidad de incorporar criterios de exclusión adicionales relacionados con los siguientes aspectos:

Los contenidos a los que adscribe el artículo no profundizan o se desvían del análisis de la temática central de la presente investigación (precariedad laboral).

- Artículos científicos que no refieren a la temporalidad deseada. Si bien se publicaron en el período señalado de búsqueda, en el análisis no abordan el contexto temporal elegido por la investigadora (estallido social y pandemia Covid-19).

3.5 Estrategia metodológica

La estrategia metodológica que siguió este estado del arte contempla como primer paso, un momento epistemológico, el que implica la opción de tomar una posición paradigmática para desarrollar el proceso. Para este caso se considera el constructivismo como opción epistemológica, puesto que permite acercarse al conocimiento de forma dialógica y comunicativa. Guevara (2016) señala que:

El constructivismo obliga al investigador a realizar un ejercicio hermenéutico en donde se aproxima a la comprensión de los textos que son expresión de los investigadores y de las lecturas de las realidades de los contextos investigados. (p.173).

Si bien la literatura no llega a un consenso acerca de las estrategias metodológicas para abordar un estado del arte, existen autores como Gómez, Galeano y Jaramillo (2015), Guzmán, Fajardo y Duque (2015) y Guevara (2016), que identifican y señalan elementos comunes para desarrollar esta actividad investigativa, estos plantean que existen al menos 3 estrategias principales, entre ellas están: el surgimiento de la idea seminal, la recuperación y análisis bibliográfico y la articulación de resultados.

En este caso se considera la propuesta planteada por este grupo de autores y además se utiliza para la recuperación y análisis bibliográfico información proveniente de bases de datos/repositorios alojados en la web y de buscadores como Web of Science, Dialnet, Latindex, Scielo, que a partir de filtros de búsqueda de una temporalidad de 2 años de antigüedad, mediante palabras claves, que al combinarse, permiten la identificación de diversos filtros de búsqueda, entre los que se encuentran: Precariedad Laboral- Precariedad laboral en Chile- Precariedad laboral en estallido social chileno- Covid-19 y precariedad

laboral- estallido social en Chile, sociología del trabajo- trabajo precario- trabajo en Chile- empleo precario- empleo, mercado de trabajo.

Con respecto a los criterios de inclusión y exclusión utilizados para la revisión de la literatura, se utilizaron:

Tabla N°1: Criterios de inclusión y exclusión de textos

Criterios de Inclusión	Criterios de exclusión
Fecha de publicación de artículos científicos desde el 01 de julio 2019 y hasta 15 de julio 2021.	Fecha de publicación anterior a las fechas detalladas para inclusión.
Artículos científicos publicados en español y con referencia a Chile.	Artículos científicos publicados en otro idioma, distinto al español y con referencia a Chile.
Artículos científicos publicados en revistas latinoamericanas.	Artículos científicos publicados en revistas no latinoamericanas.
	Los contenidos no profundizan en la temática central de la presente investigación (precariedad laboral).
	Artículos científicos que no refieran a la temporalidad deseada (estallido social y pandemia Covid-19).

Fuente: Elaboración propia

Para dar cuenta de los artículos revisados, se detalla la Tabla N°2:

Tabla N°2: Artículos seleccionados para el Estado del Arte

N°	Categoría de búsqueda	Título	Autor	Año	Tipo de material	Ubicación
1	Estallido social chileno	¿Se Politizó el Tiempo? Ensayo sobre las batallas cronopolíticas del octubre chileno.	Antonie Faure	2020	Artículo científico	Faure, Antoine. (2020). ¿se politizó el tiempo? Ensayo sobre las batallas cronopolíticas del octubre chileno. <i>Universum</i> (Talca), 35(1), 46-73. https://dx.doi.org/10.4067/s0718-23762020000100046
2	Precarización laboral en Chile	Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto	Roberto Villavicencio Vega	2019	Artículo científico	Villavicencio Vega, Roberto. (2019). Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. <i>Revista de derecho</i> (Valdivia), 32(2), 143-164.

						https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502019000200143
3	Precariedad laboral	Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista	Oswaldo Blanco y Dastén Julián	2019	Artículo científico	Blanco, O., & Julián, D. (2019). Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista. Revista CEPAL.
4	Estallido social en Chile	El impacto del 18-O en las condiciones laborales en Chile	Rubén Celis Schneider	2020	Artículo científico	Schneider, R. C. (2020). El impacto del 18-O en las condiciones laborales en Chile. SALUD Y BIENESTAR COLECTIVO, 24-32.
5	Precariedad laboral	Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile	Álvaro Acuña-Hormázabal Rodolfo Mendoza-Llanos Olga Pons-Peregort	2021	Artículo científico	Acuña-Hormázabal, Álvaro, Mendoza-Llanos, Rodolfo, & Pons-Peregort, Olga. (2021). Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile. Estudios Gerenciales, 37(158), 104-112. Epub March 19, 2021. https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364
6	Precariedad laboral y Covid19 en Chile	Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia	Rosario Undurraga, Elisabeth Simbürger and Claudia Mora	2021	Artículo científico	Undurraga, R., Simbürger, E. y Mora, C. (2021). Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia. Polis Revista Latinoamericana, 20 (59), 12-38. doi: http://dx.doi.org/

						10.32735/S0718-6568/2021-N59-1594
7	Precariedad laboral y covid19 en Chile	Dicotomías vidas-economía como vinculación entre el COVID-19 y el levantamiento social chileno	Tamara Jorquera Álvarez	2021	Artículo científico	Jorquera, T. (2021). Dicotomías vidas-economía como vinculación entre el COVID-19 y el levantamiento social chileno. Pensamiento al margen: revista digital sobre las ideas políticas, (1), 43-58.
8	Precarización	Neoliberalismo y declive institucional en Chile. La individualización del malestar laboral en psicólogos	De Armas Pedraza, T., Ahumada, C. V., Salas, G., & Aguilar-Bustamante, M. C	2019	Artículo científico	De Armas Pedraza, T., Ahumada, C. V., Salas, G., & Aguilar-Bustamante, M. C. (2019). Neoliberalismo y declive institucional en Chile. La individualización del malestar laboral en psicólogos. Universitas Psychologica, 18(4), 1-17.
9	Precariedad laboral en Chile	Perfiles de trabajo agrícola y ganadero en la macrozona centro-sur de Chile. Una propuesta desde la precariedad laboral	Oswaldo Blanco Felipe Marchant Cristian Alister Dastén Julián	2020	Artículo científico	Blanco, Osvaldo, & Marchant, Felipe, & Alister, Cristian, & Julián, Dastén (2020). Perfiles de trabajo agrícola y ganadero en la macrozona centro-sur de Chile. Una propuesta desde la precariedad laboral. Revista Austral de Ciencias Sociales, (38), 151-171. [fecha de Consulta 22 de Julio de 2021]. ISSN: 0717-3202. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=45964032008
10	Precariedad laboral	La Intensificación Negociada: Cambios en el	Nicolás Ratto	2021	Artículo científico	Ratto, N. (2021). La Intensificación Negociada:

		Régimen de Trabajo de una Gran Empresa de Retail en Chile (2006-2018)				Cambios en el Régimen de Trabajo de una Gran Empresa de Retail en Chile (2006-2018). Datos, 64.
11	Precarización del trabajo	Condiciones y ambiente laboral de trabajadoras y trabajadores del Retail de La Araucanía, Chile*	Hernán Riquelme Brevis Sandra López Dietz Matías Riquelme Brevis Natalia Meza Serra	2020	Artículo científico	Riquelme, H. López, S. (2020). Condiciones y ambiente laboral de trabajadoras y trabajadores del Retail de La Araucanía, Chile. Izquierdas, (49).
12	Precariedad laboral en Chile	Satisfacción y reconocimiento en ocupaciones precarias: el caso de los recolectores de basura en Chile	Francisca Gutiérrez Crocco Stephanie Alenda Nicolás Angelcos	2020	Artículo científico	Gutiérrez, F., Alenda, S., & Angelcos, N. (2020). Satisfacción y reconocimiento en ocupaciones precarias: el caso de los recolectores de basura en Chile. Izquierdas, (49).
13	Estallido social en Chile	¿Malestar de las "clases medias" o lucha de clase? Aportes para una explicación del estallido social chileno	Álvaro Arancibia Bustos	2021	Artículo científico	Arancibia, A. (2021). ¿Malestar de las "clases medias" o lucha de clase? Aportes para una explicación del estallido social chileno. Izquierdas, (50), 1-17.
14	Precariedad laboral	Factores de estrés laboral y efectos en la salud: modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control	Claudia Patricia Mielles Velásquez	2021	Artículo científico	Mielles Velásquez, C. P. . (2021). Factores de estrés laboral y efectos en la salud: modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control. Centro Sur, 5(2). Recuperado a partir de http://centrosureditorial.com/index.php/revista/article/view/162
15	Estallido social	Estallido social y pandemia: de los cabildos a las ollas comunes. El caso del Norte Grande de	Guerrero Jiménez, Bernardo; Pérez Mora, Alexander	2020	Artículo científico	Guerrero Jiménez, Bernardo, & Pérez Mora, Alexander (2020). Estallido

		Chile				social y pandemia: de los cabildos a las ollas comunes. El caso del Norte Grande de Chile. Espacio Abierto, 29(4), 106-117. [fecha de Consulta 22 de Julio de 2021]. ISSN: 1315-0006. Disponible en: https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=12265803006
16	Precarización laboral	El Trabajo bajo el neoliberalismo: subcontratación en una universidad estatal chilena	Gloria Zabala-Villalón Paula Vidal-Molina	2019	Artículo científico	Zabala-Villalón, Gloria, & Vidal-Molina, Paula. (2019). El Trabajo bajo el neoliberalismo: subcontratación en una universidad estatal chilena. Polis (Santiago), 18(54), 268-293. https://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2019-n54-1409
17	Trabajo en Chile	Culturas organizacionales y factores de riesgo psicosociales en organizaciones chilenas: Un análisis de clases latentes	Andrés González-Santa-Cruz Juan Pablo Toro-Cifuentes	2021	Artículo científico	González-Santa-Cruz, A., & Toro-Cifuentes, J. P. (2021). Culturas organizacionales y factores de riesgo psicosociales en organizaciones chilenas. Un análisis de clases latentes. Psicoperspectivas, 20(1). https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-fulltext-
18	Estallido social	Estallido Social y COVID-19 en Chile: Reconstruir la política pública y la institucionalidad desde la porosidad y la resonancia	Iván Ojeda Pereira y Fernando Campos Medina	2020	Artículo científico	Ojeda, I & Campos, F. (2020). Estallido Social y COVID-19 en Chile: Reconstruir la política pública y la institucionalidad desde la porosidad y la resonancia. Espacio Abierto,

						29(4), 196-208.
19	Estallido social y precariedad laboral	Chile despertó: El modelo chileno, la matriz de desigualdad y la protesta de 2019	José Manuel Morán Faúndes	2019	Artículo científico	Morán Faúndes, J. M. (2019). Chile despertó: El modelo chileno, la matriz de desigualdad y la protesta de 2019. Crítica Y Resistencias. Revista De Conflictos Sociales Latinoamericanos, (9), 54-69. Recuperado a partir de https://www.critica.yresistencias.com.ar/revista/article/view/120
20	Trabajo y estallido social	Trabajo interprofesional en Chile: impactos de la racionalidad neoliberal y los horizontes de la justicia social Interprofesional	Gianinna Muñoz Arce	2020	Artículo científico	Muñoz, G. M. (2020) Trabajo interprofesional en Chile: impactos de la racionalidad neoliberal y los horizontes de la justicia social.
21	Precariedad laboral en Chile	El fenómeno del Precariado en Chile y la Gestión de los Recursos Humanos	Oscar Aliaga Rebolledo	2020	Artículo científico	Aliaga, O. (2020). El fenómeno del Precariado en Chile y la Gestión de los Recursos Humanos (MRH). Gestión de las Personas y Tecnología, 13(38), 35-47.
22	Precarización del trabajo	Experiencias de trabajadores del retail en Chile. Aproximación desde la sociología de Dubet	Rodolfo Martinic Antonio Stecher	2020	Artículo científico	Martinic, Rodolfo, & Stecher, Antonio. (2020). Experiencias de trabajadores del retail en Chile. Aproximación desde la sociología de Dubet. Convergencia, 27, e11939. Epub 29 de mayo de 2020. https://doi.org/10.29101/crcs.v27i0.11939
23	Precariedad laboral y pandemia	Precariedad como gobierno de la pandemia: La experiencia de la precariedad laboral	Dastén Julián-Vejar	2020	Artículo científico	Julian, D.(2020). Precariedad como gobierno de la pandemia: La experiencia de la

		en Chile.				precariedad laboral en Chile. HYBRIS, Revista de Filosofía, 11(2), 125-149.
24	Trabajo en plataformas digitales y sus condiciones laborales en Chile	Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile.	Antonia Asenjo Cruz. Alberto Coddou Mc Manus.	2021	Artículo científico	Asenjo, Antonia; Coddou, Alberto. 2021. Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile, Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°17 (Santiago, OIT).
25	Trabajo en plataformas digitales	Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19.	Valentina Ramos-Huenteo Héctor García-Vásquez Constanza Olea-González. Karla Lobos-Peña. Fabiola Sáez-Delgado.	2020	Artículo científico	Ramos-Huenteo, V., García-Vásquez, H., Olea-González, C., Lobos-Peña, K., & Sáez-Delgado, F. (2020). Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19. CienciAmérica, 9(2), 334-353.

Fuente: Elaboración propia

Respecto a los criterios de indagación metodológica, ésta se desarrolló a partir de un trabajo que comprende dos momentos, primeramente, un trabajo heurístico y, posteriormente, hermenéutico. Respecto al primero Calderón et al (2014), lo definen como:

Descubrir, encontrar e indagar en documentos o fuentes históricas, la información necesaria para procesos investigativos y la resolución de problemas en diversos ámbitos científicos, con el fin de describir procedimientos sin rigurosidad o no formales que se llevan a cabo con el propósito de resolver una dificultad o solucionar una determinada cuestión (p.10).

En tanto, el momento hermenéutico los mismos autores señalan que este comprende la capacidad para explicar, traducir, interpretar y explicar las relaciones existentes entre un hecho y el contexto en el que acontece.

Finalmente, se planteó un trabajo integrativo e interpretativo, permitiendo con ello, elaborar el texto que se señala a continuación, así como también las conclusiones/discusiones de esta revisión del estado del arte.

4 MARCO TEÓRICO

Sociología del Trabajo y estudios laborales en América Latina

Los estudios laborales en América Latina han pasado por diferentes etapas de desarrollo durante las últimas décadas, lo que ha repercutido en un proceso de gran transformación respecto a la forma de pensar la realidad laboral (De la Garza, 2016).

La primera etapa significativa se remonta a la década de los setenta y mediados de los años ochenta en la que:

Dominaba en las ciencias sociales del trabajo a principios de la década del ochenta, con la llegada a América Latina, primero, de las teorías de alcance

medio que desde entonces más han impactado a los estudios laborales en nuestra región (teoría de la regulación, la neoschumpeteriana, la especialización flexible, las de clústers y cadenas globales, las del aprendizaje tecnológico y actualmente las de la sociedad del conocimiento) (De la Garza, 2016, p.19).

Según De la Garza (2016) durante la década de los ochenta predominaban en América Latina los estudios acerca del movimiento obrero y el sindicalismo desde un fuerte tono marxista. Estas investigaciones analizaron el movimiento desde su nacimiento en un contexto de ilegalidad; su constitución, reconocimiento y en cierta medida hasta la legitimación de sus luchas frente a los intereses del capital y al poder estatal.

A finales de los setenta y a mediados de los ochenta comienzan las grandes transformaciones en América Latina (con desfases por cada país). El primer hito es la caída del keynesianismo y la llegada del modelo neoliberal que impactó fuertemente en los procesos de producción y en los mercados de trabajo. Según De la Garza (2016):

La reestructuración productiva y de los mercados de mano de obra hacia la flexibilización, la introducción de las nuevas tecnologías, de las nuevas formas de organización del trabajo; cambios en el funcionamiento del Estado (Estado que ya no invierte productivamente y ajusta por el lado del empleo para combatir la inflación) y en la relación entre las clases sociales: predominio del gran empresariado nacional y multinacional, el alejamiento entre organizaciones de los trabajadores y el Estado neoliberal que substituyó en América Latina al desarrollista. El fin de las dictaduras militares, la transición a la democracia y finalmente la instauración del neoliberalismo civil de manera generalizada en los noventa (p.25).

