



Observaciones a la propuesta de modificación del Auto Acordado 41-2020

Santiago, 26 de mayo de 2021

Antecedentes

El Estado de emergencia y la crisis sanitaria producto de la pandemia de COVID-19 han significado un enorme desafío al Poder Judicial para el desarrollo de su función pública. Contagios, cuarentenas, sobrecarga laboral, dificultades en la implementación de tecnologías remotas, aumento de las tareas de cuidados en el hogar, etc., han convertido en una verdadera odisea sostener la continuidad del servicio.

La crisis provocada por la pandemia COVID-19 encontró al Poder Judicial bien y mal preparado para enfrentarla. Por una parte, la implementación años antes de la Ley de Tramitación Electrónica, junto con el desarrollo de la Oficina Judicial Virtual, y la regulación del Teletrabajo y el uso de Videoconferencia, permitieron con éxito adaptar la administración de justicia a las nuevas condiciones impuestas por la emergencia sanitaria, como pocos organismos del Estado pudieron hacerlo. Sin haber contado con estas herramientas, el nivel de contagios entre funcionarios y funcionarias del Poder Judicial, como los obstáculos a la continuidad del servicio, habrían aumentado significativamente.

Sin embargo, la fortaleza que representó la tramitación electrónica al momento de la pandemia, significó también una debilidad, por cuanto los graves problemas de sobrecarga laboral que este nuevo sistema introdujo, y que a la fecha no han sido resueltos -a pesar de las reiteradas solicitudes de las asociaciones gremiales-, se agudizaron con la pandemia.

Con el objetivo de conocer la realidad que vive el estamento empleados del Poder Judicial en el desempeño de sus funciones, ANEJUD encargó a la Fundación Nodo XXI el informe *Trabajar en tiempos de Pandemia. Trabajadores y Trabajadoras del Poder Judicial*, con el propósito de analizar las diversas realidades en que estos desenvuelven -según género, edad, estamento y asociación-, y caracterizar los cambios y continuidades en términos de condiciones de trabajo, salud y cuidados.

El diseño del estudio fue de carácter cuantitativo de tipo descriptivo. El cuestionario fue aplicado entre el 26 de mayo y 16 de junio de 2020 y recolectó 8.997 respuestas a nivel de diversos servicios públicos, 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. Respecto del Poder Judicial, hubo 566 respuestas válidas a partir de las cuales se elaboró el Informe de Resultados.

El resultado es desolador. Al medir los riesgos psicosociales, siguiendo el estándar fijado por Superintendencia de Seguridad Social en el Cuestionario SUSESO/ISTAS21, el cual ha sido validado por la Escuela de Salud Pública de la Universidad de Chile, el Instituto de Salud Pública y la Dirección del Trabajo (SUSESO, 2018), un **93,8% de funcionarios y funcionarias del Poder Judicial se encuentra en riesgo alto de enfermarse física o mentalmente producto de su trabajo**. Es decir, las condiciones laborales actuales del personal funcionario del Poder Judicial representan una amenaza para la continuidad del servicio.

El estudio permitió identificar algunas de las fuentes de esta grave situación. Un 97% de las personas encuestadas señaló que se encuentra prestando funciones ya sea en modalidad teletrabajo (66,1%) o mixta (30,9%)¹. Es decir, casi la totalidad del estamento funcionario del Poder Judicial realiza trabajo a distancia a través de teletrabajo. En ese contexto, un 36,4% de los encuestados señaló que su trabajo aumentó en cantidad durante la pandemia. Un 45,3% que los tiempos de descanso disminuyeron, un 47,4% que el trabajo fuera de jornada aumentó, y un 41,0% que el trabajo durante los fines de semana aumentó. Un 69,5% de los encuestados señaló que realiza su jornada de trabajo en espacios compartidos por otros habitantes del hogar, a la vez que un 65,8% señaló que los trabajos de cuidados que realiza en el hogar aumentaron durante la pandemia. A lo anterior se suma que un 78,4% señaló que el computador en que trabaja es propio, un 97,7% que el celular que utiliza es propio y un 97,8% que la conexión a Internet es propia. Lo anterior es especialmente relevante considerando que un 84,4% señaló que debe estar permanente conectado a la aplicación WhatsApp, a pesar de que Contraloría ha dictaminado que esta no es una herramienta oficial para impartir instrucciones de trabajo². El tiempo promedio de conexión a las plataformas es de 9,9 horas diarias, lo que excede con creces la jornada de trabajo de 8 horas diarias fijada en el Auto Acordado de 9 de marzo de 1999 que rige para los tribunales no reformados, y las 44 horas que establece el Auto Acordado 71-2016 para los tribunales reformados. Es decir, el personal funcionario está trabajando 9,5 o 5,5 horas semanales

