

Lunes, muchos trabajadores australianos esperarán desconectarse

A partir del lunes, muchos trabajadores australianos estarán deseando desconectarse. Sin embargo, aún pueden hacerlo bajo ciertas condiciones.

La pandemia de Covid-19 exacerbó la difuminación de las líneas entre la vida laboral y la vida personal. El trabajo ya seguía a las personas en sus portátiles, smartphones y otros dispositivos. Trabajar desde casa significaba que el trabajo estaba en el hogar en todo momento.

En un intento por restaurar límites y equilibrio, los cambios en la Ley de Relaciones Laborales Justas han concedido a los trabajadores un "derecho laboral exigible para rechazar monitorear, leer o responder a contactos o intentos de contacto, de su empleador fuera de sus horas de trabajo, a menos que dicho rechazo sea irrazonable".

"El derecho a desconectarse también permitirá que un empleado se niegue a monitorear, leer o responder a contactos laborales, o intentos de contacto, de un tercero", dice la guía de la Comisión Australiana de Servicio Público sobre las nuevas reglas.

El Departamento de Empleo y Relaciones Laborales dice que el derecho es "sobre asegurarse de que los empleados sepan cuándo pueden desconectarse y qué tienen que hacer cuando no están trabajando (y no están siendo remunerados)".

¿Por qué lo necesitamos?

Menos horas extras no remuneradas deberían conducir a menos estrés y agotamiento, dice la Dra. Gabrielle Golding de la escuela de derecho de la Universidad de Adelaide. Se refiere a los datos del Instituto Australia, que encontró que los australianos trabajan un promedio de 5.4 horas a la semana de tiempo extra no remunerado, lo que equivale a R\$131.2 mil millones en trabajo no remunerado dado por los trabajadores a sus empleadores.

"Los empleados tendrán un final definitivo de su día laboral y ya no cargarán la carga de continuar siendo contactables sobre asuntos relacionados con el trabajo en su tiempo personal, a menos que ciertas excepciones razonables se apliquen", dice.

"Este resultado señala un cambio societal significativo en el valor colocado en el trabajo y, de manera similar, en el bienestar y el tiempo privado".

Los empleadores también se beneficiarán, agrega, a través de las ganancias de productividad de trabajadores más descansados.

Como era de esperar, los sindicatos están a favor en su mayoría, mientras que los grupos empresariales dicen que es innecesario y podría conducir a pérdidas de empleos. La Coalición argumentó que crearía "confusión y desorden" y reduciría la capacidad de los lugares de trabajo para tener arreglos de trabajo flexibles.

¿Está incluido?

Tal vez. Las leyes entrarán en vigencia para todos los "empleados del sistema nacional" a partir del 26 de agosto de este año, y para pequeñas empresas a partir de la misma fecha en 2025. Esto significa que se aplica a la mayoría de los empleados, ya que se implementa a través de premios existentes.

"Aquellos empleados que ganen por encima del "umbral de ingresos altos" (actualmente indexado en R\$175,000) tampoco tendrán acceso al derecho", dice Golding.

"Incluso en ese caso, valdría la pena que esos empleados (particularmente aquellos en roles gerenciales) se ciñan a prácticas laborales que estén en línea con el derecho a desconectarse. Hacerlo les permitirá dar el ejemplo y modelar comportamientos que estén alineados con los de sus colegas que ganan por debajo del umbral".

Para ser claros, las nuevas leyes no prohíben que los jefes se pongan en contacto, o que los empleados se comuniquen entre sí. D ``python an a los empleados el derecho a ignorar ese contacto sin acciones disciplinarias. ``

Entonces, aunque tu jefe pueda enviarte un correo electrónico a las 11 pm cuando terminaste de trabajar a las 5 pm, no tienes que leerlo.

¿Qué pasa si mi lugar de trabajo no está de acuerdo?

Golding dice que, inicialmente, el derecho abrirá el camino a conversaciones sobre contacto razonable y no razonable fuera de horas. Estas conversaciones ya están sucediendo, dice, y la legislación debería empoderar a los empleados para que tomen el control de sus horas de trabajo.

"Razonable y no razonable" es la frase clave aquí. ¿El contacto es razonable o no razonable? ¿La negativa del empleado a participar es razonable o no razonable?

Si ocurre contacto no razonable, el empleado primero debe presentar una queja directamente a su empleador.

¿Funciona?

