Trabajar en Tiempos de Pandemia

Trabajadoras y Trabajadores del Poder Judicial

Informe de Resultados

Investigador e investigadora responsables

Giorgio Boccardo
Valentina Andrade

Investigador Colaborador

Nicolás Ratto

Santiago, 24 de Octubre de 2020

Índice

Introducción 5

Capítulo 1: Trabajar en el Poder Judicial en tiempos de crisis sanitaria COVID-19 6

Capítulo 2: Trabajar en el Poder Judicial previo a la crisis sanitaria COVID-19. 10

Capítulo 3: Teletrabajar en tiempos de Pandemia 15

Capítulo 4: Salud Laboral 24

Capítulo 5: Trabajo de Cuidados y Violencia de Género 29

Conclusiones 33

Consideraciones Finales 35

Referencias Bibliográficas 38

Resumen Ejecutivo

El informe *Trabajar en tiempos de Pandemia. Trabajadores y Trabajadoras del Poder Judicial en Chile* tiene como propósito conocer la realidad en que se desenvuelven laboralmente los trabajadores y las trabajadoras del Poder Judicial durante la crisis sanitaria COVID-19. En específico, se analizaron las diversas realidades en que se desenvuelven (según género, edad, estamento y asociación); segundo, se caracterizan los cambios y continuidades en términos de condiciones de trabajo, salud y cuidados; finalmente, se entregaron insumos a ANEJUD para enfrentar la actual coyuntura y eventuales reformas que afecten las condiciones de trabajo y empleo en Poder Judicial de Chile.

El diseño del estudio es de carácter cuantitativo de tipo descriptivo. El cuestionario fue aplicado entre el 26 de mayo y 16 de junio y recolectó 8.997 respuestas, de las cuales se consideraron 7001 como válidas para el análisis. A pesar de que la muestra no es probabilística, la distribución muestral se asimila a los parámetros poblacionales, al menos en las variables sociodemográficas y laborales principales. Para aquellos perfiles sobrerrepresentados, como las mujeres y el estamento profesionales, se calcularon ponderadores para corregir los pesos muestrales según CASEN 2017. En términos específicos, hubo 566 respuestas válidas que fueron clasificadas en el Poder Judicial con las cuales se elabora el presente Informe de Resultados.

El presente estudio observó al menos tres modalidades de trabajo asociadas al lugar y las herramientas con que éste se desempeña: a) Teletrabajo entendido como una actividad desempeñada fuera de las instalaciones del empleador y que está mediada por el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones (como teléfonos inteligentes, computadores de mesa, notebook y conexión a Internet) (OIT, 2019); b) Mixta entendida como una actividad desempeñada tanto fuera como dentro de las instalaciones del empleador y que está mediada por el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones cuando se está fuera de las instalaciones del empleador, y que para ser realizada, al menos durante la crisis sanitaria COVID-19, requieren del desplazamiento permanente desde y hacia el hogar; c) Presencial entendida como una actividad desempeñada dentro de las instalaciones del empleador, en este casos instituciones y organismos orientados a prestar servicios públicos, pero que durante la crisis sanitaria COVID-19 han visto alterada de forma importante el modo de organizar el trabajo.

Las principales conclusiones del estudio fueron

Primero, los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial se encuentran trabajando principalmente en dos modalidades de trabajo durante la crisis sanitaria. En efecto, un 66,1% de los trabajadores y trabajadoras que contestaron la encuesta lo hicieron en modalidad de teletrabajo y un 30,9% en modalidad mixta. En ese sentido, la principal modalidad de trabajo en el Poder Judicial durante la pandemia ha sido la de teletrabajo, y en menor grado la variante mixta. En específico, la modalidad de teletrabajo se encuentra feminizada: 3 de cada 4 mujeres trabajaron en esa modalidad. En cambio, la modalidad mixta muestra una mayor proporción de hombres, jóvenes y una proporción distintiva de personal técnico.

Segundo, una proporción considerable de la fuerza de trabajo del Poder Judicial ha visto un aumento en la intensidad del trabajo y un desdibujamiento de su jornada laboral regular (en relación con la situación laboral previa a la pandemia). En términos específicos, se constata que: mujeres, jóvenes y personas afiliadas a ANEJUD han experimentado una mayor proporción de aumentos en intensidad y desdibujamiento de la jornada de trabajo, lo cual puede afectar su salud física y mental.

Cuarto, los trabajadores y las trabajadoras que han realizado teletrabajo han asumido buena parte de los costos de la crisis sanitaria COVID-19. Han puesto a disposición una proporción considerable de los insumos de trabajo, han realizado sus labores con herramientas de mediana o baja calidad, y se han desempeñado con medios que afectan su salud física y mental presente y futura. Además, más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial no han recibido apoyo de parte del servicio al momento de realizar la investigación, en materias tan relevantes como organizar el trabajo en modalidad a distancia, medidas para prevenir accidentes, o bien aspectos relacionados con la seguridad y la higiene en el puesto de trabajo.

El trabajo desarrollado en los hogares implica una conexión permanente a plataformas tales como WhatsApp (84,4%), Zoom (79,2%) e Intranet (68,0%), pudiendo ocupar más de una plataforma a la vez. Cabe destacar, que existe un uso importante de la red social WhatsApp que mezcla en un mismo espacio relaciones laborales y personales, dificultando una separación clara entre trabajo y vida social.

En términos de conexión promedio a éstas, los trabajadores y trabajadoras de Poder Judicial se conectan 9,9 horas diarias a una o más plataformas solo para fines de trabajo. Es decir, a lo menos 5 horas adicionales a una jornada regular a la semana. En ese sentido, durante la pandemia han sido exigidos con jornadas cuya extensión retrotrae la discusión de derechos laborales al siglo XIX. Lo que en definitiva, da cuenta de cómo la pandemia aumentó la intensidad del trabajo y extendió las jornadas más allá de los límites establecidos por contrato. Un compromiso total de parte de la fuerza de trabajo del Poder Judicial que ha sido escasamente reconocido por el Gobierno, pero que sin duda alguna tendrá consecuencias negativas en términos de sus condiciones materiales y de salud laboral presentes y futuras.

Lo que en definitiva, da cuenta de que el Poder Judicial aún no se encuentra preparado para que sus trabajadores y trabajadoras se desenvuelvan en una modalidad de teletrabajo, tanto por los problemas registrados en el puesto de trabajo, por las dificultades de establecer una jornada laboral, por el insuficiente apoyo prestado por el servicio y por las condiciones familiares y ambientales de cada uno de los hogares.

Quinto, en términos de riesgos psicosociales, 9 de cada 10 trabajadores se encuentran en riesgo alto de enfermarse física o mentalmente producto de situaciones relacionadas con la intensidad del trabajo (93,8%). En relación a la salud mental, las mujeres, el estamento profesional, jóvenes y personas afiliadas a ANEJUD, además de la modalidad presencial, quienes presentan un índice de salud mental más bajo que el promedio del Poder Judicial. Finalmente, se han desarrollado malestares físicos de forma regular (siempre y casi siempre), fundamentalmente en mujeres, jóvenes, el estamento Administrativo y las personas afiliadas a ANEJUD.

Sexto, durante la crisis sanitaria COVID-19 han sido las mujeres las que han sostenido el trabajo de cuidados no remunerado en sus hogares. Han debido compatibilizar los aumentos en intensidad de trabajo y todas las situaciones de riesgo asociadas al trabajo, así como la mayor carga de cuidados que implica el cierre de establecimientos educacionales y lugares donde se cuida a adultos mayores o personas en riesgo vital. Además, se reportaron situaciones de violencia de género tanto física (1,4%) como verbal (17,3%) en una proporción de trabajadoras de Poder Judicial.

Este estudio muestra además que en las mujeres el teletrabajo aumenta el indicador de doble presencia, la interferencia de las tareas del hogar y de cuidados en el trabajo de servicios públicos al compararlo con la modalidad mixta. Esto último, da cuenta que el teletrabajo refuerza estereotipos de género y la creencia de que son las mujeres las que deben compatibilizar (se dirá “de modo flexible para compatibilizar con el cuidado de la familia”) el tiempo de trabajo remunerado con el tiempo de cuidados no remunerado.

En definitiva, el estudio *Trabajar en tiempos de Pandemia. Trabajadores y Trabajadoras del Poder Judicial en Chile* ha expuesto la cruda realidad en la que actualmente se desenvuelven laboralmente los trabajadores y las trabajadoras del Poder Judicial en Chile. Sin embargo, gracias a su dedicado esfuerzo y sacrificio ha sido posible sortear parcialmente la crisis sanitaria COVID-19, así como mantener servicios esenciales para el funcionamiento de la sociedad. Resulta imperativo atender sus necesidades laborales y de salud inmediatas, así como fortalecer de forma decidida el Poder Judicial ya que la coyuntura sanitaria ha demostrado con crudeza que resultan esenciales.

Introducción

El informe *Trabajar en tiempos de Pandemia. Trabajadores y Trabajadoras del Poder Judicial en Chile* tiene como propósito conocer la realidad en que se desenvuelven laboralmente los trabajadores y las trabajadoras del Poder Judicial durante la crisis sanitaria COVID-19.

En este Informe de Resultados se analizan las diversas realidades en que se desenvuelven (principalmente, según género, estamento, edad y asociación); segundo, se caracterizan los cambios y continuidades en términos de condiciones de trabajo, salud y cuidados; finalmente, se entregan insumos a ANEJUD para enfrentar la actual coyuntura y eventuales reformas que afecten las condiciones de trabajo y empleo en el Poder Judicial de Chile.

El diseño del estudio es de carácter cuantitativo de tipo descriptivo. El cuestionario fue aplicado entre el 26 de mayo y 16 de junio y recolectó 8.997 respuestas, de las cuales se consideraron 7001 como válidas para el análisis. A pesar de que la muestra no es probabilística, la distribución muestral se asimila a los parámetros poblacionales, al menos en las variables sociodemográficas y laborales principales. Para aquellos perfiles sobrerrepresentados, como las mujeres y el estamento profesionales, se calcularon ponderadores para corregir los pesos muestrales según CASEN 2017. En términos específicos, hubo 566 respuestas válidas que fueron clasificadas en el Poder Judicial con las cuales se elabora el presente informe de resultados.

Este estudio fue realizado por la Fundación Nodo XXI en alianza con la Internacional de Servicios Públicos (ISP) y sus diversas organizaciones afiliadas en Chile, a saber, ANEF, AFIICH, ANEIICH, ANEJUD, ASEMUCH, CONFEMUCH, CONFUSAM, FENPRUSS y FENATRAO.

