

Expertos y actores locales analizan impacto de la Ley de Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

NORMATIVA 21.645. Desde la CUT a nivel provincial indicaron que aunque la norma es un avance y se están realizando capacitaciones sobre el tema a los trabajadores y trabajadoras, es necesario potenciar la participación y el rol sindical.

Constanza Rivera Zarricueta
cronica@diarioatacama.cl

Prontamente la Ley 21.645 de conciliación de vida familiar y laboral cumplirá un año desde su entrada en vigencia. La normativa que apunta a garantizar una mayor protección a la maternidad, paternidad y a la vida familiar -facilitando además el acceso a la modalidad de teletrabajo- representa un avance para diversos actores, sin embargo, aún quedan detalles que afinar y que ir trabajando.

NORMATIVA

El subsecretario del Trabajo, Giorgio Boccardo Bosoni, destacó que la ley busca un cambio cultural que apunta a su vez a la corresponsabilidad.

“Lo que corresponde a nuestro Ministerio, la Ley de Conciliación, busca generar un cambio cultural por medio de la promoción de la corresponsabilidad, otorgando derechos laborales específicos, como el teletrabajo, la preferencia en el uso del feriado legal y la modificación de turnos para trabajadores con responsabilidades de cuidado, marcando un hito al integrar la perspectiva del cuidado y la promoción de la corresponsabilidad como eje cen-

tral en el acceso y ejercicio de derechos laborales”.

“Esta ley no sólo reconoce al cuidado como un trabajo, remunerado y no remunerado, en el código laboral chileno, además de entregar derechos de conciliación para trabajadores y trabajadoras que cuidan tanto niños, niñas y adolescentes, como también personas jóvenes y adultas en situación de discapacidad o dependencia”, indicó respecto a la norma que en enero cumplirá un año.

Boccardo también expresó, que dada la envergadura del tema, es necesaria la colaboración de diversos actores.

“Esta es una transformación profunda, que requiere no sólo de las normativas, sino sobre todo del compromiso y colaboración activa de trabajadoras/es, sindicatos y empresas”.

ATACAMA

Desde la CUT provincial de Copiapó, expresaron que tenían la expectativa de que la norma fuese integral, pero que tras su entrada en vigencia han podido identificar algunos puntos que se deben trabajar.

“Nosotros como sector público y desde la central, teníamos bastantes expectativas de que esta ley fuese integral, en el sentido de que abarque tanto al



REFERENCIAL / AGENCIA UNO

LA LEY DE CONCILIACIÓN BUSCA GENERAR UN CAMBIO CULTURAL POR MEDIO DE LA CORRESPONSABILIDAD.

mundo del sector privado como al sector público, y en esa oportunidad, esta ley aplica para el sector privado. Es un avance claramente, pero también tiene su sesgo, en el sentido de que deja abierto a que el propio trabajador o trabajadora tiene que hacer este acuerdo, respecto a ejercer este derecho, directamente con el empleador, donde los sindicatos quedan excluidos de poder ser mediadores para poder llegar a estos acuerdos”, expresó Jimena Pérez, secretaria general de la CUT Provincial de Copiapó.

En ese sentido, desde la Central Unitaria de Trabajadores indicaron que “nosotros en el mundo laboral tenemos trabajadores a veces sin voz, y si no hay una representación de un sindicato o de dirigentes que puedan empatizar a veces con la necesidad de estos trabajado-

res, finalmente estos acuerdos no se llevan a cabo”.

Si bien reconocen que se han realizado capacitaciones tanto en Atacama como a nivel nacional, a distintos grupos, tanto a sindicatos como a la población en general, falta la inclusión de los trabajadores públicos.

“En Atacama hay un número importante de personas capacitadas y también a nivel nacional (...) en torno a las falencias que tiene la Ley, se ha instalado un observatorio laboral a nivel nacional donde se va a tratar de que puedan hacerse las modificaciones en el actual Gobierno, para que pueda ser aplicable al sector público, donde tenemos un número importante de trabajadores y sobre todo trabajadoras mujeres”.

La secretaria general de la CUT Provincial de Copiapó tam-

bién destacó, que en Atacama ya existen empresas que se han anticipado a las consideraciones - Como el Conservador de Bienes Raíces en Copiapó -, incorporando el tema de las 40 horas y la conciliación del trabajo y familia. “Tenemos algunos ejemplos dignos de destacar en la región. Pero la Ley debe modificarse y eso ha sido una demanda por parte del sector público”.

EXPERTAS

Jimena Valenzuela, abogada y directora del Instituto de Ciencias de la Familia de la Universidad de los Andes, comentó que la ley es relevante y buen avance, pero que presenta falencias dado que por ejemplo, no todos los empleos son compatibles con el teletrabajo.

“Esta ley es importante, es un súper buen avance en cuanto a conciliar familia y trabajo,

que es uno de los grandes temas hoy día, dado que estamos con una baja tasa de natalidad. Bueno, hay que buscar diferentes fórmulas para poder hacer que sea compatible la vía laboral con la vía familiar. Ahora, el problema está que esto, es un avance, por supuesto que sí, pero beneficia no a todos los trabajadores que son padres de familia. ¿Y por qué? Porque no todos los trabajos son compatibles con el teletrabajo”, explicó junto con agregar que es necesario tomar otras muchas medidas más.

En tanto, Daniela Campos, jefa de riesgos psicosociales Achs Seguro Laboral, destacó la importancia de las vacaciones laborales en el aspecto familiar y la coincidencia de esta con las vacaciones de los estudiantes.

“El priorizar las vacaciones de madres, padres o cuidadores de menores de edad permite aliviar, aunque sea temporalmente, las tensiones que derivan justamente de la compatibilización entre las responsabilidades laborales y las necesidades familiares. Es por ello que es una medida relevante tanto desde el punto de vista del bienestar personal, como del cumplimiento de derechos fundamentales, además de tener implicancias positivas para el entorno familiar y social”.

CG