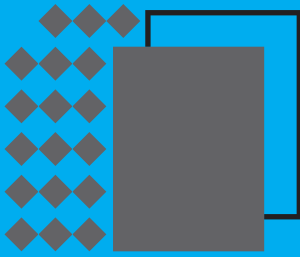


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

CiElda

Vol. 26





Nueva Ley N° 21.220 sobre el trabajo a distancia en Chile: reflexiones iniciales en contexto de pandemia

Julio González Candia

Administrador de Personal y de Industrias (USACH). Magíster en Educación (U. de Chile). Doctor en Procesos Sociales y Políticos en América Latina (U. ARCIS). Académico - Depto. de Tecnologías de Gestión Facultad Tecnológica - Universidad de Santiago de Chile. Correo electrónico: julio.gonzalez@usach.cl

Gerardo Hernández

Sociólogo. Universidad de Concepción. Estudios en el Magíster en Pensamiento Contemporáneo, Universidad Diego Portales (2014 -2015). Docente - Depto. de Tecnologías de Gestión Facultad Tecnológica - Universidad de Santiago de Chile. Correo electrónico: gerardo.hernandez@usach.cl

Boris Alberto Riveros Valdés

Licenciado en Organización y Gestión Tecnológica. Tecnólogo en Administración de Personal. Ayudante de Investigación - Depto. de Tecnologías de Gestión Facultad Tecnológica - Universidad de Santiago de Chile. Correo electrónico: boris.riveros@usach.cl

Resumen

En marzo de este año, se promulga la Ley N° 21.220 que modifica el Código laboral en materia de trabajo a distancia o “teletrabajo”. Su promulgación se da en un contexto de crisis sanitaria y de Chile declarado en estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública ante el avance de la pandemia del Coronavirus y, junto con ello, la necesidad de mantener con algún nivel de operación a las diversas empresas, industrias y otras organizaciones del país. Este artículo expone desde una mirada descriptiva y reflexiva, los avances y riesgos de precarización para las trabajadoras y trabajadores de este país que instala este nuevo cuerpo legal.

Palabras clave: Ley N° 21.220; trabajo a distancia; Chile; reflexiones iniciales; pandemia.

New Law N° 21.220 about teleworking in Chile: initial reflections in pandemic context

Abstract

In March of this year, Law 21.220 was enacted to amend the Labour Code in the area of distance work or “telecommuting”. Its promulgation takes place in a context of health crisis and Chile declared a state of constitutional emergency of catastrophe due to public calamity in the face of the advance of the Coronavirus pandemic and, together with this, the need to maintain with some operating level the various companies, industries and other organizations of the country. This article presents from a descriptive and reflective perspective, the advances and risks of precariousness for the workers of this country that installs this new legal body.

Keywords: Law 21.220; telecommuting; Chile; initial reflections; pandemic.

Introducción

Ya lo había anticipado el actual Presidente Sebastián Piñera Echeñique en su programa de gobierno 2018 – 2022, cuando entre sus principales objetivos y medidas de la sección Metas Exigentes para un Chile que Progresa, planteaba, en ese entonces como candidato a la Presidencia,

“Modernizar las relaciones e incentivos laborales a fin de volver a crear empleos de calidad, mejorar los salarios, fortalecer la inclusión laboral, asegurar los derechos de los trabajadores, y favorecer una

mejor armonía con el descanso y la vida familiar”.

En este apartado señala explícitamente que una medida de su futuro gobierno sería: Crear un contrato especial de trabajo a distancia que regule sus características.

En marzo de este año, se promulga la Ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, o como se le ha denominado, la ley de “teletrabajo”¹. La promulgación de esta ley se da en un contexto muy especial de crisis sanitaria y de Chile declarado en estado de excepción constitucional de catástrofe por calamidad pública² ante el avance de la pandemia

1 La ley en referencia plantea como términos relacionados el de trabajo a distancia y teletrabajo. Lo anterior, a pesar que lo define de manera distinta. Se expone la precisión más adelante.

2 Entre los considerandos de la publicación en el diario oficial se encuentran: 1. Que, como es de público conocimiento, a partir del mes de diciembre de 2019, hasta la fecha se ha producido un brote mundial del virus denominado coronavirus-2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2) que produce la enfermedad del coronavirus 2019 o COVID-19. 2. Que, con fecha 30 de enero de 2020, el Director General de la Organización Mundial de la Salud, en adelante OMS, declaró que el brote de COVID-19 constituye una Emergencia de Salud Pública de Importancia Internacional (ESPII), de conformidad a lo dispuesto en el artículo 12 del Reglamento Sanitario Internacional, aprobado en nuestro país por el decreto N° 230, de 2008, del Ministerio de Relaciones Exteriores.

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

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

El artículo se organiza en tres secciones; la primera aborda el trabajo en un contexto de globalización destacando al teletrabajo³ como una modalidad laboral no exenta de tensiones en su implementación más allá de los aparentes beneficios y/o ventajas para las y los trabajadores. La segunda sección expone la Ley antes mencionada y la tercera

sección, presenta las conclusiones preliminares considerando que para el equipo a cargo de este artículo se ha definido como una línea de trabajo e investigación seguir abordando estas temáticas en el corto y mediano plazo.