La segunda etapa de los estudios laborales en América Latina o su época de oro se remonta a la década de los noventa, adquiriendo un carácter hegemónico y centrado en problemas relevantes para el mundo del trabajo, en un contexto en el que el modelo económico neoliberal estaba casi consolidado en toda la región (De la Garza, 2016). En este período los investigadores se dividieron en optimistas y pesimistas para analizar los grandes cambios en los modelos productivos y en los mercados del trabajo, siendo la gran interrogante:

Si el mundo se dirigía hacia la convergencia en modelos de producción, condiciones y relaciones de trabajo y mercados de trabajo, impulsado por los libres mercados o bien si las presiones globales en los mercados y las inversiones aterrizaban en contextos y con actores no iguales que les imponían una divergencia (De la Garza, 2016, p. 10).

Al respecto, De la Garza (2016) concluyó que no eran las tecnologías de punta las que más destacaban en estas transformaciones, sino que eran las nuevas formas de organización del trabajo y la flexibilidad de las relaciones laborales los cambios más relevantes implementados por las grandes empresas de manera unilateral.

Los principales cuestionamientos realizados en los años noventa a los nuevos estudios laborales provenían de la Teoría Neoclásica de la Economía y más fuertemente del movimiento sindical, tras la aparición del eje de fragmentación de los sujetos sociales (producto de la creación de identidades). Se habla del fin del trabajo, de los grandes discursos, de los grandes sujetos y sobre todo de los grandes proyectos de transformación de la sociedad (De la Garza, 2016).

Muchas de estas teorías postmodernas y del fin del trabajo no impactan mayormente en América Latina en la década de los noventa. No obstante, a inicio del S.XXI cuando arribaron las teorías de Bauman (2005) y Sennett (2006) acerca del fin de las identidades colectivas amplias, si comienza a cambiar el rumbo de los estudios laborales en América Latina, dando énfasis a los conceptos de identidad y trayectorias laborales no lineales que “destruían identidades no solo colectivas sino del propio yo y en general de la vida social” (De la Garza, 2016, p.

11). Es así como, esta nueva perspectiva más pesimista, conlleva a los estudiosos a indagar en problemas más abstractos relacionados con el mundo del trabajo relacionados con Teoría Social, Métodos de Investigación, entre otros.

A raíz de lo anterior, se observa un importante declive en la publicación de estudios laborales a finales de los años noventa y como contraparte, las empresas a nivel mundial comienzan a “recurrir a la precarización del trabajo como salida a las crisis y para el sostenimiento de las tasas de ganancias” (De la Garza, 2016, p. 13).

Esta nueva realidad en el mundo del trabajo, en la que se aprecian condiciones laborales precarias, nula capacidad de negociación de los movimientos de la clase obrera, bajas considerables en las remuneraciones a nivel mundial, sistemas de seguridad social subsidiarios, entre otros; conlleva a la “necesidad de continuar con los estudios laborales, en particular vinculados con las alternativas de desarrollo económico, político y social” (De la Garza, 2016, p. 13).

En el caso de la sociología del trabajo en Chile, Julián (2016) señala que esta disciplina se ha caracterizado desde la década de los 90's por haber transitado desde los enfoques que analizaban los procesos de reestructuración económica hacia el estudio de los efectos de la relación asimétrica que caracteriza a las relaciones laborales y la redefinición de la morfología del trabajo en Chile (p.76).

Por otro lado, para que los estudios laborales en Chile no desaparecieran durante la dictadura militar, fue clave el apoyo de diferentes centros de pensamiento y organizaciones no gubernamentales, “mientras que para la fase iniciada en los años 90's fue central el rol del departamento de estudios de la Dirección del Trabajo en un enfoque neoinstitucional y de la regulación” (Julián, 2016, p.77).

De esta forma, la sociología del trabajo en nuestro país, se concentró en identificar los procesos macro-sociales, las políticas sociales y la redefinición de los espacios de trabajo, por medio de la producción de distintos enfoques de investigación. De ahí, que aparecieran estudios sobre nuevas transformaciones en el trabajo, desigualdades de género, proceso de precarización laboral, análisis de

políticas de flexibilidad laboral y el surgimiento de la subcontratación (Julián, 2016).

Asimismo, surge la discusión sobre los “nuevos sujetos” e identidades laborales, debido a que la crisis del modelo neoliberal, ha cambiado la forma de entender o de “vivir el trabajo” para la sociedad actual. De este proceso, emergen nuevas líneas de investigación sobre las subjetividades laborales, la precariedad y los cambios en la acción sindical. (Julián, 2016). En definitiva, el trabajo sigue teniendo un importante significado para las personas. Según encuestas aplicadas a nivel mundial, el trabajo ocuparía el segundo lugar de importancia para la mayoría de la población, después de la familia. Esto demuestra que no estamos asistiendo al fin del trabajo como lo conocemos, sino más bien presenciamos un sinnúmero de transformaciones que no “ha sido el advenimiento de la sociedad de la abundancia para todos, sino de la mayor desigualdad, precariedad; a pesar de las promesas que se han ido gastando de un futuro promisorio para todos” (De la Garza, 2016, p. 15).

4.1 Aproximación conceptual sobre Precariedad Laboral

Diversas son las distinciones conceptuales que se otorgan a la precariedad laboral, la literatura es productiva en aportar definiciones y explicaciones para el concepto. En América Latina, varios autores coinciden en que es necesario profundizar y desagregar el tema y efectuar distinciones sobre el fenómeno, de manera de comprender en profundidad qué es lo que engloba este concepto. Al respecto el autor Dastén Julián (2017), plantea que, al hablar de precariedad laboral, primero es necesario distinguir entre dos aspectos:

1) El empleo precario, entendido como las prácticas y condiciones en que se desarrolla un vínculo salarial dependiente en un mercado salarial específico, que se sintetiza en la categoría de precariedad laboral y 2) el trabajo precario, que se define como la heterogeneidad de relaciones, sentidos y actividades de producción y reproducción social vinculados a bienes tangibles o servicios intangibles, dentro de dinámicas salariales o fuera de éstas (p.31).

A su vez, el autor Hernán Cuevas, quien toma los planteamientos del autor Británico Guy Standing, a partir de su obra best seller “*The Precariat*”. *The New Dangerous Class*” del año 2011, en donde el británico plantea el tema del precariado como una nueva clase social emergente, señala que:

El término precario deriva del latín precarius, que se refiere a aquello que se obtiene por medio de la petición, la súplica y el ruego. El mismo autor agrega que la etimología del sustantivo precariedad y del adjetivo precario es reveladora, pues asocia estos términos a la experiencia de la pobreza, a la carencia de recursos propios, a la dependencia de quien carece respecto de quien posee bienes, a la falta de autosuficiencia, y a la inseguridad de quien debe pedir, suplicar, o solicitar favores para auto sustentarse (Cuevas 2015, p. 317).

Problematizar la precariedad laboral implica asociarla inevitablemente a conceptos de vulnerabilidad, inestabilidad, inseguridad, asociadas al contexto del trabajo, por lo tanto, su conceptualización es multidimensional, tal como afirma Martínez (2019):

La definición de precarización laboral es multidimensional, e incluye una variedad de formas de empleo establecidas por debajo del estándar normativo socialmente aceptado en al menos una de las siguientes dimensiones: la temporal, la organización, la económica y / o la social de la relación laboral (p.16).

La revisión de la literatura acerca del fenómeno en cuestión plantea que uno de los primeros autores que conceptualizó la precariedad fue Guy Caire (1982), este autor según la revisión efectuada por Diana-Menéndez (2010) plantea que el empleo precario se caracteriza por una doble afectación de la naturaleza del contrato y de la identificación del empleador. (p. 121). De acuerdo con esta revisión efectuada por Diana-Menéndez las formas en que puede presentarse el

empleo precario son: los contratos de duración determinada, algunas formas de trabajo a domicilio, trabajos eventuales, los mediados por agencias de trabajo temporarios, la subcontratación, los part-time, aprendices, entre otros. En este sentido, la precariedad laboral es considerada por varios autores como la pérdida o el debilitamiento de los vínculos sociales de protección social y de integración. Por lo tanto, el concepto de precariedad laboral tiende a asociarse al deterioro de las condiciones laborales que sufren las personas en la relación capital-trabajo.

Para Julián (citado en Martínez, et al, 2019) la precariedad laboral es la condición de inestabilidad laboral, y/o inseguridad laboral, un lugar donde el trabajador se encuentra desprotegido ante la expansión de las relaciones no formales, donde las leyes no lo protegen (p.116). Por otro lado, para organismos internacionales como la OIT, la precariedad aparece cuando el trabajo no cumple con las características de lo que define como trabajo decente. Así también lo reafirma la CEPAL, quienes caracterizan la precariedad a partir de la falta de alguno o de todos los derechos que abarca el empleo decente:

El trabajo decente “sintetiza” las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres”. (Discurso de Juan Somavia, Director General de la OIT, 1999).

Por lo tanto, siguiendo esta perspectiva, el trabajo precario se asocia con la noción de “trabajadores socialmente desprotegidos”, si se relaciona la conceptualización de “precario” por oposición a trabajo/empleo típico, el cual incorpora la característica de la protección legal. No obstante, esta mirada genera una dicotomía, entre la comparación del empleo típico/normal/regular y aquel que no es típico porque se aleja de aquello considerado como típico/normal/regular. En este sentido, la revisión de la literatura aporta con otras perspectivas, igualmente importantes.

Al respecto se aprecia la propuesta de Pok (1992) y revisada por Peña (2012), la cual señala que:

Un trabajador precario es todo trabajador que presenta una inserción endeble en la producción social de bienes y servicios. Dicha inserción endeble está referida a características ocupacionales que impulsan o al menos facilitan la exclusión del trabajador del marco de su ocupación [...]. Asimismo, se refleja en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia[...], así como en el desempeño en ocupaciones en vías de desaparición o de carácter redundante en términos de las necesidades del aparato productivo (p.35).

Cynthia Pok el año 1992, plantea que existen cuatro dimensiones para su análisis. Una primera dimensión está relacionada con el grado de certidumbre en la continuidad del trabajo. La segunda refiere el nivel de control de los trabajadores, las condiciones de trabajo, el ritmo de este y las remuneraciones. Una tercera dimensión está vinculada con la protección del trabajador, lo que no se remite solamente a la seguridad social, sino también la no discriminación, las condiciones de trabajo inadecuadas, entre otras. Finalmente, una cuarta dimensión referida a los ingresos es la más ambigua ya que debe asociarse a condiciones de pobreza y/o una inserción social insegura.

4.2 Enfoques de estudio sobre precariedad Laboral

Existen diversos enfoques en el abordaje de la precariedad laboral. Una perspectiva fue la aportada por el autor Julián (2018) al momento de distinguir dimensiones de la precariedad laboral en la relación entre estructuras y sujetos del mundo sindical en Chile. Su perspectiva crítica analizó las principales diferencias que se presentan en estos dos enfoques sobre el fenómeno de la precariedad laboral:

- (i) Los enfoques neo-institucionalistas, que desarrollan el estudio de las

normativas, el mercado de trabajo y la estructura ocupacional desde una tradición estructural funcionalista y una metodología cuantitativa. Estos enfoques suponen una conceptualización de la precariedad laboral que se puede definir como una situación relativamente reciente en el mundo del trabajo y que es abordable desde políticas públicas, formalización, integración y la teoría de la regulación; y (ii) Los enfoques subjetivistas relacionales, más ligados al representacionismo y al post estructuralismo, con un carácter más cualitativo, que destaca en los estudios sindicales, partidos políticos, identidades laborales y clases sociales (...) Aquí la precariedad laboral es puesta en relación con estructuras y lógicas de la acumulación capitalista contemporánea, con procesos de subjetivación y experiencias de acción colectiva (Julián, 2018, p. 2).

Por otro lado, Julián (2019) propone utilizar el concepto de precariedad en vez del concepto de pobreza, porque este último generalmente ha sido entendido desde la posesión o carencia de recursos (ingresos), invisibilizando su relación con el trabajo y el empleo. Es decir, la “precariedad” sigue siendo un término más específicamente vinculado a resaltar la centralidad del trabajo.

De esta forma, la precariedad implica una relación con condiciones de pobreza porque algunos de los trabajadores precarios son, a la vez, trabajadores pobres. No obstante, esta no es la única dimensión de la precariedad, ya que se entrelaza con diversas situaciones de indefensión y otros aspectos laborales “en que se transgrede la condición de pobreza y se cuestiona la institucionalización de mecanismos de desprotección, expulsión y seguridad social, entendiéndolos como parte indisoluble de las profundas transformaciones de las sociedades capitalistas” (Julián, 2019, p.102).

4.3 Reformas neoliberales y la precarización laboral en Chile.

La sociedad chilena experimentó una transición hacia una profunda transformación neoliberal hace algunas décadas, “dejando atrás la matriz societal del Chile nacional-popular desarrollista de la segunda mitad del siglo XX” (Ruiz y Boccardo, 2015, en Stecher y Sisto, 2019, p.41). Este modelo latinoamericano denominado “nacional desarrollista de sustitución de importaciones” tenía su base política conformada en una:

Fuerte alianza entre el denominado Estado populista latinoamericano, los sectores medios urbanos (profesionales, funcionarios públicos, aparato burocrático del Estado), los sindicatos y trabajadores organizados de las grandes industrias estratégicas del país, y también los grupos económicos industriales dominantes que se veían favorecidos con las políticas económicas proteccionistas (Stecher y Sisto, 2019, p.41).

Según Stecher y Sisto (2019) el modelo nacional desarrollista o de fordismo periférico nunca logró alcanzar los niveles de industrialización, asalarización, inclusión y protección social de los países de industrialización avanzada; luego entró en una crisis hasta que fue derribado a fines de los años 70. De manera posterior y en el contexto de la dictadura militar en Chile, comienza a transformarse el modelo bajo la premisa de “desestatizar el manejo de la economía y confiar su funcionamiento a los mecanismos espontáneos del mercado” (Salazar y Pinto, 2002, en Stecher y Sisto, 2019, p. 41). De esta forma, se instaló en Chile un modelo neoliberal que fue considerado como el ejemplo a seguir de muchos países que esperaban superar las crisis generadas tras el término del modelo fordista.

Estas reformas se implementaron entre los años 1975-1985 y “estuvieron marcadas por el sello de la privatización de lo público, la centralidad del mercado, la competencia y la libertad de elección, el debilitamiento del poder de organización y negociación de la clase trabajadora, y la mercantilización y precarización de los derechos sociales” (Stecher y Sisto, 2019, p.42). Según Stecher y Sisto (2019), las principales reformas implementadas por la dictadura militar fueron:

La venta y privatización de las empresas estatales de carácter productivo (electricidad, petróleo, transporte); el desmantelamiento de servicios públicos asociados a la provisión de derechos sociales (educación, salud, previsión) y el traspaso de dichas funciones a la gestión de privados bajo principios de competencia en el mercado; la desregulación y liberalización de la actividad económica; la liberalización financiera y la ampliación del acceso a créditos de consumo; la apertura comercial e inserción de la economía nacional en las redes globales (...); la expansión de grandes grupos económicos (Holding empresariales) con una fuerte concentración del capital pero con inversión (desconcentración productiva) simultáneamente en distintos sectores económicos, con un fuerte peso de los sectores (neo)exportador, servicios y financiero; el fuerte control de las variables macroeconómicas como la inflación; y la promulgación de un nuevo plan laboral (1979) que flexibilizó el mercado laboral, debilitó el movimiento sindical y la capacidad de negociación de los trabajadores, e instaló un marco de relaciones laborales basada en la individualización, mercantilización y descolectivización. (p.43).

Respecto al plan laboral ideado por José Piñera, su objetivo era anular la negociación colectiva como mecanismo de redistribución de la riqueza y neutralizar el antagonismo capital-trabajo, a través de la instalación de los nuevos principios de competencia entre empresas. Los cuatro pilares de este plan eran un proceso de huelga que no paraliza, una despolitización sindical, una negociación a nivel de empresas (no de ramas productivas), y la fragmentación y el paralelismo de grupos negociadores (varios sindicatos en una misma empresa y posibilidad de grupos negociadores distintos a los sindicatos). (Fundación Sol, 2015, en Stecher y Sisto, 2019, p.44).

