

# Respecto a la Ley de Conciliación de Vida Familiar y Laboral



Confederación  
de Sindicatos  
Bancarios y Afines

31 de enero de 2024

Este lunes 29 de enero, comenzó a regir la Ley “Derecho a trabajar a distancia o teletrabajar de las personas trabajadoras que desempeñan labores de cuidados no remunerado”. Respecto de esta nueva ley, podemos decir que reconoce el trabajo de cuidados no remunerado que, sabemos, recae especialmente en mujeres trabajadoras, lo que responde a una legislación con perspectiva de género y la denominada “compatibilidad del trabajo y la vida familiar”, no obstante, aunque facilita el desarrollo de las tareas de cuidado, pues las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo adoptan la forma de un derecho exigible bajo ciertas circunstancias, lo cierto es que no modifica la situación desmejorada en la que se encuentra la mujer trabajadora en cuanto a distribución de tareas de cuidado, reconocimiento del valor social de dicho trabajo, reproduciendo y dando continuidad a los roles tradicionales de género que mandata a las mujeres a ser quienes realizan tareas de cuidado siendo las únicas responsables del cuidado de hijos y hogar.

Es indudable que la ley incorpora avances, pero existe el riesgo, sino la certeza, que afecte el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el trabajo, aumentando las múltiples desigualdades que afectan a las mujeres en el ámbito laboral por el hecho de serlo.[1]

En cuanto a las medidas incorporadas a través de la ley de conciliación y su relación con la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres en el trabajo, podemos señalar que podrían aumentar la desigualdad entre hombres y mujeres en el marco de la relación laboral.

La forma de ejercer los derechos que contempla la nueva ley es de carácter individual, es decir, entre trabajador o trabajadora individualmente considerada, y su empleador, sin mediación de la organización sindical ubicada en el nivel de la empresa y/o grados superiores.

Asimismo, la ley no reconoce la voz de las organizaciones sindicales como representantes de sus afiliados y representativas de las y los trabajadores de la organización empresarial. En efecto, en el ejercicio de los tres derechos que establece la ley, las organizaciones sindicales no son mencionadas en lo absoluto, y en el único caso que se contempla su participación, no se trata de un derecho si no de la posibilidad de llegar a un acuerdo que, por lo tanto, puede o no darse. Y por si fuera poco, siendo fieles al texto de la ley, no establece un actuar colectivo representativo de las y los trabajadores, a través de las organizaciones sindicales, sino que el contenido del acuerdo es que ciertos trabajadores y trabajadoras que se encuentran en una situación concreta, puedan solicitar el beneficio de trabajo a distancia o teletrabajo. Es decir, la agencia colectiva se limita a acordar con el empleador que las y los trabajadores (individualmente considerados) puedan solicitar el beneficio contemplado por la ley.

Nada se dice acerca de la representatividad de las organizaciones sindicales de grado superior, como federaciones y confederaciones sindicales, de las y los trabajadores, y nada acerca de los miles de trabajadores y trabajadoras de empresas que, por barreras de entrada como la cantidad de trabajadores



Confederación  
de Sindicatos  
Bancarios y Afines

31 de enero de 2024

en la empresa, no pueden siquiera conformar un sindicato de empresa, perdiendo la posibilidad de eliminar la norma que lo impide y rechazando avanzar en el reconocimiento de la representatividad de organizaciones sindicales de grado superior en ramas o sectores de la economía a la que pertenecen.

A lo anterior se suma que la Dirección del Trabajo interpreta que las organizaciones sindicales solo representan a sus afiliados y no a la totalidad de las y los trabajadores de la empresa, lo que continúa y perpetúa la visión del plan laboral de segmentación del poder colectivo y separación tajante entre trabajadores afiliados a los sindicatos y aquellos que no, haciendo caso omiso a la necesaria promoción de la unidad de las y los trabajadores.

Recogemos los avances de la ley pues es un hecho que las trabajadoras que cuidan, y también trabajadores, necesitan facilidades para cumplir con labores de cuidados que hoy son difícilmente eludibles, pero observamos críticamente que no se avance en una verdadera protección y reconocimiento del valor social que tiene el trabajo de cuidados, y que, una vez más, las organizaciones sindicales sean marginadas de la representación y representatividad de las y los trabajadores.

**“...no obstante, aunque facilita el desarrollo de las tareas de cuidado, pues las modalidades de trabajo a distancia y teletrabajo adoptan la forma de un derecho exigible bajo ciertas circunstancias, lo cierto es que no modifica la situación desmejorada en la que se encuentra la mujer trabajadora en cuanto a distribución de tareas de cuidado, reconocimiento del valor social de dicho trabajo, reproduciendo y dando continuidad a los roles tradicionales de género”**

• (1) En este sentido ver entrevista disponible en <https://rhmanagement.cl/ley-de-conciliacion-de-la-vida-personal-familiar-y-laboral-un-riesgo-encubierto-para-las-mujeres/>