1. Antecedentes Teóricos

Para las autoras Laura Márquez y María Revelo (2013:58), la dimensión económica de la globalización implica

“la apertura de los mercados nacionales a la economía internacional, intensificando la competencia, y las nuevas tecnologías de la información, la comunicación y el transporte han facilitado, disminuyendo y dando mayor velocidad a las posibilidades de comerciar y mover la producción a través de las fronteras nacionales y regionales”.

Esta caracterización que se podría ver cómo tan “normal” o “natural” sobre la Globalización no ha estado exenta de críticas. Según el autor Luis Martínez (2019),

“la globalización se nos suele presentar como un proceso neutral que obedece sus propias leyes naturales, pero en realidad es uno de los culpables de que cada vez haya mayor desigualdad entre ricos y pobres”.

Martínez agrega que la globalización ha favorecido el incremento de la desigualdad, especialmente a nivel de una de las actividades “más deter-

3 Según el Diccionario de la RAE (2019), Teletrabajo es el trabajo que se realiza desde un lugar fuera de la empresa utilizando las redes de telecomunicación para cumplir con las cargas laborales asignadas.

minantes del ser humano: el trabajo”⁴.

En relación al vínculo entre la globalización y el mundo del trabajo, resulta interesante citar la perspectiva de Óscar Ermida (1999:3), para quien el proceso globalizador afecta en varios planos a la clase trabajadora, específicamente en cuanto “a el predominio de ideologías que no privilegian al factor trabajo”. El autor es aún más específico cuando plantea que la “globalización coloca en primer plano la preocupación por la competitividad internacional de la empresa y ésta pone en cuestión el costo del sistema tradicional” (Ermida, 1999:5). Asimismo, indica que para cumplir el propósito anterior se cumplen dos postulados en materia laboral. El más atingente para este caso es el relacionado con “la no intervención del Estado en las relaciones individuales, para que cada trabajador negocie el precio de su trabajo libremente con el empleador, sin sujeción a topes mínimos” (Ermida, 1999:5).

En este contexto de globalización, emergen nuevas modalidades de trabajo a partir del uso intensivo de las nuevas tecnologías de información y de la comunicación y la necesidad de favorecer o propiciar las actividades productivas. Es el caso del trabajo a distancia o el teletrabajo. En este sentido, resulta pertinente incorporar en el debate

lo planteado por Paula Lenguita (2010:261) quien sostiene que:

“La crisis económica desatada en la década de 1970 significó un duro revés para la lógica de acumulación del capitalismo. Un deterioro económico que motivó distintos ensayos estratégicos sobre la dinámica productiva, tendientes a reducir los costos de mantenimiento empresarial. Concomitantemente, se amplificaron los usos y utilidades de las tecnologías de la comunicación y la información”.

La autora plantea que el teletrabajo es la unión de dos procesos: “la reestructuración productiva por la vía de la segmentación laboral y la utilidad creciente de las tecnologías informáticas para permitir intercambios a la distancia” (Lenguita, 2010: 261). Además, agrega que,

“Luego de dos décadas de consolidación, hoy, el teletrabajo le plantea desafíos a la normativa laboral que tiene que regularlo. En parte como consecuencia de lógicas contractuales “triangulares” que modifican los parámetros en la relación capital-trabajo, pero también por la clandestinidad de los vínculos laborales de trabajadores que se hallan fuera de la unidad de producción” (Lenguita, 2010:261).

En la mirada de Lenguita, se justifica que los gobiernos avancen

4 Luis Martínez (2019), agrega que la globalización es un proceso que genera muchos debates y disparidad entre la comunidad internacional. Desde las posiciones liberales, se la considera la esencia del progreso moderno, una especie de oportunidad única para que todos los países no desarrollados se desarrollen por fin. Para los anticapitalistas, se trata de neocolonialismo disfrazado de sueño estadounidense, un capítulo más en la dominación del capital europeo y norteamericano sobre el resto del mundo. Entremedias, han irrumpido con fuerza movimientos nacionalistas que la rechazan por tratarse de un ataque a la soberanía nacional y llaman al proteccionismo y a la expulsión de los inmigrantes para proteger el trabajo local.

en legislaciones que regulen el teletrabajo más aun, cuando producto del avance tecnológico y, sobre todo, la crisis provocada durante la primera parte de este año por el Covid-19 en esta parte del continente, resultaron ser el mejor aliciente para impulsar esta modalidad laboral.

Según la autora Marcela Rodríguez Mejía (2007:29),

“la sociedad de la información ha generado que la rígida relación laboral concebida en el siglo XX se flexibilice, adopte matices y consecuentemente extienda sus brazos hasta lugares antes inimaginados por ésta”.

El teletrabajo es producto de dicha flexibilización y constituye una modalidad laboral que en “virtud de sus grandes beneficios económicos, sociales y ecológicos viene siendo adoptada día a día por empresarios y trabajadores en todo el mundo”⁵.