Este conjunto de reformas neoliberales quedó plasmado jurídicamente con la Constitución aprobada en 1980, la cual se mantiene hasta el día de hoy cuya remoción fue el punto crucial de las demandas del 18O. Parte del carácter inexpugnable de la Constitución de 1980 es que establece la figura de un tribunal constitucional (TC), que posee amplias atribuciones para resguardar que las acciones individuales y colectivas propuestas por el poder legislativo y ejecutivo se ajusten a la carta fundamental. De esta forma, las posibilidades de cambio de la constitución fueron también restringidas por la necesidad de quórum de 3/5 o 2/3 del parlamento. Esto obliga a propiciar acuerdos transversales que superen las mayorías políticas presentes en el congreso; situación que ha imposibilitado concretar reformas estructurales a la carta fundamental por parte de la centro-izquierda (Stecher y Sisto, 2019). Dentro de este proceso de ordenamiento socio-político y en el contexto mundial de globalización, la sociedad chilena “experimentó desde fines de los años 80 profundos procesos de modernización y reconfiguración económica, cultural, política y tecnológica” (Stecher y Sisto, 2019, p. 45).

Desde el retorno a la democracia, afirman Stecher y Sisto (2019) que los gobiernos de la Concertación y la Nueva Mayoría impulsaron diversos cambios de carácter progresista al modelo heredado de la dictadura militar (reformas constitucionales, cuatro reformas laborales, reformas tributarias, ley indígena, ley de divorcio y de aborto en tres causales, reformas de incremento al gasto público tendientes a reducir las tasas de pobreza e indigencia, leyes por la igualdad de género, fortalecimiento de políticas sociales universales, entre otras). No obstante, estos ajustes no modificaron las bases estructurales del modelo neoliberal que tenemos hasta hoy.

Bajo ese modelo de desarrollo de “neoliberalismo corregido y progresismo limitado” (Garretón, 2012, citado en Stecher y Sisto, 2019, p.45) la economía y el mundo del trabajo en Chile sufrió desde fines de los años 80 profundos procesos de cambios en el área productiva y en lo relativo a la modernización de las empresas.

En tanto, en la década del 90, el sector empresarial en conjunto con la derecha parlamentaria, comienzan a impulsar la necesidad de entregar mayores espacios de flexibilidad a la legislación laboral chilena. Un ejemplo de ello, fue la negativa de la coalición oficialista de aprobar la primera reforma laboral integral de los Gobiernos de la Concertación durante la presidencia de Eduardo Frei, que

buscaba reformar algunos aspectos en materia de derechos colectivos (Doniez y Gálvez, 2020).

No es sino durante el gobierno de Ricardo Lagos, en el año 2005, que se logra un proyecto amplio de reformas al Código del Trabajo, dentro de las cuales se incorporan aspectos de flexibilidad como los contratos part-time, la polifuncionalidad, el contrato de aprendizaje, entre otras. No obstante, las empresas desde antes habían comenzado a implementar estrategias de flexibilidad encubiertas en la relación laboral con sus trabajadores/as, aludiendo al contexto económico provocado por la crisis asiática (Doniez y Gálvez, 2020).

En un escenario más reciente, el 3 de mayo de 2019 el gobierno de Sebastián Piñera ingresa el Proyecto de Ley de Modernización Laboral para la Conciliación Trabajo, Familia e Inclusión, que se presenta como un abordaje integral de cambios a la legislación laboral, especialmente al actual Código del Trabajo. Su objetivo manifiesto es lograr que los “trabajos sean dignos, seguros, estables e inclusivos, y que mejoren la calidad de vida de los trabajadores y sus familias” (Doniez y Gálvez, 2020, p.7). La propuesta se construye en base a 3 pilares que son: 1) adaptabilidad y conciliación trabajo y familia, para una mejor calidad de vida, 2) inclusión para todos, respeto y dignidad para todos y 3) protección del empleo, capacitación del trabajador y nuevas formas de contratación. A la fecha, dicho proyecto de ley se encuentra en primer trámite constitucional en el Congreso y fue postergada su discusión tras el “estallido social” y la llegada de la pandemia del Covid-19. No obstante, se observa en la literatura reciente varias críticas a este proyecto, justamente por promover formas de empleo que profundizan tendencias estructurales de precarización del mundo del trabajo en nuestro país (Doniez y Gálvez, 2020).

Es posible concluir que, es necesario una mayor reflexión en torno a las últimas propuestas de reforma laboral presentadas por el actual gobierno, incluyendo a otros actores en el debate y principalmente al mundo sindical. Lo anterior, para asegurar que la agenda laboral considere los reales intereses de los trabajadores/as y no prime solamente los objetivos económicos de los empresarios en esta discusión.

Por otra parte, una consecuencia del “estallido social” fue la apertura del gobierno de Sebastián Piñera a la idea de redactar una nueva carta magna, después de décadas de espera, el 25 octubre de 2020 se realizó el plebiscito que preguntaba sobre el cambio de la Constitución con dos opciones: Apruebo y

Rechazo, y que órganos debiera realizarlo: Comisión Mixta o Comisión Constitucional. Ganó la opción Apruebo y la Comisión Constitucional por cerca del 80%. Asistió una gran cantidad de votantes, tomando en cuenta dos factores, que el voto era voluntario y la situación sanitaria del país. La Convención Constituyente, compuesta por 155 miembros electos, tendrá 9 meses para presentar un nuevo texto constitucional, pudiendo ser ampliado por 3 meses más, en una sola oportunidad. De esta manera, a mediados de 2022, el país vivirá un nuevo Plebiscito de salida para aprobar o rechazar la nueva Constitución (.).

Finalmente, la tarea pendiente en palabras de Garretón (2013), es la superación de la sociedad post-pinochetista. Eso implica fundamentalmente, devolverle al Estado, al país, a la sociedad, el rol dirigente en la economía y por otro lado, generar una democracia política real, es decir, un cambio en el sistema institucional, básicamente un cambio en la Constitución (p.19); proceso que actualmente está en desarrollo y que definirá las condiciones de base para crear una nueva sociedad más igualitaria, que garantice derechos y dignidad a sus ciudadanos/as.

4.4 La crisis sociopolítica y sanitaria en Chile, su cronología

El 14 de octubre del 2019 en Chile, estudiantes secundarios y universitarios se organizaron para evadir masivamente el pasaje del metro de Santiago en protesta al alza en el valor del pasaje por 30 pesos chilenos. Este hecho marca el inicio de un proceso denominado “Estallido Social en Chile”. Cuatro días después, el 18 de octubre del 2019 las protestas escalaron y comenzó la destrucción del metro de Santiago y la suspensión del servicio.

El 18 de octubre de 2019 comenzó un estallido social que duraría varios meses. El detonante fue el alza del pasaje del metro en la capital, Santiago (unos 30 céntimos de euro). Un llamado de los estudiantes de secundaria a evadir masivamente el transporte público subterráneo se transformó en una revuelta popular que superó con creces la sola demanda del congelamiento del valor del pasaje. Lo que comenzó en Santiago aquel viernes de primavera austral, rápidamente se repitió a lo largo de todo Chile. Grandes

manifestaciones y marchas, en su gran mayoría pacíficas, se sumaban cada día con más fuerza. Las reivindicaciones y demandas también, siendo estas tan disímiles como a veces contradictorias. Sin banderas de partidos ni liderazgo de ningún tipo, las protestas espontáneas recorrieron las calles de Chile, de Arica a Punta Arenas (Astroza, 2020, p.1).

Tras las manifestaciones, la policía chilena comenzó a repeler a los manifestantes con gases lacrimógenos y el gobierno determinó sacar a militares a la calle, para hacer frente al conflicto y a la violencia que se generó en todo el país. A pesar de ello, a lo largo de todo el país, miles de personas manifestaron su descontento, en multitudinarias marchas, frente a una serie de demandas sociales, inequidades y desigualdad. Heiss (2020), señala que el estallido y la pandemia han tenido como elemento central de discusión política la gran desigualdad y la precarización de las clases medias y medias-bajas que existe en Chile. (p.1).

Paralelamente a ello, el presidente de la república decretó estado de emergencia y toque de queda, en todo el país, como medida para hacer frente al conflicto social. Seguido a esto, se dio marcha atrás al alza en el pasaje del metro y las autoridades del país declararon a la ciudadanía que “Estamos en guerra contra un enemigo poderoso, implacable, que no respeta a nada ni a nadie y que está dispuesto a usar la violencia y la delincuencia sin ningún límite”.

Aun cuando el gobierno desplegara una serie de medidas para hacer frente al conflicto, la ciudadanía respondió con nuevas manifestaciones masivas, en diferentes ciudades a lo largo del territorio, pero concentrándose en mayor medida en la ciudad de Santiago, específicamente en el centro de la ciudad, Plaza Italia, la cual registró una concentración permanente de manifestantes, pero que alcanzó un peak de más de 1,2 millones de personas, la mayor concentración en 30 años.

En tanto la crisis social, obligó al gobierno a suspender algunos compromisos internacionales, entre ellos la realización de la APEC y la COP 25 en el país. En el ámbito económico, el Banco Central anunció una inyección de 4.000 millones de dólares a la economía chilena, luego de que la moneda chilena llevara varios días en caída libre. De manera posterior y tras la presión de la ciudadanía y de diversos sectores políticos el gobierno de Piñera aceptó dar inicio a un proceso para establecer una nueva constitución, pues la actual rige desde la dictadura y es

vista como el origen de las desigualdades y de las injusticias que, entre otras circunstancias, originaron el estallido social.

En este contexto el autor Fuentes-García, A. (2019) plantea que:

En Chile la injusticia es tan estructural, que permea e impregna todos los ámbitos de la vida individual, colectiva e institucional de este Estado-Nación. Las desiguales condiciones de vida entre sus habitantes, “producen” trayectorias de vida injustamente diferentes, es decir con ventajas en poder, riqueza y prestigio, que se concentran en unos pocos y, desventajas, que condicionan la vida de la gran mayoría (p.94).

Uno de los hitos más importantes de este periodo ocurrió cuando se produjo un acuerdo entre el gobierno y la oposición, el 15 de noviembre del 2019, fecha en la cual los diversos sectores políticos de Chile lograron establecer un acuerdo para la realización de un plebiscito, en el que los ciudadanos/as decidirían si quieren o no una nueva Constitución.

Tras ello, se registran nuevos incidentes entre la policía y los manifestantes, sale a luz la situación de un estudiante universitario, Gustavo Gatica, quien se convierte en el primer manifestante en quedarse ciego tras recibir perdigones en el rostro. A pesar de que la represión ejercida por la policía ha sido ampliamente criticada, incluso por organismos internacionales, los casos de personas lesionadas y con trauma ocular aumentan, generando un ambiente de conflicto permanente entre la ciudadanía y la represión policial.

A finales del 2019, el Congreso inhabilita al ministro del interior del país, para ejercer cargos públicos por cinco años, a causa de su gestión en el estallido social y el congreso rechaza un juicio político contra el presidente Piñera por violaciones a los derechos humanos cometidas en la crisis, mientras que la ONU denuncia el elevado número de heridos oculares en las protestas. Se inicia el 2020, las manifestaciones, marchas y diferentes formas de expresión del descontento se atenúan y el 3 de marzo se detecta el primer caso de Covid-19 en Chile.

El virus, había sido anunciado por la Organización mundial de la salud, a finales del año 2019, se trataba de un virus desconocido que producía fiebre, tos y otros síntomas parecidos a los de un resfrío, y estaba afectando a un grupo de personas en la ciudad china de Wuhan. Los primeros reportes de los investigadores y expertos de salud del mundo señalaban que el virus pertenecía a la familia de un tipo de virus llamado SARS² (síndrome respiratorio agudo). El origen del virus causante de la pandemia de Covid-19, no se encontraba claro en esa fecha, sin embargo, la evidencia apuntaba a un mercado de la provincia de Hubei, donde se comercializaban animales exóticos, como murciélagos, que habrían transmitido el virus a los humanos. La OMS señaló al respecto:

El nombre del nuevo virus sería «coronavirus de tipo 2 causante del síndrome respiratorio agudo severo (SARS-CoV-2)». Se eligió este nombre porque el virus está genéticamente relacionado con el coronavirus responsable del brote de SARS de 2003, aunque se trata de dos virus diferentes. El 11 de febrero de 2020, se anunció que el nombre de esta nueva enfermedad sería «COVID-19», de acuerdo con las directrices elaboradas previamente en colaboración con la Organización Mundial de Sanidad Animal (OIE) y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO). (Organización mundial de la salud, 2020).

En Chile el virus SARS CoV- 2³, nombre entregado al virus causante de la pandemia y enfermedad de Covid-19, aterrizó el 3 de marzo del 2020, cuando se detectó que un médico chileno, que había efectuado un viaje al sudeste asiático, era la primera persona reportada con el virus en el país. Tras la confirmación del

² El síndrome respiratorio agudo grave (SARS) (en inglés: *Severe Acute Respiratory Syndrome*, SARS) es una enfermedad respiratoria viral causada por un coronavirus, llamado coronavirus asociado al SARS (SARS-CoV). La primera vez que se informó sobre el SRAS fue en Asia en febrero de 2003. A los pocos meses, la enfermedad se propagó en más de dos docenas de países en Norteamérica, Suramérica, Europa y Asia antes de que se pudiera contener el brote global de 2003.

³ El Nuevo Coronavirus COVID-19 es una cepa de la familia de coronavirus que no se había identificado previamente en humanos. Es el nombre definitivo otorgado por la OMS. Los coronavirus son causantes de enfermedades que van desde el resfriado común hasta enfermedades más graves, como Insuficiencia Respiratoria Aguda Grave

primer caso de un contagiado en el país, sucedieron una serie de hechos que permiten describir la situación de la Pandemia de Covid-19 en Chile.

El 14 de marzo de 2020 el país al no tener claridad en la trazabilidad de los contagios, aumenta las restricciones de eventos masivos, pero se permite el desarrollo de actividades habituales de la ciudadanía. Días después el gobierno restringe el ingreso a centros de adultos mayores, se declara cuarentena en los hogares del Servicio Nacional de menores y se establecen una serie de medidas en las fronteras, tales como: aduanas sanitarias y se prohíbe el ingreso de cruceros al país. Con ello también se determina suspender por dos semanas las clases en jardines infantiles, colegios municipales, particulares subvencionados y privados, presionado por las autoridades de los gobiernos locales (municipios) y la ciudadanía en general. Al respecto Bobadilla señala:

La primera estrategia de la administración del presidente Sebastián Piñera, en las semanas iniciales de la crisis desatada por el Covid-19 en el país, fue la de “intentar articular una respuesta “rápida y eficiente” frente a la arremetida del virus, procurando de paso capitalizar sus efectos para restaurar en parte su deslegitimada gestión y su desastroso manejo del estallido social (Bobadilla, 2020, p.37).

Luego de este hecho, se cerraron las fronteras debido a que se anunció que el país entraba en Fase 4⁴, lo que implicaba que el contagio pasaba a ser comunitario y sostenido. Posterior a estos dos hechos se declaró estado de catástrofe⁵.

El 21 de marzo de 2020 se produce la primera muerte en Chile, se trata de una mujer de 82 años. Al día siguiente, el 22 de marzo se declara toque de queda en Chile, los casos alcanzan a 600, frente a ello el gobierno decreta la restricción de la libre circulación desde las 22 horas hasta las 5:00 del día siguiente. Durante

⁴ De acuerdo a la Organización Mundial de la Salud, se establecen fases para controlar las pandemias. La fase 4 se caracteriza por la transmisión comprobada de persona a persona del virus, resultando en su capacidad de generar “brotes a nivel de la comunidad”

⁵ Situación facultada por la constitución política del estado, en la que pueden restringir las libertades de locomoción, reunión y el derecho de propiedad. En ella se designa un Jefe de la Defensa Nacional, quien tiene competencias legales para reponer la normalidad en la zona determinada y, además el Presidente de la República puede delegar en él otras atribuciones para ese mismo fin.

el mes de abril del 2020 el número de contagiados se incrementa, también el número de personas fallecidas a causa del Covid19, buscando controlar los brotes de la enfermedad, el Gobierno determinó decretar cuarentenas en diferentes comunas del país, sin embargo el gobierno emite contradictoriamente declaraciones a la ciudadanía sobre una “nueva normalidad”, lo que implica un llamado a reactivar la economía y a que los funcionarios públicos retornaran gradualmente a realizar su trabajo de manera presencial. El autor R. Bobadilla lo plantea como:

Se optaba por una estrategia parcial, que entre otras cosas mantenía la actividad productiva medianamente activa y conjuraba el fantasma de la parálisis económica, ... se escuchó declaraciones de representantes del mundo empresarial que concluían que “no podemos matar toda la actividad económica por salvar vidas”⁶ Palabras que emblemizan cabalmente esa colorida postal del neoliberalismo a ultranza que rige en Chile desde la dictadura, para el cual el bienestar de los números ha sido persistentemente más relevante que los reclamos de justicia social y que el cuidado de las vidas humanas (Bobadilla, 2020, p.38).