El informe *Trabajar en tiempos de Pandemia. Trabajadores y Trabajadoras del Servicio de Impuestos* se estructura de la siguiente manera: los capítulos 1 y 2 entregan una caracterización general de las tres principales formas de realizar el trabajo en el Poder Judicial durante la pandemia (teletrabajo, mixta y presencial) según género, estamento, edad y asociación, así como un análisis de condiciones de trabajo previos a la pandemia en el Poder Judicial; en el capítulo 3 se analiza en forma detallada las principales características de la modalidad de teletrabajo y mixta; el capítulo 4 analiza aspectos relacionados con la salud física y mental del trabajo en el Poder Judicial; el capítulo 5 profundiza en aspectos relacionados con el trabajo doméstico y de cuidados, las dificultades de combinar este trabajo no remunerado con aquél vinculado al Poder Judicial, así como aspectos relativos a la violencia de género. Finalmente, se exponen las principales conclusiones de este estudio y se presentan una serie de consideraciones finales que quedan a disposición de ANEJUD.

Se espera que los resultados de este estudio permitan: en primer lugar, visibilizar la dura realidad que enfrentan hoy en día los y las trabajadoras del Poder Judicial en el trascurso de la crisis sanitaria; segundo, establecer medidas de apoyo inmediatas entendiendo que la pandemia se extenderá por un tiempo prolongado; tercero, entreguen herramientas para enfrentar eventuales proyectos de ley que modifiquen las condiciones de trabajo y empleo.

Capítulo 1: Trabajar en el Poder Judicial en tiempos de crisis sanitaria COVID-19

El primer capítulo entrega una panorámica general de las condiciones de trabajo en que se desempeñan los trabajadores y las trabajadoras del Poder Judicial durante la crisis sanitaria COVID-19 en Chile en los meses que se realizó el estudio.

Se observaron al menos tres modalidades de trabajo asociadas al lugar, la organización y las herramientas con que éste se desempeña[1]:

1) Teletrabajo[2]: actividad desempeñada fuera de las instalaciones del empleador (hogar, calle u otro espacio no convencional) y que está mediada por el uso de tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC) como teléfonos inteligentes, computadores de mesa, notebook y conexión a Internet (OIT, 2019).

2) Mixta: actividad desempeñada tanto fuera como dentro de las instalaciones del empleador y que está mediada por el uso de TIC (cuando se está fuera de las instalaciones del empleador), y que para ser realizada, al menos durante la crisis sanitaria COVID-19, requieren del desplazamiento permanente desde y hacia el hogar.

3) Presencial: actividad desempeñada dentro de las instalaciones del empleador, en este casos instituciones y organismos orientados a prestar servicios públicos, pero que durante la crisis sanitaria COVID-19 han visto alterada de forma importante el modo de organizar el trabajo.

Desde esa perspectiva analítica, se observa que un 66,1% de los trabajadores y trabajadoras que contestaron la encuesta lo hacen en modalidad de teletrabajo[3], un 30,9% en modalidades mixtas y un 3,0% en modalidad presencial[4] (Tabla 1.1).

[1] Cabe señalar que existen trabajadores y trabajadoras que por diversos motivos (licencias, ser parte de la población crítica o por las características específicas de su profesión u oficio) se encuentran temporalmente sin ejercer sus actividades pese a contar con su contrato de trabajo vigente (ocupados ausentes). Este grupo no fue considerado como parte de la población de estudio.

[2] El concepto de teletrabajo es polisémico y también incluye actividades que se realizan fuera del hogar como espacios públicos o de trabajo no convencionales. Sin embargo, dada el contexto de crisis sanitaria, el estudio las restringe principalmente a aquellas actividades realizadas desde el hogar, mediadas por tecnologías de la información y las comunicaciones. Asimismo, no se utilizan otras aproximaciones conceptuales como el trabajo a distancia o remoto pues no necesariamente están mediadas por tecnologías de la información y las comunicaciones.

[3] Salvo que se indique lo contrario, todos los estadísticos presentados corresponde a las respuestas de los trabajadores y trabajadoras que contestaron la encuesta.

[4] La categoría Presencial solo alcanzó 13 casos válidos por lo que todos los resultados asociados a ella deben ser leídos con suma precaución. De todas formas, para fines descriptivos se decidió presentar los resultados.

Tabla 1.1. Modalidad de trabajo[5].

Género	Frecuencia Relativa
Teletrabajo	66,1%
Mixta	30,9%
Presencial	3,0%
Total	**100%**

Esto último da cuenta de que las modalidades de trabajo en el Poder Judicial dominantes durante la crisis sanitaria COVID-19 fueron teletrabajo y la variante mixta que combinó actividades laborales en el hogar y en el lugar habitual de trabajo.

En términos de género (Tabla 1.2), se observa que una mayor proporción de mujeres (75,9%) se desempeña en modalidades de teletrabajo que los hombres (55,8%), en cambio los hombres registran una mayor proporción de modalidad mixta (39,3%) que las mujeres (22,9%). Cabe señalar que la modalidad estrictamente presencial alcanzó una proporción muy baja entre quienes contestaron la encuesta. En suma, las mujeres se encuentran más expuestas a los riesgos de confinamiento asociados al teletrabajo y los hombres a los riesgos de contagio.

Tabla 1.2. Modalidad de Trabajo por género.

Género	Teletrabajo	Mixta	Presencial
Femenino	75,9%	22,9%	1,2%
Masculino	55,8%	39,3%	4,9%
Total	**66,1%**	**30,9%**	**3,0%**

En términos de estamento[6] (Tabla 1.3), se observa que todos los estamentos han trabajado mayoritariamente en modalidades de teletrabajo, con excepción de los Técnicos que se desempeñan principalmente en modalidad mixta (48,0%). De todas formas, la proporción de labores en modalidad mixta de todos los estamentos (entre 20,0% y 52,0%) da cuenta que en el Poder Judicial existen una serie de tareas o funciones que por su “naturaleza” deben realizarse en el lugar habitual de trabajo.

[5] Salvo que se indique lo contrario, todos los estadísticos presentados son elaboraciones propias en base a *Encuesta “Trabajadoras y trabajadores públicos ante la crisis sanitaria COVID19”*. Puede que algunos porcentajes no sumen 100% por problemas de redondeo.

[6] Por problemas de extensión y edición, en el presente informe se ocupará un lenguaje masculino para denotar cada uno de los estamentos pero en estos están incluidos tanto el género femenino, masculino y otros géneros.

Tabla 1.3. Modalidad de trabajo por estamento[7].

Estamento	Teletrabajo	Mixta	Presencial
Directivo	80,0%	20,0%	0,0%
Profesional	74,8%	25,2%	0,0%
Técnico	48,0%	52,0%	0,0%
Administrativo	69,8%	27,4%	2,8%
Auxiliar	60,9%	34,6%	4,6%
Total	**66,1%**	**30,9%**	**3,0%**

En términos de edad (Tabla 1.4), existen diferencias en los diversos tramos etarios. Si bien, todos registran una proporción mayoritaria de teletrabajo el grupo Joven (18 a 35 años) registra una frecuencia relativa de 31,1% en modalidad mixta pero de solo 3,1% presencial. En tanto, el tramo Adulto (36 o más años), registran un 29,2% en modalidad mixta y un 3,0% presencial. Esto último, podría explicarse por responsabilidades jerárquicas que se concentran en edades más elevadas.

Tabla 1.4. Modalidad de trabajo por edad.

Edad	Teletrabajo	Mixta	Presencial
Adulto	65,8%	31,1%	3,1%
Joven	68,8%	29,2%	2,0%
Total	**66,1%**	**30,9%**	**3,0%**

En términos de afiliación (Tabla 1.5), los no afiliados a ninguna asociación registran una mayor proporción de modalidad teletrabajo (68,7%) que los afiliados a ANEJUD (65,7%).

Tabla 1.5. Modalidad de Trabajo por Asociación.

Asociación	Teletrabajo	Mixta	Presencial
ANEJUD	65,8%	31,1%	3,1%
No Afiliado	68,5%	29,2%	2,3%
Total	**66,1%**	**30,9%**	**3,0%**

Finalmente, en términos de tamaño de los hogares (Tabla 1.5), en promedio viven 3,7 personas (incluido el o la que responde), existe 0,9 persona en situación de riesgo (mayores de 60 años, enfermedades crónicas, enfermedades respiratorias) y 1,0 persona en edad de estudiar (educación preescolar, básica o media).

[7] Cabe señalar que las categorías Directivo y Técnico alcanzan 7 y 21 casos, respectivamente por lo que los resultados de estas categorías deben ser observados con mucha precaución.

En términos de género, los hombres registran 3,9 personas promedio por hogar, 0,9 personas en riego y 1,1 personas estudiando, en cambio las mujeres registran 3,5, 0,9 y 0,9, respectivamente. En términos de estamento (Tabla 1.6), los estamentos Directivo y Profesional registran una media menor en tamaño de hogar (2,8 y 3,4 personas, respectivamente) que los estamentos Técnico (4,3), Administrativos (3,6) y Auxiliar (3,9). Es decir, entre el estamento Directivo y Técnico hay una diferencia de 1,5 persona promedio por hogar. Esto último implica cargas adicionales de trabajo doméstico y de cuidados, un mayor hacinamiento en los hogares e interrupciones al momento de realizar el trabajo.

Tabla 1.6. Tamaño del hogar, personas en riesgo y estudiando, por estamento.

Estamento	**Hogar**	**Riesgo**	**Estudiando**
Directivo	2,8	1,0	0,1
Profesional	3,4	0,9	0,8
Técnico	4,3	1,3	1,2
Administrativo	3,6	1,0	0,9
Auxiliar	3,9	0,8	1,2
Total	**2,8**	**1,0**	**1,0**

Según edad, en el tramo Joven viven 3,5 personas por hogar, 1,1 personas en riesgo y 0,6 personas estudiando, en el tramo Adultos viven 3,7 personas por hogar, 0,9 en riesgo y 1,1 estudiando. En cambio, en términos de asociación, ANEJUD presentan una media de 3,7 personas que viven por hogar, 1,0 personas en situación de riesgo 1,0 y 0,9 personas estudiando, mientras que en el caso de las personas no afiliadas esta cifra alcanza 4,1%, 0,5% y 1,8%, respectivamente.