Compartiendo esta mirada más optimista o positiva sobre el teletrabajo nos encontramos con los planteamientos de Lubiza Osio Havriluk (2010:108) para quien el

“teletrabajo, es una opción novedosa que le permite a los países entrar en un nuevo rumbo tecnológico, que invita al progreso y a la preparación de los profesionales en el uso de las TIC, lo cual posibilita el desarrollo de nuevos productos y nuevas economías”.

Para Fernando Rolón y Shirley Sánchez (2018:92),

“la gran velocidad con la que está evolucionando el mundo implica la necesidad de replantear, rediseñar y redefinir muchos conceptos, dentro de los cuales la parte laboral no es la excepción”.

A través de un ejemplo, plantean lo que ha cambiado el mundo del trabajo en diez años, indicando que en la actualidad ya no es imprescindible la presencia física para la realización de alguna actividad, función o tarea⁶. Es precisamente gracias a que ya no es necesaria la presencialidad que el teletrabajo o trabajo a distancia en sectores y/o ámbitos específicos llegó para quedarse más allá de la contingencia sanitaria, especialmente por las ventajas que representa para la organización y el sistema empresarial en su conjunto.

No obstante, la parte o dimensión

5 Marcela Rodríguez (2007), agrega que las realidades sociales son el motor de las relaciones jurídicas que como tales deben ser reguladas por el derecho. El teletrabajo como realidad social, merece que el derecho le preste atención, que lo regule, que lo institucionalice, tal como ya ha comenzado a suceder en la Unión Europea. A esta labor de regulación deben vincularse los sectores académicos de los países, pues el teletrabajo es aún una figura en construcción que merece del aporte de todos. El objetivo de este trabajo es determinar si el teletrabajo configura bajo la lupa del derecho laboral colombiano una relación laboral, para lo cual fue necesario investigar acerca del papel de éste al interior de las instituciones laborales y los desarrollos que ha tenido. Al final logramos obtener respuesta al interrogante planteado pues la figura, una vez analizados los elementos del contrato, si puede ser enmarcada dentro del derecho laboral y merece ser regulado por éste.

6 Los autores ejemplifican con que hace diez años era inconcebible la posibilidad de obtener un certificado laboral sin la intermediación de un jefe inmediato, la impresión y posterior firma del mismo; hoy la situación es distinta, y cada día se evidencia más que en muchos casos no es imprescindible la presencia física para la realización de alguna actividad, como la comunicación o la realización de alguna labor encomendada (Rolón y Sánchez, 2018).

más positiva, para la ya citada Paula Lenguita (2010:262), se observan dos elementos problemáticos asociados al teletrabajo: por un lado,

“el riesgo empresarial es trasladado al trabajador sin el beneficio económico derivado y, por otro, la proliferación de formas ‘vulnerables’ de trabajo a distancia que presentan como antecedente la precariedad de los trabajadores a domicilio”.

Lo formal no encuentra aquí un correlato con la situación real de trabajo. Si bien la individualización y deslaboralidad de las relaciones de trabajo constituyen un fenómeno que supera el caso del teletrabajo, en él encuentra una manifestación paradigmática de su forma y contenido. Para la autora, es

“posible reconocer la necesidad de realizar modificaciones normativas que ‘modernicen’ las relaciones de teletrabajo, pero sabiendo que no se puede caer en una reformulación mecánica y despreocupada sobre el contexto general de estas innovaciones” (Lenguita, 2010:262).

Para cerrar este apartado y para abordar *las formas vulnerables de trabajo a distancia* que planteó Paula Lenguita, vamos a revisar los conceptos de desregulación laboral, flexibilidad y precarización laboral, términos que nos ayudarán a comprender mejor la modalidad del teletrabajo, especialmente, en cuanto a los riesgos que representa para la clase trabajadora.

En una investigación realizada por uno de los autores de este artículo⁷, se ha sostenido que desde 1990, con la vuelta del país a un sistema de gobierno democrático y en la perspectiva de Emilio Morgado (1999), la tendencia desreguladora ha sido desplazada por otra de naturaleza flexibilizadora, en que unos mismos objetivos sociales, económicos o políticos, tienden a ser logrados mediante una regulación diferente a la preexistente, dando así paso a una re-regulación que no desnaturalice la institución laboral objeto de la flexibilización. Cabe mencionar, que las críticas a los procesos desreguladores no han sido pocas, la falta de protección, la inequidad y el “pasar por encima de las conquistas sociales durante años” ha formado parte – y con razón – del discurso y de la opinión fundada de los intelectuales y académicos más críticos del modelo y del sistema. Así, por ejemplo, Carlos Zambrano (2003:4), ha planteado que

“toda desregulación va profundizando la desprotección y desigualdad, porque las condiciones de trabajo que se ofrecen no garantizan un bienestar mínimo para el trabajador y su familia. La inseguridad y la precariedad incrementan, a su vez, la pobreza”.

Este autor, también es crítico con una parte del empresariado y de una u otra manera, también con los distintos gobiernos que han fomentado la desregulación o bien que no han hecho lo “suficiente” para revertir estos procesos. Para

7 Véase: González, Julio (2013). “El sindicalismo en las democracias post dictaduras - Estudio comparativo del movimiento sindical en el período de consolidación democrática de Chile (1990-2000) y Uruguay (1985 – 2000)”. Tesis Doctoral. Universidad de Artes y Ciencias Sociales (ARCIS). Santiago de Chile.