A mediados de junio de 2020, se registran más de 20 mil casos en Chile, las medidas del gobierno de Piñera sitúan a Chile en uno de los epicentros mundiales de la pandemia, en palabras del mismo autor, “No a pesar, sino muy probablemente a causa de las estrategias adoptadas para contenerla” (Bobadilla, 2020, p.38). La gestión del gobierno se enfrenta a críticas de todos los sectores y se decide efectuar un cambio en el ministerio de salud, el entonces ministro de Salud, Jaime Mañalich, es reemplazado por un nuevo médico como jefe de la cartera, el Señor Enrique Paris.

Tras el cambio de ministro de salud, el gobierno lanza una nueva estrategia para combatir la pandemia, denominada Plan Paso a Paso, la que buscaba definir qué actividades se pueden realizar en cada comuna de Chile, de acuerdo a sus resultados sanitarios. La estrategia contempla 5 fases o pasos,

desde la Cuarentena a la Apertura Avanzada. Con la implementación del plan paso a paso, el país convive con el avance de la pandemia, e incluso se efectúa en el mes de octubre, el plebiscito para decidir si se aprueba o rechaza la realización de una nueva constitución.

Ya en el mes de noviembre, se permite la reapertura de las fronteras, se dispone que extranjeros y chilenos no residentes podrán ingresar al país, cumpliendo ciertos requisitos si proceden de países con alta circulación del virus. En el mes de diciembre el Instituto de Salud Pública⁶ (ISP) aprobó el uso de emergencia de la vacuna de Pfizer y BioNTech contra el coronavirus y se definió que podría ser usada en mayores de 16 años. Al mes siguiente, en enero del 2021, la misma entidad de salud, aprobó el uso de una segunda vacuna de emergencia, se trataría de la vacuna Coronavac, del laboratorio chino Sinovac. Días después el gobierno planteó el plan nacional de vacunación para enfrentar el covid19, el que incluyó una calendarización por rango de edad para recibir la vacuna. Tras ello, a finales del mes de enero el Instituto de Salud Pública, aprobó el uso de emergencia de la tercera vacuna contra el Covid19, la vacuna Aztrazeneca/Oxford.

El 3 de febrero de 2021 se inició en Chile el proceso de vacunación masiva, partiendo por los adultos de 90 años o más. El 3 de marzo del 2021 se cumplió un año desde que se tenga registro del primer caso confirmado de covid-19 en el país. A esta fecha la positividad de test PCR alcanzó 10,92%, constituyéndose la cifra más alta desde el 26 de julio del año anterior y se reportó una nueva alza en la cantidad de pacientes en la Unidad de Cuidados Intensivos.

4.5 Precariedad laboral en contexto de estallido social y pandemia Covid-19 en Chile

Según afirma un estudio de la Fundación Sol (2020), una de las principales desigualdades puede observarse en la situación del empleo en Chile, caracterizada en los últimos años por la baja ocupación en ciertos sectores de la población y en la gran cantidad de empleos precarios ofrecidos por el mercado. Si se analizan los indicadores asociados al empleo, se puede deducir que “un 26,5%

⁶ El Instituto de Salud Pública de Chile (ISP) es un servicio público, entidad dependiente del Ministerio de Salud de Chile, cuya misión es contribuir al mejoramiento de la salud en Chile garantizando la calidad de bienes y servicios, es la agencia del gobierno chileno responsable de la regulación de medicamentos (humanos), evaluación de calidad de laboratorios, cosméticos, aparatos médicos, productos biológicos y derivados sanguíneos

corresponden a asalariados externos (suministro, enganche o tercerización) y el 26% son empleos por cuenta propia, la gran mayoría de baja calificación en jornada parcial, dando cuenta de componentes estructurales del empleo de la última década” (Doniez y Gálvez, 2020, p.19).

En este mismo período, existe un aumento del empleo en régimen de tercerización, que varía de un 11% en 2010 a un 17,3% en 2019. Este tipo de empleo está asociado a bajas condiciones salariales, menos seguridad social y a escasas facultades de los trabajadores/as para ejercer sus derechos colectivos en el trabajo. Cabe mencionar, que la tercerización solo disminuye en el año 2020, producto de la crisis social que enfrentaba el país y de las características de este tipo de empleo que lo hacen más vulnerable a los tiempos de crisis (Doniez y Gálvez, 2020).

En tanto, es posible observar que el trabajo precario (contrato a tiempo definido, sin contrato o sin cotizaciones de seguridad social) se ha ido constituyendo en un aspecto más o menos estructural del empleo en Chile ya que se mantiene cercano al 42% de la ocupación de tipo asalariado en los últimos cinco años (Doniez y Gálvez, 2020).

En la década del 2000, aumentaron las jornadas parciales en el país cuando se legisla al respecto y se estima que se trata de un aspecto estructural del mundo del trabajo chileno, donde aumenta más la cantidad de empleos que la cantidad de horas disponible por trabajador, desajustándose de sus necesidades vitales (Páez y Sáez, 2018, como se citó en Doniez y Gálvez, 2020).

Estos aspectos estructurales del empleo se complementan con los bajos salarios que perciben la mayoría de los trabajadores/as en Chile. El promedio salarial en Chile es de un poco más de \$550 mil pesos líquidos al mes, sin embargo, más del 50% de la población recibe sueldos iguales o menores a los \$400 mil pesos líquidos y “casi el 80% gana igual o menos de \$750 mil, según datos de la Encuesta Suplementaria de Ingresos del año 2018. Cabe señalar que los trabajadores subempleados y asalariados sin contrato tienen las peores condiciones” (Doniez y Gálvez, 2020, p. 22).

Por otro lado, el panorama laboral a futuro se verá influido por las proyecciones del desempleo producidas por la pandemia de COVID-19:

Para el trimestre móvil febrero-abril de 2020 se contabilizó la cifra de desempleo más alta de la última década, llegando a 9%, su nivel más alto desde la crisis sub prime el 2008-2009. Las actividades económicas que se han visto más afectadas son la construcción, servicios administrativos, comercio y, sobre todo, en el turismo y los servicios de comida. Por otra parte, hasta mediados de mayo hay 86.070 empresas, totalizando 503.602 trabajadores y trabajadoras, que se han acogido a la Ley de Protección del Empleo, es decir, con los contratos suspendidos y usufructuando del Seguro de Cesantía (Doniez y Gálvez, 2020, p. 22).

Este contexto complejo a nivel de empleo podría facilitar la implementación de varias medidas flexibilizadoras propuestas por el actual gobierno, con el objetivo de impulsar una reactivación, tal como se hizo en el período post crisis asiática (Doniez y Gálvez, 2020).

Por otro lado, a la fragilidad de nuestro sistema de salud público que se ha visto sobrepasado debido a la llegada de pandemia, se suma la cantidad de gente que ha perdido sus empleos, a los trabajadores por cuenta propia e informales, que por la cuarentena han tenido que dejar de trabajar. Uno de los momentos más complejos de la pandemia fue la presión que se ejerció para el retiro del 10% de los fondos de pensiones. El gobierno, hasta el final, se opuso a este proyecto, pero parte de sus mismos parlamentarios apoyaron esa demanda (Guerrero y Pérez, 2020). A la fecha ya se han aprobado tres retiros de fondos previsionales de la AFP y actualmente se discute la posibilidad de aprobar un cuarto retiro e incluso el retiro total de los fondos de las cuentas de capitalización individual de los chilenos/as.

La sumatoria del 18 de octubre y la emergencia sanitaria producida por el Covid-19, vuelve a mostrar que Chile es un país sumamente desigual. Además, existen autoridades escasamente sensibles y poco legitimadas a cargo de gestionar ambos fenómenos y que han tenido un mal manejo narrativo de la crisis con expresiones como: “Chile tiene el mejor sistema de salud del mundo”, “Estamos en la meseta”, “Volveremos a la normalidad”, “Ganaremos la batalla de Santiago” hasta la expresión “El modelo se nos derrumbó como castillo de naipes”,

constituyen ejes de una fallida estrategia comunicacional. Todas estas situaciones podrían desencadenar un segundo “estallido social”, principalmente por temas relacionados con la gestión de la crisis sanitaria (Guerrero y Pérez, 2020).

A continuación, se revisará el Estado del Arte en torno a la evolución de la precariedad laboral en nuestro país, considerando estos dos fenómenos que se encuentran entrelazados y que han generado un escenario complejo durante los dos últimos años.

5 ANÁLISIS DEL ESTADO DEL ARTE SOBRE LA PRECARIEDAD LABORAL EN CHILE DURANTE EL PROCESO DE ESTALLIDO SOCIAL Y PANDEMIA COVID-19

De la revisión de los artículos científicos seleccionados, cuyo foco principal fue la identificación de nuevas formas y prácticas de precariedad laboral que experimentaron los trabajadores/as chilenos en contexto de estallido social y pandemia Covid-19, se desprenden temáticas que serán resumidas en el siguiente esquema:

Mapa conceptual sobre los elementos centrales de análisis de la revisión de artículos científicos en relación con la Precariedad Laboral en Chile

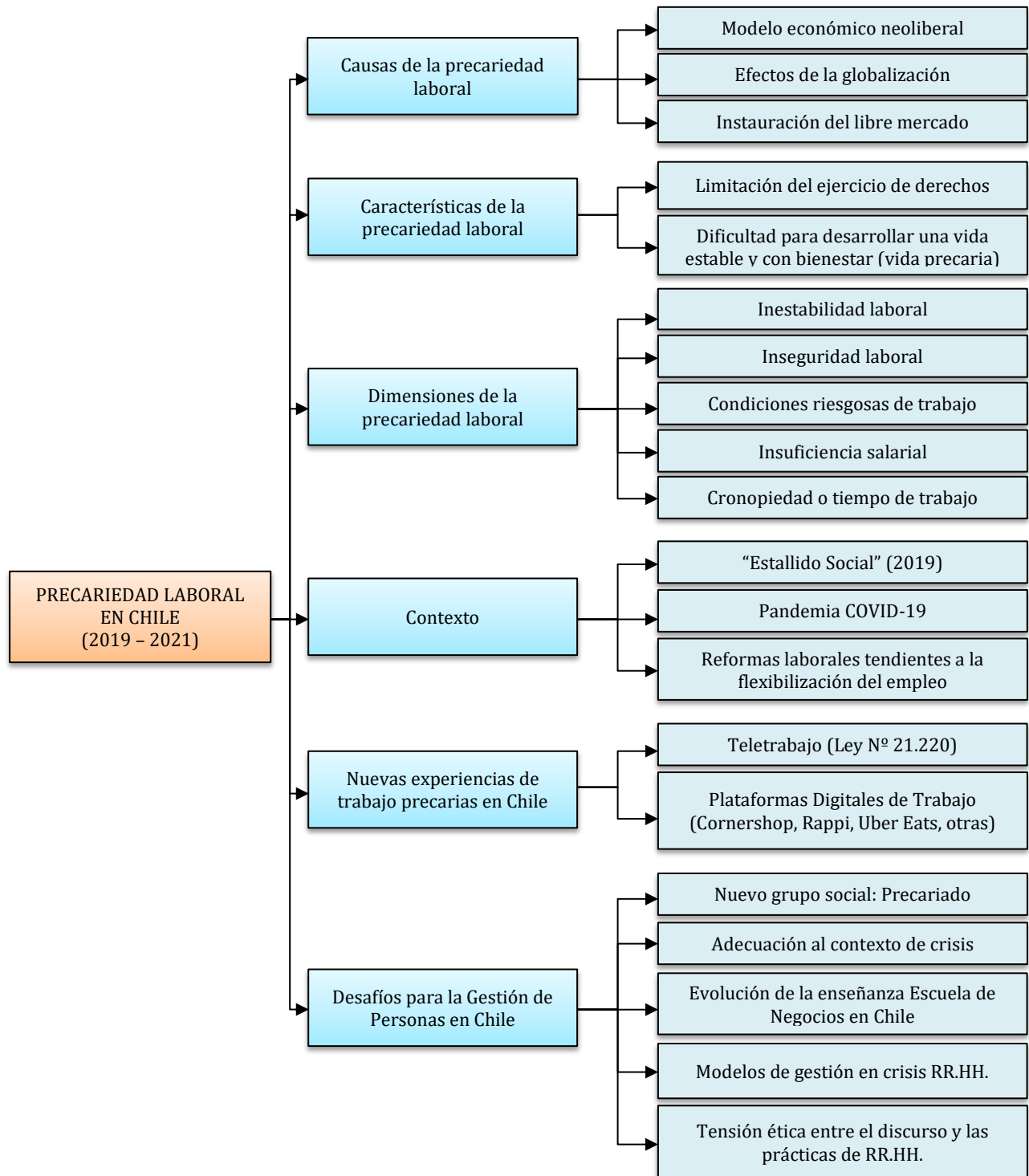


Figura N° 1: Muestra los conceptos centrales derivados de la revisión documental.
 Fuente: Elaboración propia.

5.1 Precariedad laboral: Causas, características y dimensiones.

Luego de haber revisado los diversos artículos científicos seleccionados para realizar la presente investigación, se puede inferir que el fenómeno denominado precariedad laboral emerge de las condiciones derivadas del modelo de desarrollo neoliberal. En este escenario, las distintas sociedades tienden a establecer principios basados en la ganancia, el dinero, la rentabilidad, la racionalización, productividad y eficiencia, bajo la hegemonía del capital financiero. Lo anterior, genera una dinámica depredatoria y de precarización que atenta contra la misma supervivencia de nuestra especie (Julián, 2020).

En consecuencia, Julián (2020) afirma que el capitalismo contemporáneo propicia esta depredación sistémica, la cual deriva en una creciente precarización de las condiciones de vida en general de las personas y repercute también en la gestión de los recursos naturales a nivel global.

Según Julián (2020), la precariedad como tal se acompaña de un sistema y un modelo de desarrollo que restringe el ejercicio de derechos propios de las personas, tales como tiempo, espacio, renta, trabajo, políticos, etc.

Uno de los ámbitos en los que se ha observado una creciente depredación y precarización es en el trabajo. Lo anterior, se debe al desarrollo de “una estrategia sistémica, interseccional y expansiva de violencia y despojo del tiempo, trabajo, cuerpo, saberes, emociones y goce en el capitalismo contemporáneo” (Julián, 2020, p.127).

Al respecto, se puede inferir que esta estrategia impide el desarrollo de una vida estable y en armonía con el entorno para una gran cantidad de trabajadores/as a nivel global. Es decir, la depredación o precarización del trabajo, no está afectando solo la calidad del empleo, sino que repercute negativamente en el nivel de bienestar subjetivo que logran desarrollar las personas en este ámbito.

5.2 Dimensiones de la Precariedad Laboral

Según Julián (2018) se identificaron cinco dimensiones centrales de la precariedad laboral que son descritas a continuación (p.4):

Inestabilidad laboral

Esta dimensión se relaciona con la ausencia de una relación contractual estable (contratos temporales y de corta o incierta duración). También se asocia a las facilidades que tiene la empresa o el empleador para desvincular a sus trabajadores/as y de las prácticas de flexibilidad laboral en general.

Inseguridad laboral

Se refiere a la ausencia de seguridad social a nivel general (protección ante el desempleo, ante accidentes en el trabajo, salud, previsión social, u ante otros sistemas que presentan características deficientes como la protección a los derechos de la maternidad, despidos, feriados legales, etc.)

