



## **Minuta turnos nocturnos Septiembre 2025**

Proyecto que modifica el código del trabajo en materia de trabajo nocturno de mujeres embarazadas y personas que tengan bajo cuidado a menores de dos años, Boletín N° 16.526-13

### **I. Sobre Clínicas de Chile:**

¿Qué representamos y quiénes se atienden con nosotros?

- 49 prestadores a lo largo del país, todos acreditados.
- El 53,4% de las prestaciones son realizadas a pacientes Fonasa.
- 11 millones de pacientes anuales se atienden en los prestadores privados.
- Se realizan 1,2 millones de intervenciones quirúrgicas y 83,2 millones de exámenes de diagnóstico.
- 285 mil personas trabajan en clínicas privadas.

Nuestros asociados son prestadores privados de administración autónoma e independientes entre sí, con altos estándares éticos, de cumplimiento regulatorio y una amplia voluntad de colaboración para mejorar el sistema de salud, su acceso y oportunidad.

En Clínicas de Chile nuestro pilar fundamental es el bienestar de los pacientes y la calidad de la atención en salud que les entregamos.

Valoramos siempre los esfuerzos orientados a mejorar la salud de las personas.

### **II. Consideraciones del Cuarto Turno:**

#### **Introducción: La Importancia del Cuarto Turno en la Atención Sanitaria**

El sistema de cuarto turno en el sector de la salud, particularmente en la atención hospitalaria, es esencial para asegurar la continuidad de la asistencia y la seguridad de los pacientes. Su implementación es una respuesta a las regulaciones y acreditaciones que exigen una cobertura ininterrumpida las 24 horas del día, los 7 días de la semana, algo indispensable en un ámbito donde la vida y la salud de las personas están en juego. Este modelo no solo mejora la gestión operativa de las instituciones de salud, sino que también ofrece beneficios tanto para el personal sanitario como para la calidad de la atención.

Este sistema presenta ventajas significativas para la institución de salud al permitir una atención continua 24/7, eliminando la necesidad de múltiples cambios de turno. Esto mejora la seguridad del paciente al reducir las interrupciones en la atención y minimizar los errores durante los traspasos entre turnos, lo que fomenta una mejor coordinación clínica y resulta en una atención más fluida y segura.

## **Características Fundamentales del Cuarto Turno**

El Cuarto Turno se caracteriza por un ciclo de trabajo específico que busca equilibrar las horas laborales con el descanso y el tiempo libre. Típicamente, este ciclo sigue un patrón de Día, Noche, Libre, Libre, lo que se traduce en aproximadamente 14 días trabajados al mes. Esta distribución permite una mayor concentración de días libres en comparación con las jornadas laborales ordinarias, lo cual es un atractivo clave para el personal.

Adicionalmente, este sistema contempla compensaciones en días adicionales de descanso que no tiene ningún otro sistema de jornada ordinaria diurna. Se otorgan 6 días adicionales por la compensación de domingos y 9 días extra en concepto de ajuste a las 40 horas semanales de trabajo, sumando un total de 15 días hábiles adicionales de vacaciones al año. Esta particularidad busca reconocer la intensidad y la naturaleza del trabajo por turnos, ofreciendo un balance que va más allá de la jornada estándar.

## **Conciliación y Condiciones Laborales: Un Equilibrio Delicado**

La conciliación entre la vida laboral y personal es un aspecto crítico en el contexto del cuarto turno. Aunque se considera que esta modalidad puede ser compatible con la vida familiar y el cuidado de hijos menores, este punto ha sido objeto de preocupación constante y que se materializan en acuerdos o contratos colectivos.

Es importante destacar que existen particularidades en la distribución del personal según su situación personal. Por ejemplo, las mujeres embarazadas son transferidas a turnos diurnos para salvaguardar su salud y la del hijo o hija que está por nacer. Asimismo, se ha observado una tendencia demográfica donde el personal que opta por los turnos nocturnos tiende a ser más joven, soltero y sin hijos, mientras que el personal en turnos diurnos es, en promedio, mayor y con responsabilidades parentales.