Zambrano, la aspiración empresarial de desregular sin límites la norma jurídica sobre el trabajo para obtener una cuestión flexible de la mano de obra, es poco disimulada y está basada en la esperanza de obtener los frutos de la coordinación social y económica, sin ninguna contrapartida social. Esto para el autor trae graves efectos para la clase trabajadora, en el decir del autor,

“con los efectos de generar un empleo que no permite salir de la pobreza, con un ajuste salarial a la baja, empeoramiento de las condiciones de trabajo, y un notorio aumento de la inseguridad y la vulnerabilidad social, marcada por la desprotección” (Zambrano, 2003:5).

Por otra parte, y en la perspectiva de Francisco Zapata (2010:299), señala que las características generales de la desregulación laboral,

“Tienen que ver con los procedimientos de contratación y despido, el nivel de la negociación colectiva (por empresa o rama, por oficio o por empresa, por empresa o territorial), la naturaleza del contrato individual de trabajo (permanente, temporal, parcial), la reglamentación del derecho de huelga, los horarios de trabajo, la existencia de federaciones o confederaciones del trabajo, entre otros muchos aspectos”.

A lo largo de la década de 1980, y en países como Argentina, Brasil, Colombia, Chile y Perú, se realizaron importantes cambios en todos o en

algunos de estos asuntos. Durante la década de 1990, se realizaron modificaciones adicionales en esos países y todavía a fines de 2001 los temas de la desregulación laboral figuraban entre los más sensibles. El autor sostiene que

“la presencia continua de las reformas laborales en las agendas de los gobiernos de esos países se explica por la búsqueda de mayor competitividad de sus economías, cuya profundización descansa en la idea de la desregulación laboral” (Zapata, 2010:299).

Los planteamientos anteriores, referidos a la desregulación laboral y a la implementación de diversas formas de “flexibilidad”, además de estar muy relacionados, en la perspectiva de Paula Lenguita, con las “formas vulnerables de trabajo a distancia”, tienen un impacto directo en la precarización del trabajo que en la modalidad del teletrabajo adquiere nuevas prácticas y riesgos para la clase trabajadora. De esta forma, y respecto del concepto de precariedad laboral, vamos a presentar dos perspectivas tanto la de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como la del investigador Dasten Julián.

En la mirada de la OIT, existe una diversidad de términos para hacer alusión al trabajo precario, muchas de las cuales dependen de un determinado contexto⁸. No obstante, se pueden identificar algunas características comunes. En una mirada amplia, el trabajo precario es

8 Según la OIT, han aparecido una variedad de términos que surgieron en contextos nacionales específicos, como el de trabajo no estándar o atípico. Así también, los tipos de precariedad se siguen expandiendo a medida que los empleadores descubren nuevas formas de evadir regulaciones o encuentran resquicios legales en ellas que les permiten incrementar la rentabilidad de su empresa a costa de sus empleados.

“un medio utilizado por los empleadores para trasladar los riesgos y las responsabilidades a los trabajadores. Es el trabajo que se realiza en la economía formal e informal y que se caracteriza por niveles variables y grados de particularidades objetivas (situación legal) y subjetivas (sensación) de incertidumbre e inseguridad”.

Para la OIT un trabajo precario puede tener diversas facetas o modalidades. Sin embargo,

“Se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente” (OIT, 2012:32).

Para finalizar, y en la perspectiva de Dasten Julián (2014: 160-161), la precariedad laboral debe ser entendida como:

“Un fenómeno diferenciado en su emergencia y contingencia, pero que solo ha podido ser reconocido en América Latina como un proceso de degradación que se asocia directamente a la implantación del neoliberalismo y la erosión de los mercados de trabajo, las formas de integración y seguridad social, etc., y como una práctica disciplinante de la fuerza de trabajo”.

En suma, un proceso de degradación del trabajo que sería la antítesis del trabajo decente que promueve la OIT. En el decir de la

misma organización internacional cuando hace referencia a un trabajo que:

“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 (OIT, s/f:1)”.

A continuación, y, junto con exponer los principales aspectos de la nueva ley de trabajo a distancia en Chile, se plantearán los elementos de este cuerpo normativo que presentan oportunidades para las personas, así como los riesgos de precarización del trabajo.

2. Ley N° 21.220 de Trabajo a Distancia en Chile

2.1 De su definición, lugar de prestación de los servicios y alcance de los acuerdos

Precisamente cuando en Chile la pandemia provocada por el Covid-19 empezaba a avanzar con fuerza, a fines de marzo del presente año⁹ se promulga la Ley N° 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia, o como se le ha denominado, la ley de “teletrabajo”. En la mencionada Ley se plantea que

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

“las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, la que se sujetará a las normas del presente Capítulo”.

El artículo es explícito que “en ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración”. Como es habitual, el cuerpo legal define lo que se va a entender por trabajo a distancia, se sostiene que es:

“Aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios”.