En suma, la principal modalidad de trabajo en el Poder Judicial durante la pandemia ha sido la de teletrabajo, y en menor grado la variante mixta. En específico, cabe señalar que entre quienes contestaron la encuesta, la modalidad de teletrabajo se encuentra feminizada: 3 de cada 4 mujeres trabajaron en esa modalidad. En cambio, la modalidad mixta muestra una mayor proporción de hombres, jóvenes y una proporción distintiva de personal técnico.

En definitiva, esta clasificación de modalidades de trabajo es relevante ya que permite establecer que los trabajadores y trabajadoras en el Poder Judicial se han desempeñado mayoritariamente en modalidades de teletrabajo o una variante mixta durante la pandemia; pero también, contribuye a precisar diversos riesgos asociados a cada una de las modalidades de trabajo ejercidas siendo la categoría mixta aquella que expone a esta fuerza de trabajo a un “doble riesgo” vinculado a los efectos del confinamiento y al contagio de COVID-19.

Capítulo 2: Trabajar en el Poder Judicial previo a la crisis sanitaria COVID-19.

El Poder Judicial es diverso en términos de los oficios y ocupaciones que involucran, así como respecto del modo en que se organiza el trabajo. En ese sentido, este segundo capítulo entrega una panorámica de las diversas realidades laborales previo a la crisis sanitaria COVID-19 para luego establecer qué aspectos se vieron modificados entre quiénes contestaron la encuesta. En específico, se analiza la autonomía que tienen para influir en el modo en que se ejecutan diversos aspectos de su trabajo (velocidad, cantidad, método y tiempos de descanso), y los cambios ocurridos durante la crisis sanitaria COVID-19 en aspectos del trabajo y flexibilidad de la jornada.

En términos generales, se observa que previo a la crisis sanitaria COVID-19 los trabajadores y las trabajadoras del Poder Judicial presentaban una autonomía media para influir en el modo en que se ejecutan diversos aspectos de su trabajo. Cabe señalar que contar con autonomía relativa en el trabajo es relevante ya que una mayor participación en diversos aspectos del trabajo permiten, al mismo tiempo, involucrarse mayormente en la prestación del servicio público pero también constituye una herramienta de autocuidado para mantener una adecuada salud laboral.

En términos generales, un 67,8% de los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial indica que siempre o casi siempre influyen en el orden o método con que realizan su trabajo, un 58,2% declara que siempre o casi siempre pueden influir en la velocidad con la que trabaja, un 31,5% indica que siempre o casi siempre podía influir en los tiempos de descanso, y solo un 34,0% señala que influye en la cantidad de trabajo que se les asigna (Tabla 2.1). La cantidad de trabajo es uno de los elementos en que menos influyen: un 50,2% declara que nunca o rara vez influye en este aspecto. Lo cual puede ser indicativo de una estructura jerárquica organizada verticalmente, que norma diversos aspectos del trabajo.

Tabla 2.1. Capacidad de influir en alguno de los siguientes aspectos del trabajo.

Frecuencia	Velocidad	Cantidad de trabajo	Método de trabajo	Tiempos de descanso
Nunca	6,2%	38,3%	3,2%	3,9%
Rara vez	4,5%	12,2%	5,3%	22,8%
Algunas veces	30,9%	15,5%	23,7%	41,8%
Casi siempre	35,8%	19,9%	36,4%	21,1%
Siempre	22,5%	14,1%	31,4%	10,4%

La influencia en diversos aspectos de cómo realizar el trabajo se distribuye de manera heterogénea cuando se desagregan según género, estamento, edad y asociación. Para fines expositivos, se estimó una media de autonomía para cada dimensión y un índice sumativo general cuyos valores van de 1 al 5 (en donde 1 significa mínima autonomía y 5 máxima autonomía)[8].

[8] Las categorías de respuesta “Nunca”, “Rara vez”, “Algunas veces”, “Casi siempre” y “Siempre” de la Tabla 2.1 pueden entenderse como puntos de uno escala de autonomía, donde el número 1 representa

En términos generales, el Poder Judicial alcanza un nivel de autonomía de 3,3 puntos (Tabla 2.2). El ítem “El orden o método en que realiza su trabajo” es el que obtiene la mayor puntuación en el índice de autonomía (3,9 puntos), le sigue “La velocidad con la que debe trabajar” (3,6 puntos), luego “Tiempos de descanso” (3,1 puntos) y, por último, “La cantidad de trabajo que se le asigna” (2,6 puntos).

Tabla 2.2. Índices de autonomía en el trabajo por estamento, en base a pregunta “En relación con su experiencia en el trabajo ¿Usted puede influir en (...)?”

Género	**Velocidad**	**Cantidad de trabajo**	**Método de trabajo**	**Tiempos de descanso**	**Autonomía**
Femenino	3,6	2,5	4,0	3,1	3,3
Masculino	3,7	2,7	3,8	3,1	3,3
Estamento					
Directivo	3,8	2,8	4,0	4,0	3,6
Profesional	3,6	2,6	3,9	3,2	3,3
Técnico	3,3	2,5	4,0	3,2	3,3
Administrativo	3,6	2,5	3,8	3,2	3,3
Auxiliar	3,7	2,7	3,9	2,9	3,3
Edad					
Adulto	3,7	2,6	3,9	3,1	3,3
Joven	3,5	2,3	3,6	3,2	3,1
Asociación					
ANEJUD	3,6	2,6	3,9	3,1	3,3
No afiliado	3,6	2,5	3,8	3,2	3,3
Total	**3,6**	**2,6**	**3,9**	**3,1**	**3,3**

En términos de cada una de las categorías (Tabla 2.2) son bastante similares, salvo la categoría estamento en que el Directivo registra los mayores niveles de autonomía general (3,6) y específicos, en tanto el estamento técnico alcanza los niveles más bajos a nivel de

la menor autonomía (“Nunca” puede influir) y el número 5 representa la mayor autonomía (“Siempre” puede influir). En todo caso, las medias a nivel de los ítems tienen solo un propósito descriptivo, en tanto la medida general resulta más robusta para apreciar la autonomía general que tienen o no los trabajadores y las trabajadoras del Poder Judicial. El tratamiento de estas variables como índice facilita el cruce de estas con factores demográficos y laborales de la población, como género, estamento, edad o asociación.

velocidad (3,3) y cantidad de trabajo (2,5), en tanto el Administrativo es el que menos influye en cantidad de trabajo (2,5) y en método de trabajo (3,8), y el Auxiliar es el que menos influye en los tiempos de descanso (2,9).

Ahora bien, durante la crisis sanitaria COVID-19 se han experimentado cambios en dimensiones relativas al trabajo y a la jornada laboral (Tabla 2.3). En términos generales, se han experimentado aumentos en tareas desarrolladas fuera de la jornada trabajo (47,4%) y los fines de semana (41,0%). En tanto, se experimentan aumentos en la velocidad de trabajo (27,5%) y en la cantidad de trabajo (36,4%) y "sigue igual" de 42,1% y 44,2%, respectivamente. En cambio, un 45,3% señala que se generó una disminución del tiempo de descanso y un 42,3% que sigue igual.

Tabla 2.3. En relación a las situaciones de trabajo antes mencionadas, ¿cómo han cambiado durante la crisis sanitaria COVID-19?

Variación	**Velocidad**	**Cantidad**	**Descanso**	**Fuera de jornada**	**Fines de semana**
Disminuyó	30,3%	19,4%	45,3%	23,0%	22,6%
Sigue igual	42,1%	44,2%	42,3%	29,6%	36,4%
Aumentó	27,5%	36,4%	12,4%	47,4%	41,0%

En términos específicos (Tabla 2.4), son las mujeres y jóvenes las que ven mayormente aumentada la velocidad y cantidad de trabajo, reducido los tiempos de descanso y un aumento del trabajo fuera de la jornada y los fines de semana. Al mismo tiempo, el estamento Directivo ve mayormente aumentado la velocidad (35,0%) y el trabajo los fines de semana (55,0%), los Técnicos la cantidad de trabajo (56,5%), y los Profesionales un aumento del trabajo fuera de la jornada regular (61,3%). Finalmente, el estamento Administrativo, registra más de un 50% de personal que ha debido trabajar fuera de la jornada regular, esto es, en la madrugada o en las noches. Finalmente, la modalidad de teletrabajo es la que registra la mayor proporción de aumento de trabajo fuera de la jornada regular, lo cual puede ser explicado por la dificultad de combinarla con el trabajo de cuidados, y de establecer límites al trabajo en el Poder Judicial.

Tabla 2.4. Cambios en las condiciones de trabajo según género (% de aumento de cada dimensión).

Género	Velocidad	Cantidad	Descanso	Fuera de jornada	Fines de semana
Femenino	33,3%	36,6%	11,7%	50,7%	42,9%
Masculino	21,4%	36,3%	13,2%	44,0%	38,9%
Estamento					
Directivo	35,0%	45,0%	30,0%	45,0%	55,0%
Profesional	29,9%	45,8%	9,3%	61,3%	44,3%
Técnico	30,4%	56,5%	8,7%	30,4%	39,2%
Administrativo	29,8%	35,2%	12,7%	54,4%	40,0%
Auxiliar	23,6%	32,7%	12,7%	37,3%	40,9%
Edad					
Adulto	25,2%	34,2%	13,0%	46,9%	39,6%
Joven	48,2%	55,9%	7,4%	51,7%	52,8%
Asociación					
ANEJUD	29,3%	36,8%	11,1%	48,0%	40,9%
No afiliado	16,1%	33,8%	21,0%	43,8%	41,6%
Modalidad					
Teletrabajo	24,8%	36,7%	16,1%	44,5%	38,1%
Mixta	34,4%	37,5%	4,7%	57,4%	50,5%
Presencial	17,4%	20,8%	10,1%	10,5%	6,9%
Total	**27,5%**	**36,4%**	**12,4%**	**47,4%**	**41,0%**

En suma, durante la crisis sanitaria COVID-19 se han producido cambios significativos en la organización del trabajo y la jornada laboral, siendo el aumento del trabajo fuera de la jornada regular y los fines de semana los elementos más característicos para el conjunto de la fuerza de trabajo del Poder Judicial en Chile.

En términos específicos, se constata que:

1) Las mujeres han visto un aumento considerable en todas las dimensiones analizadas, generándose un desdibujamiento de su jornada normal debiendo trabajar de noche o madrugadas, o los fines de semana, en una proporción mayor que los hombres.