Insuficiencia salarial

Se asocia a las características, cantidad y composición del salario/ingreso de un grupo familiar. Este monto contrasta con el costo de la vida real de ese núcleo (servicios básicos, alimentación, etc.), lo que permite calcular los niveles de pobreza en el país.

Condiciones riesgosas de trabajo

Esta dimensión se refiere a las condiciones laborales a las que están expuestas los trabajadores/as (seguridad, higiene, acoso, hostigamiento, etc.). Se incluyen en este ítem el riesgo a accidentes laborales, enfermedades profesionales y el riesgo de muerte. Para ello se consideran aspectos tales como sector productivo, características de los lugares de trabajo, y ocupación.

Cronopiedad o tiempo de trabajo

Se relaciona con la cantidad de horas de trabajo que un trabajador/a realiza diaria, semanal, mensual y anualmente en un trabajo. Además, se asocia a la flexibilidad en el uso del tiempo y a la relación entre tiempo de trabajo y tiempo de vida.

De acuerdo con la investigación de Julián (2018) estas dimensiones no se dan de manera aislada, sino que pueden entrelazarse presentando una multiplicidad de problemáticas para los trabajadores/as y sus organizaciones; siendo éste el principal motor en la generación de estrategias para hacerles frente.

En pocas palabras, se puede apreciar que el escenario de incertidumbre y desprotección que ha generado por décadas el modelo de desarrollo neoliberal impacta fuertemente en la construcción subjetiva de las trayectorias y experiencias

laborales de los trabajadores/as. Es decir, existen condiciones laborales precarias presentes en el mercado laboral actual en Chile, que afectan a miles de personas. No obstante, dicho “sufrimiento colectivo” es re-significado por cada trabajador/a de acuerdo a las dimensiones de la precariedad que experimenta.

5.3 Precariedad laboral en Chile: Contexto

Estallido Social

Como afirman Ojeda y Campos (2020), la historia reciente de Chile se ha visto convulsionada, primero con una crisis sociopolítica que inició en octubre de 2019 (estallido o revuelta social) y luego en el año 2020 nos azotó con fuerza la pandemia mundial del Covid-19. Estos fenómenos han develado diferentes situaciones en lo político, económico, cultural y social que resultan problemáticos para el avance de nuestro país. Las cifras de crecimiento económico, estabilidad económica y disminución de la pobreza parecen haber invisibilizado un malestar que fue creciendo por décadas en la sociedad chilena (Morán, 2019).

El denominado “modelo chileno” se remonta a las reformas neoliberales realizadas durante la dictadura cívico-militar (1973-1990) liderada por Augusto Pinochet. Durante este período se realizaron una serie de ajustes estructurales de corte neoliberal impulsados por un grupo de economistas que se formaron principalmente en la Pontificia Universidad Católica de Chile y en la Escuela de Chicago. Estos ajustes realizados de manera autoritaria (no hubo deliberación democrática) establecieron medidas de privatización, reducción del gasto público, descentralización administrativa de servicios, reestructuración sindical y una reconfiguración de las relaciones laborales y el capital (Morán, 2019).

También, se traspasó la responsabilidad administrativa de los establecimientos de enseñanza desde el Ministerio de Educación al gobierno local (municipios), se adoptó un sistema de pensiones de capitalización individual y se crean las instituciones de salud previsional (ISAPRES). El objetivo, según Morán (2019), era la reducción del Estado, lo que implicó el beneficio de una serie de grupos económicos locales y transnacionales, los que lentamente fueron adquiriendo las antiguas empresas estatales o que comenzaron a vender a los particulares los servicios que antes eran otorgados por el Estado.

Asimismo, este nuevo modelo neoliberal implementado en el país se asentó en una serie de mecanismos jurídicos-políticos como la Constitución de 1980, orientados a legitimar el orden económico y a instaurar dispositivos institucionales que permitieran contener cualquier disidencia, incluso una vez finalizada la dictadura (Morán, 2019). Estos dispositivos fueron el Consejo de Seguridad Nacional y la creación de un Tribunal Constitucional que ha operado como protector y garante de la carta de derechos impuesta en dictadura.

Pese a las críticas al modelo y a que éste se instauró sin una deliberación democrática, la mayoría de los partidos políticos han apoyado su implementación basados en diversos datos macroeconómicos de éxito. Estos indicadores han establecido una inflación que en el año 2018 llegó a un 2,6% acumulado en el año, el PIB per cápita de Chile aumentó en un 600% desde 1990, según el Banco Mundial la desigualdad de ingresos medida a través del coeficiente Gini, ha disminuido pasando del 57,2% en 1990 al 46,6% en 2017 (Banco Mundial, 2019). En tanto, según datos de la CEPAL (2018), la pobreza en Chile ha disminuido considerablemente en las últimas décadas, pasando de un 40% en 2003 a sólo un 10,7% en el año 2017, muy por debajo de la media latinoamericana (Morán, 2019). De esta forma, la imagen país era de orden, estabilidad y progreso, lo que se apoyaba en las evidencias ya mencionadas.

Todo esto cambió, cuando el gobierno de Sebastián Piñera informó de una nueva alza en el pasaje del Metro de Santiago equivalente a \$30 pesos más. Dicha alza comenzó a regir el 6 de octubre de 2019. Las primeras movilizaciones ante esta medida fueron protagonizadas por estudiantes secundarios que comenzaron a hacer un llamado a evadir el pago del pasaje de Metro y que de manera posterior terminaron representando un reclamo más amplio.

La idea de fondo tras las protestas fue detener los abusos de poder de los que la sociedad chilena era víctima hace décadas. De ahí proviene el lema “no son 30 pesos, son 30 años” que se hizo tan popular en la revuelta de octubre. Es así como el malestar social contenido por años comienza a “soltarse” y a reclamar por los abusos que el pueblo chileno ha experimentado en áreas como el acceso a la salud, el acceso a una educación de calidad, acceso a una vivienda digna, a los indignos montos de las jubilaciones, a los bajos salarios y a las precarias condiciones laborales, entre otros (Morán, 2019).

El problema de la evidencia macroeconómica que ha apoyado al “milagro chileno” (en palabras de Milton Friedman) es que ha invisibilizado dos dimensiones centrales que los sectores movilizados interpretan como abusiva. La primera es que los sectores populares y medios de nuestro país siguen experimentando condiciones de vida altamente precarizadas (el alto costo de vida en Chile, sumado a salarios y pensiones no permiten cubrir las necesidades básicas de un grupo familiar). De esta forma, tener una calidad de vida digna en nuestro país sigue siendo privilegio de una pequeña élite que puede costear el acceso a servicios y derechos básicos de manera permanente (Morán, 2019).

La segunda dimensión se relaciona con la conformación de esta élite chilena. Al respecto, Morán (2019) afirma que la clase social alta en Chile ha atravesado un proceso de guetificación, lo que quiere decir que no sólo goza de privilegios que no son alcanzables para otros estratos sociales, sino que ha adquirido rasgos de endogamia y de una alta impermeabilidad que limitan la movilidad social de los sectores medios.

A continuación, se presentan algunos indicadores que permiten graficar la situación de precarización que viven los sectores populares y medios en Chile. En lo que respecta a los ingresos, según el INE (2018), sólo el 20% más rico de los hogares tiene un ingreso mensual per cápita que supera a su gasto promedio mensual, lo que quiere decir que 4 de 5 hogares no llegan con sus ingresos a cubrir sus gastos medios mensuales, los que se destinan en su mayoría a alimentación, transporte, vivienda y servicios básicos. De esta forma, el endeudamiento mediante el acceso a crédito es fundamental en la supervivencia de estos sectores (Morán, 2019). Según datos del Banco Central de Chile (2018), dos de cada tres hogares tienen algún tipo de deuda y, en promedio, ésta representa 3,5 veces el total de sus ingresos mensuales.

Por otro lado, Chile ha favorecido la flexibilidad laboral y con ello la incertidumbre en términos de empleo. Según datos del PNUD (2017), la inestabilidad laboral es un elemento frecuente en el empleo chileno lo que queda reflejado en que los trabajadores/as con salarios altos tienden a tener una duración promedio de 2 años en sus trabajos, los trabajadores/as de bajos ingresos tienen en promedio una duración de 11,5 meses en el caso de las mujeres y 8,2 meses en el caso de los hombres. A esta realidad se suma que el 50% de los trabajadores tienen algún tipo de inserción laboral débil, es decir, no

están cubiertos o no lo suficientemente cubiertos por las disposiciones formales (leyes laborales, previsión social, otros).

Tal como señala Morán (2019), esta estructura de precarización no sólo repercute en los ingresos, el trabajo y el endeudamiento; sino que este contexto de neoliberalismo consolidado produjo que el acceso a los diversos servicios haya quedado supeditado a la capacidad de pago de cada persona u hogar.

Por otra parte, ante la ausencia de un Estado que logre igualar las condiciones de acceso a servicios y derechos básicos es donde surge la guetificación de la élite chilena, ya que el pleno goce de derechos es un lujo reservado sólo a los estratos altos de nuestro país, lo que conforma una élite cerrada sobre sí misma.

Es por esto que los niveles de desigualdad, medidos en diversos indicadores generales y estandarizados, no logran dar cuenta por sí mismos de las motivaciones detrás del estallido social ocurrido en Chile en el año 2019. El malestar asociado a este proceso se orienta finalmente a reclamar contra una matriz total de injusticias sociales que ha sido provocada por la implantación del modelo neoliberal en Chile.

En conclusión, frente a todas las movilizaciones, el caos y la violencia generada tras el estallido social, se puede asegurar que Chile ya no volverá a ser el país que fue. En palabras de Morán (2019), la consigna “Chile despertó” refleja el regreso de un país silenciado dentro de su misma región, a una América Latina de la que nunca se alejó, una América Latina de fuertes contradicciones y luchas (p.66)

Pandemia Covid-19 en Chile.

En términos sociales y económicos se ha evidenciado la débil capacidad del Estado chileno para garantizar el derecho a la seguridad social y al empleo digno. Lo anterior, queda demostrado en medidas implementadas en este período, como la Ley de Protección al Empleo (Ley N° 21.227), que permitía que los empleadores que se vieron afectados total o parcialmente debido a la emergencia sanitaria causada por la pandemia Covid-19, pudieran suspender el contrato de trabajo de sus trabajadores/as. Este acuerdo permite que los trabajadores puedan acceder a su remuneración a través del Seguro de Cesantía. Para el empleador, la

suspensión implicaba el cese de la obligación de pagar la remuneración y demás asignaciones que no constituyan remuneración. De esta forma los empleadores debieron seguir pagando las cotizaciones previsionales y de salud, por el total de los ingresos originales, durante el periodo de suspensión del contrato. En consecuencia, se han individualizado las responsabilidades de protección social dejando al descubierto la fragilidad de las personas ante un sistema neoliberal (Undurraga et al, 2021).

Por otro lado, esta crisis sanitaria ha afectado fuertemente a las mujeres, ya que se aprecia en diversos estudios que las vulnerabilidades a las que las mujeres están expuestas regularmente se han exacerbado, lo que ha producido un aumento significativo en su carga total de trabajo. Esta sobrecarga se instala sobre situaciones de vulnerabilidad preexistentes lo que profundiza la distribución inequitativa de tareas según género (Undurraga et al, 2021).

En tanto, hay otras desigualdades de género que se han manifestado con mayor claridad durante el transcurso de la pandemia como la baja participación laboral (una de las más bajas de Latinoamérica) y la brecha salarial que sigue desfavoreciendo a las mujeres con salarios promedio más bajos que los de sus pares masculinos en las mismas categorías. Según cifras del INE (2020) se observa que las mujeres permanecen en los rangos jerárquicos más bajos a nivel ocupacional y se presenta una mayor concentración en el sector informal.

Como resultado, el mayor deterioro que han sufrido las mujeres en este periodo de crisis sanitaria en lo referido al empleo tiene relación con los sustanciales efectos en sus trayectorias laborales, así como en la proyección de la precariedad que las afectará en la vejez. Asimismo, existen otros aspectos que han llevado a las mujeres a situaciones críticas durante la emergencia sanitaria, tales como: efectos nocivos en salud mental, aumento de la violencia doméstica, sobrecarga en labores de cuidado y el aumento significativo de las horas dedicadas a las tareas reproductivas, lo que ha agudizado las desigualdades en el trabajo remunerado en relación a sus pares hombres (Undurraga et al, 2021).

Otro elemento que surgió producto de la crisis sanitaria en Chile fue la aceleración de transformaciones en el ámbito del trabajo, principalmente las que van de la mano con el uso de las tecnologías de la información (TICs) y el trabajo a distancia. Según cifras del INE (2020), en el mes de junio de 2020, cerca del 37% de los empleadores chilenos implementaron algún grado de teletrabajo. Sin

embargo, solo el 25% de los trabajadores en Chile puede realizar sus labores a distancia. Esto permite inferir que el teletrabajo aún es una forma privilegiada de trabajo si se compara con el universo de trabajadores en Chile que han continuado desarrollando sus funciones presencialmente a pesar de los riesgos, o han enfrentado suspensiones del contrato o despidos (Undurraga et al, 2021).

5.4 Nuevas experiencias de trabajo precarias en Chile

Desde el inicio del proceso de estallido social o el también denominado “18 O”, no sólo se ha despertado la conciencia de la sociedad chilena sobre las desigualdades que se aprecian en nuestro país, sino que se ha apreciado un aumento en los niveles de cesantía y se ha estancado el crecimiento económico. Debido a estos fenómenos que ha enfrentado Chile desde el 2019 a la fecha (estallido social y pandemia Covid-19), se han transformado las formas de trabajo en el país.

En este estado del arte, se centrará el análisis en dos nuevas formas de trabajo que han sido preponderantes en este período de cambios sociales y emergencia sanitaria: **teletrabajo y empleo en plataformas digitales (aplicaciones)**.

Teletrabajo

El proceso de regulación del Teletrabajo en Chile partió el 20 de noviembre de 2018 cuando la Cámara de Diputados aprobó el proyecto en general. Luego no volvió a discutirse el proyecto hasta el estallido social del 18 de octubre de 2019 y, posteriormente, la crisis sanitaria a raíz del Covid-19. De esta forma, la ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia entró en vigencia el 1° de abril de 2020.

Según la Ley N°21.220, se entenderá como trabajo a distancia 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. Asimismo, 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 (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020).

Además, el contrato de trabajo regido por la Ley N° 21.220, deberá contener la siguiente información (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2020):

- Indicación expresa de que las partes (empleador y trabajador/a) 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.
- 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.
- El período de duración del acuerdo de trabajo a distancia o teletrabajo, el cual podrá ser indefinido o por un tiempo determinado.
- Los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios convenidos con el trabajador.
- 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.
- 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).

Por otro lado, se estableció en la Ley de Teletrabajo en Chile que los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador/a (no puede obligarse al trabajador/a a utilizar recursos de su propiedad para cumplir con sus funciones en esta modalidad). Lo anterior, también incluye el pago de servicios básicos asociados a esta forma de trabajo como lo son la luz y el internet.

Al respecto, es necesario precisar que existe literatura reciente que aborda las implicancias de la aplicación de la Ley de Teletrabajo en Chile y que critican varias disposiciones de esta normativa, por no ajustarse a la realidad vivida por los trabajadores/as que han debido acogerse a ésta ya sea de manera voluntaria u obligatoria. Además, se establece una relación entre el género y el teletrabajo en la cual se observa diferencias significativas en las condiciones en las que las mujeres desarrollan esta modalidad de empleo.