1 Teletrabajo: 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). Mixta es la modalidad que contempla actividades presenciales en las instalaciones del empleador y fuera de estas a través de herramientas tecnológicas.

2 Dictamen N.º 35.523 de 13 de mayo de 2016.

adicionales a su jornada regular, respectivamente. Por último, un 57,6% señaló que nunca o rara vez cuenta con la posibilidad de desconectarse 12 horas continuas de sus herramientas de trabajo (Fundación Nodo XXI, 2020).

Los antecedentes recabados reflejan una situación crítica que debe ser abordada a modo de compatibilizar los necesarios procesos de modernización del Poder Judicial, las extremas condiciones que impone la pandemia y el insoslayable resguardo de la salud e integridad de funcionarios y funcionarias del Poder Judicial.

Propuestas

Como se señaló anteriormente, la excepcional carga laboral que están enfrentando funcionarios y funcionarias del Poder Judicial tiene diversas fuentes, las que deben diferenciarse para ser atendidas adecuadamente. Por un lado, se deben abordar los efectos de la tramitación electrónica sobre la carga de trabajo del personal funcionario. A la vez, es necesario regular adecuadamente la implementación del trabajo a distancia y del teletrabajo en el Poder Judicial. Y, por último, se deben implementar medidas para paliar la situación extrema de sobrecarga laboral que la implementación del trabajo a distancia y el teletrabajo produce durante la pandemia. Si bien estas tres fuentes de sobrecarga laboral son distintas, urge tomar medidas respecto de todas ellas, a modo de contener, al menos parcialmente, la crítica situación de salud detectada.

La implementación de la tramitación electrónica, junto con la Oficina Judicial Virtual, facilitaron enormemente el acceso de los usuarios a la justicia. Desde la comodidad de su hogar, a cualquier hora del día, se pueden presentar escritos o demandas. Sin embargo, esta facilidad en el acceso a la justicia tuvo como contracara una sobrecarga laboral sobre las y los funcionarios del Poder Judicial. En la práctica, el sistema permite que los escritos estén disponibles para que el funcionario o funcionaria responsable los provea inmediatamente tras su ingreso, y muchos administradores y jueces, a lo largo y ancho del país, exigen a sus trabajadores que dichos escritos sean proveídos el mismo día que ingresaron, sin importar la hora en que ingresaron al sistema, ni si son o no escritos de plazo. Esta conducta contradice el plazo de 3 días hábiles para proveer escritos establecido en el Auto Acordado de fecha 21 de diciembre de 2020 que fija Metas de Eficiencia Institucional y de Desempeño Colectivo, y ha resultado en una de las mayores fuentes de agobio laboral que experimenta el estamento funcionario del Poder Judicial.

