



Informativo 01/2025

REF.: Información actividades

La Directiva del SITRAT informa a sus asociados/as sobre trabajo sindical desarrollado recientemente:

RESUMEN DE ACTIVIDADES 2025

1.- Cambio de jornada

- Cuando el trabajo a distancia o teletrabajo se acuerden con posterioridad al inicio de la relación laboral, cualquiera de las partes podrá unilateralmente volver a las condiciones originalmente pactadas en el contrato de trabajo, previo aviso por escrito a la otra con una anticipación mínima de treinta días. En caso de que el que ejerza este derecho sea el Empleador esta modificación no puede implicar un menoscabo de los derechos que el Código del Trabajo reconoce al Trabajador. En cambio, si la relación laboral se inició con estas modalidades, será siempre necesario el acuerdo de ambas partes para adoptar la modalidad de trabajo presencial.

La modificación a una jornada 100% presencial desde el 1 de agosto (caso de socios/as de zonas Norte grande, Norte Chico, Centro y Sur) implica que la empresa debe revisar los beneficios pactados en el contrato individual y colectivo, específicamente el bono de teletrabajo y el beneficio de almuerzo. Si el bono de teletrabajo está ligado directamente a la modalidad de teletrabajo, es probable que se elimine o se renegocie. En cuanto al beneficio de almuerzo, está incluido en el contrato colectivo, por lo que, la empresa debe volver a otorgarlo, ya que se trata de un derecho adquirido.

Para personal de Orinoco, se modifica la jornada de tres días de teletrabajo por dos días presencial a dos días de teletrabajo a tres días presencial, considerando flexibilidad en casos especiales en conversación con los jefes directos.

De acuerdo con la **Ley N° 21.645** continúa vigente Chile el derecho al teletrabajo o trabajo a distancia para personas que cuidan a menores de 14 años o personas con

discapacidad, siempre que la naturaleza del trabajo lo permita y no reciban remuneración por el cuidado.

Análisis más detallado:

a. Bono de Teletrabajo:

- Si el bono de teletrabajo está explícitamente vinculado a la realización de teletrabajo (por ejemplo, un monto adicional por gastos de conexión), es probable que la empresa lo elimine o lo reemplace con otro beneficio al cambiar a una jornada 100% presencial. Conversado con la empresa, esperamos respuesta.
- La empresa debe informar claramente sobre la eliminación o modificación del bono, explicando los motivos y las nuevas condiciones.
- Si el bono no está vinculado directamente al teletrabajo y se considera parte de la remuneración, su eliminación podría generar controversias y requerir una negociación con los trabajadores.

b. Beneficio de Almuerzo (Amipass):

- El beneficio de almuerzo está estipulado en el contrato colectivo, por lo tanto, la empresa está obligada a mantenerlo, incluso si se elimina el teletrabajo.

c. Recomendaciones:

- Revisar cuidadosamente los contratos individuales y colectivos para entender las condiciones de cada beneficio.
- Solicitar a la Empresa una reunión para aclarar las dudas sobre la implementación de la nueva jornada y los cambios en los beneficios. Se realizó reunión con la VP de Personas y Organización.
- Si hay dudas o desacuerdos, buscar asesoría legal para proteger los derechos laborales. Conversado con nuestra asesoría legal.

En resumen, la Empresa debe respetar los beneficios pactados y, en caso de realizar cambios, informar y negociar con los Trabajadores. La transición a una jornada 100% presencial no implica la pérdida automática de beneficios, especialmente aquellos que son parte de un contrato colectivo.

2.-Derechos del teletrabajo

Explicación detallada:

a. Ley N° 21.645

Requisitos: Para solicitar el teletrabajo, se debe acreditar la relación de cuidado a través de documentos como el certificado de nacimiento del menor o la resolución judicial que otorga el cuidado personal.

- **Flexibilidad:**

La ley permite que el trabajo a distancia sea total o parcial, es decir, que se pueda distribuir la jornada entre trabajo presencial y trabajo a distancia.

3.- Carta oferta -Contrato de Trabajo

Para aclarar dudas en referencia a la carta oferta previa al contrato individual estas son las diferencias:

En el contexto legal laboral, un contrato de trabajo individual tiene prioridad sobre una carta oferta. La carta oferta es un documento que expresa la intención de contratar, pero no es legalmente vinculante hasta que se formaliza en un contrato. El contrato de trabajo, al ser el acuerdo definitivo entre Empleador y Trabajador, define los derechos y obligaciones de ambas partes, y prevalece en caso de conflicto.