Un ejemplo de ello es la investigación realizada por las autoras Rosario Undurraga, Elisabeth Simbürger y Claudia Mora (2021), que analiza la exacerbación de las desigualdades de género en el teletrabajo académico en pandemia a través de entrevistas foto-provocadas. La muestra del estudio estuvo compuesta por 15 académicas, de entre 39 y 53 años, de diversas áreas, jerarquías y universidades de Chile. Los principales resultados obtenidos fueron los siguientes:

- Las académicas enfrentan desafíos similares al resto de las mujeres trabajadoras, es decir, una sobrecarga de trabajo de cuidado y doméstico, que las pone en desventaja con sus pares masculinos respecto a que no cuentan en su mayoría con apoyos externos en tareas de cuidado (escuela, servicio doméstico), lo que disminuye su capacidad de productividad científica.
- Se muestra una escasa proactividad de las instituciones universitarias para abordar desde una perspectiva de género las consecuencias derivadas de la crisis sanitaria, principalmente en académicas que tienen hijos menores. Se plantea un importante rol de las universidades para no profundizar más las desigualdades de género ya existentes.
- Al estudiar los efectos del teletrabajo en un contexto de incertidumbre como la crisis sanitaria actual, se añaden estresores importantes al desarrollo de las funciones laborales y de la vida cotidiana de las académicas (soledad, ansiedad, etc.) Por lo tanto, los resultados del estudio no pueden extrapolarse al trabajo a distancia realizado en condiciones “normales”.
- Se evidencia el peso del género en el desarrollo laboral de mujeres de alta calificación y reflexividad que deben enfrentar sus trayectorias laborales desde las tensiones con el trabajo doméstico (Undurraga et al, 2021).

Una situación similar, han tenido que enfrentar los profesores de educación primaria y secundaria. En marzo de 2020 se suspendieron las clases presenciales en escuelas, liceos y universidades debido a la emergencia sanitaria. El Ministerio de Educación proporcionó a los profesores chilenos orientaciones respecto a cómo actuar en esta situación de pandemia y la invitación a desarrollar un proceso de enseñanza remoto, acción para la cual no estaban preparados profesores ni estudiantes (Ramos-Huenteo et al, 2020).

Este cambio en la interacción de los profesores y sus alumnos ha evidenciado necesidades previas y contingentes de los establecimientos de educación, en lo relativo a infraestructura y a preparación del capital humano. Por tanto, la educación a distancia generó un enorme desafío para los docentes, en lo referido al desarrollo de competencias tecnológicas, sociales y de contención emocional; que en la actualidad no eran tan utilizadas en contextos de educación presencial.

Sobre las consecuencias del trabajo remoto en los profesores, se pudo determinar en un estudio reciente que esta modalidad de enseñanza provocó un deterioro en su salud mental y emocional (reportan emociones de pena, angustia, miedo, incertidumbre, etc.). También, se señala por parte de los docentes que han tenido un alto nivel de exigencia y/o demanda de la comunidad educativa en general. (Ramos-Huenteo et al, 2020).

Con respecto a los beneficios del teletrabajo, hay quienes perciben en esta modalidad de empleo la posibilidad de realizar sus funciones habituales con autonomía e independencia. Este aspecto podría ser clave para las personas que cumplen labores de cuidado y que ven en el teletrabajo una oportunidad de compatibilizar su rol profesional con su trabajo doméstico.

Por el contrario, existen otros autores que señalan que la Ley de Teletrabajo ofrece “publicidad engañosa”, puesto que promete mayor libertad para los trabajadores/as; situación que no se cumple en la práctica. Esto debido que una gran cantidad de empresas aún se mueven en una “atmósfera de desconfianza” ante lo cual desarrollan diversos mecanismos virtuales de control de las actividades de los trabajadores/as que se desempeñan desde sus hogares (grupos de whatsapp, reuniones improvisadas vía plataformas como Zoom/Meet/Teams, llamados reiterados para pedir cuenta de la gestión y manejo

de los tiempos, entre otros). Se suma a lo anterior, que en gran parte de los artículos científicos revisados se concluye que la carga laboral aumentó y las jornadas ordinarias de trabajo se extendieron para muchos teletrabajadores.

Asimismo, se observa que otro “engaño” de la Ley de Teletrabajo en Chile se relaciona con la promesa de conciliar de mejor forma la vida personal con las obligaciones laborales. En los ejemplos mencionados anteriormente, queda claro que este objetivo no se ha cumplido; muy por el contrario, ambas dimensiones se han tensionado producto del trabajo a distancia.

Otro ámbito de discusión sobre la implementación de la Ley de Teletrabajo en Chile ha sido que muchas de sus disposiciones señalan que las partes deben acordar ciertas condiciones laborales para realizar trabajo remoto. No obstante, es imposible que un trabajador/a de manera individual tenga el poder de negociación necesario para modificar las condiciones ofrecidas por su empleador (lugar de trabajo, horarios, salario, uso de recursos de propiedad del trabajador/a, etc.)

En conclusión, al enfrentarnos como sociedad chilena a un contexto global de crisis sanitaria y a conflictos socio-políticos que siguen marcando la agenda país, debemos tratar de sobrevivir a este tipo de transformaciones en lo laboral, que son medidas que fueron analizadas e implementadas con premura, sin tener en consideración los efectos indeseados para los trabajadores/as y su entorno cercano. Lamentablemente, leyes como la del Teletrabajo, han profundizado aún más los procesos de precarización de las condiciones laborales actuales.

Plataformas digitales de trabajo

Las nuevas plataformas digitales de trabajo (PDT) se instalaron en Chile desde hace algunos años, teniendo como premisas de su modelo de negocio, aumentar la productividad y la eficiencia en los intercambios económicos. Lo anterior, propició una transformación causada por el uso de plataformas digitales en los sectores de reparto y de traslado de pasajeros que ha expuesto la dificultad que plantea esta forma de trabajo para consolidar los estándares de un “trabajo decente” (Asenjo y Coddou, 2021).

El desarrollo tecnológico de las últimas décadas en lo relativo a procesamiento y análisis de datos y el uso masivo de dispositivos tecnológicos en el mundo, ha permitido el crecimiento de este sector de la economía, conocido por

sus diversas nomenclaturas: “economía gig”, “economía de las plataformas” o “economía colaborativa”, entre otras. A la fecha, no se conoce con precisión la proporción de la fuerza laboral que trabaja “en, con, o a través” de plataformas digitales, los trabajadores de plataformas constituyen un eje central de la agenda sobre el futuro del trabajo (OIT 2020; OIT 2021). Las PDT ofrecen una infraestructura digital, de fácil acceso, que permite coordinar la oferta y demanda por determinados servicios, ya sea que estos últimos se realicen digital o materialmente.

Al respecto la literatura existente distingue, fundamentalmente, entre dos tipos de PDT que coordinan la prestación de servicios remunerados. Las primeras se denominan como plataformas basadas en la web o crowdwork platforms y son aquellas en que el trabajo se realiza digitalmente y que permite a usuarios ubicados en diferentes países coordinar la prestación de un determinado servicio. El segundo tipo son conocidas como plataformas basadas en la geolocalización y son aquellas en que la coordinación entre la oferta y la demanda por el determinado servicio se hace digitalmente, pero en que la prestación o realización del servicio se hace materialmente, exigiendo que los trabajadores estén en un lugar determinado (Asenjo y Coddou, 2021).

Es decir, estas plataformas basadas en la geolocalización requieren que sus trabajadores realicen sus labores de manera presencial, ya sea transportando personas en un vehículo, repartiendo bienes de un lugar a otro, o realizando labores de cuidado doméstico o de limpieza en domicilios, etc. Este tipo de PDT ha tenido un aumento explosivo durante los últimos años debido a que prometen rapidez y eficiencia en la satisfacción de necesidades “a pedido” de las personas y empresas.

En este contexto global de pandemia y en el caso de Chile, con un estallido político- social a cuestas, se señala sobre estas nuevas formas de trabajo, que han potenciado la creación de empleos flexibles, basados en la autonomía del trabajador/a; situación que habría permitido disminuir la actual cesantía y reducir la pobreza en el país. No obstante, se puede apreciar en la literatura existente sobre el tema, que estas plataformas exponen a los individuos a diversas vulnerabilidades, entre ellas, falta de protección social, precariedad laboral y exposición a riesgos sanitarios en el trabajo (Asenjo y Coddou, 2021)

En conclusión, la crisis social y los efectos económicos de la pandemia de la COVID-19 han mostrado dos cuestiones fundamentales respecto a las PDT. En primer lugar, debido a las restricciones de movilidad se observa un aumento en la demanda de los servicios de las PDT de reparto y, en segundo lugar, a causa de la gran cantidad de personas que han perdido sus fuentes de ingresos o los han visto disminuidos, aumentó el interés por utilizar este tipo de plataformas digitales de geolocalización como una nueva fuente de ingresos principales o complementarios.

Las PDT de reparto en Chile

Las aplicaciones digitales de reparto se instalaron en Chile a fines de 2017 y 2018, tras la llegada de UberEats, Glovo y Rappi. Esto constituía una novedad para los usuarios, sobre todo en el rubro de “pedir comida a domicilio”

Respecto a su nivel de uso efectivo, se puede mencionar que en el año 2019, un 25% de las solicitudes de comida a domicilio fue realizada a través de estas aplicaciones. En tanto, desde el año 2017 se ha observado una tendencia exponencial de crecimiento en las descargas de las aplicaciones de delivery, con una concentración en los segmentos socioeconómicos altos. También se ha visto un aumento significativo, con un crecimiento exponencial en la demanda de servicios de entrega durante la crisis sanitaria. Por ejemplo, en el caso de Rappi, el número de pedidos en categorías como farmacias, restaurantes y supermercados, comparado con el mismo periodo en el año 2019, ha aumentado en un 250% desde el inicio de la pandemia. Las PDT de reparto con más presencia en Santiago son: Cornershop, Pedidos Ya, Rappi y Uber Eats (Asenjo y Coddou, 2021).

Marco regulatorio de las PDT en Chile

De acuerdo con las condiciones de trabajo establecidas por las PDT, los repartidores son considerados como trabajadores independientes, de modo que no tienen los derechos garantizados por el marco normativo del derecho del trabajo en Chile. Basados en la legislación chilena, los trabajadores/as de estas plataformas digitales de trabajo son considerados como:

Partes de un contrato regulado por el derecho privado entre personas que están en igualdad de condiciones y que expresan su voluntad de celebrar un contrato por el cual una de las partes se obliga a realizar una prestación (el reparto de un producto) a cambio de un precio (Asenjo y Coddou, 2021, p.16).

Considerando que una parte importante de los repartidores realiza esta actividad de manera constante y su fuente principal de ingresos proviene de estas plataformas, se ha generado una larga discusión acerca de los estándares y normativas laborales aplicables a este tipo de trabajadores/as; situación que se ha reflejado en el aumento de judicializaciones entre los repartidores y las PDT, con el fin de calificar jurídicamente la relación entre las partes como laboral o civil. Al respecto, la OIT ha señalado que debería aplicarse la Recomendación 198, “sobre la relación de trabajo”, que prioriza la aplicación del principio de la primacía de la realidad y la consideración de diversos indicadores para determinar la existencia de una relación laboral (OIT, 2020).

Para resumir, los trabajadores de plataformas no están cubiertos por la protección que otorga la regulación laboral chilena, que sólo protege a trabajadores dependientes. Sin embargo, en el último tiempo se han presentado varias iniciativas legislativas para regular esta materia y demandas judiciales iniciadas por los trabajadores para solicitar el reconocimiento de la relación laboral (Asenjo y Coddou, 2021).

Finalmente, es posible apreciar de acuerdo a los artículos científicos revisados y a los informes de la OIT (2020) sobre el empleo decente, que esta nueva forma de trabajo llegó para quedarse en las sociedades más tecnológizadas y con mayores ingresos. Por otro lado, a raíz de los últimos procesos sociales y sanitarios (Covid-19) que hemos tenido que enfrentar a nivel global, la demanda por los servicios o prestaciones que las plataformas digitales de trabajo ofrecen seguirá aumentando. La cuestión ahora es cómo compatibilizar este modelo de negocio de las PDT con las condiciones laborales “decentes” requeridas por sus trabajadores/as. en los distintos países donde tienen presencia.

5.5 Desafíos para la Gestión de Personas en el contexto actual de Chile

Sin duda, los recientes hechos ocurridos en nuestro país y la llegada de la pandemia mundial del Covid-19, han tenido repercusiones importantes en lo relativo al mercado laboral chileno. Lo anterior, se debe a que, tras el estallido social de octubre de 2019, ha tomado fuerza el fenómeno del “Precariado” en Chile (neologismo que combina las palabras “precariedad” con “proletariado”; concepto acuñado por Guy Standing en su obra “The Precariat”).

Si bien, nuestro país ya venía mostrando señales claras de precarización en las relaciones laborales, producto de la institucionalización del modelo económico neoliberal y el fenómeno de la globalización que lo acompaña, con la “revuelta social” del año 2019 se evidencian con claridad ambientes permanentes de malestar y sentimientos negativos como frustración y rabia en la población que participó de las movilizaciones sociales (Aliaga, 2020).

En este contexto, se demuestra el potencial de conflicto social que tiene esta nueva clase social surgida en la primera década del siglo veintiuno (precariado). Según señala Aliaga (2020), los problemas que originan este nivel de malestar provienen de las condiciones de vulnerabilidad a la que está expuesto el precariado en términos laborales (condiciones generalizadas de inseguridad e incertidumbre). En otras palabras, se rebelan ante las nuevas formas de trabajo, al marco regulatorio que propicia la flexibilidad laboral, a los contratos de corta duración, a la subcontratación y a la disminución y/o atomización de la sindicalización en nuestro país.

Si se considera que, la mayor parte de la población en edad de trabajar, aproximadamente nueve millones de personas, percibe ingresos exclusivamente por el desarrollo de labores remuneradas tanto en “empleos formales” donde se estiman alrededor de seis millones de personas, así también como en “empleos informales”, con cerca de dos millones y medio de personas, se hace evidente que el fenómeno del Precariado es potencialmente significativo para la población trabajadora de Chile (Aliaga, 2020). Asimismo, se debe considerar que aproximadamente un millón y medio de personas (el 16% de la población en edad de trabajar) se desempeñan involuntariamente en un tipo de empleo de tiempo parcial o se encuentran desempleadas (INE, 2019).

Como resultado, las áreas de Gestión de Personas se han visto desafiadas a reaccionar ante un contexto social mayor, teniendo que adecuarse a aspectos del entorno y adoptando estrategias para sortear las condiciones sociales y del

mercado del trabajo que imperan hoy en nuestro país. Por esta razón, ante la ocurrencia de estos procesos como el “estallido social” de fines de 2019 y el surgimiento de la pandemia mundial de Covid.19 a inicios de 2020, es posible que el fenómeno del trabajo precario y la conformación del Precariado, se vean agudizados como consecuencia del nuevo contexto social y económico. Lo anterior, da cuenta de la dinámica cambiante y variable de los procesos estratégicos y administrativos a nivel de las organizaciones laborales (Aliaga, 2020).

Por otro lado, la gran interrogante que se presenta es ¿qué tipos de estrategias han estado implementando las áreas de Gestión de Personas para hacerse cargo de esta nueva realidad? Respecto a esta inquietud, probablemente aún no se tenga respuesta ya que, tras la revisión bibliográfica realizada, se puede observar una escasa literatura que aborda este tema en Chile. Principalmente, los autores se refieren a temáticas como la implementación de estrategias de MRH de tipo soft para ser aplicadas en las organizaciones y de esta forma mitigar los efectos de la creciente precarización de las condiciones laborales (Aliaga, 2020). Igualmente, existe otra línea más ligada a analizar los efectos en la salud mental de los trabajadores/as producto de la pandemia, para lo cual se estudió el burnout y engagement desde la perspectiva de las prácticas de gestión de Recursos Humanos. Dicha investigación se realizó en trabajadores/as del centro-sur de Chile y sus principales resultados fueron que las prácticas de apoyo desplegadas por los empleadores son la variable que mayor efecto tienen al momento de explicar el alto engagement o el bajo nivel de burnout al interior de una organización en este período de pandemia (Acuña-Hormázabal et al, 2021). Asimismo, este estudio destaca la importancia del rol de quienes ejercen posiciones de liderazgo o jefatura, al realizar prácticas de apoyo diario (llamados, entrevistas en persona, comunicación vía Whatsapp u otras plataformas virtuales) que permiten mantener la estructura de trabajo y considerar la experiencia vivida por los trabajadores/as, enfocándose en la gestión de relaciones laborales. Sin embargo, otro de los resultados de la investigación, señala que es fundamental especificar con mayor claridad cuáles de estas medidas de apoyo tienen mayor impacto para los trabajadores/as y para potenciar el engagement (Acuña-Hormázabal et al, 2021).

