SINDICATO DE SUPERVISORES ANGLO AMERICAN CHILE // BOLETIN QUINCENAL // Nº41 // 22 MAY.'20

THE UNION NEWS

Fotografía: pixabay (dominio publico)

EN ESTE NÚMERO

EDITORIAL: PREVENIR EL CONTAGIO DE COVID 19 CON BUENAS IDEAS Y A TIEMPO ES CLAVE

PANDEMIA: REGIÓN METROPOLITANA CONCENTRA GRAN CANTIDAD DE CASOS DE CONTAGIO

LEY DE TELETRABAJO: EL MARCO REGULATORIO QUE COBRA CADA VEZ MÁS IMPORTANCIA

SINDICATO LLEVARÁ A CABO ASAMBLEAS DE SOCIOS Y SOCIAS A DISTANCIA

EDITORIAL

En tiempos normales estaríamos profundizando en este boletín sobre la buena nueva en el ámbito laboral, que ha sido la ratificación en los últimos días del pago del bono cuatrimestral para las y los supervisores de Anglo.

Bono que pagará $715.000 pesos (bruto) y que es la ratificación del buen rendimiento que dejó la última negociación realizada por nuestro Sindicato en enero del año pasado y la interesante plataforma en la que se constituye el convenio colectivo vigente 2019 - 2022.

Hay varios aspectos importantes de profundizar en la intensa y exitosa gestión realizada por el Sindicato, que ha permitido entregar este incentivo variable a nuestros supervisores por el correcto desempeño que está por sobre lo planificado.

Y por supuesto, también está presente la buena disposición de la Compañía que acogió la propuesta de corregir la base de cálculo del bono.

Este y otros aspectos los profundizaremos en la ronda de asambleas sindicales que se desarrollarán entre el 25 y 29 de mayo, como es natural de manera no presencial, en la que esperamos contar con una gran presencia de nuestros asociados porque la tarea de fortalecer la organización sindical es cotidiana y depende de todas y todos.

Partimos estas líneas hablando de “tiempos normales”. No lo son para el mundo, no lo son para Chile, e indudablemente tampoco lo son para la Empresa, que los últimos días ha visto un aumento vertiginoso de sus casos de supervisores, trabajadores y colaboradores contagiados con Covid19, qué más allá de ser un hecho lamentable, de alguna manera es natural, si consideramos la situación de virtual descontrol en el que se halla la Región Metropolitana y la tardía reacción de las autoridades con una cuarentena total que al parecer obedece a una medida desesperada, más que a una adecuada planificación de control de la Pandemia. Sin embargo, nunca está de más, recalcar la necesidad que buenas ideas que surgen en el seno de los organismos pertinentes, pueden implementarse con mayor rapidez.

Por ejemplo, la instalación de acrílicos en los comedores de Chagres es una de las múltiples iniciativas que deben propagarse con rapidez por toda la organización. Seguimos atentos y alertas cumpliendo el rol de ser la voz de todas las supervisoras y supervisores Anglo American Chile.

A cuidarse que aún queda Pandemia para rato.

Directorio Sindicato de Supervisores Anglo American Chile

PANDEMIA: REGIÓN METROPOLITANA CONCENTRA GRAN CANTIDAD DE CASOS DE CONTAGIO

De acuerdo a los últimos datos entregados por el Ministerio de Salud, no cabe duda que esta semana entramos a la etapa más crítica de la pandemia con contagios que se empinan por sobre los 4 mil casos diarios, más de 50 mil contagiados a lo largo del país y una cantidad de fallecidos que superó las 500 personas.

En este escenario, la Región Metropolitana es el lugar en donde se concentra la mayor cantidad de contagios, con más de 40 mil casos acumulados hasta el cierre de esta edición.

Por esto, seguramente también se observará un aumento de casos de contagios en las faenas de Anglo American, ya que estas se encuentran en la región con mayor prevalencia de casos del país y debido a la facilidad con que se contagia el virus será imposible que no se reporten casos de trabajadores y trabajadoras con PCR positivo.

Sin embargo, esta situación no debe generar una alarma innecesaria. Desde hace ya varios meses nuestro Sindicato ha estado trabajando en conjunto con la Compañía para generar las condiciones necesarias que permitan minimizar el riesgo de contagio, entre otras medidas se ha incorporado el teletrabajo y el fomento de comportamientos individuales de prevención