2) La modalidad mixta es la modalidad que en una mayor proporción aumentó la intensidad del trabajo, en cambio el teletrabajo aumenta la proporción de actividades de trabajo en la madrugada, noches o los fines de semana. Es decir, teletrabajar “invade” tiempo que antes de la pandemia podía ser destinado a trabajo de cuidados, tiempo de esparcimiento o tiempo de descanso.

3) En tanto los estamentos Directivos, Profesional y Administrativo son los que más trabajan fuera de la jornada regular, o bien, durante los fines de semana.

4) Finalmente, son los jóvenes quienes han visto un aumento considerable en términos de intensidad de trabajo y un mayor desdibujamiento de la jornada laboral en relación con su situación previa. Una situación similar, afecta a los asociados y asociadas a ANEJUD.

En definitiva, una proporción considerable de la fuerza de trabajo de Poder Judicial ha visto un aumento en la intensidad del trabajo y un desdibujamiento importante de su jornada laboral regular (en relación con la situación laboral previa a la pandemia).

En todo caso, estos cambios dan cuenta del enorme esfuerzo que se encuentran realizando trabajadores y trabajadoras de Impuestos Internos y de las consecuencias que este sobre trabajo está significando para su bienestar físico y mental en el presente y futuro.

Capítulo 3: Teletrabajar en tiempos de Pandemia

El capítulo tres busca caracterizar las condiciones de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial (que participaron en esta investigación) y que se han desempeñado modalidades de teletrabajo en su versión total o mixta. Si bien es cierto que los datos relevados por este estudio se producen en condiciones sanitarias y sociales excepcionales, existen una serie de elementos que arroja este estudio que permiten establecer exploratoriamente algunas proyecciones de los dilemas que podría generar esta modalidad de trabajo en un futuro hipotético.

Durante la crisis sanitaria COVID-19, las personas que teletrabajaron debieron convivir durante sus jornadas con 3.3 personas en promedio por hogar (Tabla 3.1), no existiendo diferencias importantes según modalidad de trabajo (3,3 en teletrabajo y 3,3 en mixta) o género (3,1 mujeres y 3,5 para hombres). En términos de estamento, se observan diferencias entre el Técnico (4,1 personas en promedio) y el Directivo (2,6 personas). En tanto, a nivel edad y afiliación no se observan grandes diferencias.

Tabla 3.1. Personas en el hogar durante jornada de trabajo por región, estamento y asociación.

Estamento	**Media**
Directivo	2,6
Profesional	3,1
Técnico	4,1
Administrativo	3,3
Auxiliar	3,3
Edad	**Media**
Joven	3,3
Adulto	3,3
Afiliación	
ANEJUD	3,3
No afiliado	3,6
Total	**3,3**

Estas diferencias en el número de personas por hogar pueden dificultar la realización del teletrabajo ya que esto aumenta la necesidad de compartir espacios, tiempos de cuidados e interacciones cotidianas con un mayor número de personas. Sobre todo cuando en estos hogares existe en promedio 1 persona en situación de riesgo y 1 una persona estudiando (ver

Capítulo 1). En suma, durante la pandemia, la fuerza de trabajo del Poder Judicial que se desempeña en una modalidad mixta o de teletrabajo, ha debido compartir con cerca de 3 personas durante la jornada de trabajo.

Esta situación se puede dificultar aún más si los hogares no cuentan con espacios individuales en que el lugar de trabajo de servicio público se encuentre separado de otros espacios del hogar (Tabla 3.2). En efecto, un 69,5% de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñaron en modalidad de teletrabajo lo realizaron en un espacio compartido. Respecto del género, las mujeres comparten espacios en el 68,7% de los casos (los hombres lo hacen un 70,3%); a nivel de estamento el Técnico alcanza un 82,5% de espacio compartido. En tanto, las personas adultas o más son las que registran la mayor proporción de espacios individuales de trabajo (71,2%) y las personas afiliadas a ANEJUD alcanzan un 75,0% de espacio compartido.

Tabla 3.2. Espacio de trabajo durante jornada de trabajo por género, región, estamento, edad y asociación.

Género	**Espacio Individual**	**Espacio Compartido**
Femenino	31,3%	68,7%
Masculino	29,7%	70,3%
Estamento	**Espacio Individual**	**Espacio Compartido**
Directivo	33,4%	66,6%
Profesional	33,9%	66,1%
Técnico	17,5%	82,5%
Administrativo	37,5%	62,5%
Auxiliar	22,9%	77,1%
Edad	**Espacio Individual**	**Espacio Compartido**
Adulto	28,8%	71,2%
Joven	46,2%	53,8%
Afiliación	**Espacio Individual**	**Espacio Compartido**
ANEJUD	25,0%	75,0%
No Afiliado	65,8%	32,2%
Total	30,5%	69,5%

Todos estos elementos repercuten en la calidad del servicio prestado, en la necesidad de recurrir a otros momentos del día para realizar parte del trabajo y a la obligatoriedad de

compartir tiempos cuando esos espacios compartidos son con otro miembro del hogar que trabajan o estudia mediante dispositivos tecnológicos y una conexión a Internet compartida. En ese sentido, este estudio muestra de forma clara que aproximadamente 7 de cada 10 hogares de la fuerza de trabajo del Poder Judicial no cuenta con un espacio individual que les permita separar de forma clara el trabajo de servicio público con otras actividades del hogar.

En relación a los insumos de trabajo un 97,8% señala que la conexión a Internet, en un 97,7% el teléfono celular y en un 78,4% el computador o notebook son propios (Tabla 3.3). Es decir, aproximadamente 9 de cada 10 trabajadores o trabajadoras del Poder Judicial utilizó herramientas de trabajo propias para desempeñar su trabajo durante la crisis sanitaria COVID-19. Situación que es transversal a todas las categorías de análisis y todo tipo de herramientas en que la categoría propio es igual o mayor al 50,0%.

Tabla 3.3. Propiedad de los insumos de trabajo por región, estamento, edad y asociación (% de quiénes indican “Propias”).

Género	**Computador**	**Teléfono Celular**	**Conexión a Internet**
Femenino	81,3%	98,8%	96,6%
Masculino	75,3%	96,5%	99,1%
Estamento			
Directivo	50,0%	72,3%	100,0%
Profesional	79,4%	94,2%	100,0%
Técnico	78,3%	87,0%	100,0%
Administrativo	76,0%	98,3%	98,3%
Auxiliar	81,9%	100,0%	96,2%
Edad			
Adulto	77,2%	97,7%	97,8%
Joven	89,2%	97,2%	97,8%
Afiliación			
ANEJUD	79,9%	97,3%	97,5%
No Afiliado	69,0%	100,0%	99,2%
Total	**78,4%**	**97,7%**	**97,8%**

Las principales diferencias por categoría se encuentran en computador y teléfono celular. Los hombres y el estamento Directivo son los que registran una menor proporción de computadores y teléfonos celulares propios, lo que da cuenta de que tienen mayor acceso a

las herramientas de servicio. En cambio en el caso de los adultos y las personas no afiliadas a ANEJUD, tienen menor proporción de computadores propios, lo cual expresa su mayor acceso a este tipo de herramientas.

En términos de calidad de los insumos (Tabla 3.4), se observan diferencias importantes en relación al género, el estamento, la edad y la asociación. En general, los hombres (salvo el celular), los directivos y las personas adultas (salvo VPN) registran una mayor proporción de herramientas de calidad buena o muy buena, y una conexión a VPN que nunca o casi nunca tiene problemas de conexión a Internet. Esto da cuenta de las dificultades que tienen los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial para desempeñar técnicamente su trabajo, pero en relación a la calidad de silla (30,9% de bueno o muy bueno) y mesa (36,7% de bueno o muy bueno) esto puede dar lugar (o agravar) a enfermedades músculo esqueléticas y psicosociales en el mediano y largo plazo. En ese sentido, no basta con la entrega de insumos tecnológicos para realizar el trabajo sino herramientas ergonómicas que permitan soportar adecuadamente las largas jornadas laborales. Finalmente, respecto a la calidad del VPN solo un 29,1% indica que nunca o rara vez ha tenido problemas con este, siendo una barrera importante para poder desempeñar adecuadamente el trabajo en el Poder Judicial.

Tabla 3.4. Calidad de los insumos según género, región, estamento, edad y asociación (Mayor % implica mejor calidad o menor cantidad de problemas).

Calidad	**Buena + Muy Buena**					**Problemas Nunca + Rara Vez**
Variable	**Computador**	**Celular**	**Internet**	**Silla**	**Mesa**	**VPN**
Sexo						
Femenino	65,1%	72,4%	47,4%	28,3%	32,0%	26,3%
Masculino	68,8%	69,0%	54,6%	33,8%	41,8%	32,1%
Estamento						
Directivo	88,9%	88,9%	77,7%	61,1%	50,0%	50,0%
Profesional	71,4%	74,1%	60,3%	25,4%	35,0%	33,3%
Técnico	87,0%	82,6%	56,6%	21,9%	39,3%	39,3%
Administrativo	64,2%	76,8%	56,6%	31,8%	36,0%	28,5%
Auxiliar	65,7%	61,0%	40,0%	31,5%	37,2%	26,7%
Edad						
Adulto	68,3%	71,9%	51,8%	32,4%	37,9%	27,8%
Joven	54,3%	60,6%	42,8%	17,6%	25,6%	40,6%

Asociación						
ANEJUD	66,3%	72,2%	47,5%	30,6%	32,2%	25,6%
No afiliado	70,8%	61,8%	72,4%	33,0%	64,9%	50,7%
Total	**66,9%**	**70,8%**	**50,9%**	**30,9%**	**36,7%**	**29,1%**

De todas formas, dado que la mayoría de los insumos son de propiedad de los trabajadores y las trabajadoras del Poder Judicial, el impacto en la calidad del trabajo y en el desarrollo de enfermedades laborales se produce de forma diferenciada según capacidades de pago y/o haber contado con insumos de calidad con anterioridad a la crisis sanitaria COVID-19.

En términos de apoyo de los empleadores (Tabla 3.5), un 44,5% entregó elementos para ayudar a organizar el trabajo y la jornada desde el hogar, un 48,5% entregó medidas de seguridad e higiene y un 36,7% información relativa a accidentes profesionales. Es decir, en todas las dimensiones el apoyo es menor al 50%, según lo señalado por las personas que participaron del estudio.

Tabla 3.5. Apoyo de los empleadores por región, estamento, edad y asociación.

