

BOLETÍN MENSUAL

SINDICATO

TRABAJADORES PROFESIONALES PUC Y RED SALUD UC-CHRISTUS



VACACIONES Y DESCANSO UN DERECHO CLAVE PARA LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LAS Y LOS TRABAJADORES



 [sindicato_profesionalespuc](https://www.instagram.com/sindicato_profesionalespuc)

EN ESTA EDICION

LA IMPORTANCIA DEL DESCANSO
ENTREVISTA A LA PSICÓLOGA
MARÍA PAZ ORELLANA

"UN AÑO DE 40 HORAS: REFLEXIONES
DESDE EL TRABAJO SINDICAL"

LA PROTECCIÓN DE LOS
DATOS PERSONALES

EDITORIAL
CECILIA ZEBALLOS

EDITORIAL

Iniciamos un nuevo ciclo llenos de esperanza, convicción y compromiso con nuestros socios y socias. El 2025, se presenta como un período clave para el Sindicato de Trabajadores Profesionales de la Red Salud UC-Christus y la Pontificia Universidad Católica de Chile. Más que nunca, nuestra voz colectiva marcará la diferencia para enfrentar los desafíos y oportunidades que nos esperan.

Este año estará marcado por importantes avances legislativos que impactarán directamente en nuestra calidad de vida y condiciones laborales, como la Reforma al Sistema de Pensiones que fue aprobada en un acuerdo amplio tanto de sectores del gobierno como de oposición, lo que representa un paso fundamental para garantizar pensiones dignas después de una vida de esfuerzo. Y nuestro Sindicato seguirá luchando para que las propuestas beneficien realmente a los trabajadores y trabajadoras, garantizando pensiones dignas después de una vida de esfuerzo.

Asimismo, la Ley de Isapres plantea la urgencia de un sistema de salud más justo, equitativo y accesible. Como profesionales de la salud, sabemos lo esencial que es trabajar en un sistema que no solo cuide a quienes atendemos, sino también a quienes trabajan incansablemente por el bienestar de la comunidad. Este es un llamado a la unidad para exigir mejoras en nuestras condiciones de salud previsual.

La implementación de la jornada laboral de 40 horas, es otro logro significativo que está en marcha este año. Este cambio, representa una oportunidad para humanizar el trabajo, recuperar el equilibrio entre la vida laboral y personal, y permitirnos dedicar más tiempo a nuestras familias, intereses y descanso.

Por otro lado, la Ley Karin, impulsada en 2024 para combatir el abuso laboral y el acoso sexual en los espacios de trabajo, representa un paso fundamental hacia la construcción de ambientes laborales más seguros, respetuosos y libres de violencia. Como Sindicato, asumimos el compromiso de vigilar que esta normativa se aplique de manera efectiva, exigiendo medidas concretas y respaldando a quienes se atreven a denunciar estas conductas inaceptables. Este 2025, será clave para reforzar nuestra lucha por entornos laborales donde reine la ética, la igualdad y el bienestar de todas las personas.



Este 2025 tiene un significado especial: es el año de nuestra Negociación Colectiva. Este proceso no solo representa una instancia formal, sino también una oportunidad histórica para consolidar los derechos que hemos conquistado y avanzar hacia nuevas mejoras. Las demandas de nuestras bases, como el reconocimiento económico, las mejores condiciones de trabajo y el respeto por nuestra labor profesional, serán el corazón de nuestras propuestas.

Sabemos que la Negociación Colectiva exige unidad, estrategia y fuerza. Por eso, hacemos un llamado a cada uno de nuestros socios y socias a ser parte activa de este proceso, aportando ideas, energías y confianza.

En este camino, recordemos que juntos hemos enfrentado desafíos complejos, como la pandemia y las reformas que han sacudido el sistema. Nuestra capacidad de resiliencia y organización, nos ha permitido superar adversidades y construir un Sindicato fuerte, representativo y comprometido.