Se debe insistir en las medidas de prevención

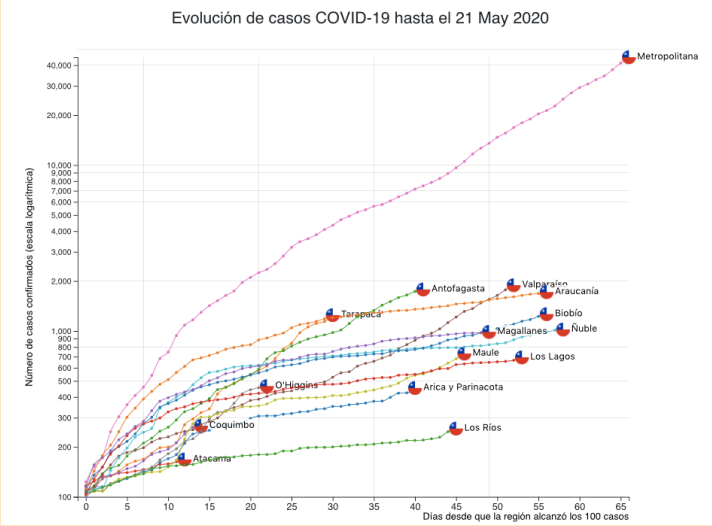
No está de más repetir que entre las conductas de prevención tenemos que tener en cuenta lavarnos correctamente las manos y todas las veces que sea necesario, con jabón y frotando intensamente para generar espuma.

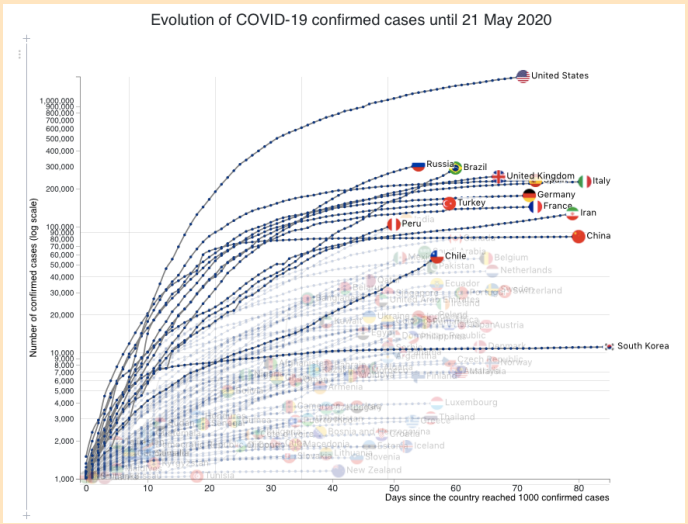
Recordemos que el virus está protegido solo por una capa de lípidos (grasa) que se deshace con el jabón y por tanto, elimina el virus. Ante ausencia de agua, el alcohol gel también puede prevenir el contagio.

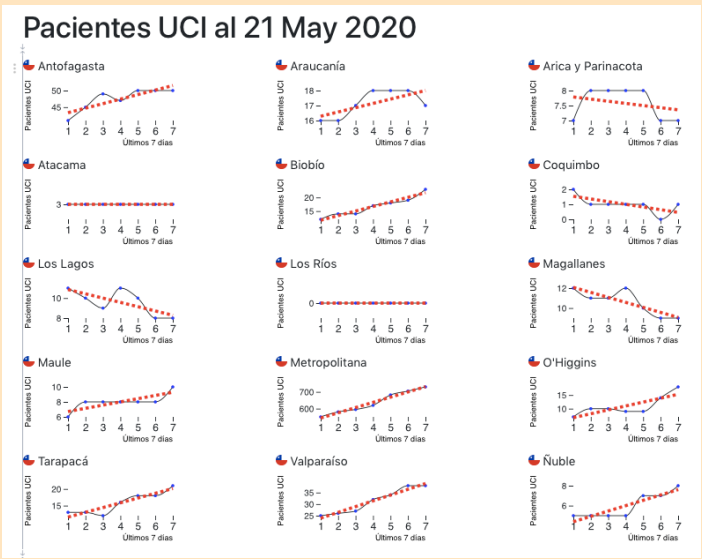
También se debe mantener distanciamiento físico en el lugar de trabajo, por lo menos 2 metros en casinos y espacios comunes, y por su puesto, al toser o estornudar se debe hacer cubriéndose con el antebrazo, nunca directamente con las manos.

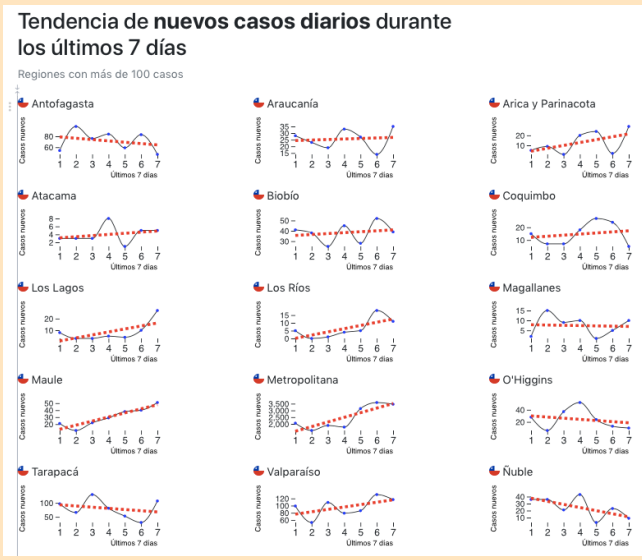
También es importante estar muy atentos y auto monitorear síntomas que pudieran ser similares a los de la gripe como la tos seca, dolor de garganta o malestar general.

