

Fecha: 22-03-2026
Medio: La Discusión
Supl.: La Discusión
Tipo: Cartas

Pág.: 15
Cm2: 293,6
VPE: \$ 292.398

Tiraje: 3.500
Lectoría: Sin Datos
Favorabilidad: ☐ No Definida

Título: Cartas: Día Mundial del Agua Señor Director: El agua es vital para el futuro de la humanidad y su Día Mundial, este 22 de marzo, es un buen momento para reflexionar sobre el gran reto de Chile en cuanto a garantizar su seguridad hídrica, independiente de las condiciones hidrológicas, en pro del agua.

Envía tus opiniones y comentarios nos interesan | mail > diario@ladiscusion.cl

Día Mundial del Agua

Señor Director:

El agua es vital para el futuro de la humanidad y su Día Mundial, este 22 de marzo, es un buen momento para reflexionar sobre el gran reto de Chile en cuanto a garantizar su seguridad hídrica, independiente de las condiciones hidrológicas, en pro del crecimiento sostenido de las comunidades y de nuestra economía.

El principal desafío se refleja en el desbalance entre la oferta y demanda de agua, especialmente en las zonas norte y centro-norte de Chile, donde la disponibilidad del recurso es limitada y la presión sobre las fuentes hídricas es creciente. Estas regiones concentran actividades estratégicas, como la minería, lo que convierte a la seguridad hídrica en eje central de la estrategia país frente al cambio climático.

Un ejemplo lo dan países del Mediterráneo y Medio Oriente, que encontraron en la desalación una herramienta clave para consumo humano y para actividades industriales y de riego. Esto hoy es una realidad en el norte de Chile, aunque aún persisten desafíos regulatorios y discusiones legales en desarrollo.

La reutilización y el reciclaje hídrico también son opciones muy convenientes para usos distintos al de consumo humano, incorporando una mirada integral y de eficiencia en el suministro.

El desarrollo de la industria hídrica depende de voluntades, y también de un marco regulatorio que facilite las inversiones y vaya en línea con los desafíos climáticos, económicos y sociales, con una mirada estratégica como país para su desarrollo sustentable y equitativo.

David Anabalón Flores
Gerente de Agua de GHD Chile

Autonomía colectiva bajo presión

Señor Director:

En las últimas semanas la Dirección del Trabajo ha emitido dictámenes que modifican criterios relevantes en materia laboral, algunos de ellos vigentes por años. Un ejemplo es el reciente cambio de interpretación sobre permisos sindicales, que altera un entendimiento que había permanecido estable hasta ahora.

Más allá del contenido específico de cada pronunciamiento, lo preocupante es la oportunidad en que estos cambios se producen. Alterar criterios administrativos consolidados en las postrimerías de un gobierno introduce incertidumbre en un ámbito donde la estabilidad interpretativa es clave para el funcionamiento del sistema laboral.

Trabajadores y empleadores necesitan reglas claras y previsibles. La seguridad jurídica no solo protege derechos, sino que también permite planificar relaciones laborales, inversiones y decisiones empresariales de largo plazo.

La Dirección del Trabajo cumple un rol fundamental en nuestro sistema laboral. Precisamente por ello, su actuación debiera caracterizarse por un enfoque técnico, prudente y consistente en el tiempo. La institucionalidad laboral se fortalece cuando las interpretaciones administrativas se sostienen en criterios jurídicos estables y no en cambios abruptos de orientación.

De cara al nuevo ciclo político, es razonable esperar una Dirección del Trabajo que priorice la certeza jurídica y el rigor técnico por sobre interpretaciones contingentes.

Pedro Matamala
Socio en Provoste Matamala Abogados

Decretos

Señor Director:

Hace algunos días se me asignó una jefatura de 43 estudiantes. Revisé sus registros: aprobaron Lenguaje, Matemática, Ciencias, Historia y todas las demás asignaturas. Solo faltaba un detalle menor: imprimir los informes de notas. Sin embargo, decidí que debían repetir el curso completo.

Ahora cambiemos algunas palabras. Los alumnos pasan a ser decretos. Las asignaturas, estudios técnicos. Y la impresión de los informes equivale a la toma de razón de la Contraloría.

Resulta difícil encontrarle lógica pedagógica a una decisión así. Si los estudiantes ya aprobaron, hacerlos repetir no mejora el aprendizaje: solo anula el trabajo ya realizado. En educación sería absurdo; en política pública ambiental, es simplemente irresponsable.

Tal vez el problema no era la firma

final, sino que alguien decidió que era más cómodo empezar de nuevo que reconocer lo que ya estaba avanzado. Y cuando se trata de planes de descontaminación, áreas protegidas y monumentos naturales, esa "repetición de curso" no la pagan los decretos: la paga el país.

Edgar Carrasco Romero
Profesor de Historia y Geografía

Feriados irrenunciables

Señor Director:

En los últimos días se ha planteado la posibilidad de eliminar los feriados irrenunciables. Más que una propuesta técnica, se trata de una señal política preocupante: la idea de que los derechos laborales pueden relativizarse cuando incomodan al crecimiento económico.

Pero el problema de fondo no es económico, es conceptual. Los feriados irrenunciables existen precisamente porque el mercado, por sí solo, no garantiza condiciones mínimas de equilibrio. Su eliminación implicaría volver a una lógica en que el trabajador "elige" trabajar incluso cuando esa decisión está condicionada por la necesidad, la presión o el miedo a perder el empleo. Eso no es libertad; es asimetría.

Los feriados surgieron en respuesta a la expansión del retail y a una realidad evidente: sin regulación, el descanso simplemente no ocurre. Pretender hoy eliminarlos bajo el argumento de la competitividad, instala una pregunta incómoda: ¿cuánto estamos dispuestos a ceder en dignidad laboral a cambio de consumo?

Porque de eso se trata. No de una discusión técnica, sino de una definición de sociedad. Si el funcionamiento del comercio depende de que miles de trabajadores renuncien a pasar fechas significativas con sus familias, el problema no es el feriado: es el modelo.

Eliminar los feriados irrenunciables no es modernizar la legislación laboral. Es retroceder. Y hacerlo, además, con pleno conocimiento de por qué esas normas existen, resulta aún más grave.

Cristina Melo
Abogada laboral