

# **PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL CÓDIGO DEL TRABAJO SOBRE HORARIO NOCTURNO, TURNOS NOCTURNOS Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL, FAMILIAR Y PERSONAL.**

## I. ANTECEDENTES

### **1. Sobre la agenda de género: corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal.**

La pandemia que azotó Chile dejó una grave brecha en los avances de inclusión laboral femenina, en políticas de corresponsabilidad y en medidas de conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Nuestro país hasta 2020, tenía una nutrida agenda legislativa y desarrollo de políticas públicas en materias de género, entre ellas, aquellas relativas a la incorporación femenina en el mercado, regulación de la violencia de género, interrupción voluntaria del embarazo en tres causales, incentivos a la participación electoral, fortalecimiento en políticas de género en el sector público y privado, entre otras, aún estando al debe en materia de corresponsabilidad y reconocimiento del trabajo de cuidados.

No obstante, los avances en materia de género se esfumaron parcialmente cuando una pandemia obligó a la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras del país a confinarse en sus hogares. Muchas de las mujeres, retornaron obligadas al espacio privado, ya sea a trabajar en doble jornada o bien, volviendo al rol exclusivo y tradicional de las labores de cuidado y trabajo doméstico. En muchos casos, la compatibilización del trabajo remunerado se tornó difícil, a la luz de lo abrumador que puede ser a veces, satisfacer las demandas y necesidades del ámbito laboral, familiar y también personal.

Así, según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE)<sup>1</sup>, en el primer trimestre de este año 2023, los hombres estaban presentes en el mercado laboral en un 71,4%, mientras que las mujeres solamente lo fueron en un 51,1%. La brecha excede el 20% de participación laboral entre hombres y mujeres. Por tal abismal diferencia -agudizada en la pandemia-, urge legislar en torno a seguir profundizando nuestra agenda de género, sobre todo, aquella enfocada en los principios de corresponsabilidad, adaptación laboral y protección a la maternidad que, al mismo tiempo, esté en concordancia con el cuidado y protección integral también de la infancia. Es decir, que quienes opten por desarrollar una trayectoria laboral, puedan hacerlo protegidas en su empleo, sin descuidar su maternidad y su vida personal.

---

<sup>1</sup> INE (2023): Encuesta Nacional de Empleo, informe trimestral enero-marzo de 2023.

## **2. La realidad del mundo del trabajo en el ámbito de la salud.**

En contrapunto a lo señalado y solo para ejemplificar la problemática expuesta, el área de la salud en Chile y el mundo marca una tendencia distinta al resto de rubros laborales: en salud, un 68% de la fuerza laboral son mujeres, lo cual se explica también desde una razón de género. La división sexual del trabajo y la feminización de los cuidados ocasiona que quienes se desempeñen en esta área sean muy mayoritariamente mujeres.

Adicionalmente, por las características de las funciones en la atención y gestión del cuidado, las jornadas laborales son continuas, con turnos rotativos de 12 horas (tercer y cuarto turno), las 24 horas del día, los 365 días del año. Dichas jornadas incluyen turnos nocturnos, incluso para aquellas trabajadoras y funcionarias de la salud con hijos o hijas menores de dos años.

Aquí se visibiliza en bruto la dificultad que tiene desempeñarse en un turno nocturno, al mismo tiempo de estar al cuidado de un hijo o hija menor de dos años, ante la casi imposibilidad de contar con salas cunas de atención nocturna o ante lo costoso que puede ser externalizar el cuidado en otra persona, fuera de la red familiar y de apoyo. Esta situación, nuevamente genera brechas, sobre lo ya desigual del mercado. Resultan ser brechas sobre brechas.

Pero el desempeño de un turno nocturno o rotativo, no sólo presenta dificultades logísticas o económicas para la madre o padre trabajador, sino que también, afecta el desarrollo del vínculo y el apego de los cuidadores y su hijo o hija, pudiendo incluso obstruir su aprendizaje y satisfacción de necesidades biológicas, emocionales y sociales. Es por ello, que se requiere ampliar el ámbito de protección de la maternidad y paternidad, también a la protección de la niñez.