La jornada de trabajo del personal funcionario del Poder Judicial se encuentra consagrada, para los tribunales no reformados, en el Auto Acordado de 9 de marzo de 1999 -el cual no fue derogado por el Auto Acordado 71-2016, por lo que se encuentra plenamente vigente-, y que establece que la jornada de trabajo judicial se iniciará de lunes a viernes a las 08:00 y terminará a las 16:00 horas. Señala además que la atención de público será de 08:00 y 14:00 horas. Este límite a la atención a público tiene una racionalidad elemental, cual es permitir que el respectivo funcionario o funcionaria deje de recibir solicitudes y requerimientos del público a las catorce horas, y cuente con dos horas para completar su jornada de trabajo, y poder retirarse a su hogar habiendo cumplido con su jornada del día. Por su parte, el Auto Acordado 71 de fecha 8 de julio de 2016, en su artículo 13, señala que la jornada de trabajo de los tribunales será de 44 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes entre las 8:00 y las 16:00 horas, y sábado entre las 9:00 y las 13:00 horas. La existencia de esta jornada de trabajo tiene estatuto legal, pues refiere a ella el Código Orgánico de Tribunales, por ejemplo, en el artículo 90 N.º 4 respecto de las atribuciones de los Presidentes de las Cortes de Apelaciones; en el artículo 96 N.º 4, respecto de las atribuciones del Pleno de la Corte Suprema; en el artículo 104, que señala que la Corte Suprema se ocupará de los asuntos que deban resolverse en cuenta “dentro de las horas ordinarias de su funcionamiento”; el artículo 214 que refiere a la “hora ordinaria de despacho”; el artículo 276 que indica el “horario de funcionamiento ordinario de los tribunales”; el artículo 475 que refiere a la obligación de los Secretarios de asistir a la Sala de su despacho “durante las horas de funcionamiento de los Tribunales”; el artículo 544 respecto de las facultades disciplinarias que se aplicarán a quienes se ausentaren sin licencia del lugar de sus funciones, o “no concurrieren a ellas en las horas señaladas”; entre otros.

Si bien la jornada de trabajo del personal funcionario del Poder Judicial está claramente establecida, la realidad hoy en día es que ella no es respetada por administradores y jueces que obligan a sus trabajadores a excederse de su jornada, y han adquirido la costumbre de exigir a funcionarios y funcionarias que contesten sus requerimientos y trabajen fuera de su jornada laboral. Lo cierto es que, las nuevas tecnologías de la información y comunicación han hecho ubicuo el trabajo, haciendo cada vez más difícil sostener las fronteras que tradicionalmente permitían delimitar la extensión de la jornada laboral, lo que se ha agravado durante la pandemia. La evidencia internacional en materia de teletrabajo muestra que si bien las regulaciones favorecen la protección de los trabajadores, es necesario que dicha regulación se materialice también en las propias herramientas tecnológicas que se utiliza para trabajar, sin lo cual corre el riesgo de ser ineficaz (Kelliher & Anderson, 2010).

Consideramos crucial que la Corte Suprema ratifique en el Auto Acordado 41-2020 que las metas que rigen a las y los funcionarios son solo aquellas establecidas en el Auto Acordado referido, y creemos necesario implementar una medida tecnológica que haga eficaz esta norma. Proponemos una solución informática que haga respetar la jornada de trabajo y el horario de atención a público vigente en nuestra legislación. La solución consistiría en que, si bien para el público la OJV se encontraría disponible de manera continua e ininterrumpida para ingresar escritos, los escritos ingresados después de las 14:00 horas no serán ingresados en la cadena de trabajo del respectivo tribunal hasta las 08:00 horas del día siguiente, que es la hora legal en que se inicia la jornada laboral. Si bien se podrían considerar excepciones para esta norma respecto de situaciones específicas de tribunales que lo ameriten, esta debería ser la regla general para todos los escritos ingresados por la OJV. No hay razón que justifique que el cierre de la atención a público que existe en los tribunales en régimen presencial no aplique también en régimen de trabajo a distancia. En ese sentido, la OJV sería como el buzón, que recibiría escritos a toda hora, los cuales solo serán distribuidos al inicio de la jornada laboral. Esto permitirá compatibilizar el servicio continuo e ininterrumpido de la OJV, con el resguardo de la jornada laboral - y la salud- del estamento funcionario.

En lo que refiere a la implementación del teletrabajo y del trabajo a distancia, corresponde distinguir su regulación como proceso de modernización general del Poder Judicial, de aquellas condiciones sumamente excepcionales que se han enfrentado durante la pandemia. Al respecto, lo primero es señalar que no existe ninguna justificación para que el Poder Judicial no implemente, en todo lo que sea pertinente, los estándares establecidos por la Ley N.º 21.220, que Modifica el Código del Trabajo en Materia de Trabajo a Distancia. Esta norma fue promulgada por el Poder Legislativo, en ejercicio de sus atribuciones legales, con el objeto de dar cumplimiento, en materia de teletrabajo y trabajo a distancia, a los compromisos internacionales que ha adquirido el país en materia de seguridad laboral y derechos del trabajo, compromisos que rigen de igual manera al sector público que al sector privado. Por otra parte, si bien la legislación referida modifica el Código del Trabajo, bien sabido es que el inciso 3º del artículo 1º del Código Laboral hace extensivo a los funcionarios del Poder Judicial las normas contenidas en él que no estén reguladas en sus respectivos estatutos. En concreto, proponemos que el Auto Acordado 41-2020 sea modificada al siguiente tenor:

