



Clínicas
de Chile

Proyecto de ley que "modifica el Código del Trabajo sobre horario nocturno, turnos nocturnos y conciliación de la vida laboral, familiar y personal"

Boletín N° 16.526-13 / Septiembre 2025



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.

2,2 millones
de días camas

33,9 millones
de atenciones médicas

11 millones
de pacientes anuales

1,2 millones
Intervenciones quirúrgicas

83,2 millones
de exámenes de diagnóstico

285 mil
trabajadores



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.

Respecto al proyecto de ley en discusión creemos importante formular las siguientes observaciones:

Consideraciones y características de aplicación respecto del cuarto turno en el sector salud

¿CUAL ES EL PROBLEMA QUE LA MOCIÓN APUNTA RESOLVER? No nos parece que la convivencia familiar del personal de salud esté en juego; los diferentes sistemas de su jornada compatibilizan la vida familiar con la laboral por las razones que se expondrán a continuación, y, además, aseguran el buen funcionamiento de los recintos de salud.

CUARTO TURNO: Es vital para la correcta atención de todos los pacientes

- El cuarto turno se origina y aplica por razones de atención continua, oportuna y de seguridad del paciente.
- El cuarto turno es vital para el funcionamiento sistémico de los establecimientos de salud, con personal técnico y altamente especializado.
- Los cuartos turnos se aplican a los trabajadores que, por su función, se necesita que presten servicios en esta modalidad y con el acuerdo de los sindicatos respectivos.
- No se aplica a mujeres embarazadas.

Considera medidas compensatorias para los trabajadores

- Los trabajadores del sector que realizan su actividad en turnos rotativos nocturnos mantienen medidas de compensación relevantes. Por ejemplo:
 - La modalidad implica secuencias de trabajo sucesivas de Día, Noche, Libre, Libre. Esto significa que en un mes, el/la trabajador/a trabaja efectivamente, 14 días en total.
 - Además, goza de 6 días adicionales a su feriado anual, por compensación de domingos.
 - A ello se suman 9 días adicionales anuales, por efecto de compensación por ajuste a 40 horas de la jornada laboral.

Es decir, en total, gozan de 15 días hábiles adicionales a su feriado anual.

- En muchos establecimientos, contractualmente se establecen compensaciones económicas adicionales.

Comentarios y observaciones sobre el proyecto de ley

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.

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.

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.

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.

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.

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.

Muchas gracias