Siguiendo con este análisis, se presenta una línea de discusión respecto a cómo deberían evolucionar las Escuelas de Negocio en cuanto a la formación de sus profesionales. Sobre este punto, Mandiola (2020) afirma que tras los cambios

socio-políticos que han afectado a Chile y a otros países en Latinoamérica, sumado a los efectos de la pandemia mundial Covid-19, la educación en negocios tradicional alcanza su límite. Por esta razón, se plantea realizar una revisión y reflexión sobre cómo se entenderá la educación en negocios a partir de ahora. Para esto se insta a los académicos y profesionales del área, al desarrollo de contenido propio y enraizado en la realidad latinoamericana, dejando atrás los modelos importados que históricamente han predominado en este ámbito. En resumen, esta mirada podría ser beneficiosa para aportar en el desarrollo de contenidos propios para la administración y la gestión organizacional en Latinoamérica, lo que a su vez permitiría potenciar nuevos modelos y prácticas atingentes a lo experimentado en los últimos años por las áreas de Gestión de Personas.

Para concluir, es preciso señalar que, durante los dos últimos años en Chile, frente a los fenómenos de “estallido social” y a la emergencia sanitaria provocada por el Covid-19, las organizaciones se han visto duramente golpeadas en términos de desarrollo económico, pero sin duda alguna, ha sido el “Precariado” chileno, el grupo que ha enfrentado con mayor fuerza la incertidumbre, la cesantía y la desprotección social en todos los ámbitos. Muchos autores/as coinciden en este análisis y refuerzan en sus artículos y columnas de opinión que la crisis social y sanitaria en Chile ha sido asumida principalmente por los trabajadores/as, ya sean dependientes, independientes o a cuenta propia.

En este escenario, la Gestión de Personas ha tenido más bien un rol reactivo frente a la crisis, teniendo que adaptarse rápidamente a las nuevas normativas en el área laboral (suspensión del empleo, crianza protegida, teletrabajo, etc.). No obstante, no hay referencias en la literatura reciente de modelos de gestión de crisis desarrollados por las áreas de Gestión de Personas en Chile y Latinoamérica.

Si bien, se han dado a conocer a través de algunos medios de comunicación (televisión, radio, LinkedIn, otros) experiencias de organizaciones en las que se ha buscado adaptar la estructura de trabajo a la contingencia, dichas prácticas responden a esfuerzos individuales o a estrategias de empresas multinacionales que aplican en nuestro país formatos importados, que no siempre se ajustan a la realidad local (Walmart, Casa Ideas, Grupo Falabella, entre otros). Estas prácticas han sido orientadas fundamentalmente a mejorar las condiciones del teletrabajo y a otras medidas como implementar jornada y horarios flexibles, días adicionales de vacaciones, permisos especiales de cuidado, talleres de apoyo

en salud mental, mindfulness corporativo, talleres deportivos a distancia (danza, yoga), entre otros.

Finalmente, existe una sensación de “estar en deuda” desde la Gestión de Personas en Chile, puesto que por un lado se declara “apoyar a los trabajadores/as” con prácticas como las antes mencionadas, sin embargo, en lo estructural nada ha cambiado frente a la crisis. Me refiero con esto, a que han seguido primando los objetivos económicos de las organizaciones por sobre el bienestar de las personas que las conforman, obligando en muchas ocasiones a trabajar en condiciones de riesgo sanitario y sin los elementos de protección personal adecuados, “hostigando” al teletrabajador/a sin respetar el derecho a desconexión que la misma legislación establece, usufructuando de los recursos de las personas (computadores, teléfonos, servicios básicos) y presionando para volver al trabajo presencial cuando se vislumbra una mejoría en las cifras de la pandemia. En definitiva, además de no contar con modelos de gestión de crisis en lo referido a la Gestión de Personas, también existe una tensión en términos éticos o con el rol esperado de estas áreas al interior de las organizaciones, que invita a los profesionales que nos desempeñamos en ellas, a reflexionar sobre si de verdad somos un aliado estratégico del negocio, o si solo mitigamos con nuestra gestión los efectos de la precariedad laboral a la que como sociedad estamos expuestos.

6 DISCUSIÓN Y/O CONCLUSIONES

Como se ha podido apreciar a lo largo de esta investigación, la precariedad laboral en Chile y en Latinoamérica, es un fenómeno social que se ha profundizado con la llegada de la pandemia mundial Covid-19. En el caso de nuestro país, se suma a la crisis sanitaria, un fenómeno político social que ha sido denominado como “estallido social”, “revuelta social” o “18O” que comenzó en el mes de octubre del año 2019 (Guerrero y Pérez, 2020; Celis, 2020; Morán, 2019). A lo largo de todo el país, miles de personas manifestaron su descontento, en multitudinarias marchas, frente a una serie de demandas sociales, inequidades y desigualdad. Heiss (2020) señala que el estallido y la pandemia han tenido como elemento central de discusión política la gran desigualdad y la precarización de las clases medias y medias-bajas que existe en Chile. Al respecto, es necesario enfatizar que la principal causa de estas desigualdades y de la creciente precarización laboral, es que vivimos en un sistema y modelo de desarrollo

(neoliberalismo) que limita el ejercicio de derechos y obstruye la posibilidad de tener una vida estable y de bienestar para las personas. Asimismo, se concluye en este estudio, que el trabajo precario es un hecho y también una práctica que acompaña la realidad de las sociedades contemporáneas (Julián, 2020).

En el libro la “Metamorfosis de la Cuestión Social” de Castel (1997, en Julián, 2020), se plantea la emergencia de un proceso de descomposición de las redes de seguridad y protección social propias del estado de bienestar, y la pérdida del estatus del empleo asalariado a través de la introducción de la flexibilización. Siendo así, es necesario repensar sobre el funcionamiento de las instituciones de seguridad social y empleo en nuestras sociedades. Por otra parte, según los postulados de Guy Standing (2011, en Julián, 2020), asistimos a la conformación de un “sujeto global”, el precariado, el cual emerge en los límites de la seguridad, la protección social y el empleo estable.

Esta nueva clase social podría ser la que emergió en Chile, tras las movilizaciones sociales de octubre 2019 y la que ha seguido manifestando su malestar por el gran nivel de incertidumbre y la desprotección social que ha quedado en evidencia en estos últimos años. Según Morán (2019), existen dos dimensiones que han provocado mayor malestar en los ciudadanos chilenos y que impulsaron la “revuelta social”. La primera es que los sectores populares y medios de nuestro país siguen experimentando condiciones de vida altamente precarizadas, sin acceso a una calidad de vida digna. La segunda dimensión, contempla la *guetificación* de la clase alta chilena, sector que goza de privilegios políticos, económicos, sociales y en muchas ocasiones de impunidad ante la ley.

Con relación a este tema, es importante resaltar que toda esta desigualdad social proviene de décadas de implantación de un modelo neoliberal “a la chilena”, que creó un conjunto de reformas neoliberales que quedaron “amarradas” jurídicamente con la Constitución aprobada en 1980, la cual se mantiene hasta el día de hoy. De ahí, que se tenga tanta expectativa en el proceso de Convención Constituyente, impulsado por la “revuelta social”, el cual eligió a 155 representantes que tendrán como misión redactar una nueva Constitución para Chile, tal como lo expresó la ciudadanía en el Plebiscito Nacional del 25 de octubre de 2020.

Así pues, la precariedad laboral responde a un fenómeno de carácter estructural y que trasciende las distintas relaciones que se dan en el ámbito social

y en la vida cotidiana. De esta forma, Julián (2020) ha logrado definir dimensiones de la precariedad laboral específicas para Chile y son las siguientes:

Inestabilidad laboral

Esta dimensión se relaciona con la ausencia de una relación contractual estable (contratos temporales y de corta o incierta duración). También se asocia a las facilidades que tiene la empresa o el empleador para desvincular a sus trabajadores/as y de las prácticas de flexibilidad laboral en general.

Inseguridad laboral

Se refiere a la ausencia de seguridad social a nivel general (protección ante el desempleo, ante accidentes en el trabajo, salud, previsión social, u ante otros sistemas que presentan características deficientes como la protección a los derechos de la maternidad, despidos, feriados legales, etc.)

Insuficiencia salarial

Se asocia a las características, cantidad y composición del salario/ingreso de un grupo familiar. Este monto contrasta con el costo de la vida real de ese núcleo (servicios básicos, alimentación, etc.), lo que permite calcular los niveles de pobreza en el país.

Condiciones riesgosas de trabajo

Esta dimensión se refiere a las condiciones laborales a las que están expuestas los trabajadores/as (seguridad, higiene, acoso, hostigamiento, etc.). Se incluyen en este ítem el riesgo a accidentes laborales, enfermedades profesionales y el riesgo de muerte. Para ello se consideran aspectos tales como sector productivo, características de los lugares de trabajo, y ocupación.

Cronopiedad o tiempo de trabajo

Se relaciona con la cantidad de horas de trabajo que un trabajador/a realiza diaria, semanal, mensual y anualmente en un trabajo. Además, se asocia a la flexibilidad en el uso del tiempo y a la relación entre tiempo de trabajo y tiempo de vida.

Sobre esta categorización, es necesario precisar que la precariedad laboral no es una condición que se repita de la misma forma ante las múltiples ocupaciones, género, territorio, etc. Tampoco se da de la misma manera frente al empleo asalariado tradicional como en los trabajos a cuenta propia. La

precariedad es un fenómeno que está en movimiento y se combina con los diversos factores que constituyen la estructura del empleo (Julián, 2020).

En cuanto a las nuevas formas y prácticas de precariedad laboral que experimentan los trabajadores/as en Chile, en este estudio abordamos fundamentalmente dos: Teletrabajo y el empleo a través de Plataformas Digitales de Trabajo (PDT). Al respecto, se señaló que una de estas nuevas formas de empleo, el teletrabajo, había sido recientemente normado por medio de la ley N° 21.220 que entró en vigencia el 1° de abril de 2020. Si bien, los aspectos de modificación del contrato y las condiciones de funcionamiento de esta modalidad de trabajo a distancia fueron claramente establecidos en la normativa laboral, en la práctica, las exigencias de los empleadores en Chile no se ajustan a lo señalado en la ley. Los nudos críticos en este tema, lo conforman el derecho a la desconexión (en general, se trabaja más de las horas establecidas en la jornada pactada) y el usufructo de los recursos personales de los trabajadores/as que debieran ser otorgados por las respectivas empresas u organizaciones como insumos para desarrollar las labores a distancia (computadores, teléfonos, otros). En consecuencia, a la fecha no se han cumplido las promesas hechas sobre el teletrabajo, que señalaban que habría mayor autonomía y flexibilidad en el empleo, sino que, al contrario, las empresas desarrollaron nuevas estrategias de control en torno a esta modalidad de trabajo.

Además, se evidencia en la literatura revisada, que el trabajo a distancia ha influido en el deterioro de la salud mental de los trabajadores/as desde el inicio de la pandemia. (reportan emociones de pena, angustia, miedo, incertidumbre, soledad, etc.). También, se observa que existe una relación entre el género y la crisis sanitaria, puesto que, en diversas investigaciones, se afirma que las mujeres han reportado una sobrecarga laboral adicional, producto de las tareas asociadas al cuidado y al trabajo doméstico. Se suma a este antecedente, que han aumentado los casos reportados de violencia contra la mujer y otros tipos de abusos, producidos por los largos periodos de confinamiento.

Por otra parte, una nueva forma de trabajo precario, son los empleos a través de plataformas digitales de trabajo (Cornershop, Pedidos Ya, Rappi y Uber Eats, etc.). Este tipo de empleo no está regulado por la normativa laboral chilena y emplea a un gran número de trabajadores/as, en su mayoría, de baja calificación. También, se observa que hay un % de empleados de estas plataformas que sí tienen un mayor nivel de calificación, pero que debido al alto nivel de cesantía

actual y al proceso de suspensión laboral, han tenido que acudir a esta nueva forma de trabajo, para suplir su fuente de ingresos principal o complementaria.

En las PDT rige la premisa del trabajo autónomo y en los tiempos que el trabajador/a determine. No obstante, este tipo de empleo es hoy día, en el que se evidencia con mayor fuerza la precariedad laboral, puesto que están totalmente desprotegidos en términos de seguridad social y en cuanto a normativa laboral. Lo anterior, repercutió en un aumento de casos que se han judicializado para que los tribunales sean los que determinen si la relación que mantienen las PDT con sus trabajadores/as corresponde a un acuerdo entre privados o a un vínculo laboral.

Sobre las limitaciones observadas en la literatura revisada para el desarrollo del presente estudio, una de ellas tiene relación con la escasa exploración de modelos de gestión y prácticas de la Gestión de Personas en Chile, surgidas en contexto de la crisis sanitaria y/o estallido social. Es decir, no se aprecia un análisis articulado sobre experiencias surgidas en empresas del país. En tanto, si existe un poco más de información en torno a las prácticas aplicadas en algunas grandes empresas que funcionan en Chile, sin embargo, se desconoce el marco de referencia (modelos, teorías) que inspiran la toma de decisiones organizacionales y qué desafíos ha implicado para la Gestión de Personas de esas organizaciones.

Otra limitación para complementar este análisis sobre precariedad laboral durante los últimos años, es que aún no hay estadísticas ni estudios cualitativos en torno a los efectos deseados e indeseados de la implementación de la Ley de Protección del Empleo, Ley Nueva Crianza Protegida y Ley de Teletrabajo. Esta información permitirá en un futuro caracterizar de mejor manera los focos de precariedad laboral que más han afectado a los trabajadores/as chilenos en este período. Sería importante que basados en esos datos los gobiernos siguientes puedan diseñar nuevas políticas públicas tendientes a mitigar los procesos de precarización laboral, que han sido profundizados por los gobiernos antecesores de corte neoliberal.

Por otro lado, se propone como una línea nueva de investigación, indagar en la aplicación de prácticas de mindfulness corporativo en empresas chilenas, como estrategia de intervención ante la crisis sanitaria. Esto considerando que es un aspecto que ya se estudia en América del Norte y en Europa principalmente. También, se sugiere investigar sobre las consecuencias psicosociales y de salud

mental que han enfrentado los equipos que forman parte de las áreas de Gestión de Personas al interior de las organizaciones en Chile, puesto que al ser un área de apoyo y de atención directa a los trabajadores/as, podría existir un mayor desgaste y presentar factores de riesgo psicosocial en niveles mayores.

En definitiva, se puede concluir que el escenario de incertidumbre y desprotección que ha generado por décadas el modelo de desarrollo neoliberal en Chile, que se aprecia tan fielmente en las cinco dimensiones de precariedad laboral propuestas por Dastén Julián (2020), hoy impactan más que nunca, en la construcción subjetiva de las trayectorias y experiencias laborales de los trabajadores/as del país. Es decir, existen condiciones laborales precarias que son transversales en el mercado laboral actual en Chile y que afectan a miles de personas. No obstante, dicho “sufrimiento colectivo” es re-significado por cada trabajador/a de acuerdo a las dimensiones de la precariedad que experimenta.

Por otra parte, es importante enfatizar que estudiar el fenómeno de la precariedad laboral en este período específico de crisis social y sanitaria en Chile, no fue una decisión accidental, sino que responde a un interés investigativo de develar cómo la clase trabajadora del país ha enfrentado este período, en términos de sus condiciones de base (incertidumbre, desempleo, desprotección social) y de la implementación de las políticas sociales anunciadas por el Gobierno. Al respecto, se concluye que a raíz del “estallido social” y del COVID-19 se ha transparentado la débil capacidad estatal chilena para garantizar condiciones de vida a sus ciudadanos/as (Ojeda y Campos, 2020). Esto considerando que, como ya se dijo antes, han sido los trabajadores/as quienes han asumido mayoritariamente los efectos de la pandemia y de la crisis política. Las medidas de apoyo implementadas para contener el paso de la pandemia (Ley de Protección al Empleo, IFE, Nueva Crianza Protegida, entre otras), han sido insuficientes para mitigar las consecuencias políticas, sociales y económicas de este período, teniendo que recurrir a nuestros fondos de cesantía y de pensión para la vejez; lo que ha erosionado aún más el actual sistema de seguridad social y ha impulsado nuevas formas de trabajo y “subsistencia” que profundizan la precarización laboral en nuestro país.