## **Ventajas desde la Perspectiva del Personal de la Salud Privada**

Un análisis centrado en el personal de la salud revela percepciones valiosas sobre las ventajas del Cuarto Turno, un esquema de trabajo que ha ganado relevancia por sus implicaciones en la calidad de vida y el bienestar financiero del personal de la salud.

### **Ventajas del Cuarto Turno y Cuarto Turno Modificado:**

- **Beneficio Económico Sustancial:** Una de las principales motivaciones para optar por el cuarto turno es el significativo beneficio económico. Es posible demostrar que un porcentaje importante del personal en el cuarto turno tradicional y más aún en el cuarto turno modificado reportan un incremento directo en sus ingresos. Este aumento se materializa a través de una asignación económica adicional, comúnmente conocida como "bono de cuarto turno", que compensa las particularidades de este horario y reconoce la dedicación del personal. Este incentivo es crucial para la estabilidad financiera de muchos profesionales, permitiéndoles mejorar su calidad de vida y planificar con mayor holgura.
- **Mayor Tiempo Libre y Conciliación:** La optimización del tiempo libre es otro pilar fundamental de las ventajas percibidas. El personal de enfermería que trabaja en cuarto turno valora enormemente la mayor disponibilidad de tiempo libre. Este beneficio no solo se traduce en más horas para el ocio, sino que facilita significativamente la organización de la vida

familiar y personal. La estructura del cuarto turno, al concentrar las horas de trabajo en menos días, permite periodos de descanso más prolongados y consecutivos. Esto, sumado a los días de descanso adicionales que a menudo acompañan a este tipo de jornada, contribuye a una mejor conciliación entre la vida laboral y personal, reduciendo el estrés y promoviendo el bienestar general de los trabajadores.

- **Reducción de Tiempos y Costos de Traslado:** Un aspecto práctico y altamente valorado es la reducción de los traslados. Al tener menos días de trabajo presencial a la semana, el personal de enfermería disminuye significativamente el tiempo invertido en desplazamientos hacia y desde el lugar de trabajo. Esta reducción no solo libera valiosas horas que pueden dedicarse al descanso o a actividades personales, sino que también implica una disminución considerable en los costos asociados al transporte, ya sea en combustible, pasajes de transporte público o mantenimiento de vehículos. Este ahorro, tanto de tiempo como de dinero, se suma a los beneficios económicos y de calidad de vida que ofrece el cuarto turno.
- **Los horarios de ingreso y salida (8:00 y 20:00 hrs):** En los últimos años viene siendo valorado ante los problemas de seguridad que vive el país. La valoración de los horarios de ingreso y salida, fijados a las 8:00 y 20:00 horas respectivamente, ha experimentado un aumento considerable en los últimos años. Esta tendencia se debe, en gran medida, a la creciente preocupación por los problemas de seguridad que afectan al país. La percepción de riesgo en las calles y en el entorno general ha llevado a que tanto empleados como empleadores prioricen la certeza y la protección que brindan los horarios estructurados. Para los trabajadores, estos horarios representan una medida de tranquilidad, permitiéndoles planificar sus desplazamientos y actividades diarias con mayor seguridad. La llegada y salida en horas de mayor afluencia de personas, y con la disponibilidad de transporte público, reduce la exposición a situaciones de riesgo. Además, la claridad en los límites de la jornada laboral contribuye a un mejor equilibrio entre la vida personal y profesional, un factor cada vez más valorado en el ámbito laboral actual.

## **Carga Laboral y Percepción de Exigencia**

La percepción de la carga laboral varía según el turno:

El personal **diurno** de la institución ha manifestado un nivel de agotamiento emocional y estrés significativamente mayor en comparación con otros turnos. Este fenómeno se atribuye a una serie de factores interrelacionados, siendo el principal la intensidad y la frecuencia de la interacción con pacientes y sus familiares. Durante el día, el flujo de atención es más elevado, lo que implica una mayor exposición a situaciones de diversa índole, desde el manejo de emergencias hasta la contención emocional de quienes atraviesan momentos difíciles. Esta constante interacción, si bien es inherente a la labor asistencial, demanda un esfuerzo cognitivo y emocional considerable.