Al final del artículo se indica que las y los trabajadores que prestan servicios a distancia o teletrabajo “gozarán de todos los derechos individuales y colectivos contenidos en este Código” (Artículo 152 quáter G). Es importante mencionar, que esta ley comienza a ser aplicada en un contexto creciente de teletrabajo por parte de muchas empresas del país. Según otro trabajo realizado por uno de los autores del presente

artículo¹⁰, en el mes de abril se estimaba llegaría a beneficiar entre el 15 al 20% de las y los trabajadores, principalmente, en Santiago. Esta estimación ha cambiado de manera significativa con el paso de los meses y el avance de la pandemia provocada por el Coronavirus. De hecho y según una encuesta realizada a 468 lugares de trabajo por la ACHS, un 95% de las empresas chilenas ha adoptado este sistema para alguna parte de sus trabajadores y el 48% para el total de la empresa. La pandemia del Covid-19 ha aportado lo suyo en este proceso debido a que el 81,3% de las empresas consultadas decidió implementar estas medidas solo por la contingencia sanitaria. A nivel profesional y con base en un estudio realizado por Mandomedio (2020)¹¹ denominado “Teletrabajo y clima Laboral” y que encuestó a 650 profesionales, el 87% de las y los informantes declaró que se encontraba en teletrabajo actualmente.

Por otra parte, la ley establece que

“las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio determinado. Con todo, si los servicios, por su naturaleza, fueran susceptibles de prestarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente dónde ejercerá sus funciones”¹² (Artículo 152 quáter H).

10 Véase: González, Julio y Mardones, Regina (2020). Columna de Opinión “Tres desafíos del Teletrabajo en Chile”. Disponible en: <https://www.lavanguardia.cl/teletrabajo-y-calidad-de-vida-tres-desafios-para-chile/>.

11 El estudio también detectó que solo el 5% está trabajando de manera presencial y el 8% hace teletrabajo de manera esporádica durante la contingencia sanitaria.

12 No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa (Artículo 152 quáter H).

A continuación, se plantea que en caso de que la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo:

“Se acuerde con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. Si la relación laboral se inició conforme a las normas de este Capítulo, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial” (Artículo 152 quáter I).

2.2 De la modalidad de trabajo a distancia y estipulaciones en el contrato

Respecto de este punto, la ley establece que

“podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella”.

También se indica que el empleador, cuando corresponda, deberá implementar a su costo un mecanismo fidedigno de registro de cumplimiento de jornada de trabajo a distancia, conforme a lo prescrito en el artículo 33. Si la naturaleza de las funciones del trabajador a distancia lo permite, las partes podrán pactar que el trabajador distribuya libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades, respetando siempre

los límites máximos de la jornada diaria y semanal, sujetándose a las normas sobre duración de la jornada de los artículos 22 y 28 y las relativas al descanso semanal del Párrafo 4° del Capítulo IV del Libro Primero. Con todo, en el caso del teletrabajo las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de conformidad con lo señalado en el inciso cuarto del artículo 22.

Aquí se puede visualizar una tensión bastante permanente en el ámbito de las relaciones laborales y que está dada por la aparente flexibilidad de la norma legal la cual suele esconder problemáticas asociadas a la desregulación y sus consecuencias para el ámbito laboral, nos referimos a la precarización del trabajo. Un primer riesgo de este tipo se aprecia dado que al excluir de limitación de jornada a él o la trabajadora se puede generar que las personas terminen laborando una cantidad de horas significativamente mayor a las definidas por la ley. Este punto se abordará más adelante.

Volviendo al cuerpo normativo y no obstante lo anterior, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria cuando el empleador ejerciere una supervisión o control funcional sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores. En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alter-

nativa escogida con a lo menos una semana de anticipación. Tratándose de trabajadores a distancia que distribuyan libremente su horario o de teletrabajadores excluidos de la limitación de jornada de trabajo, el empleador deberá respetar su derecho a desconexión, garantizando el tiempo en el cual ellos no estarán obligados a responder sus comunicaciones, órdenes u otros requerimientos. El tiempo de desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas. Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores (Artículo 152 quáter J).

Muy ligado a la observación anterior y como fuera planteado en una columna de opinión de uno de los autores de este trabajo, podemos observar en la mirada de González (2020), el riesgo de la precarización del trabajo al aumentar, de facto, la jornada laboral a 12 horas diarias. Si bien, se indica expresamente que el derecho a desconexión mínima es de 12 horas continuas entre una jornada y otra, sería la misma cantidad de horas en las que el trabajador o trabajadora podría ser requerido con fines laborales por su jefatura y/o compañeros de trabajo. En una suma simplificada, esto podría generar que un total de 60 horas a la semana podrían ser dedicadas por la persona a la realización de su trabajo. Es decir, un 35% más de carga laboral considerando las 45 horas semanales actualmente vigentes.