Apoyo Empleador	**Organizar trabajo y jornada en hogar**		**Seguridad e higiene en hogar**		**Accidentes profesionales**	
	Sí	**No**	**Sí**	**No**	**Sí**	**No**
Estamento						
Directivo	38,9%	61,1%	88,9%	11,1%	61,1%	38,9%
Profesional	52,9%	47,1%	52,4%	47,6%	47,1%	52,9%
Técnico	65,1%	34,9%	52,1%	47,9%	43,4%	56,6%
Administrativo	42,9%	57,1%	50,9%	49,1%	41,4%	58,6%
Auxiliar	41,9%	58,1%	42,8%	57,2%	26,7%	73,3%
Edad						
Adulto	44,9%	55,1%	48,6%	51,4%	36,9%	62,1%
Joven	41,2%	58,8%	47,4%	52,6%	25,4%	74,6%
Asociación						
ANEJUD	46,2%	53,8%	50,1%	49,9%	36,7%	63,3%
No afiliado	33,7%	66,3%	38,3%	61,7%	36,7%	63,3%
Total	**44,5%**	**55,5%**	**48,5%**	**51,5%**	**36,7%**	**63,3%**

En términos generales, los servicios de los cuales dependen los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial han contado con un apoyo bajo tanto en términos de insumo como en la implementación de medidas de seguridad y organización del trabajo. En ese sentido, han sido los trabajadores y trabajadoras quienes han debido cargar con parte importante de los costos de la crisis para asegurar servicios públicos para la ciudadanía durante la pandemia, así como los riesgos asociados a problemas de salud físico y mental.

El trabajo desarrollado en los hogares implica una conexión permanente a plataformas tales como WhatsApp (84,4%), Zoom (79,2%) e Intranet (68,0%), pudiendo ocupar más de una plataforma. En específico, existe un uso importante de la red social WhatsApp que mezcla en un mismo espacio relaciones laborales y personales, dificultando una separación clara entre trabajo y vida social, pero que además ha sido declarada ilegal por Contraloría como herramienta de trabajo.

En términos de conexión promedio a éstas, los trabajadores y trabajadoras de Poder Judicial se conectan 9,9 horas diarias a una o más plataformas solo para fines de trabajo (Tabla 3.6). Es decir, a lo menos 5 horas adicionales a una jornada regular a la semana. Las principales diferencias entre categorías son modalidad mixta (11,0 horas) y teletrabajo (9,5); personas afiliadas a la ANEJUD (10,0 horas) y las que no se encuentran afiliadas (8,8 horas); y, entre adultos (10,0 horas) y jóvenes (9,1 horas).

Tabla 3.6. Tiempo de conexión a plataformas (media por modalidad de trabajo, género, región, estamento, edad y asociación).

Modalidad de Trabajo	**Media**
Teletrabajo	9,5
Mixta	11,0
Género	**Media**
Femenino	9,9
Masculino	10,0
Estamento	**Media**
Directivo	10,0
Profesional	10,0
Técnico	9,6
Administrativo	10,0
Auxiliar	9,8
Edad	**Media**
Adulto	10,0

Joven	9,1
Asociación	
ANEJUD	10,0
No Afiliado	8,8
Total	**9,9**

En relación a la posibilidad de desconectarse al menos 12 horas continuas por motivos laborales, un 30,6% señaló que nunca pudo realizarlo y un 27,0% señaló que rara vez (Tabla 3.7). Esto da cuenta de una proporción considerable de trabajadores (57,6%) ni siquiera tuvo dicha posibilidad como se consideró para el sector privado con la nueva Ley de Teletrabajo.

Tabla 3.7. Derecho a desconexión según género, región, estamento, edad y asociación.

	Nunca	Rara Vez	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	No Aplica
Género						
Femenino	27,0%	26,5%	20,7%	11,6%	9,3%	4,9%
Masculino	34,6%	27,5%	14,6%	18,7%	3,2%	1,5%
Estamento						
Directivo	38,9%	50,0%	0,0%	0,0%	11,1%	0,0%
Profesional	32,3%	19,1%	15,9%	21,1%	6,9%	4,8%
Técnico	30,4%	21,7%	21,7%	17,5%	4,4%	4,4%
Administrativo	29,3%	22,6%	19,7%	14,2%	8,5%	5,8%
Auxiliar	31,5%	34,3%	16,2%	14,3%	3,8%	0,0%
Edad						
Adulto	31,8%	27,7%	18,1%	13,2%	6,3%	2,9%
Joven	20,5%	21,2%	14,6%	30,6%	6,7%	6,5%
Asociación						
ANEJUD	29,3%	23,7%	19,8%	16,8%	6,8%	3,7%
No Afiliado	39,1%	48,1%	4,8%	3,6%	3,5%	0,9%
Total	**30,6%**	**27,0%**	**17,7%**	**15,0%**	**6,3%**	**3,3%**

Al revisar el conjunto de las categorías, prácticamente 1 de cada 3 personas nunca ha podido desconectarse 12 horas continuas, lo cual expresa la dilución de la jornada laboral durante la

pandemia. Esto alcanza particular fuerza en hombres (34,6%), el estamento Directivo (38,9%, los adultos (31,8%) y las personas no afiliadas a ANEJUD (39,1%). Asimismo, entre un 3 y un 11% de todas las categorías pudo desconectarse siempre durante 12 horas continuas.

La escasa posibilidad de desconectarse de manera continua durante 12 horas para una proporción considerable de la fuerza de trabajo del Poder Judicial significa que durante la crisis sanitaria no se cumplieron siquiera los mínimos exigidos para el sector privado en modalidades de teletrabajo cuyos estándares de desconexión son muy poco exigentes. Lo que, por un lado, da cuenta del enorme esfuerzo realizado por los trabajadores y trabajadoras públicas durante la pandemia para sostener el trabajo del Poder Judicial (esto sin considerar la sobrecarga en el trabajo de cuidados), por otro, de las dificultades efectivas para garantizar la desconexión del trabajo en este tipo de modalidades laborales.

En suma, este estudio muestra que considerando como máximo una jornada laboral de 9 horas (que como se ha discutido recientemente, podría ser razonable reducirla al menos a 8 horas diarias o incluso menos cuando se cuantifica el trabajo de cuidados no remunerado), durante la crisis sanitaria COVID-19 una gran mayoría de los trabajadores y trabajadoras de Poder Judicial han excedido con creces este máximo ya sea por tener que trabajar fuera de los horarios habituales, los fines de semana, conectados a plataformas, con escasa desconexión y trasladándose hacia y desde su hogar al lugar habitual. En ese sentido, durante la pandemia han sido exigidos con jornadas cuya extensión retrotrae la discusión al siglo XIX.

En términos de sus condiciones de trabajo, los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial que exclusivamente teletrabajaron (sin considerar modalidad mixta) han experimentado cambios en diversas dimensiones de su trabajo, su jornada y salarios. El 24,8% señala que aumentó la velocidad de trabajo, el 36,7% que aumentó la cantidad de trabajo, un 44,5 que aumentó el trabajo fuera de la jornada y un 38,1% aumentó su trabajo los fines de semana.

En términos específico (Tabla 3.8), las mujeres experimentan mayores aumentos que los hombres en todas las categorías, salvo la cantidad de trabajo. En el caso de los afiliados a ANEJUD y las personas jóvenes experimentan un mayor aumento en la intensidad del trabajo y un desdibujamiento mayor de la jornada laboral. En cambio, en términos de estamento, Profesionales y Administrativos, alcanzan una mayor proporción de aumentos en el trabajo fuera de la jornada, en cambio Directivos y Técnicos los fines de semana.

Tabla 3.8. Porcentaje de trabajadores, según género, que se encuentra teletrabajando y que tuvo aumentos de flexibilidad en cada situación de trabajo.

Género	**Velocidad**	**Cantidad**	**Descanso**	**Fuera de jornada**	**Fines de semana**
Femenino	27,2%	33,8%	12,4%	50,2%	39,6%
Masculino	21,2%	40,8%	21,5%	36,2%	35,9%
Estamento					
Directivo	31,2%	43,7%	25,1%	43,7%	56,3%
Profesional	28,3%	44,1%	10,4%	63,4%	45,5%
Técnico	36,2%	54,5%	18,2%	45,3%	54,5%
Administrativo	26,9%	30,6%	13,6%	53,8%	38,4%
Auxiliar	19,4%	40,3%	20,9%	25,3%	32,8%
Edad					
Adulto	21,4%	34,3%	16,8%	44,2%	35,9%
Joven	52,8%	56,7%	10,8%	46,5%	56,6%
Asociación					
ANEJUD	27,3%	40,8%	14,3%	46,0%	39,0%
No Afiliado	9,3%	11,1%	27,6%	34,7%	32,6%
Total	**24,8%**	**36,7%**	**16,1%**	**44,5%**	**38,1%**

Los trabajadores y las trabajadoras del Poder Judicial que han realizado teletrabajo han debido asumir buena parte de los costos de la crisis sanitaria COVID-19: han puesto parte importante de los insumos de trabajo, han realizado sus labores con herramientas de mediana o baja calidad, y se han desempeñado con medios como sillas y mesas que afectan su salud física y mental presente y futura. Los apoyos de parte de los empleadores han sido bajos y el tiempo de conexión a las plataformas se ha prolongado más allá de la jornada regular.

En suma, el teletrabajo ha desdibujado completamente la jornada laboral regular en su extensión diaria, en trabajo durante las noches o madrugadas, así como los fines de semana. Lo que en definitiva, da cuenta de cómo la pandemia aumentó la intensidad del trabajo y extendió las jornadas más allá de los límites establecidos por contrato. Al punto que en una mayoría de los casos, trabajar en el Poder Judicial durante la crisis sanitaria COVID-19 es una experiencia que se extiende durante todo el día y toda la semana

Capítulo 4: Salud Laboral

El capítulo cuatro busca caracterizar algunos aspectos de la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial en todas sus modalidades de trabajo distinguiendo según género, estamento, edad y asociación.

En primer lugar, se evaluaron una serie de preguntas relacionadas con exigencias psicosociales cuantitativas (relacionados con cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo) establecidas en SUSESO-ISTAS21 (SUSESO, 2018). En términos generales la escala indica que una abrumadora mayoría de trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial (93,8%) se encuentran en riesgo alto de enfermarse física o mentalmente por este tipo de factores (un 5,9% en riesgo medio y un 0,3% en riesgo bajo).