1.- Que haga propia la definición de trabajo a distancia y teletrabajo que establece la Ley N.º 21.220. Esto permite aclarar que teletrabajo es el trabajo que se realiza fuera del lugar de trabajo, mediante herramientas tecnológicas. Esta es la definición de la Ley N.º 21.220 y de la OIT. Esto significa que lo que el Auto Acordado 41-2020 llama “Teletrabajo entre tribunales” no es teletrabajo, y

es una práctica que debe ser regulada específicamente, previa consulta a las organizaciones gremiales del Poder Judicial para que esta no vulnere los derechos de las y los trabajadores.

2.- Que recoja el principio de voluntariedad como regla general para la implementación del teletrabajo y del trabajo a distancia. En particular, que haga propias las exigencias que establece el artículo 152 quáter K respecto del documento en que se pacte el régimen de teletrabajo, en lo que refiere a determinar la modalidad pactada, si esta será total o parcial, el lugar donde se prestarán los servicios, el período de duración del acuerdo, los mecanismos de supervisión o control que utilizará el empleador respecto de los servicios que prestará el funcionario o funcionaria, la jornada de trabajo, y el tiempo de desconexión.

3.- Que recoja expresamente, y tome medidas para implementar, la norma contenida en el artículo 152 quáter L, en el sentido de que los equipos, las herramientas y los materiales para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el Poder Judicial al personal funcionario, el cual 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 Poder Judicial.

Estas medidas son fundamentales para asegurar la continuidad del servicio en el contexto actual, por cuanto resolverían una serie de dificultades graves que enfrentan las y los funcionarias y funcionarios del Poder Judicial al no poseer equipos adecuados para el desarrollo de sus funciones y los reiterados problemas que experimentan al recurrir a su conexión personal para acceder a Internet. Por otra parte, permitiría aminorar, al menos en parte, los extendidos malestares físicos que reporta el estamento funcionario del Poder Judicial producto de no contar con los implementos adecuados para su puesto de trabajo, situación que incumple los tratados internacionales en la materia ratificados por nuestro país, como el **Convenio 187** de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, y el **Convenio 161** de la OIT sobre los servicios de salud en el trabajo.

Por otra parte, corresponde regular adecuadamente la implementación del teletrabajo cuando este refiere a que un funcionario o funcionaria que preste servicios en un tribunal distinto de aquel que depende orgánicamente. Si bien la polifuncionalidad ha sido adoptada como un principio dentro de los procesos de modernización que vive el Poder Judicial, esta refiere a la rotación de funciones dentro del mismo tribunal (artículo 6, Auto Acordado 71-2016), y no a la posibilidad de trasladar funcionarios de un tribunal a otro sin su consentimiento, y menos de cambiarlos de tipología. Esta práctica produjo una grave crisis a mediados de 2020, con funcionarios y funcionarias que fueron destinadas a Juzgados de

Familia para atender las solicitudes de retenciones de retiro de 10% de las AFP, sin recibir la adecuada capacitación y que fueron posteriormente sancionados por faltas que no eran en absoluto atribuibles a ellos. Si bien la posibilidad de asignar funcionarios de un tribunal a otro representa una fortaleza para el Poder Judicial en términos de contar con la flexibilidad necesaria para adaptarse a los nuevos desafíos que enfrenta, ello no puede realizarse a costa de vulnerar los derechos laborales de sus funcionarios y funcionarias. Cualquier destinación de un funcionario o funcionaria a un tribunal distinto al de su dependencia orgánica, debe siempre ser voluntaria, por un período acotado de tiempo, y contemplar una cantidad prudencial de horas de capacitación al respectivo funcionario o funcionaria, previas a la reasignación, que deben ser consideradas parte de su jornada laboral.