Respecto de las estipulaciones que debe contener el contrato de trabajo para esta modalidad laboral, se establecen las siguientes¹³:

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

2.3 Sobre los equipos, herramientas y materiales para el trabajo a distancia y condiciones de seguridad y salud

Se establece que para el trabajo a distancia o para el teletrabajo,

13 Además de las estipulaciones previstas en el artículo 10 del Código del Trabajo.

incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador. Por otra parte, y respecto de las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo han sido regulados por un reglamento que dictó el Ministerio del Trabajo y Previsión Social¹⁴. En aquellos casos en que las partes estipulen que los servicios se prestarán desde el domicilio del trabajador u otro lugar previamente determinado, el empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir de acuerdo al inciso anterior, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184. En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en

su caso¹⁵ (Artículo 152 quáter L y M).

La ley indica a continuación que, conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente. Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores¹⁶ (Artículo 152 quáter N). Se debe señalar que respecto de este punto la complejidad ha estado y estará dada, al menos en un corto y mediano plazo, por las dificultades de supervisión efectiva para hacer cumplir que tanto los elementos de protección personal, como los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos sean siempre de cargo del empleador o que este último los disponga apropiadamente para el adecuado desempeño de sus

14 Reglamento sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual debe adecuarse a los principios y condiciones de la Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, conocida simplemente como Ley sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales en Chile.

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

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

trabajadoras y trabajadores. Lo que se ha ido dando en la práctica, son diversos acuerdos compensatorios entre empleadores y trabajadores para solventar el mayor gasto de conectividad y/o habilitación de dependencias que han debido realizar las y los trabajadores para desarrollar sus funciones en esta modalidad y contexto.

2.4 Acceso a las instalaciones de la empresa, registro de esta modalidad de trabajo y disposiciones transitorias

La ley establece que el trabajador sujeto a las normas de este Capítulo

“siempre podrá acceder a las instalaciones de la empresa y, en cualquier caso, el empleador deberá garantizar que pueda participar en las actividades colectivas que se realicen, siendo de cargo del empleador los gastos de traslado de los trabajadores” (Artículo 152 quáter Ñ).

También, se consigna que dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la Ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora¹⁷ (Artículo 152 quáter O).

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

17 El Director del Trabajo determinará la forma, condiciones y características del registro de dichos acuerdos y las demás normas necesarias para verificar el cumplimiento de los requisitos contemplados en los artículos anteriores. La fiscalización del cumplimiento de los acuerdos de trabajo a distancia o teletrabajo corresponderá a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rijan.” (Artículo 152 quáter O).

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

Tabla N° 1: Síntesis de la Ley N° 21.220

Avances de la Ley	Riesgos de la Ley
<ul style="list-style-type: none"> - Se legisla sobre una modalidad de trabajo que no contaba con una normativa clara. - El o la trabajadora - a nivel individual y colectivo - cuenta con los mismos derechos laborales que otros grupos de trabajadoras y trabajadores. - El o la trabajadora puede pactar su jornada considerando sus funciones a desarrollar. - Los equipos, materiales y herramientas (incluidos los elementos de protección personal), deben ser otorgados por el empleador. - El empleador debe garantizar un derecho a desconexión mínima de 12 horas continuas entre una jornada y otra. - Modalidad que potenciaría el ingreso al mercado laboral de grupos que hoy están subrepresentados tales como mujeres, adultos mayores, jóvenes y personas en situación de discapacidad. - Existen otros beneficios de implementar el teletrabajo para la sociedad, como propiciar un mayor tiempo disponible para las personas ya sea en el hogar para compartir con la familia u otras actividades al reducir y/o evitar los desplazamientos, disminuir los niveles de congestión vehicular y de uso de la locomoción colectiva al evitar que muchas personas acudan diariamente a sus trabajos, lo que está también muy relacionado con disminuir los niveles de contaminación atmosférica (perspectiva ecológica). 	<ul style="list-style-type: none"> - Se legisló para el ámbito privado a través del Código Laboral. A esta fecha el Sector Público no cuenta con un marco normativo especial. - Una aparente flexibilidad en la cual se aprecia desregulación que puede producir precarización del trabajo a las personas que laboran en esta modalidad. - Se generan dudas razonables en términos de la capacidad para la entidad gubernamental para realizar una supervisión efectiva y controlar variados aspectos considerados en la Ley. - El riesgo de la precarización del trabajo al aumentar, de facto, la jornada laboral a 12 horas diarias. Si bien, se indica expresamente que el derecho a desconexión mínima es de 12 horas continuas entre una jornada y otra, sería la misma cantidad de horas en las que el trabajador o trabajadora podría ser requerido con fines laborales por su jefatura y/o compañeros de trabajo. - En sondeos preliminares se aprecia una sobrecarga de trabajo para las y los trabajadores en comparación con modalidades presenciales. - Desde una perspectiva de género se aprecia que nuevamente son las mujeres trabajadoras las que siguen estando recargadas de trabajo en sus múltiples roles. - Modalidad laboral que, sin las regulaciones y los resguardos correspondientes, no separa el trabajo de las otras actividades y ámbitos de desarrollo de las personas.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley 21.220