Finalmente, las expectativas están puestas en el proceso de Convención Constituyente y en la redacción de una nueva carta magna para Chile que permita “*emparejar la cancha*”, es decir, defina garantías político-sociales que contribuyan a disminuir el gran nivel de desigualdad que experimentamos día a día como

sociedad. Para ello, será fundamental establecer cuál será el rol del Estado en adelante (¿seguiremos siendo subsidiarios o transitaremos a un Estado social de derecho?) e integrar la perspectiva de género en el proceso de creación e implementación de políticas públicas, entre otros tópicos necesarios de discutir.

Por último, en lo que respecta al mundo del trabajo y el empleo en nuestro país, se espera que sea la misma nueva Constitución, la que fijará los estándares que permitan en un futuro, priorizar el “empleo decente” por sobre lo precario, mejorar el sistema de protección social, fortalecer a las organizaciones de base (sindicatos), entre otros; contribuyendo con esto al desarrollo de trayectorias laborales más satisfactorias para los chilenos y chilenas.

7 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 ACUÑA-HORMAZABAL, ÁLVARO, MENDOZA-LLANOS, RODOLFO, & PONS-PEREGORT, OLGA. (2021). *Burnout, engagement y la percepción sobre prácticas de gestión en pandemia por COVID-19 que tienen trabajadores del centro sur de Chile*. Estudios Gerenciales, 37(158), 104-112. Epub March 19, 2021. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2021.158.4364>.
- 2 ALIAGA, OMAR. (2020). *El fenómeno del Precariado en Chile y la Gestión de los Recursos Humanos (MRH)*. Gestión de las Personas y Tecnología, 13(38), 35-47.
- 3 ARANCIBIA, A. (2021). *¿Malestar de las “clases medias” o lucha de clase? Aportes para una explicación del estallido social chileno*. Izquierdas, (50), 1-17.
- 4 ARAUJO, K., POBLETE, P., MONTIGLIO, M. A. N., ECHENIQUE, G. V. (2019). *Hilos tensados. Para leer el octubre chileno*. Santiago: USACH.
- 5 ARIZTÍA, T., & BUSTAMANTE, Á. (2020). *Radiografía del conflicto chileno: democracia representativa en crisis*. Anuario del Conflicto Social, (10).
- 6 ASENJO, ANTONIA; CODDOU, ALBERTO. (2021). *Economía de plataformas y transformaciones en el mundo del trabajo: el caso de los repartidores en Santiago de Chile*, Informes Técnicos OIT Cono Sur, N°17 (Santiago, OIT).
- 7 ASTROZA, P. (2020). *Chile: pandemia en medio del estallido social*. Política exterior, 34(196), 124-129.
- 8 BANCO CENTRAL DE CHILE (2018). *Informe de Estabilidad Financiera Segundo Semestre 2018*. Santiago de Chile. Banco Central.
- 9 BANCO CENTRAL DE CHILE. (2019). *Inflación del IPC y el IPC-SAE en Chile*. Santiago de Chile. Banco Central de Chile. Recuperado de <https://www.bcentral.cl/inflacion>.
- 10 BANCO MUNDIAL (2015). *Chile: Efectos distributivos de la reforma tributaria de 2014*. Washington. Banco Mundial.

- 11 BANCO MUNDIAL. (2019a). Gasto (% del PIB) – Chile. Washington DC. Banco Mundial. Recuperado de:
<https://datos.bancomundial.org/indicador/GC.XPN.TOTL.GD.ZS?end=1997&locations=CL&st%20art=1972>
- 12 BANCO MUNDIAL. (2019b). *PIB per cápita (US\$ a precios actuales)* - Chile, Latin America & Caribbean. Washington DC. Banco Mundial. Recuperado de
<https://datos.bancomundial.org/indicador/NY.GDP.PCAP.CD?locations=CL-ZJ>
- 13 BANCO MUNDIAL. (2019c). *Índice de Gini - Chile*. Washington DC. Banco Mundial. Recuperado de
<https://datos.bancomundial.org/indicador/SI.POV.GINI?locations=CL>
- 14 BLANCO, O., & JULIÁN, D. (2019). *Una tipología de precariedad laboral para Chile: la precariedad como fenómeno transclasista*. Revista CEPAL.
- 15 BLANCO, OSVALDO, & MARCHANT, FELIPE, & ALISTER, CRISTIAN, & JULIÁN, DASTÉN (2020). *Perfiles de trabajo agrícola y ganadero en la macrozona centro-sur de Chile. Una propuesta desde la precariedad laboral*. Revista Austral de Ciencias Sociales, (38),151-171.[fecha de Consulta 22 de Julio de 2021]. ISSN: 0717-3202. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=45964032008>
- 16 BOBADILLA, R. (2020). *La pax chilensis ante la crisis: entre lo cierto y lo falso*. Middle Atlantic Review of Latin American Studies, 4(1).
- 17 BOFFI, S. (2015). *“Precariedad laboral en las regiones argentinas: Una cuestión Pendiente”*. Estudios deps. Desarrollo económico y Política Social. Disponible en: <https://estudiosdeps.org/precariedad-laboral-en-las-regiones-argentinas-una-cuestion-pendiente/>
- 18 CALDERÓN VILLAFÁÑEZ, L., MALDONADO GRANADOS, L. Y LONDOÑO PALACIO, O. (2016). *Guía para construir Estados del Arte*. Bogotá, Colombia: Corporación Internacional Redes de Conocimiento - International Corporation of Network of Knowledge.
- 19 CEPAL. (2018). *Panorama Social de América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL.
- 20 CORONAVIRUS (s.f.). *Características*

[https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-\(covid-2019\)-and-the-virus-that-causes-it](https://www.who.int/es/emergencias/diseases/novel-coronavirus-2019/technical-guidance/naming-the-coronavirus-disease-(covid-2019)-and-the-virus-that-causes-it)

- 21 CORONAVIRUS (s.f.). *Efectos*
<https://www.gob.cl/coronavirus/#:~:text=El%20Nuevo%20Coronavirus%20COVID%2D,Respiratoria%20Aguda%20Grave.>
- 22 MANDIOLA, M. (2020). *Un antes y después para la Educación en Negocios. GESTIÓN*, 5(2).
- 23 CUEVAS, H. (2015). *Precariedad, Precariado y Precarización. Un comentario crítico desde América Latina a The Precariat. The New Dangerous Class de Guy Standing. Polis. Revista Latinoamericana*, (40).
- 24 DE ARMAS PEDRAZA, T., AHUMADA, C. V., SALAS, G., & AGUILAR-BUSTAMANTE, M. C. (2019). *Neoliberalismo y declive institucional en Chile. La individualización del malestar laboral en psicólogos. Universitas Psychologica*, 18(4), 1-17.
- DE LA GARZA, E. (2016). *Los estudios laborales en América Latina: Orígenes, desarrollo y perspectivas*. Iztapalapa, México: Anthropos Editorial.
- 25 DIANA-MENÉNDEZ, D. (2010). *La Múltiple dimensión de la precariedad laboral: El caso de la administración pública en Argentina. Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, II-III(128-129), 119-136. [fecha de Consulta 3 de Junio de 2021]. ISSN: 0482-5276. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=15319334009>
- 26 DONIEZ, V., GÁLVEZ, R. (2020). *Reformas en Tiempos de Crisis: Análisis Crítico de la Agenda Laboral del Gobierno*. Santiago, Chile. Documento de Trabajo, Fundación Sol.
- 27 FAVIERI, F. N. (2016). *Precariedad laboral: concepto, variables y propuesta de análisis. De Prácticas y Discursos*, 5(7), 1-20.
- 28 FUENTES-GARCÍA, A. (2019). *El clamor de las inequidades: Estallido social y salud en Chile. Revista Chilena de Salud Pública*, 23(2), 93-94.

- 29 GARRETÓN, M. (2013). *Cultura y democratización en Chile. Los nuevos desafíos. Comunicación y Medios*, (27), Pág. 13 - 24. doi:10.5354/0719-1529.2013.26737
- 30 GÓMEZ, M., GALEANO, C. Y JARAMILLO, D. (2015). *El estado del arte: una metodología de investigación*. *Revista Colombiana de Ciencias Sociales*, Vol. 6, Núm. 2, pp. 423-442, recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5212100.pdf>
- 31 GONZÁLEZ-SANTA-CRUZ, A., & TORO-CIFUENTES, J. P. (2021). *Culturas organizacionales y factores de riesgo psicosociales en organizaciones chilenas. Un análisis de clases latentes*. *Psicoperspectivas*, 20(1). <https://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol20-issue1-fulltext->
- 32 GÜELL, P. (2019). *El estallido social de Chile: piezas para un rompecabezas*. *Mensaje*, 68(685), 8-14.
- 33 GUERRERO JIMÉNEZ, BERNARDO, & PÉREZ MORA, ALEXANDER (2020). *Estallido social y pandemia: de los cabildos a las ollas comunes. El caso del Norte Grande de Chile*. *Espacio Abierto*,
- 34 GUTIÉRREZ, F., ALENDA, S., & ANGELCOS, N. (2020). *Satisfacción y reconocimiento en ocupaciones precarias: el caso de los recolectores de basura en Chile*. *Izquierdas*, (49).
- 35 GUEVARA, R. (2016). *El estado del arte en la investigación: ¿análisis de los conocimientos acumulados o indagación por nuevos sentidos?* *Revista Folios*, núm. 44, pp. 165-179, recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/folios/n44/n44a11.pdf>
- 36 HEISS, C. (2020). *Chile: entre el estallido social y la pandemia*. *Análisis Carolina*, (18), 1.
- 37 HOYOS, C. (2000). *Un modelo para una investigación documental. Guía teórico-práctica sobre construcción de estados del arte*. Medellín: Senal.

- 38 INE (2018). VIII Encuesta de Presupuestos Familiares (EPF). Santiago de Chile. INE.
- 39 INE (2019). Boletín Estadístico: informalidad laboral. [en línea] INE. Recuperado en 10 de julio de 2021, de: <https://www.ine.cl/estadisticas/sociales/mercado-laboral/informalidad-y-condiciones-laborales>
- 40 J. WELLER Y OTROS, (2020). *“El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos”*, Documentos de Proyectos (LC/TS.2020/90), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).
- 41 JIMÉNEZ-YAÑEZ, C. (2020). *#Chiledespertó: causas del estallido social en Chile*. Revista Mexicana de Sociología, 82(4). doi: <http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2020.4.59213>
- 42 JORQUERA, T. (2021). *Dicotomías vidas-economía como vinculación entre el COVID-19 y el levantamiento social chileno*. Pensamiento al margen: revista digital sobre las ideas políticas, (1), 43-58.
- 43 JULIÁN, D. (2020). *Precariedad como gobierno de la pandemia: La experiencia de la precariedad laboral en Chile*. HYBRIS, Revista de Filosofía, 11(2), 125-149.
- 44 JULIÁN, D. (2018). *Precariedad laboral y estrategias sindicales en el neoliberalismo: Cambios en la politización del trabajo en Chile*. Revista Psicoperspectivas, 17(1), 1-13. <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-947>
- 45 JULIÁN, D. (2017). *Precariedad laboral en América Latina: contribuciones a un modelo para armar*. Revista Colombiana de Sociología, 40(2), 27-46. <https://doi.org/10.15446/rcs.v40n2.66382>
- 46 MARTÍNEZ-LICERIO, KARLA ALEJANDRA, MARROQUÍN-ARREOLA, JUAN, & RÍOS-BOLÍVAR, HUMBERTO. (2019). *Precarización laboral y pobreza en México*. Análisis económico, 34(86), 113-131. Recuperado en 02 de junio de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-66552019000200113&lng=es&tlng=e

- 47 MARTUCCELLI, D. (2021). *La gestión anti-sociológica y tecno-experta de la pandemia del Covid-19*.
- 48 MARTINIC, RODOLFO, & STECHER, ANTONIO. (2020). *Experiencias de trabajadores del retail en Chile. Aproximación desde la sociología de Dubei*. *Convergencia*, 27, e11939. Epub 29 de mayo de 2020. <https://doi.org/10.29101/crcs.v27i0.11939>
- 49 MIELES VELÁSQUEZ, C. P. (2021). *Factores de estrés laboral y efectos en la salud: modelo desbalance esfuerzo recompensa y modelo demanda control*. *Centro Sur*, 5(2). Recuperado a partir de <http://centroeditorial.com/index.php/revista/article/view/162>
- 50 MONTT, ORDÓÑEZ, SILVA, VELASCO. (2020). *Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19*.
- 51 MORÁN FAÚNDES, J. M. (2019). *Chile despertó: El modelo chileno, la matriz de desigualdad y la protesta de 2019. Crítica Y Resistencias*. *Revista De Conflictos Sociales Latinoamericanos*, (9), 54-69. Recuperado a partir de <https://www.criticayresistencias.com.ar/revista/article/view/120>
- 52 MUÑOZ, C. G. M. (2021). *Pandemia y Estallido Social en Chile: La Acción social vinculada a las demandas de salud*. en: *América Latina Sociedad, Política y Salud en Tiempos de Pandemia*.177.
- 53 MUÑOZ, G. M. (2020) *Trabajo interprofesional en Chile: impactos de la racionalidad neoliberal y los horizontes de la justicia social*.
- 54 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente: Documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*, Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), Ginebra, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf
- 55 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020). *Chile: Impacto de la COVID-19 sobre los mercados de trabajo y la generación de ingresos*. Ediciones OIT.

- 56 ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, (2020). *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*. Ginebra, Suiza: PRODOC OIT.
- 57 OJEDA, I & CAMPOS, F. (2020). *Estallido Social y COVID-19 en Chile: Reconstruir la política pública y la institucionalidad desde la porosidad y la resonancia*. Espacio Abierto, 29(4), 196-208.
- 58 PEÑA, R. L. (2021). *Trabajo decente, teletrabajo y precariedad laboral: los efectos de una pandemia*. Revista Jurídica del Trabajo, 2(4), 458-479.
- 59 PNUD (2017). *Desiguales. Orígenes, cambios y desafíos de la brecha social en Chile*. Santiago de Chile. PNUD / Uqbar Editores.
- 60 RAMOS-HUENTEO, V., GARCÍA-VÁSQUEZ, H., OLEA-GONZÁLEZ, C., LOBOS-PEÑA, K., & SÁEZ-DELGADO, F. (2020). *Percepción docente respecto al trabajo pedagógico durante la COVID-19*. CienciAmérica, 9(2), 334-353.
- 61 RATTO, N. (2021). *La Intensificación Negociada: Cambios en el Régimen de Trabajo de una Gran Empresa de Retail en Chile (2006-2018)*. Datos, 64.
- 62 RIQUELME, H. LOPEZ, S. (2020). *Condiciones y ambiente laboral de trabajadoras y trabajadores del retail de La Araucanía, Chile*. Izquierdas, (49).
- 63 SCHNEIDER, R. C. (2020). *El impacto del 18-O en las condiciones laborales en Chile*. Salud y Bienestar Colectivo, 24-32.
- 64 STECHER, A., SISTO, V. (2019). *Trabajo y precarización laboral en el Chile neoliberal. Apuntes para comprender el estallido social de octubre 2019*. Hilos tensados: Para leer el octubre chileno, 37-82.
- 65 UNDURRAGA, R., SIMBÜRGER, E. Y MORA, C. (2021). *Desborde y desazón versus flexibilidad y concentración: Teletrabajo académico y género en tiempos de pandemia*. Polis Revista Latinoamericana, 20 (59), 12-38. doi: <http://dx.doi.org/10.32735/S0718-6568/2021-N59-1594>

- 66 VILLAVICENCIO VEGA, ROBERTO. (2019). Globalización y precarización laboral en Chile: una mirada desde el conflicto. *Revista de derecho (Valdivia)*, 32(2), 143-164. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502019000200143>
- 67 WAISSBLUTH, M. (2020). *Orígenes y evolución del Estallido Social en Chile*. Santiago de Chile: Centro de Estudios Públicos Universidad de Chile.
- 68 WELLER, J., GÓMEZ CONTRERAS, M., MARTÍN CABALLERO, A., & RAVESTROPA, J. (2020). El impacto de la crisis sanitaria del COVID-19 en los mercados laborales latinoamericanos.
- 69 ZABALA-VILLALÓN, GLORIA, & VIDAL-MOLINA, PAULA. (2019). El Trabajo bajo el neoliberalismo: subcontratación en una universidad estatal chilena. *Polis (Santiago)*, 18(54), 268-293. <https://dx.doi.org/10.32735/s0718-6568/2019-n54-1409>