En términos de género (Tabla 4.1), no se observan grandes diferencias en relación con el total general situando a los hombres con una proporción de 93,9% de riesgo psicosocial cuantitativo “alto” y las mujeres con un 93,7%. A nivel de estamentos, todas las categorías registran una proporción de riesgo alto mayor a 95%, excepto el estamento Auxiliar que alcanza un 91,4%.A nivel de modalidades de trabajo (Gráfico 6.3), el Teletrabajo (89,6%) registra un mayor riesgo psicosocial cuantitativo que la modalidad mixta (86,3%). En términos de edad, los jóvenes registran una mayor proporción de riesgo alto que los adultos (95,1% versus 93,6%), los no afiliados sobre los afiliados a ANEJUD (98,3% versus 93,1%), y la modalidad de teletrabajo (97,6%) sobre la presencial (96,2%) y la mixta (84,8%).

De todas formas, el riesgo psicosocial cualitativo es elevado en todas las categorías analizadas. En definitiva, en términos de riesgos psicosociales cuantitativos 9 de cada 10 trabajadores o trabajadoras del Poder Judicial se encuentran en riesgo alto de enfermarse física o mentalmente por temas relacionados a la intensidad del. En ese sentido, la crisis sanitaria ha afectado la salud física y mental (específicamente, medida a través de ese indicador de riesgo psicosocial cuantitativo) de una manera significativa y transversal al conjunto de la fuerza de trabajo del Poder Judicial.

Tabla 4.1 Riesgo psicosocial cuantitativo por género, estamento, región, edad y asociación.

Categoría	Bajo	Medio	Alto
Género			
Femenino	0,4%	5,9%	93,7%
Masculino	0,2%	5,9%	93,9%
Estamento			
Directivo	0,0%	0,0%	100,0%
Profesional	0,0%	4,9%	95,1%
Técnico	0,0%	4,3%	95,7%
Administrativo	0,7%	4,1%	95,1%
Auxiliar	0,0%	8,6%	91,4%
Edad			
Adulto	0,4%	6,0%	93,6%
Joven	0,0%	4,9%	95,1%
Asociación			
ANEJUD	0,4%	6,5%	93,1%
No afiliado	0,0%	1,7%	98,3%
Modalidad de Trabajo			
Teletrabajo	0,2%	2,3%	97,6%
Mixta	0,8%	14,4%	84,8%
Presencial	0,0%	3,8%	96,2%
Total	**0,3%**	**5,9%**	**93,8%**

En términos de salud mental se creó una escala de 1 a 100 (según indicaciones de SUSESO_ISTAS21) donde 0 indica mínimo bienestar y 100 el máximo de bienestar. A nivel general, el índice marcó una media de 63,0. Es decir, se encuentran en la parte media de la escala en términos de salud mental. En relación al género (Tabla 4.2), se observan diferencias de 5 puntos en favor de los hombres (65,5) en relación a las mujeres (60,7). En relación al estamento, los Técnicos alcanzan el mayor bienestar (64,1) y los Profesionales el valor más bajo de la escala (61,3). En relación a la edad, jóvenes presenta un valor más bajo que los adultos (57,9 versus 63,6 puntos), las personas afiliadas a ANEJUD un menor valor que los

no afiliados (61,8 versus 70,9), y las personas en modalidad Presencial (57,9) registran el valor más bajo en la escala de salud mental en relación con las otras modalidades.

Tabla 4.2 Promedio de puntaje en Escala de Salud Mental por región, edad y asociación

Género	**Escala de Salud Mental (0-100)**
Femenino	60,7
Masculino	65,5
Estamento	
Directivo	63,7
Profesional	61,3
Técnico	64,1
Administrativo	63,1
Auxiliar	63,3
Edad	
Adulto	63,6
Joven	57,9
Asociación	
ANEJUD	61,8
No Afiliado	70,9
Modalidad	
Teletrabajo	63,7
Mixta	61,9
Presencial	57,9
Total	**63,0**

En suma, al igual que la proporción de riesgos altos en la dimensión psicosocial cuantitativa, a nivel de salud mental se observa un valor alrededor de los 60 puntos en la escala de bienestar, sin encontrarse diferencias demasiado importantes salvo en el grupo de las mujeres que registran un valor inferior (presumiblemente asociado a la carga de trabajo doméstico y de cuidados que se verá en el próximo capítulo), así como en la modalidad de presencial y jóvenes con 57,9 puntos.

Ahora bien, en términos de molestias físicas y síntomas asociados a enfermedades músculo esqueléticas o mentales (Tabla 4.3) se observa que un 44,2% de los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial ha experimentado siempre o la mayoría de las veces molestias físicas como dolor, tensión muscular, adormecimiento, hormigueo o cansancio (Molestias 1); mientras que, un 24,1% ha experimentado siempre o la mayoría de las veces palpitaciones, zumbidos en los oídos, mareos, cefalea, irritabilidad o sudoración en las manos (Molestias 2).

Tabla 4.3 Proporción de molestias físicas según modalidad de trabajo, género y región (% de siempre o la mayoría de las veces).

Género	**Molestias 1**	**Molestias 2**
Femenino	44,8%	28,4%
Masculino	43,7%	19,4%
Estamento		
Directivo	38,6%	11,4%
Profesional	47,2%	23,6%
Técnico	47,9%	21,8%
Administrativo	47,8%	30,7%
Auxiliar	39,0%	17,1%
Edad		
Adulto	41,4%	21,2%
Joven	69,2%	48,8%
Asociación		
ANEJUD	46,7%	26,6%
No afiliado	28,9%	8,2%
Modalidad de trabajo		
Teletrabajo	44,0%	25,4%
Mixta	41,5%	22,8%
Presencial	77,7%	7,5%
Total	**44,2%**	**24,1%**

En particular, las mujeres, los administrativos, los jóvenes y las personas afiliadas a ANEJUD perciben siempre o casi siempre una mayor proporción de Molestias I y Molestias II. En

cambio, en el caso de la modalidad de trabajo, la modalidad presencial es la que registra una mayor proporción de molestias tipo 1 y la de teletrabajo una mayor proporción de molestias tipo 2.

Cabe señalar que los malestares y síntomas consultados pueden ser indicativos de patologías psicosociales pero también pueden estar vinculadas con lesiones musculo-esqueléticas relacionadas con el trabajo, especialmente, relacionadas con cabeza, cuello, columna, hombros o muñecas.

En definitiva, trabajar en tiempos de pandemia ha implicado costos en la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras de Poder Judicial:

1) En términos de riesgos psicosociales, 9 de cada 10 trabajadores se encuentran en riesgo alto de enfermarse física o mentalmente producto de situaciones relacionadas con la intensidad del trabajo.
2) En relación a la salud mental, las mujeres, el estamento profesional, jóvenes y personas afiliadas a ANEJUD, además de la modalidad presencial, quienes presentan un índice de salud mental más bajo que el promedio del Poder Judicial.
3) Finalmente, se han desarrollado malestares físicos de forma regular (siempre y casi siempre), fundamentalmente en mujeres, jóvenes, el estamento Administrativo y las personas afiliadas a ANEJUD.

Capítulo 5: Trabajo de Cuidados y Violencia de Género

El capítulo cinco busca caracterizar aspectos relativos al trabajo doméstico, de cuidados y situaciones de violencia de género a la que se han expuesto las trabajadoras de Poder Judicial durante la crisis sanitaria COVID-19.

El trabajo doméstico consiste en actividades orientadas a la administración del hogar tales como lavar, cocinar, planchar, limpiar. Mientras que el trabajo de cuidados consiste en tareas relativas al cuidado físico y emocional de niñas/os, personas en situación de riesgo y/o adultos mayores (Arriagada, 2010) que exceden las actividades del hogar. En este estudio abordaremos en general ambas formas de trabajo en su variante no remunerada, entendiendo que el segundo es más general que el primero.

La investigación indica de forma clara que el trabajo de cuidados y doméstico ha estado fundamentalmente bajo responsabilidad de las trabajadoras de Poder Judicial durante la crisis sanitaria COVID-19 (antes de la crisis también). En efecto, mientras que el 72,2% de las mujeres es la principal responsable del hogar solo un 19,8% de los hombres ostenta esa misma condición (Tabla 5.1). A pesar de que las mujeres tienen una significativa participación laboral en el sector público, estas siguen siendo quienes cargan principalmente con las labores domésticas (Gómez, 2014; Díaz y Mauro, 2012).

Tabla 5.1. Principal responsable del hogar según género.

Género	**Responsable Principal**	**Mitad de las Tareas**	**Cuarta Parte**	**Tareas Puntuales**	**No hago tareas**
Femenino	72,2%	16,0%	3,8%	7,6%	0,4%
Masculino	19,8%	39,9%	19,5%	16,7%	4,0%
Total	**47,1%**	**27,4%**	**11,3%**	**12,0%**	**2,1%**

La mayor carga de trabajo remunerado durante la pandemia consignada en los módulos anteriores indica que esta afecta al conjunto de la fuerza de trabajo en los servicios públicos, mientras que en el caso del trabajo de cuidados no remunerado la carga está desigualmente distribuida. Precisamente esta es una carga que durante la crisis sanitaria ha aumentado producto del cierre de establecimientos educacionales, el confinamiento de los grupos familiares en el hogar y la mayor presencia en el hogar.

Tabla 5.2. Exigencias psicosociales e interferencia en el trabajo de servicio público según género.

Durante el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?						
	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Casi siempre	Siempre	No aplica
Femenino	3,5%	11,2%	24,6%	31,5%	29,0%	0,2%
Masculino	9,8%	18,5%	30,3%	28,6%	12,4%	0,5%
Total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Las tareas del hogar interfieren en trabajo						
Femenino	13,6%	19,3%	41,1%	12,3%	13,5%	0,2%
Masculino	21,6%	21,2%	36,8%	14,6%	5,2%	0,7%
Total	17,5%	20,2%	39,0%	13,4%	9,5%	0,4%
El cuidado de algún miembro del hogar interfiere en trabajo						
Femenino	16,8%	12,5%	29,5%	10,7%	11,8%	18,7%
Masculino	15,8%	26,8%	24,0%	9,9%	6,5%	17,1%
Total	16,3%	19,4%	26,9%	10,3%	9,3%	17,9%

El 29,5% de las mujeres *piensan* siempre en *las exigencias domésticas y familiares durante el trabajo*, mientras que en el caso de los hombres sólo un 12,4% de ellos indica ese nivel de doble presencia[9] (Tabla 5.2). Ahora bien, las mujeres no solo *piensan* más en el trabajo doméstico y de cuidados, sino que también indican que con mayor frecuencia este interfiere "Siempre" en su trabajo (13,5% en tareas domésticas y 5,2% en cuidados) en contraste con hombres (11,8% y 6,5% respectivamente).