Este 2025 será un período para consolidar nuestra presencia como agentes de cambio. Nos mueve la esperanza de un futuro donde el trabajo sea digno, justo y respetado; donde nuestras voces sean escuchadas, y nuestras demandas se traduzcan en mejoras reales para cada trabajador y trabajadora. Este mensaje es una invitación a soñar en grande, a luchar con determinación y a trabajar unidos por un mañana mejor. Que la esperanza sea nuestra fuerza, y que la unidad sea nuestro camino.

Cecilia Zeballos
Directora
Sindicato Trabajadores Profesionales PUC

LA IMPORTANCIA DEL DESCANSO

UN DERECHO CLAVE PARA LA SALUD Y EL BIENESTAR DE LAS Y LOS TRABAJADORES

En un mundo laboral cada vez más competitivo y demandante, el descanso y las vacaciones han dejado de ser solo un momento de esparcimiento para convertirse en un elemento crucial para la salud mental, emocional y física de los trabajadores. La relación entre el descanso y el rendimiento ha sido ampliamente estudiada, demostrando cómo estas pausas son esenciales para prevenir el agotamiento y mejorar la productividad.

En esta investigación, profundizamos en la relevancia de las vacaciones y las pausas laborales con la perspectiva de una psicóloga experta, quien destaca cómo estas prácticas impactan directamente en la calidad de vida de los trabajadores.

VACACIONES REGULARES: UNA NECESIDAD, NO UN LUJO

Según nuestra entrevistada, tomar vacaciones regularmente es fundamental para desconectarse del entorno laboral y fomentar el bienestar emocional y psicológico. "Las vacaciones permiten la desconexión de lo laboral y favorecen el bienestar emocional, psicológico y también físico. Esto incrementa el desempeño al retornar al trabajo, ayudando a equilibrar la vida personal y profesional", explica.



MARÍA PAZ ORELLANA SANHUEZA
PSICÓLOGA UNIVERSIDAD SANTO TOMÁS
 Coach Ontológico, Universidad del Desarrollo,
 Newfield Consulting.
 Especialista en Neuropsicología,
 trastornos de ansiedad y del ánimo. (*)

Estudios recientes refuerzan esta afirmación, demostrando que los trabajadores que disfrutan de sus vacaciones muestran una mayor creatividad, un rendimiento mejorado y niveles reducidos de estrés. Además, estas pausas son clave para prevenir el "burnout", un fenómeno de agotamiento laboral reconocido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como un problema asociado al estrés crónico en el trabajo.