Junto con lo anterior, como señalamos anteriormente, una de las materias más difíciles de regular en materia de trabajo a distancia y teletrabajo dice relación con la **extensión de la jornada laboral**. Si bien desde el punto de vista del empleador pareciera que el problema refiere a corroborar que el trabajador efectivamente cumpla con su jornada laboral, lo que se puede observar mediante el cumplimiento de metas de desempeño, en la práctica lo más difícil es para los y las trabajadores hacer valer la jornada de trabajo para la cual fueron nombrados en sus cargos. Las jornadas de trabajo vigentes para funcionarios y funcionarias del Poder Judicial, de 40 horas semanales para tribunales no reformados y 44 en los tribunales reformados, deben cumplirse en régimen de trabajo a distancia. Renunciar a ello, implica retrotraer sus condiciones laborales a aquellas del siglo XIX, lo que representa un enorme costo humano para las y los trabajadores, y una grave amenaza para la continuidad del servicio. Como señalamos anteriormente, la forma más eficaz de hacer valer los acuerdos de condiciones laborales en regímenes de trabajo a distancia y teletrabajo es **adaptar las herramientas informáticas a esas condiciones laborales**. En concreto, **proponemos instalar un cierre del acceso remoto** de las y los funcionarios del Poder Judicial que prestan servicios en modalidad de trabajo a distancia, que impida que estos accedan a la plataforma del Poder Judicial fuera de su jornada de trabajo. Si bien esta norma debiese considerar excepciones que permitan cumplir los turnos u otras modalidades de trabajo fuera de la jornada laboral vigente, esta debería ser la regla general para el régimen de teletrabajo.

Respecto del cumplimiento de la jornada laboral, nos parece urgente **institucionalizar un régimen de compensación de horas** que permita subsanar, al menos parcialmente, la situación crítica de sobrecarga laboral que vive actualmente el estamento empleados. La compensación horaria es una modalidad vigente en la institucionalidad del Poder Judicial para proteger la jornada laboral, y se utiliza

en los tribunales no reformados para los turnos de día sábado, en los juzgados de garantía para compensar a los turnos, entre otros. También se utilizó el año 2020 para compensar la crítica situación de sobrecarga laboral que se vivió en los tribunales de familia con la retención del retiro del 10% de las AFP. Proponemos, en concreto, que cualquier solicitud emitida por la jefatura pertinente a un funcionario o funcionaria para que trabaje fuera del horario de su jornada laboral sea registrada en un **“banco de horas”**. Este banco de horas, al juntar 8 u 8,8 horas, según se trate de tribunales reformados o no reformados, dará derecho al funcionario o funcionaria a un día libre, que deberá hacer valer dentro de los siguientes 30 días, a fijar de acuerdo con su jefatura.

En lo que refiere a los medios de comunicación entre un funcionario y su jefatura, el Auto Acordado 41-2020 debe señalar expresamente que la herramienta propicia para impartir instrucciones en régimen de teletrabajo es el correo institucional o el medio oficial, proporcionado por el Poder Judicial, que corresponda. Como señala el Dictamen de Contraloría antes referido, la administración del Estado no puede disponer de los bienes de propiedad de sus funcionarios, pues esto representaría un enriquecimiento sin causa. Siendo así, la mensajería electrónica solo puede usarse en excepciones justificadas.

Debe además establecerse la vigencia de las exigencias de seguridad y salud aplicables al lugar de trabajo durante la vigencia de un régimen de trabajo a distancia, de acuerdo a lo establecido por la Ley N.º 16.744. Será responsabilidad del Poder Judicial informar por escrito al funcionario o funcionaria las condiciones de salud y seguridad y medidas preventivas que debe observar al prestar servicios mediante trabajo a distancia. Del mismo modo, el funcionario o funcionaria que preste servicios a distancia debe ser capacitado por el Poder Judicial respecto de las medidas de salud y seguridad que debe adoptar en su lugar de trabajo. 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 caso.