Al desagregar los datos por modalidad de trabajo la "doble presencia", es decir, estar pensando en las exigencias domésticas y familiares, la modalidad mixta registra una baja en ambos géneros:

- En la modalidad de teletrabajo total un 31,5% de las mujeres piensa siempre en las exigencias domésticas o familiares, mientras que en el caso de los hombres esto ocurre en un 16,7%.
- En la modalidad mixta un 19,3% de las mujeres piensa siempre en las exigencias domésticas o familiares, mientras que en el caso de los hombres esto ocurre en un 6,7%.

[9] La doble presencia es un factor de riesgo psicosocial en el trabajo. Una alta prevalencia de esta dimensión puede significar que el trabajo remunerado y no remunerado tienen exigencias incompatibles (horarios extensos, sobrecarga de trabajo, exigencias cuantitativas) (SUSESO, 2018, p.29)

Al desagregar los datos por modalidad de trabajo la frecuencia de interferencias de las tareas del hogar en el trabajo cambia de forma importante:

- En la modalidad de teletrabajo total un 14,4% de las mujeres experimenta siempre interferencias en su trabajo producto de las tareas del hogar, mientras que en el caso de los hombres esto ocurre en un 5,1%.
- En la modalidad de teletrabajo parcial un 10,9% de las mujeres experimenta siempre interferencias en su trabajo producto de las tareas del hogar, mientras que en el caso de los hombres esto ocurre en un 5,4%.

Ahora bien, al desagregar los datos por modalidad de trabajo la frecuencia de interferencias de las tareas de cuidados en el trabajo cambia de forma importante:

- En la modalidad de teletrabajo total un 12,5% de las mujeres experimenta interferencias en su trabajo producto de las tareas de cuidados de miembros del hogar, mientras que en el caso de los hombres esto ocurre en un 6,7%.
- En la modalidad de teletrabajo parcial un 9,2% de las mujeres experimenta interferencias en su trabajo producto de las tareas de cuidados de miembros del hogar, mientras que en el caso de los hombres esto ocurre en un 6,4%.

En suma, en las tres dimensiones analizadas, al comparar la modalidad de teletrabajo y mixta, las mujeres alcanzan una mayor proporción de “siempre” que los hombres; sin embargo, al pasar de modalidad de teletrabajo a mixta la brecha en cada una de las tres dimensiones disminuye.

En términos generales, un 65,8% de los trabajadores y las trabajadoras del Poder Judicial señalan que el trabajo de cuidados aumentó en tanto un 31,9% señala que sigue igual (ver Gráfico 7.1). Ahora bien, al desagregar los datos por género, un 72,6% de las mujeres y un 58,5% de los hombres indican que el trabajo de cuidados aumentó durante la crisis sanitaria.

Tabla 5.3. Distribución del cambio en la cantidad de trabajo de cuidados según género.

Género	Disminuyó	Sigue Igual	Aumentó
Femenino	2,5%	24,9%	72,6%
Masculino	2,1%	39,4%	58,5%
Total	**2,3%**	**31,9%**	**65,8%**

Finalmente, en términos de violencia de género en el hogar, los resultados fueron los siguientes[10]:

Un 82,3 % de las trabajadoras del Poder Judicial declara que nunca han experimentado situaciones de violencia psicológica durante la crisis sanitaria. Esto quiere decir que un 17,3%

[10] Pese a consultar tanto a hombres como mujeres por situaciones de violencia, se considera violencia de género sólo aquella en que el acto de violencia verbal o físico se realiza hacia una mujer. Los valores absolutos reportados no tienen aplicados ponderadores, sino que expresan el número de mujeres en la muestra que señaló haber experimentado situaciones de violencia en el hogar. De todas formas, es conocido que este tipo de preguntas suele subestimar los niveles de violencia de género.

de las mujeres que participaron del estudio, esto es 60 mujeres experimentaron con algún nivel de frecuencia violencia psicológica durante la crisis sanitaria.

Un 98,6% de las trabajadoras del Poder Judicial declara que nunca han experimentado situaciones de violencia física durante la crisis sanitaria. Esto quiere decir que un 1,4% de las mujeres que participaron del estudio, esto es aproximadamente 5 mujeres experimentaron con algún nivel de frecuencia violencia física durante la crisis.

En suma a las diversas desigualdades de género en relación con el trabajo de servicios públicos se pudieron constatar una serie de desigualdades asociadas a la carga del trabajo de cuidados que recae principalmente en las mujeres, sobre todo en aquellas que teletrabajan que deben experimentar con mayor frecuencia situaciones de doble presencia y una interferencia de parte de las tareas domésticas o por el cuidado de personas en el hogar. En ese sentido, durante la crisis sanitaria COVID19 el trabajo de cuidados ha aumentado de forma considerable recayendo en las mujeres esta mayor carga lo que sumado a la mayor intensidad registrada en el trabajo de servicios públicos, constituye una situación que incluso ha llevado a algunas trabajadoras a renunciar a su jornada.

En definitiva, durante la crisis sanitaria COVID-19 han sido las mujeres las que han sostenido el trabajo de cuidados no remunerado en sus hogares. Luego, han tenido que compatibilizar los aumentos en intensidad de trabajo y todas las situaciones de riesgo reportadas en los capítulos anteriores, así como la mayor carga de cuidados que implica el cierre de establecimientos educacionales y lugares donde se cuida a adultos mayores o personas en riesgo vital. Además, se reportaron situaciones de violencia de género tanto física (1,4%) como verbal (17,3%) en una proporción de trabajadoras de Poder Judicial.

Finalmente, señalar que este estudio muestra que el teletrabajo aumenta la doble presencia y la interferencia de las tareas del hogar y los cuidados en el trabajo de servicios públicos al compararlo la modalidad mixta. Esto último, da cuenta de uno de los elementos destacados por la literatura que señalan que el teletrabajo puede reforzar estereotipos de género y la creencia de que son las mujeres las que deben compatibilizar (de modo flexible) el tiempo de trabajo remunerado con el tiempo de cuidados no remunerado.

Conclusiones

El informe *Trabajar en tiempos de Pandemia. Trabajadores y Trabajadoras del Poder Judicial en Chile* tiene como propósito conocer la realidad en que se desenvuelven laboralmente los trabajadores y las trabajadoras del Poder Judicial del país durante la crisis sanitaria COVID-19.

A continuación se exponen sus principales conclusiones:

Primero, los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial se encuentran trabajando principalmente en dos modalidades de trabajo durante la crisis sanitaria. En efecto, un 66,1% de los trabajadores y trabajadoras que contestaron la encuesta lo hicieron en modalidad de teletrabajo y un 30,9% en modalidad mixta. En ese sentido, la principal modalidad de trabajo en el Poder Judicial durante la pandemia ha sido la de teletrabajo, y en menor grado la variante mixta. En específico, la modalidad de teletrabajo se encuentra feminizada: 3 de cada 4 mujeres trabajaron en esa modalidad. En cambio, la modalidad mixta muestra una mayor proporción de hombres, jóvenes y una proporción distintiva de personal técnico.

Segundo, una proporción considerable de la fuerza de trabajo del Poder Judicial ha visto un aumento en la intensidad del trabajo y un desdibujamiento de su jornada laboral regular (en relación con la situación laboral previa a la pandemia). En términos específicos, se constata que: mujeres, jóvenes y personas afiliadas a ANEJUD han experimentado una mayor proporción de aumentos en intensidad y desdibujamiento de la jornada de trabajo, lo cual puede afectar su salud física y mental.

Cuarto, los trabajadores y las trabajadoras que han realizado teletrabajo han asumido buena parte de los costos de la crisis sanitaria COVID-19. Han puesto a disposición una proporción considerable de los insumos de trabajo, han realizado sus labores con herramientas de mediana o baja calidad, y se han desempeñado con medios que afectan su salud física y mental presente y futura. Además, más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial no han recibido apoyo de parte del servicio al momento de realizar la investigación, en materias tan relevantes como organizar el trabajo en modalidad a distancia, medidas para prevenir accidentes, o bien aspectos relacionados con la seguridad y la higiene en el puesto de trabajo.

El trabajo desarrollado en los hogares implica una conexión permanente a plataformas tales como WhatsApp (84,4%), Zoom (79,2%) e Intranet (68,0%), pudiendo ocupar más de una plataforma a la vez. Cabe destacar, que existe un uso importante de la red social WhatsApp que mezcla en un mismo espacio relaciones laborales y personales, dificultando una separación clara entre trabajo y vida social.

En términos de conexión promedio a éstas, los trabajadores y trabajadoras de Poder Judicial se conectan 9,9 horas diarias a una o más plataformas solo para fines de trabajo. Es decir, a lo menos 5 horas adicionales a una jornada regular a la semana. En ese sentido, durante la pandemia han sido exigidos con jornadas cuya extensión retrotrae la discusión de derechos laborales al siglo XIX. Lo que en definitiva, da cuenta de cómo la pandemia aumentó la intensidad del trabajo y extendió las jornadas más allá de los límites establecidos por contrato.

Un compromiso total de parte de la fuerza de trabajo del Poder Judicial que ha sido escasamente reconocido por el Gobierno, pero que sin duda alguna tendrá consecuencias negativas en términos de sus condiciones materiales y de salud laboral presentes y futuras.

Lo que en definitiva, da cuenta de que el Poder Judicial aún no se encuentra preparado para que sus trabajadores y trabajadoras se desenvuelvan en una modalidad de teletrabajo, tanto por los problemas registrados en el puesto de trabajo, por las dificultades de establecer una jornada laboral, por el insuficiente apoyo prestado por el servicio y por las condiciones familiares y ambientales de cada uno de los hogares.

Quinto, en términos de riesgos psicosociales, 9 de cada 10 trabajadores se encuentran en riesgo alto de enfermarse física o mentalmente producto de situaciones relacionadas con la intensidad del trabajo (93,8%). En relación a la salud mental, las mujeres, el estamento profesional, jóvenes y personas afiliadas a ANEJUD, además de la modalidad presencial, quienes presentan un índice de salud mental más bajo que el promedio del Poder Judicial. Finalmente, se han desarrollado malestares físicos de forma regular (siempre y casi siempre), fundamentalmente en mujeres, jóvenes, el estamento Administrativo y las personas afiliadas a ANEJUD.