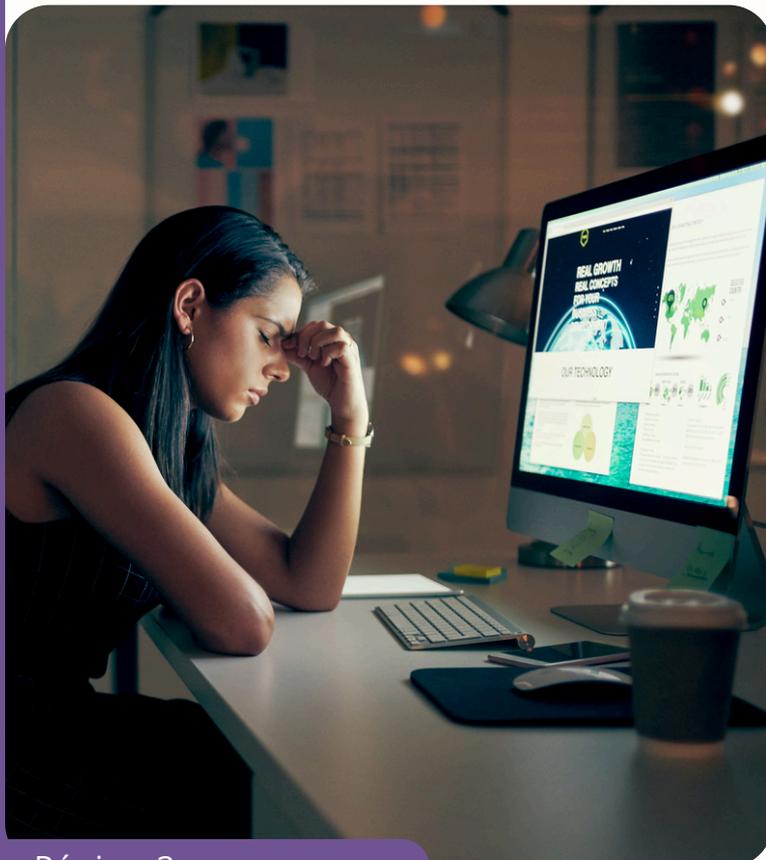
EL COSTO DE NO DESCANSAR

No tomar el tiempo necesario para descansar puede desencadenar graves consecuencias para la salud. La psicóloga enfatiza que los primeros signos suelen ser físicos, como insomnio y tensión muscular, seguidos de afectaciones al estado de ánimo, como irritabilidad y desmotivación.

"Las personas bajo niveles elevados de estrés tienden a estar más irritables, lo que afecta tanto las relaciones laborales como personales", comenta. Esta situación puede agravar el agotamiento emocional, llevando a presentarse problemas más serios como la despersonalización y la pérdida de empatía hacia los demás, una señal clara del "burnout".

El impacto también se extiende a la productividad: "Cuando un trabajador llega a este nivel de agotamiento, su rendimiento disminuye y su interacción con los compañeros de equipo se ve afectada. Esto crea un entorno laboral menos eficiente y empático, lo que repercute incluso en la experiencia del cliente o usuario"...

(continúa a la página 4)



LAS PAUSAS LABORALES: PEQUEÑOS DESCANSOS, GRANDES BENEFICIOS

Más allá de las vacaciones, las pausas durante la jornada laboral también juegan un papel crucial en la salud y el bienestar de los trabajadores.

“Las pausas activas permiten a los empleados desconectarse brevemente de las exigencias laborales, recargar energía y volver a concentrarse”, señala la psicóloga. Este enfoque también ayuda a prevenir el agotamiento y a mantener la motivación a lo largo del día.

RECOMENDACIONES PARA UN DESCANSO EFECTIVO

- Planificar con anticipación: Definir actividades de interés o lugares que se deseen visitar ayuda a optimizar el tiempo y disfrutar más del periodo de descanso.
- Priorizar las relaciones positivas: Identificar y compartir tiempo con “personas vitaminas” — aquellas que aportan energía y alegría— puede ser revitalizante.
- Disfrutar de lo simple: No es necesario un viaje costoso para descansar. La naturaleza, la lectura o simplemente disfrutar del tiempo libre son actividades igualmente gratificantes.
- Desconexión digital: Reducir el uso de dispositivos móviles favorece la reconexión con uno mismo y con el entorno.
- Aceptar el ocio como necesario: Permitirse momentos de inactividad, sin culpa, es esencial para recargar energía y renovar el estado emocional.

El cuerpo necesita tiempo para recuperarse de las demandas diarias, ya sea del trabajo, los estudios o las actividades cotidianas. Por lo tanto, el descanso adecuado ayuda a reducir el estrés y disminuye el riesgo de enfermedades.

EL DESAFÍO DEL EQUILIBRIO ENTRE VIDA LABORAL Y PERSONAL

La experta también reflexiona sobre los cambios sociales y laborales de los últimos años, destacando cómo la competitividad y la autoexigencia han afectado el equilibrio entre la vida laboral y personal. “Vivimos en una sociedad que valora estar constantemente ocupados, asociando el éxito con el trabajo excesivo. Esto ha llevado a un desequilibrio que afecta nuestra salud mental, nuestras relaciones y nuestra calidad de vida”, concluye.

Por ello, insta a los trabajadores a establecer límites claros entre el trabajo y la vida personal, y a reconocer las vacaciones como un derecho fundamental para mantener la salud y el bienestar.

En un contexto donde el ritmo laboral puede parecer imparable, tomar vacaciones no es solo una opción, sino una inversión en la salud y la calidad de vida. Priorizar el descanso es, al final, una decisión que beneficia tanto a los trabajadores como a las organizaciones, promoviendo entornos laborales más sanos y sostenibles.