## **3. Poner de verdad a la niñez en el centro.**

El artículo 18 de la Ley N°20.370 que establece la Ley General de Educación, reconoce la importancia de la educación parvularia como el primer nivel educativo desde el nacimiento, cuyo propósito es “favorecer de manera sistemática, oportuna y pertinente el desarrollo integral y aprendizajes relevantes y significativos en los párvulos.”

La evidencia científica, específicamente la neurociencia, da cuenta que los niños y niñas se desarrollan como seres humanos en sus áreas cognitiva, emocional, social, motora y

espiritual desde el nacimiento hasta los seis años, marcando esta etapa su desarrollo vital en la formación de la persona.

Por tal, es de vital importancia que la protección a la maternidad se extienda también a la protección de la infancia: si un horario de trabajo es perjudicial para la madre o padre, también lo será para su hijo o hija, en el vínculo y apego desarrollado desde el nacimiento. Resulta crucial un ambiente en que niños y niñas sean educados y cuidados en ambientes seguros y protegidos para construir y desarrollar aprendizajes para la vida, fomentando interacciones y experiencias adecuadas a sus necesidades, desarrollo y contextos.

Por ejemplo, tratándose del área citada de la salud, para alcanzar los óptimos aprendizajes y un armónico e integral desarrollo de la niñez, es necesaria la continuidad y permanencia en la sala cuna en horarios diurnos, que es donde se realizan las actividades de estimulación en todas las áreas del desarrollo de los lactantes.

Junto con garantizar los derechos de maternidad o paternidad, es necesario poner a la niña y el niño en el centro y permitir que ellos y ellas estén con su madre o padre a salvo, resguardados, durante las jornadas nocturnas o ante cualquier circunstancia que pueda ser considerada perjudicial respecto de ellos/ellas o de sus progenitores.

## II. IDEA MATRIZ

El presente proyecto de ley tiene por objetivo ampliar el ámbito de aplicación de la letra c) del artículo 202 del Trabajo, extendiendo los supuestos normativos de turnos nocturnos, estableciéndose como condiciones perjudiciales de trabajo para todo cuidador o cuidadora de niños y niñas menores de dos años. De esta manera, se obliga al empleador a adoptar medidas para garantizar la conciliación de la vida laboral, familiar y laboral, junto con el interés superior del niño y la niña.

## III. CONTENIDO

El presente proyecto de ley aborda principalmente la condición de aplicación del actual artículo 202 del Código del Trabajo, especialmente el inciso 1° y 2°, que versa de la siguiente manera:

Art. 202. Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.

Que, si bien, esta norma garantiza la salud y protección de la madre trabajadora, su ámbito de aplicación se reduce exclusivamente al “período de embarazo”. Específicamente sobre la problemática planteada de la compatibilización del cuidado con el sistema de turnos, la letra c) del artículo 202 hace mención al horario nocturno, que por jurisprudencia administrativa, no coincide totalmente con los turnos nocturnos de áreas como la salud pública y privada.

En otras palabras, horarios de trabajo que pueden ser perjudiciales para la futura madre, pueden serlo también para la misma trabajadora o para quien ejerza los cuidados requeridos por el hijo o hija, tanto en su integridad física, emocional y psíquica, su salud y el crucial vínculo de apego significativo y vinculante por el niño y la niña, especialmente durante sus primeros dos años de vida. Por ejemplo, quien a la reincorporación de su permiso post natal, retorna a realizar turnos nocturnos, puede hallar alteraciones en sus ciclos vitales -como el sueño, afectando también la atención y el cuidado de su hijo o hija, sin perjuicio también de las dificultades para contar con sistema de sala cuna o guarderías nocturnas en caso que la madre no posea otras redes de apoyo.

Por tal razón, este proyecto de ley recoge las necesidades de las trabajadoras, madres y cuidadores, quienes a través de diversas asociaciones y sindicatos, nos han canalizado sus problemáticas, entre ellas, aquellas que atañen a la corresponsabilidad y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Es por esto que el presente proyecto se inserta en la línea de trabajo colegislativo, por el cual entendemos la urgente tarea de recoger los desafíos y pendientes en materia de protección al trabajo, especialmente, de protección a la maternidad.