Elaboración:

- **Carta oferta:**

La carta oferta es un documento preliminar que detalla las condiciones básicas de la oferta de empleo, como el puesto, salario, beneficios y fecha de inicio. Es un paso importante para formalizar la relación laboral, pero no es un contrato en sí mismo.

- **Contrato de trabajo:**

El contrato de trabajo es el acuerdo legal que establece la relación laboral entre empleador y empleado. Define los términos y condiciones específicos del empleo, incluyendo el tipo de contrato (indefinido o temporal), la duración, la jornada laboral, las funciones y responsabilidades, y la remuneración.

- **Prioridad del contrato:**

En caso de conflicto o discrepancia entre lo establecido en la carta oferta y el contrato de trabajo, prevalecerá el contrato. El contrato es el documento legalmente vinculante que define la relación laboral y sus términos.

En resumen, aunque la carta oferta puede ser un indicio de las condiciones de empleo, el contrato de trabajo es el documento legal que establece la relación laboral y tiene prioridad sobre la carta oferta.

4.- Caso contrato de trabajo

La empresa actualizó hace algunos días atrás el contrato individual de trabajo a través de un Anexo al contrato de Trabajador y en esta oportunidad se agregó una cláusula de exclusividad.

La inclusión de una cláusula de exclusividad en la actualización de tu contrato laboral, que modifica el fondo del contrato original y el colectivo, es un cambio significativo que requiere tu consentimiento. Es importante evaluar cuidadosamente esta cláusula y sus implicaciones antes de aceptarla, ya que restringe tu libertad para trabajar para otros empleadores. Al existir dudas de algunos socios/as conversamos con nuestra asesoría legal y con la VP de Personas y Organización y estamos a la espera de su respuesta. Nuestro planteamiento es que, si no estamos de acuerdo con la cláusula, podamos negociar con la VP de Personas y Organización para modificarla o eliminarla.

5.- Casos Desvinculaciones-Retiros-Jubilaciones

Como sindicato, hemos manifestado nuestra profunda preocupación a la empresa ante las desvinculaciones durante este año que han afectado a socios/as. Esta situación ha generado un ambiente de incertidumbre y ansiedad entre nuestras y nuestros socios, lo que consideramos absolutamente legítimo.

Queremos dejar en claro que estamos comprometidos con la protección del empleo y con el resguardo de cada uno de ustedes. Nos mantendremos firmes en el rol que nos corresponde como organización sindical y les informaremos oportunamente de cualquier avance o medida que se adopte.

Resumen:

21 desvinculaciones

18 retiros

06 jubilados

6.- Carta anexa del Contrato Colectivo.

Hemos manifestado a la VP de Personas y Organización, nuestra preocupación respecto a la carta anexa al contrato colectivo, correspondiente a los acuerdos adoptados en la última etapa de la negociación colectiva concluida.

Tal como fue acordado entre las partes durante dicho proceso, esta carta contiene compromisos específicos que forman parte integral del contrato colectivo vigente. No obstante, hasta la fecha, este documento aún no ha sido formalizado ni remitido a nuestra organización.

Por lo anterior, le solicitamos a la Empresa dar curso con la mayor celeridad a la confirmación y entrega oficial de dicha carta, de manera que ambas partes podamos contar con la documentación completa y conforme a lo pactado, dando cumplimiento así al espíritu de buena fe que ha primado en nuestras relaciones laborales.

7.- Visitas a Terreno

Les informamos que, durante el mes de agosto, la directiva del sindicato realizará una serie de visitas a las distintas zonas. Estas instancias tienen como objetivo escuchar inquietudes, recoger propuestas, informar sobre temas relevantes y fortalecer el vínculo entre la directiva y las bases.

Les invitamos a participar activamente de estas visitas y a plantear sus temas con libertad y confianza. Como directiva, nos interesa mantener una comunicación directa y cercana con todas y todos, y estas jornadas serán una valiosa oportunidad para ello.

El calendario será informado oportunamente por los canales habituales.

Directiva Sindical SITRAT