La Dra. Rachael Potter del Centro de Excelencia en el Lugar de Trabajo de la Universidad de Australia del Sur dice que se necesita un cambio cultural para que los empleados se sientan cómodos estableciendo límites.

"Es realmente difícil cuando el gerente es el que envía los correos electrónicos", dice.

"Idealmente, queremos que el tono se establezca, que la cultura de los gerentes y colegas a su alrededor acuerden expectativas de que este tiempo es para desconectarse y recuperarse".

Potter dice que si bien la ley es "un paso adelante realmente bueno", los empleados se sienten obligados a responder a sus gerentes. Sin la oportunidad de reponer recursos cognitivos, los empleados pueden encontrarse en un estado de hipervigilancia, ansiedad heightened y riesgo de agotamiento.

"Animaría a los empleados a establecer sus propios límites", dice. "Apague las notificaciones. Tenga un tiempo de transición después del trabajo".

Ha habido especulaciones sobre ciertas industrias que no son adecuadas para tener un derecho a desconectarse. Golding dice, por ejemplo, que algunos sugieren que la profesión legal no podría hacerlo, pero también señala que el estrés abrumador, el agotamiento y la presión indebida "no están akin actuar en el mejor interés del cliente, o incluso en su propio mejor interés".

"Negarse a desconectarse no significa que 'te adelantes'. Significa lo contrario.

"La vida es para vivir, y tu trabajo es solo una parte de tu vida, no la totalidad de ella".

Professor suspendido por organizar subasta de esclavos simulada en una escuela de Boston

Un maestro de una escuela primaria de la zona de Boston ha sido suspendido por organizar una subasta de esclavos simulada, utilizar un insulto racial y luego castigar al estudiante que lo

denunció.

Gregory Martineau, superintendente de la escuela Margaret A Neary cerca de Boston, se disculpó por el comportamiento del maestro, diciendo que "organizar una subasta de esclavos simulada es inaceptable".

"Las simulaciones o representaciones cuando se enseña sobre atrocidades históricas o trauma no son apropiadas", escribió Martineau en una carta a los padres. Dijo que "trivializan la experiencia de las víctimas" y traumatizan a los estudiantes que son minorías raciales.

La maestra, que no ha sido nombrada pero trabaja con estudiantes de quinto grado (el equivalente al sexto año en Inglaterra), supuestamente organizó la subasta de esclavos dramatizada durante una lección de historia sobre la economía de las colonias del sur de EE. UU. La maestra también pidió a dos niños, ambos de backgrounds raciales minoritarios, que representaran a los esclavos.

"La educadora pidió a dos niños que estaban sentados al frente de la sala, que eran de color, que se pusieran en pie, y la educadora y la clase discutieron las características físicas (es decir, dientes y fuerza)", escribió Martineau.

Meses después, la misma maestra dijo la palabra N mientras leía en voz alta de un libro, aunque esa obscenidad no aparecía en el texto. El estudiante que denunció el comportamiento de la maestra fue posteriormente "inapropiadamente llamado la atención" por el educador.

Martineau dijo que la respuesta fue "inaceptable" y le dijo a los padres que las palabras deshumanizantes como las obscenidades no deben ser pronunciadas por empleados o estudiantes.

El director de la escuela Neary, Kathleen Valenti, también fue puesto en licencia remunerada durante 10 días por "fallas en este proceso que complicaron aún más la situación".

El caso en Neary es uno de al menos dos casos de alto perfil de racismo mencionados en las escuelas de Massachusetts en los últimos meses.

En marzo, seis estudiantes de octavo grado (año 9) de una escuela primaria en el pueblo de Southwick fueron disciplinados por crear una subasta de esclavos simulada en la plataforma de redes sociales Snapchat.

Los investigadores dijeron que estaban buscando cargos penales contra los adolescentes por participar en "un chat en línea odioso, racista que incluía un lenguaje horrible, amenazas y una subasta de esclavos simulada".

Los seis estudiantes fueron acusados en la corte juvenil de interferencia con derechos civiles y otros delitos.

"El odio y el racismo no tienen lugar en esta comunidad", dijo el fiscal de distrito local, Anthony Gulluni.

Gulluni dijo que el comportamiento supuesto de los seis adolescentes fue "vil, cruel y despreciable" y "desalentador, inquietante y profundamente frustrante".

Informações do documento:

Autor: jandlglass.org

Assunto: jogo de aposta da roleta

Palavras-chave: **jogo de aposta da roleta - jandlglass.org**

Data de lançamento de: 2024-09-11