Además, la carga administrativa diurna se presenta como un factor crucial que contribuye al estrés. El personal diurno no solo se encarga de la atención directa, sino que también asume responsabilidades relacionadas con el registro de datos, la gestión de expedientes, la coordinación de citas y procedimientos, y la comunicación con otros departamentos. Esta dualidad de funciones, asistencial y administrativa, genera una presión adicional y puede dificultar la capacidad de desconexión, incluso fuera del horario laboral. La acumulación de estas tareas, sumada a la necesidad de mantener un alto nivel de eficiencia y empatía, incide directamente en el bienestar psicológico y la salud mental del personal.

El personal que labora en horario **nocturno** se enfrenta a una demanda de celeridad laboral más elevada, atribuible a la reducida dotación de personal y a la imperiosa necesidad de respuesta inmediata frente a situaciones de emergencia críticas. Esta concurrencia de factores exige que el equipo demuestre destrezas técnicas robustas, aptitud para la toma de decisiones, resiliencia y una marcada adaptabilidad para gestionar una carga de trabajo intrincada y de índole crítica con una disponibilidad limitada de recursos, esto conlleva una mayor cualificación y, por ende, una retribución económica superior.

## **La importancia de mantener el Sistema de Cuarto Turno con modalidad nocturna para todos**

La continuidad del sistema de cuarto turno, incluyendo la modalidad nocturna para todo el personal, se sustenta en argumentos sólidos:

- **Criticidad de los Servicios de Salud:** La atención 24/7 es un requisito indispensable para la seguridad del paciente. Restringir los turnos nocturnos a ciertos grupos comprometería severamente la cobertura y la capacidad de respuesta de los servicios de salud.
- **Equidad en la Distribución de Turnos:** Eximir a un grupo específico de los turnos nocturnos generaría dificultades operacionales significativas y una percepción de desigualdad entre el personal. La corresponsabilidad parental debe promoverse a través de otras políticas sin afectar la operatividad crítica de los servicios.
- **Adhesión de los Trabajadores:** El cuarto turno es altamente valorado por los trabajadores debido a la mayor cantidad de días libres que ofrece, lo que facilita la organización de la vida familiar y personal. Modificarlo podría generar descontento y afectar la motivación del personal.
- **Beneficios Existentes:** Las instituciones ya implementan soluciones para apoyar al personal, como la provisión de salas cuna con cuidado nocturno, que son valoradas por los trabajadores y contribuyen a la conciliación.
- **Impacto en Dotación y Costos Operativos:** Restringir los turnos nocturnos implicaría la necesidad de aumentar significativamente la dotación de personal para cubrir las horas de servicio, lo que a su vez elevaría los costos laborales (contratación de reemplazos y mantenimiento de bonos adicionales).
- **Compatibilidad Laboral-Personal Actual:** El sistema actual ya permite la conciliación entre la vida laboral y personal. El día de ingreso a turno nocturno y los días libres consecutivos ofrecen tiempo efectivo para el cuidado familiar y personal. Desmantelar un sistema que funciona bien podría generar más problemas que soluciones.
- **Relación con Sindicatos:** El sistema de cuarto turno ya opera bajo acuerdos sindicales, lo que implica un consenso entre la dirección y los representantes de los trabajadores. Solicitar una nueva aprobación para mantener la modalidad nocturna, especialmente para aquellos con hijos pequeños, podría ser contraproducente.