Con el objeto de dar seguimiento a estas medidas, se solicita que **las Asociaciones Gremiales del Poder Judicial sean considerados dentro de la política de monitoreo y seguimiento** contemplado en el **artículo 23 del Auto Acordado 41-2020**. Solicitamos también **la realización a la brevedad de un nuevo estudio, en cuyo diseño participen las Asociaciones Gremiales del Poder Judicial**, para conocer la realidad que viven los distintos estamentos durante la pandemia.

Por último, como señalamos anteriormente, la pandemia de COVID-19 impone condiciones de trabajo absolutamente excepcionales para quienes prestan servicios en modalidad de trabajo a distancia, y las cuales no fueron consideradas al momento de implementar el Auto Acordado 41-2020, pues esta se desarrolló con anterioridad a la crisis sanitaria que vive nuestro país. Si bien el Auto Acordado distingue entre teletrabajo ordinario y extraordinario, siendo este último el que se realiza debido a caso fortuito y fuerza mayor, las condiciones excepcionales de organización de la vida social que produce una situación como la pandemia que vivimos no pueden ser asimiladas a cualquier caso de fuerza mayor. A modo de ejemplo, no es lo mismo que el trabajo a distancia sea ordenado producto de un incendio que afectó a un tribunal en particular, que la situación que vivimos actualmente donde existe una amenaza permanente de contagio al salir a la calle, las niñas y niños no pueden asistir a clases, hay problemas de abastecimiento de servicios básicos, se cortan las redes de apoyo familiar, no es posible contar con apoyo doméstico, etc. Esta situación excepcional, que afecta el sistema completo de condiciones laborales a nivel país, debe tener un tratamiento diferenciado que se haga cargo de las enormes dificultades para el desempeño laboral que éstas representan, y que permita cumplir el difícil desafío de sostener la continuidad del servicio en estas condiciones.

Por esto proponemos incorporar una tercera modalidad de trabajo a distancia, junto con el ordinario y extraordinario, que sea el “**excepcional**”, y que coincida con la vigencia de los Estados de Excepción Constitucional. Dicho régimen tendrá las siguientes características:

1.- El funcionario o funcionaria podrá pactar cumplir funciones en régimen de jornada flexible, de acuerdo a los **objetivos y metas fijados por su superior jerárquico, con cargas de trabajo adecuadas**, evitando provocar menoscabos en su salud y derechos laborales. Dependiendo de la naturaleza de las funciones realizadas, se pactarán las horas fijas en que deberá prestar servicios y aquellas que podrá organizar libremente. **A todo evento, el funcionario o funcionaria tendrá derecho de desconexión**, lo que significa garantizar el tiempo en el cual no estará obligado a responder comunicaciones, órdenes u otros requerimientos de su jefatura. El tiempo de **desconexión deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas**, el cual **deberá hacerse efectivo mediante el cierre del acceso remoto del funcionario o funcionaria a la plataforma del Poder Judicial por el tiempo señalado**.

2.- Los funcionarios o funcionarias bajo régimen flexible también tendrán derecho a la compensación horaria antes señalada, cuando reciban instrucciones de su jefatura que impliquen excederse en su jornada de trabajo o afectar su horario de desconexión

3.- A funcionarios y funcionarias en régimen de trabajo a distancia excepcional solo se aplicará la calificación legal anual.

4.- Este régimen debe aplicarse a toda la dotación del tribunal afectado.

El objeto de las medidas propuestas es ofrecer una solución real a la crítica situación de salud que están viviendo los funcionarios y funcionarias del Poder Judicial, con el objetivo de proteger la continuidad del servicio, y consolidar las medidas de modernización que ha adoptado la Corporación Administrativa del Poder Judicial, introduciendo las modificaciones que permitan hacerlas compatibles con el resguardo y protección de los derechos y bienestar de los funcionarios y funcionarias del Poder Judicial.

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.

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.

Fundacion Nodo XXI (2020) *Trabajar en tiempos de Pandemia. Trabajadores y Trabajadoras del Poder Judicial*.

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.

Kelliher, C., & Anderson, D. (2010). Doing more with less? Flexible working practices and the intensification of work. *Human relations*, 63(1), 83-106.

Superintendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo (2018) *Manual de uso del Cuestionario SUSES-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.