Conclusiones

Dado que se trata de un tema que seguirá siendo trabajado e investigado por este grupo de autores y considerando también el breve tiempo que lleva de implementación la citada ley en el país y los antecedentes teóricos expuestos en el presente artículo, podemos plantear tres reflexiones a modo de conclusiones:

1. Considerando los planteamientos sobre globalización, competitividad internacional de la empresa y no intervención del Estado en las relaciones laborales. Simplemente señalar que el foco o el acento no puede estar solo en la variable o dimensión de la competitividad, menos aun cuando esta es o se da a costa de la clase trabajadora. Esta condición simplemente no es hoy aceptable ética ni moralmente. Por otra parte, consideramos que el Estado debe intervenir decididamente en el mercado laboral a través de propiciar y concretar regulaciones que pongan los derechos y deberes de las y los trabajadores en el centro de la discusión pública y de las prioridades de la política laboral.
2. Respecto de los desafíos de regulación que presenta el Teletrabajo para nuestras sociedades. Nos adscribimos a las regulaciones precisamente para evitar que la no intervención del Estado o los

procesos crecientes de desregulaciones afecten a la clase trabajadora. La Ley N° 21.220 es un primer avance, un esfuerzo legislativo que debe ser evaluado tal como fuera planteado en el mismo cuerpo normativo. Esto, para no dejar al libre juego de las fuerzas del mercado el futuro y las condiciones laborales de las y los trabajadores. Consideramos que es necesario regular aquellos aspectos que lo requieran teniendo en cuenta siempre, de manera relevante, la mirada de las asociaciones de trabajadores, entiéndase sindicatos (sector privado) y asociaciones gremiales (sector público).

3. Finalmente, y respecto de la precarización del trabajo, es necesario subrayar que, si consideramos al trabajo como un espacio crucial en la vida de las personas y no solamente como un medio de subsistencia, reconocemos que aquí hay una cuestión de fondo o estructural para nuestras sociedades. Lo anterior, dado que al trabajar la persona se vincula con otros y otras (inclusión social), aporta a la sociedad, promueve su autorrealización y contribuye decididamente al avance de las organizaciones y la economía de un país o región. Nos imaginamos que en el horizonte de la política pública lo que se debiera promover es el fortalecimiento o mayor dignificación del trabajo y no su degradación.

En el fondo, abogar y promover un trabajo decente, tal como fuera anteriormente planteado en la perspectiva de la OIT.

Agradecimientos

A la Srta. María Raquel González Candia por su colaboración en la traducción al inglés del título, resumen y palabras claves del presente artículo.

Referencias Bibliográficas

CONGRESO NACIONAL. “Ley 21.220 que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. Diario Oficial del 26 de marzo de 2020. Disponible en: <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1143741>. Fecha de consulta: 13-04-2020.

CONGRESO NACIONAL. “Código del Trabajo”. Versión digital actualizada a Agosto. Disponible en: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articulos-95516_recurso_1.pdf. Fecha de consulta: 16-08-2020.

ERMIDA, Oscar (1999). Globalización y Relaciones Laborales. Disponible en: <https://wilfredo.sanguinetti.files.wordpress.com/2011/06/globalizacion-y-relaciones-laborales-oscar-ermida.pdf>. Fecha de consulta: 16-08-2020.

GONZÁLEZ, Julio (2013). “El sindicalismo en las democracias post dictaduras - Estudio comparativo

del movimiento sindical en el periodo de consolidación democrática de Chile (1990-2000) y Uruguay (1985 - 2000)”. Tesis Doctoral. Universidad de Artes y Ciencias Sociales. ARCIS. Santiago de Chile.

GONZÁLEZ, Julio (2020). “A propósito de la nueva ley de trabajo a distancia”. Columna de Opinión. En: **Observatorio de Recursos Humanos**. Fecha de publicación: 21-04-2020. Disponible en: <https://www.observatoriorh.cl/aproposito-de-la-nueva-ley-de-trabajo-a-distancia/>

GONZÁLEZ, Julio y MARDONES, Regina (2020). Columna de Opinión “Tres desafíos del Teletrabajo en Chile”. En <https://www.lavanguardia.cl/teletrabajo-y-calidad-de-vida-tres-desafios-para-chile/>. Fecha de consulta: 09-08-2020.

JULIÁN, DASTEN (2014). “La precariedad laboral, modernidad y modernización capitalista: Una contribución al debate desde América Latina”. En: **Revista Trabajo y Sociedad**. No. 23. Disponible en: <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/23%20JULIAN%20DASTEN%20precariedad%20laboral.pdf>. Fecha de consulta: 30-08-2020.

LENGUITA, Paula (2010). “Las relaciones de teletrabajo: entre la protección y la reforma”. En: **Revista Argumentos**. México. Vol. 23, No. 64, sep./dic. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952010000300011. Fecha de consulta: 30-08-2020.

MANDOMEDIO (2020). “Estudio Teletrabajo y Clima Laboral”. Disponible en: <https://www.trendtic.cl/2020/06/%EF%BB%BF72-de-los-profesionales-dice-que-su-empresa-no-estaba-preparada-para-el-teletrabajo-antes-de-la-pandemia/>. Fecha de

consulta: 16-07-2020.