## **Consideraciones Adicionales**

Es importante señalar que la introducción de cualquier normativa que restrinja la prohibición de turnos nocturnos a un grupo específico de trabajadores sin una justificación clara y objetiva podría ser percibida como discriminatoria. Esta preocupación se acentúa si otros trabajadores que también realizan turnos rotativos nocturnos en distintas actividades económicas no están sujetos a las mismas limitaciones. La equidad en la aplicación de las normativas laborales es un pilar fundamental para garantizar un trato justo y evitar desigualdades injustificadas entre los empleados, independientemente de su sector o función.

La justificación de estas restricciones debe basarse en criterios técnicos, de salud o de seguridad laboral que sean universalmente aplicables o que demuestren una necesidad imperativa para el grupo específico al que se dirige la prohibición. De lo contrario, se corre el riesgo de vulnerar principios de igualdad y no discriminación, lo que podría derivar en impugnaciones legales y un deterioro del ambiente laboral. Es crucial que cualquier medida legislativa en este ámbito se sustente en un análisis riguroso de sus impactos y en el respeto irrestricto de los derechos laborales de todos los trabajadores.

### **Por tanto:**

En síntesis, el cuarto turno en el sector salud es un sistema complejo pero indispensable. Su necesidad radica en la garantía de la continuidad asistencial y la seguridad del paciente, respaldada por normativas y acreditaciones. Mantener la modalidad nocturna para todos, con el apoyo de políticas de conciliación adecuadas, es crucial para la sostenibilidad y eficacia de los servicios de salud, asegurando que la atención crítica nunca se vea comprometida. La clave reside en un equilibrio que reconozca tanto las exigencias operativas de la atención sanitaria como el bienestar de quienes la proporcionan.

Un proyecto que limite drásticamente los turnos nocturnos sería desastroso para el sistema de salud basado en la rotación. Dada la complejidad y la necesidad de continuidad asistencial y seguridad del paciente, respaldada por normativas y acreditaciones, eliminar o reducir significativamente la modalidad nocturna comprometería seriamente la atención crítica. Esto iría en contra del equilibrio necesario entre las exigencias operativas y el bienestar del personal, haría inviable la sostenibilidad y eficacia de los servicios de salud, ya que la atención ininterrumpida es fundamental.

### **III. Consideraciones respecto del proyecto de ley:**

#### **1. Igualdad ante la ley de los prestadores de salud institucionales**

El artículo 19 N°2 de la Constitución garantiza la igualdad ante la ley. El proyecto impone exclusivamente a los prestadores de salud institucionales privados, una carga que no se aplica a ningún otro sector económico ni de servicios, generando un trato desigual y carente de justificación razonable.

- **Vulneración constitucional:** se establece una diferenciación, discriminación y carga arbitraria, pues trabajadores de otros rubros que también operan con turnos nocturnos (transporte, seguridad, minería, etc.) no quedan sujetos a la misma restricción. Se produce un gravamen regulatorio concentrado en un sector específico, distorsionando la igualdad jurídica que debe imperar entre empleadores y prestadores de distintos ámbitos.

#### **2. Artículo 38 del Código del Trabajo y jornadas excepcionales. Los beneficiarios son los propios trabajadores.**

El ordenamiento vigente ya contempla un sistema regulado para jornadas especiales y turnos, aplicable también a padres y madres de hijos menores de dos años.

- **Artículo 38 CT:** permite autorizar jornadas excepcionales con el consentimiento de los trabajadores y, en su caso, de los sindicatos, bajo la supervisión y autorización de la Dirección del Trabajo.
- **Rol de la DT:** organismo especializado que evalúa caso a caso, determinando condiciones, plazos y alcance de la autorización, garantizando la protección de los trabajadores que consintieron a sujetarse a la jornada. Lo anterior, incluye la posibilidad de resolver casuísticamente sobre padres y madres de hijos menores de dos años.
- **Problema del proyecto:** se elimina la posibilidad de consentimiento individual, entregándose exclusivamente al sindicato, por lo que si no existe uno, no se podrá optar a jornada excepcional. Adicionalmente, se reduce el rol fiscalizador de la DT como ente especializado, sustituyéndolo por la sola autorización sindical, lo que restringe derechos ya reconocidos y desestima la institucionalidad laboral existente.