Cabe hacer una especial mención a la Confederación Nacional de Profesionales Universitarios de los Servicios de Salud (FENPRUSS), la Confederación de Trabajadores de la Salud (CONFENATS), la Federación Nacional de Asociaciones de Enfermeras y

Enfermeros de Chile (FENASENF), la Confederación Nacional de Asociaciones de Funcionarios Técnicos en Enfermería de Chile (CONAFUTECH), Confederación Nacional de Funcionarios de Salud Municipalizada (CONFUSAM), Federación Nacional de Trabajadores de la Salud (FENATS Histórica), Confederación Nacional de asociaciones de funcionarios y funcionarias de Atención Primaria (COTRASAM), Federación Nacional de asociaciones de funcionarios Técnicos de los servicios de Salud (FENTESESS), FENATS Nacional, FENATS Unitaria, Federación Nacional de Funcionarios SEREMI de Salud Regional, Federación Nacional de funcionarios de la Subsecretarías de Salud Pública (FENSUSSAP), de quienes surgió esta iniciativa de ley, enfocada en el ámbito de la salud pero que es posible de aplicar en todas las áreas y rubros donde trabajan mujeres y madres.

Así, el proyecto de ley propone modificar el artículo 202 del Código del Trabajo en dos sentidos:

- Primero, agrega disyuntivamente la situación de trabajadoras que se desempeñen en turnos nocturnos, ya que no necesariamente coincide con el desarrollo de la jurisprudencia administrativa<sup>2</sup>, la cual limita el horario nocturno de 22.00 a las 07.00 horas, mientras que los turnos nocturnos de salud, en muchos casos se prolongan por 12 horas, desde las 20.00 a las 08.00 horas. Por tal razón, se entenderá este último rango horario como equivalente a horario nocturno, y por ello, una condición perjudicial para el trabajo.
- Segundo, establece una nueva medida de conciliación para las personas trabajadoras que tengan bajo su cuidado a un niño o niña menor de dos años, ya que respecto de quienes se desempeñan en trabajos o faenas que cuenten con turnos rotativos, el empleador deberá adecuar su jornada, sin reducción de remuneraciones. Lo anterior, permite compatibilizar las labores de cuidado y la jornada de trabajo, de tal manera que existan acuerdos y adaptación en ambas labores.
- Además, para considerar las particularidades de los casos concretos en que esta regulación pueda representar una desventaja para el trabajador o la trabajadora cuidadora, se faculta a la organización sindical para que pueda exceptuar su aplicación, siempre a solicitud del propio trabajador o trabajadora. De esta manera, se adecúa una regulación general, vía excepción a la situación particular de afiliados y afiliadas bajo la tutela de su organización sindical.

---

<sup>2</sup> <https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-article-60123.html> (fecha última de consulta: 16 de octubre de 2023).

#### IV. PROYECTO DE LEY.

Artículo Único: Agrégase en el artículo 202 del Código del Trabajo, las siguientes modificaciones:

1.- En el inciso segundo, letra c), agrégase a continuación de “se ejecute en horario nocturno”, la expresión “o en turnos nocturnos;”.

2.- Agrégase un nuevo inciso tercero, pasando el actual inciso tercero a ser el cuarto, del siguiente tenor: *“Cuando existan trabajos o faenas que se realicen en horario o turno nocturno en el marco de turnos rotativos, tampoco podrán desempeñarse en los horarios o turnos establecidos en el literal c) del presente artículo, las personas trabajadoras que tengan bajo su cuidado un niño o niña menor de dos años, siendo deber del empleador adecuar su jornada, sin reducción de remuneraciones. Solo mediante acuerdo sindical sobre cada caso respectivo, podrá autorizarse una excepción a esta prohibición, previa solicitud de la persona trabajadora.”*

**FIRMA**

**H. D. ANDRÉS GIORDANO**