MÁRQUEZ, Laura y REVELO, María (2013). “Globalización económica y transformaciones laborales: el papel de las normas internacionales del trabajo”. En: Revista Univ. Estud. Bogotá. N° 10. Pp. 57-72, enero-diciembre. Disponible en: <https://cienciasjuridicas.javeriana.edu.co/documents/3722972/4350738/4+globalizacion+econ%C3%B3mica+53-72.pdf/5cd4805c-24d3-43f2-a5fe-e035abcba1b4>. Fecha de consulta: 29-08-2020.

MARTÍNEZ, Luis (2019). “La cara negativa de la globalización del trabajo”. Disponible en: <https://elordenmundial.com/globalizacion-del-trabajo/>. Fecha de consulta: 29-08-2020.

MORGADO, Emilio (1999). **Las reformas laborales y su impacto en el funcionamiento del mercado de trabajo**. En serie Reformas Económicas y parte del Proyecto “Crecimiento, empleo y equidad: América Latina en los años noventa”. Santiago. Chile. CEPAL.

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**. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf. Fecha de consulta: 30-08-2020.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (s/f). “Concepto de Trabajo Decente”. Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm>. Fecha de consulta: 31-08-2020.

OSIO, Lubiza (2010). “El Teletrabajo: Una opción en la era digital”. En: **Observatorio Laboral Revista Venezolana**. Vol. 3, N° 5, enero-junio. Pp. 93-109. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219014912006.pdf>. Fecha de consulta: 30-08-2020.

PIÑERA, Sebastián (2017). “Programa de Gobierno 2018 – 2022”. Disponible en: <http://programa.sebastianpinera.cl>. Fecha de consulta: 09-05-2020.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (2019). **Diccionario de la Lengua Española**. Edición del Tricentenario. Disponible en: <https://dle.rae.es/teletrabajo>. Fecha de consulta: 30-08-2020.

RODRÍGUEZ, Marcela (2007). “El teletrabajo en el mundo y Colombia”. En: **Revista Gaceta Laboral**. V. 13, No. 1. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972007000100002. Fecha de consulta: 30-08-2020.

ROLON, Fernando y SÁNCHEZ, Shirley (2018). “El teletrabajo: ¿una opción laboral acorde con las tendencias y exigencias del mercado o una figura con vacíos legislativos?”. En: **Revista Dictamen Libre**. Barranquilla. Universidad Libre. Edición No. 22, Enero – Junio.

ZAMBRANO, Juan (2003). **Trabajo y Sindicalismo en los nuevos tiempos**. Santiago. Oficina Internacional del Trabajo.

ZAPATA, Francisco (2010). **Hacia Una Sociología Latinoamericana del Trabajo**. México. Ediciones de la Universidad Autónoma de Yucatán.



Mujeres del sector salud: su protección en tiempos de Covid-19. Un abordaje desde la perspectiva de género

Themis Elena Sandoval U.

Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo, Venezuela. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
Correo electrónico: themissandoval@gmail.com.

Aura Adriana Delgado C.

Doctora en Ciencias Sociales Mención Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo, Venezuela. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
Correo electrónico: adc711@gmail.com.

Resumen

Las mujeres mundialmente representan 70% de quienes trabajan en los sectores sanitario y social, por lo cual están en mayor riesgo durante las pandemias. El objetivo de la investigación es describir la experiencia de las mujeres del sector salud en cuanto a las estrategias de protección en tiempo de COVID-19 desde la perspectiva de género en Venezuela. Es un estudio descriptivo, de diseño no experimental, transeccional, de campo, con base documental, ubicado en el paradigma cuantitativo. Técnicas utilizadas: encuesta y entrevista; instrumento: cuestionario con preguntas mixtas e ítems en escalamiento tipo Lickert; confiabilidad: coeficiente Alfa de Cronbach de 0,74 (alta); muestra: no probabilística, intencional y sesgada de 18 médicas. Entre los resultados: Seguridad y salud: tienen información sobre la prevención y tratamiento del virus, se necesita reforzar el suministro de equipos de protección personal y pruebas diagnóstico. Salud mental: están sometidas a mayor estrés, tomando medidas por su cuenta. Contrato y formación de personal: es suficiente con necesidad de formación en atención de emergencias sanitarias. Infraestructura sanitaria inapropiada; materiales y medicamentos insuficientes. Vigilancia horas de trabajo diaria: las labores en el sector salud disminuyeron 2,93 horas; autocuidado, descanso y esparcimiento sin cambios; el cuidado de hijos y personas mayores se incrementó 3,12 horas. Se reivindica el uso de la perspectiva de género para transversalizar las investigaciones, la cual sostiene que el trabajo es una experiencia distinta para hombres que, para mujeres, ya que éstas al regresar de su jornada laboral, deben abordar las labores familiares.

Palabras clave: Médicas; protección; COVID-19; perspectiva de género; OIT.



UNIVERSIDAD
DEL ZULIA



Vol.26 N°2

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en agosto de 2020, por el **Fondo Editorial Serbiluz**, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

www.luz.edu.ve
www.serbi.luz.edu.ve
www.produccioncientificaluz.org