### 3. Ley de 40 horas y flexibilidad laboral

La reciente Ley N°21.561 (“Ley de 40 horas”) introdujo mecanismos de distribución flexible de la jornada, permitiendo pactar promedios de 160 horas en un ciclo de cuatro semanas. Nuevamente, es un mecanismo ya establecido por el legislador para velar por los derechos de los trabajadores y la vida familiar.

- **Contradicción normativa:** el nuevo proyecto niega a los padres y madres de hijos menores de dos años la posibilidad de acceder a esa flexibilidad, subordinándolos a una autorización sindical. Se transforma un beneficio legal de conciliación en una limitación adicional, reduciendo la autonomía de los propios trabajadores y contrariando la lógica de mayor corresponsabilidad que inspiró la Ley de 40 horas.

### 4. No es correcto homologar todo trabajo de noche con trabajo nocturno.

Ampliar el concepto de trabajo nocturnos a los turnos que abarcan parcialmente la noche, no tiene una justificación suficiente. Debe cruzarse con el contexto en que se da, a la vez que debe diferenciarse la hora en que dicho turno termina o comienza. No se puede asimilar de igual forma el turno que considera una extensión de 21:00 a 05:00 que un turno que comienza durante la tarde, a las 15:00 y termina a las 23:00. Tampoco es posible homologar los efectos de estos turnos cuando se trata de labores en jornadas continuas como una jornada bisemanal del artículo 39, en la que la trabajadora pernocta en el lugar de trabajo o en sus alrededores, o bien que cuenta con transporte proporcionado por la empresa para el regreso a su hogar.

Se trata de condiciones que hacen que la ponderación del trabajo nocturno debe evaluarse caso a caso y no de manera uniforme.

### 5. Diferencia entre condición física de la mujer embarazada y cuidado de un menor de 2 años.

El artículo 202 protege la condición física de la mujer embarazada, (levantar peso, esfuerzo físico, permanecer de pie) para lo cual se basa en criterios objetivos derivados de la salud ocupacional de la trabajadora.

Por lo tanto parece errado asimilar estas protecciones a casos totalmente diferentes y cuyo bien jurídico protegido es también distinto.

## **6. Complejidad práctica de la aplicación de esta normativa.**

La aplicación práctica de esta propuesta puede llegar a ser imposible o en extremo compleja, puesto que se entrecruzan al menos tres elementos a considerar:

- Complejidad de los turnos ya pactados, tanto diurnos, como nocturnos y mixtos;
- Remuneraciones asociadas al cumplimiento de turnos nocturnos y horas extraordinarias;
- Acuerdos que al haber sido pactados en forma colectiva, no pueden retrotraerse mediante anexos individuales por tratarse de una cláusula en la que la parte es el sindicato y no el trabajador, implicando ello abrir nuevamente las negociaciones cerradas en las que se han llegado a acuerdos sobre jornada y turnos. Incumplirlos podría constituir una práctica antisindical y desencadenar los juicios, indemnizaciones y sanciones respectivas.

### **Reflexiones finales**

La restricción de turnos nocturnos al personal de salud, evidentemente deja fuera de la elegibilidad para un empleo al trabajador que tiene a su cargo un menor de dos años. Ello implica una significativa contracción del empleo de esas personas, ya que existen 270 mil menores de dos años, en forma rotativa.

Siguiendo la línea de análisis del Banco Central, en lo relativo al empleo, esta nueva restricción al empleo de un grupo de trabajadores, insiste en medidas que se contraponen a la contratación de trabajadores de un grupo de terminado, ya que se restringen las facultades de organización y administración (crear turnos nocturnos) del empleador.

Finalmente, insistimos, que si se ha generado un conflicto en alguna institución de salud, ello se resuelve por vías de negociación y mediación, pero no es posible resolverlo con medidas restrictivas de aplicación general.