Como síntesis nuestra entrevistada concluye que, “El descanso es una inversión al éxito” (*)



LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS PERSONALES

“UN COMPROMISO ESENCIAL ENTRE EMPRESAS Y TRABAJADORES PARA PROTEGER DATOS E INFORMACIÓN SENSIBLE”

La protección de datos personales en el ámbito laboral es un principio fundamental para el éxito y la sostenibilidad de cualquier organización. Tanto las empresas como los trabajadores tienen el deber de resguardar la información sensible a la que acceden en el ejercicio de sus funciones. Esta protección no solo abarca los datos personales de los trabajadores y de la empresa, sino también la información de los pacientes, fortaleciendo así una relación de confianza y compromiso mutuo.

LA RESPONSABILIDAD DE LAS EMPRESAS EN LA PROTECCIÓN DE LOS DATOS DE SUS TRABAJADORES

En Chile, las empresas están obligadas a resguardar los datos personales de sus trabajadores, tal como lo establece la Ley N.º 19.628 sobre Protección de la Vida Privada. Esto incluye información relacionada con:

- Antecedentes personales, como nombres, direcciones y datos de contacto.
- Historia laboral y datos sensibles como antecedentes médicos, financieros o familiares.
- Evaluaciones de desempeño, registros de asistencia y beneficios laborales.

Las empresas deben implementar medidas de seguridad que aseguren la protección de estos datos frente a accesos no autorizados o filtraciones. Además, deben informar claramente a los trabajadores sobre el uso y almacenamiento de su información personal, asegurando su consentimiento cuando sea necesario.

EL DEBER DE LAS Y LOS TRABAJADORES EN LA PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN EMPRESARIAL

Los trabajadores, por su parte, tienen la responsabilidad de proteger la información estratégica de la empresa, como:

- Procedimientos internos, planes de negocio y secretos comerciales.
- Datos de clientes, proveedores y proyectos en desarrollo.
- Imagen corporativa y reputación de la organización.

Una de las áreas críticas en la actualidad es el uso de redes sociales. Los trabajadores no deben publicar en estas plataformas imágenes, datos o información relacionada con la empresa, especialmente si esta es sensible o puede afectar su imagen. Esto incluye evitar comentarios que revelen estrategias comerciales, incidentes internos o información confidencial.



DE LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES EN EL HOSPITAL CLÍNICO UC CHRISTUS

El reglamento interno del Hospital Clínico UC CHRISTUS refuerza este principio a través de su Artículo 7, el cual establece que:

- El hospital respeta y protege la vida privada, honra y confidencialidad de las personas durante su atención de salud.
- Se prohíbe a los usuarios, representantes, familiares y acompañantes grabar, fotografiar, filmar, capturar o registrar por cualquier medio hechos, situaciones, instalaciones, personas desempeñando sus funciones, otros usuarios y sus acompañantes, así como registrar conversaciones e interacciones con el personal del hospital.
- No se entregará información telefónica referente al estado del paciente o sus atenciones de salud anteriores, salvo que el paciente o su representante lo expresen por escrito.

Estas disposiciones son esenciales para garantizar un entorno seguro y respetuoso tanto para los pacientes como para el personal, resguardando su privacidad y evitando posibles malentendidos o conflictos derivados de la exposición de información o imágenes no autorizadas.

"UN AÑO DE 40 HORAS: REFLEXIONES DESDE EL TRABAJO SINDICAL"

En abril de 2023, Chile marcó un hito en su historia laboral con la entrada en vigor de la ley que reduce progresivamente la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales. Esta medida, inspirada en modelos internacionales que priorizan el equilibrio entre la vida laboral y personal, busca mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fomentar su bienestar y aumentar la productividad.

El primer año de implementación ha traído consigo una diversidad de experiencias. En algunos sectores, la reducción horaria ha permitido a las personas disponer de más tiempo para sus familias, actividades personales y descanso, mientras que, en otros, los ajustes organizacionales han representado un desafío, especialmente en áreas críticas como la salud, donde la demanda es constante y los equipos deben coordinarse para garantizar la continuidad de los servicios.