Sexto, durante la crisis sanitaria COVID-19 han sido las mujeres las que han sostenido el trabajo de cuidados no remunerado en sus hogares. Han debido compatibilizar los aumentos en intensidad de trabajo y todas las situaciones de riesgo asociadas al trabajo, así como la mayor carga de cuidados que implica el cierre de establecimientos educacionales y lugares donde se cuida a adultos mayores o personas en riesgo vital. Además, se reportaron situaciones de violencia de género tanto física (1,4%) como verbal (17,3%) en una proporción de trabajadoras de Poder Judicial.

Este estudio muestra además que en las mujeres el teletrabajo aumenta el indicador de doble presencia, la interferencia de las tareas del hogar y de cuidados en el trabajo de servicios públicos al compararlo con la modalidad mixta. Esto último, da cuenta que el teletrabajo refuerza estereotipos de género y la creencia de que son las mujeres las que deben compatibilizar (se dirá “de modo flexible para compatibilizar con el cuidado de la familia”) el tiempo de trabajo remunerado con el tiempo de cuidados no remunerado.

En definitiva, el estudio *Trabajar en tiempos de Pandemia. Trabajadores y Trabajadoras del Poder Judicial en Chile* ha expuesto la cruda realidad en la que actualmente se desenvuelven laboralmente los trabajadores y las trabajadoras del Poder Judicial en Chile. Sin embargo, gracias a su dedicado esfuerzo y sacrificio ha sido posible sortear parcialmente la crisis sanitaria COVID-19, así como mantener servicios esenciales para el funcionamiento de la sociedad. Resulta imperativo atender sus necesidades laborales y de salud inmediatas, así como fortalecer de forma decidida el Poder Judicial ya que la coyuntura sanitaria ha demostrado con crudeza que resultan esenciales.

Consideraciones Finales

A partir de las conclusiones del estudio *Trabajar en tiempos de Pandemia. Trabajadores y Trabajadoras del Poder Judicial en Chile* cuyo propósito fue conocer la realidad en que se desenvuelven laboralmente los trabajadores y las trabajadoras del Poder Judicial del país se presentan una serie de consideraciones que quedan a disposición de ANEJUD.

En primer lugar, un elemento fundamental que muestra este estudio es la heterogeneidad de condiciones de trabajo y empleo en que se desempeñan los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial en Chile. Las diversas modalidades de trabajo encontradas a lo largo de esta investigación se relacionan con la diversidad de profesiones y oficios asociados al Poder Judicial. En ese sentido, abordar las condiciones de trabajo y empleo de la fuerza de trabajo del Poder Judicial implica considerar esa heterogeneidad, al menos, en términos de género, estamento y edad.

Segundo, en términos inmediatos es fundamental afrontar algunas situaciones que afectan dramáticamente la calidad del trabajo y el bienestar físico y mental de los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial. Por ello se recomienda elaborar las siguientes políticas y/o programas:

a) Entregar mayores insumos y mejorar la calidad de las herramientas de trabajo ya que estas inciden directamente en la calidad del trabajo y la salud física y mental de la fuerza de trabajo del Poder Judicial. Es fundamental que los servicios entreguen los insumos y el apoyo necesario en términos de organización del trabajo, seguridad y accidentes laborales.
b) En el caso del teletrabajo ya sea total o parcial, se debe limitar el tiempo de conexión a plataformas (bajo una jornada regular de trabajo) y asegurar una desconexión continua diaria que no vulnere ese máximo de 9 horas contractuales. Asimismo, se debe reducir el tiempo de trabajo los fines de semanas y en horarios distintos a los de la jornada regular. Se deben establecer normativas claras sobre los límites de jornada y tiempos de trabajo, y que estas consideren que las exigencias horarias no pueden ser las mismas que el trabajo convencional en el lugar de trabajo presencial. Una de las principales razones es que un 69,5% de los trabajadores y trabajadoras que se desempeñan en modalidad de teletrabajo lo realizaron en un espacio compartido, y con ello, la interferencia de las labores familiares y de trabajos de cuidados deben ser consideradas.
c) Afrontar de modo urgente los elevados riesgos de enfermarse física y mentalmente producto de la intensidad del trabajo, la mala calidad de algunas herramientas o por la exposición prolongada a plataformas digitales. Una de ellas refiere a políticas asociadas a la extensión horaria pero otras sobre la organización y bienestar en el trabajo deben ser abordadas.

Los resultados sugieren una carencia importante de dotación así como falta de insumos para desempeñar de forma adecuada el trabajo en todas las modalidades investigadas. En ese sentido, un elemento crucial para afrontar la crisis sanitaria COVID-19 es elevar la inversión pública el Poder Judicial.

Tercero, se deben enfrentar en el corto y mediano plazo las diversas desigualdades de género en el trabajo de servicios públicos pero también las que se sitúan en el trabajo de cuidados no remunerado. Por un lado, las mujeres se han visto expuestas a una mayor intensidad de trabajo y riesgos asociados a su profesión u oficio. Por otro, se debe afrontar el aumento exponencial de la carga de cuidados y los riesgos en términos de salud física y mental, así como de violencia física y psicológica.

En ese sentido, se deben establecer medidas que aborden la crisis de los cuidados que la pandemia agudiza, y que afecta principalmente a las trabajadoras. Las políticas deben considerar entregar herramientas efectivas a las mujeres para que estas puedan desempeñar en iguales condiciones sus trabajos, sin quedar relegadas a ser las principales sostenedoras de los cuidados durante esta crisis sanitaria. No abordar esto con medidas integrales a corto y mediano plazo puede significar un retroceso en lo que respecta a la igualdad de género en el trabajo (convenios N°111 y 156 OIT).

En esa dirección, es relevante considerar la creación de un sistema nacional de cuidados, la expansión de derechos sexuales y reproductivos, la reducción de la jornada de trabajo para toda la población y, acciones afirmativas y de educación que enfrenten los estereotipos y la violencia de género en los servicios públicos.

Cuarto, en términos de edad, este estudio muestra diferencias importantes en los trabajadores y trabajadoras jóvenes (18 a 35 años). Efectivamente, este tramo etario ha experimentado un mayor desdibujamiento de la jornada regular y tiempo de conexión a las plataformas, ha experimentado una mayor intensidad del trabajo, una peor salud mental y mayores molestias físicas asociadas a enfermedades musculo esqueléticas o mentales. En ese sentido, las condiciones observadas pueden ser explicadas, en parte, por condiciones de entrada al empleo en los servicios públicos, pero también a cambios estructurales que primero se observan en este grupo específico de trabajadores y trabajadoras pero que luego se expande sobre el conjunto de la fuerza de trabajo. En ese sentido, exigir condiciones de trabajo protegidas para jóvenes en el presente implica también defender los derechos laborales del futuro.

Quinto, la extensión de los riesgos psicosociales elevados y una serie de indicadores de enfermedades músculo esqueléticas y de salud mental, plantean la necesidad de revisar la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley 16.744) pensada principalmente para situaciones laborales experimentadas por trabajadores y trabajadoras manuales del siglo XX.

Finalmente, respecto al teletrabajo, este estudio entrega evidencia respecto a una serie de problemas que en su implementación no normativizada de esta modalidad pueden generar: desigualdades de género, extensión de jornadas, calidad de herramientas de trabajo, conectividad de los hogares y los riesgos asociados a una modalidad total de teletrabajo. Es decir, si las condiciones laborales como las presentes perduran, se puede estar avanzando en pérdida de derechos consagrados por las y los trabajadores del Poder Judicial. Tal como indica el convenio 151 de la OIT, un elemento esencial es que los sindicatos y asociaciones funcionarias influyan en las determinaciones sobre las condiciones de trabajo y empleo en los servicios públicos. En ese sentido, es primordial que en cualquier reforma se asegure el diálogo social y la participación de las asociaciones y sindicatos del Poder Judicial.

En consecuencia, más allá de las afirmaciones ligeras sobre la mayor eficiencia de una modalidad sobre otra (sin demasiada evidencia) o los eventuales beneficios de una mayor flexibilidad (se consideran solo algunos elementos) o la deseabilidad de compatibilizar tiempo de trabajo, de cuidados y de esparcimiento, resulta necesario considerar en una eventual discusión: primero, la especificidad del Poder Judicial y de la función pública que obliga la ley; segundo, las características de las ocupaciones y tareas; tercero, una evaluación acabada del puesto de trabajo; cuarto, la regulación del uso de plataformas y de la jornada de trabajo; quinto, la capacitación de los trabajadores y trabajadoras del Poder Judicial en términos de medidas de organización del trabajo, seguridad y salud laboral: sexto, la voluntariedad de toda modalidad de trabajo; finalmente, las dificultades asociadas al espacio disponible y la composición de los hogares en Chile.

Referencias Bibliográficas

Arriagada, I. (2010). La organización social de los cuidados y vulneración de derechos en Chile. *Santiago: ONU Mujeres-CEM.*

Boccardo, G., Ruiz, F. y Caviedes, S. (2020). 30 años de política neoliberal en Chile. Privatización de servicios públicos: su historia, impacto sobre las condiciones de vida y efectos sobre la democracia. Internacional de Servicios Públicos-Fundación Nodo XXI.

Cámara de Diputados (2020) Ley que modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia y teletrabajo (23 de marzo, 2020).

Conley, H. (2006). Modernisation or casualisation? Numerical flexibility in public services. *Capital & Class*, *30*(2), 31-57.

Díaz, X y Mauro, A. (2012). Reflexiones sobre la salud mental y trabajo en Chile: Análisis de casos desde una perspectiva de género. En A. Cárdenas, F. Link y J. Stillerman (Eds.), ¿Qué significa trabajo hoy? Cambios y continuidades en una sociedad global. Santiago, Chile: Catalonia.

Eurofound (2015). New forms of employment, Publications Office of the European Union, Luxemburgo.

Gómez, C. (2014). Trabajo y flexibilidad laboral en el Estado chileno: Experiencias de mujeres a la luz del feminismo liberal. *Psicoperspectivas*, *13*(3), 41-51.

Superintendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018) Manual de uso del Cuestionario SUSESO-ISTAS21. Superintendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, Unidad de Medicina del Trabajo. (2da Edición).

OIT (2019). Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra: OIT

OIT (1998) Declaración OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Convenios y recomendaciones. Oficina Internacional del Trabajo - Ginebra: OIT.