También se han reportado como síntomas el dolor de cabeza, la diarrea y sobretodo la pérdida del olfato. Asimismo es necesario utilizar el respirador o trompa minera cuya eficacia es mayor que las mascarillas N95 recomendadas por la Organización Mundial de la Salud.









Fotografía: https://observablehq.com/search?query=covid%20chile%20

LEY DE TELETRABAJO:EL MARCO REGULATORIO QUE COBRA CADA VEZ MÁS IMPORTANCIA

La crisis sanitaria producida por el coronavirus tuvo un impacto inmediato en las condiciones laborales en todo el mundo, ya que el distanciamiento social hizo que gran parte de la fuerza de trabajo tuviera que migrar al formato virtual.

Nuestro país no ha sido la excepción y de hecho, el 23 de marzo pasado, el Congreso Nacional aprobó el Proyecto de Ley de Trabajo a Distancia que ese mismo día fue ratificado por el Presidente de la República, entrando en vigencia el 1 de abril del presente año.

De esta manera, a partir del nuevo marco regulatorio, el Código del Trabajo entiende por trabajo a distancia "aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa", y por teletrabajo como "aquel donde los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios."

El teletrabajo era un tendencia mundial antes de que irrumpiera la pandemia por lo que, una vez superada la pandemia, muchos trabajadores y trabajadoras seguramente adoptarán esta modalidad, por esto, es muy necesario conocer la Ley.

En este sentido, nuestro Sindicato desde antes de la entrada en vigencia de la Ley, ya se encontraba tratando varios temas referidos al teletrabajo con la finalidad de resguardar los derechos laborales, especialmente en lo que se conoce como "derecho a desconexión".

Al respecto, la nueva Ley, en su articulo 152, sostiene que el tiempo de desconexión "deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.
Igualmente, en ningún caso el empleador podrá establecer comunicaciones ni formular órdenes u otros requerimientos en días de descanso, permisos o feriado anual de los trabajadores".

Este derecho, se aplica únicamente a los trabajadores que pueden decidir libremente la distribución de sus horas de trabajo y a los trabajadores que están excluidos de la limitación de jornada laboral.

Así mismo, en relación al lugar en que se prestarán los servicios en modalidad teletrabajo, la Ley sostiene que debe ser acordados por las partes, lo que podrá ser en el domicilio del trabajador o en un lugar diferente.

Además, si la naturaleza de los servicios lo permite, podrán acordar que el trabajador elija libremente el lugar en el que prestará los servicios.

Por otro lado, se establece que no se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando estén fuera de las dependencias de la empresa.

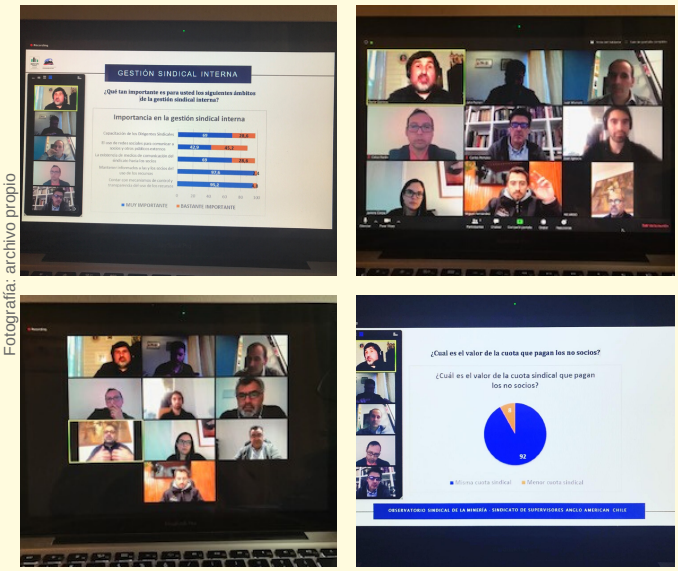
Ficha Básica
Ley de Trabajo a Distancia y Teletrabajo.

Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional

Para conocer la Ley completa haga click aquí

- **¿Cómo define la ley el trabajo a distancia y el teletrabajo?**
  Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. Se denomina teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante esos medios.
- **¿El teletrabajo y trabajo a distancia quedan excluidos de la jornada laboral ordinaria?**
  El trabajo a distancia estará sujeto a las reglas generales de jornada de trabajo, con las excepciones y modalidades especiales. Puede abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo presencial y fuera de las instalaciones de la empresa. Las partes podrán acordar que el trabajador quede excluido de la limitación de jornada de trabajo de 45 horas semanales (es decir, puede acordar trabajar más de esas 45 horas, o menos también).
- **¿Cómo se establece la modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia en el contrato?**
  Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo.
- **¿Pierde derechos el trabajador por firmar un contrato de trabajo a distancia o teletrabajo?**
  El pacto no podrá implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración.
- **¿Se debe establecer en el contrato el lugar en que se prestarán los servicios?**
  Las partes deberán determinar el lugar donde el trabajador prestará los servicios, que podrá ser el domicilio del trabajador u otro sitio. Pero si por el tipo de servicios, las actividades pudieran realizarse en distintos lugares, podrán acordar que el trabajador elija libremente donde ejercerá sus funciones. Si el empleador determina donde prestará servicios el trabajador no se considera teletrabajo o trabajo a distancia.
- **¿Si la modalidad de teletrabajo o a distancia se acuerda con posterioridad al inicio de la relación laboral, una de las partes puede volver a las condiciones originales?**
  Sí, cualquiera de las partes lo puede hacer, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. Si el contrato era de teletrabajo o trabajo a distancia, se puede acordar cambiarlo por trabajo presencial con acuerdo de las partes.
- **¿Puede acordarse una jornada mixta, entre presencial y trabajo a distancia o teletrabajo?**
  Sí, se podrán combinar tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella.
- **¿Cuánto es el tiempo de desconexión que tiene el trabajador en cada día laboral?**
  El empleador deberá respetar su derecho a desconexión, que deberá ser de, al menos, doce horas continuas en un periodo de veinticuatro horas.
- **¿Puede el trabajador proveer los equipos para el teletrabajo o trabajo a distancia?**
  La ley señala que los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador.

OBSERVATORIO SINDICAL DE LA MINERÍA PRESENTÓ ENCUESTA A DIRIGENTES MINEROS



Fotografía: archivo propio

El miércoles 20 de mayo el Observatorio Sindical de la Minería, que es una iniciativa de nuestro Sindicato, presentó los resultados de la Primera Encuesta de Funcionamiento y Percepción de Dirigentes Mineros realizada entre noviembre y diciembre del año pasado.

En la ocasión participaron nuestros dirigentes Francisco Villa, Iván Mlynarz y Miguel Fernández, junto a un importante grupo de dirigentes sindicales de la minería quienes comentaron cada unos de los resultados.

Resultados

Entre los resultados más comentados destacaron los temas de seguridad como valor fundamental, en este caso, el 85% los dirigentes encuestados perciben que dicho tema es bastante relevante para los socios, pero solo el 33,3% percibe que este tema es importante para el Gobierno.

En cuanto a los principales beneficios logrados por los Sindicatos a lo largo de sus gestiones, destacan con un 81% los bonos productivos, 70% temas de salud y 60% los beneficios educacionales.

En relación a los medios de comunicación que los dirigentes utilizan para comunicarse con sus bases, el 88,1% utiliza correo electrónico, el 83,3% utiliza un sitio web y el 73,8% hace uso de grupos de WhatsApp.

Durante el conversatorio también se abordaron temas como la carencia de una escuela sindical del estamento supervisor; los desafíos que se avecinan en temas de teletrabajo; la probidad en el uso de los recursos, la importancia de generar redes de intercambio de buenas prácticas entre sindicatos; el futuro de la minería en torno a la introducción de la automatización; avanzar hacia un sindicalismo digital con uso eficiente y estratégico de redes sociales e injerencia de los sindicatos en el ámbito público.

SINDICATO LLAMA A SUS SOCIOS Y SOCIAS A PARTICIPAR DE ASAMBLEAS A DISTANCIA

Pese a las medidas de cuarentena, distanciamiento social y trabajo a distancia producto de la pandemia, nuestro Sindicato no ha dejado de ejercer sus labores para resguardar los intereses y derechos de sus socios y socias.

Por consiguiente, se llevarán a cabo las Asambleas de Socios y Socias a distancia, es decir, a través de plataforma digital.

El calendario es lunes 25 de mayo, miércoles 27 de mayo y viernes 29 de mayo, a las 17.00 horas.

En la ocasión se verán una serie de temas de gestión sindical con la finalidad de seguir trabajando sobre la base del acuerdo colectivo.

Fuente: viñeta del dibujante Liniers (Ricardo Siri)