¿Cómo evalúa la implementación de la jornada laboral de 40 horas en el primer año desde su aplicación?

Tuvimos una experiencia errática al comienzo. Los Sindicatos advertimos sobre esto con meses de anticipación, pero la empresa no tomó medidas hasta el último momento. Finalmente, logramos consenso, y la mayoría de los trabajadores pudo reducir una hora de la jornada del día viernes, aunque hubo intentos, en algunas empresas, de dividir la reducción en minutos a lo largo de la semana, en nuestra institución esto no sucedió. Sin embargo, enfrentamos otras dificultades que, gracias a la unidad sindical, logramos resolver.

Desde la perspectiva sindical, ¿qué beneficios concretos han experimentado las y los trabajadores con esta reducción horaria?

Sin Sindicatos, la empresa habría implementado la medida de manera arbitraria. Vimos que en empresas sin organización sindical los trabajadores no tuvieron el mismo poder de negociación. En nuestro caso, logramos que cerca del 80% de los trabajadores redujeran su jornada del viernes en una hora, lo que consideramos un éxito.

¿Los trabajadores han notado un impacto positivo en su vida con esta reducción horaria?

Algunos sí lo han manifestado, mencionando que disfrutaban salir más temprano los viernes, ya sea para descansar o aprovechar la tarde. No es un comentario masivo, pero creemos que cuando la reducción llegue a 40 horas completas será mucho más notorio.

¿Cuáles han sido las principales dificultades en la implementación de esta medida en la PUC y la Red de Salud UC?

El mayor desafío para la empresa ha sido mantener la cobertura de atención. En salud, siempre hay demanda de pacientes, y la institución no estaba dispuesta a reducir su horario de atención. Optaron por enroques y turnos diferidos, lo que provocó que algunos trabajadores no pudieran disfrutar de la reducción horaria de manera justa.

Para los Sindicatos, esta ley ha significado un espacio importante de acción y negociación, asegurando que su aplicación respete los derechos de las y los trabajadores y sea acompañada por medidas que eviten sobrecarga laboral o pérdida de beneficios.

Un año después, el debate sigue vigente: ¿Cómo se está implementando en diferentes organizaciones? ¿Se están cumpliendo las expectativas en términos de productividad y bienestar?

A través de este artículo, consultamos al dirigente Delfín Levicoy la visión del SINDICATO DE TRABAJADORES PROFESIONALES de la RED SALUD UC-CHRISTUS Y LA PUC y, su rol en este proceso y cómo se perciben los avances y desafíos de esta política transformadora.



Delfín Levicoy Almonacid
Dirigente Sindical
SINDICATO PROFESIONALES PUC

¿Cómo han respondido los empleadores a este cambio, y qué rol ha jugado el sindicato en garantizar que se cumpla correctamente?

Una vez que se llegó a un acuerdo, estuvimos atentos a su cumplimiento. En general, no hubo mayores problemas, salvo en servicios específicos como Radiología, donde no se logró consenso y sigue siendo un tema en disputa.

¿Qué proyecciones tiene respecto a cómo las 40 horas seguirán influyendo en la calidad de vida, la productividad y el bienestar de los trabajadores a futuro?

Cuando se reduzcan las 5 horas completas en 2028, el impacto será evidente. En Santiago, donde los traslados son largos, contar con una hora menos al día hará una gran diferencia. Además, sectores donde sea viable podrían adoptar jornadas de cuatro días con turnos de 10 horas, permitiendo tres días libres. La ley lo permite y sería un gran beneficio para los trabajadores.

¿Existen desafíos adicionales con la implementación total de las 40 horas?

Sí, sobre todo en el área de salud, donde las jornadas excepcionales rotativas de 12 horas generan un promedio de 42 horas semanales. Para cumplir con la nueva ley, se generarán días de permiso adicionales, lo que representa un desafío para las instituciones. Sin embargo, estos permisos adicionales son un beneficio bienvenido para las y los trabajadores.