



CGT

Confederación General de Trabajadores

Dieciocho 45 - 5º Piso A Fono: 695 1092 – 696 02 08 Correo: cgtmusicam@adsl.tie.cl

constitución del sindicato (Artículos 221 a 263 del C. del T.)

- A) Se pueden constituir con 25 trabajadores que representen al menos el 10% del total de trabajadores de la empresa. Si en la empresa no hay sindicato, 8 trabajadores de ella pueden constituir uno, teniendo plazo de un año, para completar el quórum requerido.
- B) Si en la empresa hay 50 trabajadores o menos, 8 de ellos pueden constituir un sindicato.
- C) Los sindicatos se constituyen en una asamblea, ante un ministro de fe. En esta asamblea, por votación secreta, se aprueban los estatutos y se elige el directorio.
- D) Son elegidos directores quienes obtengan las mas altas mayorías. Los cargos de presidente, secretario, tesoroero y directores se distribuyen entre los electos.
- E) El numero de dirigentes va de acuerdo a la cantidad de socios del sindicato. Hasta 24 socios eligen uno, de 25 a 249 eligen tres; de 250 a 999 socios eligen cinco; 1000 a 2999 socios eligen siete y 3.000 o mas, eligen nueve.
- F) Dentro de los 3 días siguientes a la constitución se debe comunicar a la empresa el nombre de los directores electos.
- G) El mandato de la directiva no puede ser menos de dos años, ni mas de cuatro. Los dirigentes tienen fuero, hasta 6 meses después de cesar en sus cargos. Salvo censura que deben pedir al menos el 20% de los socios.
- H) Todos los trabajadores que participan en la constitución del sindicato, tienen fuero desde los 10 días anteriores y hasta 30 días después de la fecha de la constitución.
- I) Si hay dificultad para constituir el sindicato, 8 trabajadores pueden asociarse a un Sindicato Interempresas y elegir un delegado sindical, que tiene fuero y todos los derechos de un dirigente Sindical.

negociación colectiva (Artículos 303 A 385 del C. del T.)

- A) Este es el mecanismo que tienen los trabajadores, para solicitar aumento de remuneraciones y beneficios sociales a su empleador
- B) Para negociar, se necesita que la empresa tenga mas de un año de antigüedad.
- C) Todo Sindicato de empresa, o grupo de trabajadores que se unen para negociar, puede presentar Proyectos Colectivos a su empleador.
- D) En las empresas donde existe contrato colectivo se debe presentar el proyecto entre 45 y 40 días anteriores al vencimiento de este. Si no hay, pueden presentarlo cuando lo estimen conveniente, salvo que el empleador haya declarado en junio de cada año, los periodos no aptos para iniciar negociaciones y comunicado esto a la Inspección y a los trabajadores.
- E) El empleador tiene 15 días para responder el proyecto de Contrato de los Trabajadores.
- F) Si es una negociación en empresa sin contrato colectivo, se debe aplicar el artículo 320, que faculta a los demás trabajadores en un plazo de 30 días para presentar proyectos segun lo establece la ley o adherirse al proyecto presentado. Luego de vencido este plazo vienen los 15 días que la empresa tiene para responder.
- G) El tiempo para negociar es de 45 días. Si no se llega a acuerdos, la huelga se debe votar dentro de los últimos 5 días de negociación. Para ser aprobada se necesita una votación favorable del 50% mas uno de los involucrados.
- H) La huelga se debe hacer efectiva al tercer día hábil luego de la votación, si es que ninguna de las partes pide los buenos oficios de la Inspección, dentro de las 48 horas siguientes a la votación. Si se solicitan buenos oficios, la huelga se suspende por 5 días hábiles.
- I) Los trabajadores que son parte de la negociación, gozan de fuero desde 10 anteriores a la presentación y hasta 30 días después de suscrito el Contrato Colectivo de Trabajo.
- j. Ningun trabajador puede retirarse del proceso hasta que se suscriba un Contrato Colectivo de trabajo.
- k. Si la empresa extiende los beneficios logrados en un Contrato Colectivo a trabajadores, que ocupen cargos o desempeñen funciones similares a los que suscribieron el colectivo, estos deberán aportar al Sindicato el 75% de la cuota sindical mensual por el tiempo que dure el Contrato Colectivo.

Nuestra Fuerza es la UNIDAD Nuestra meta la VICTORIA

comité paritarios de higiene y seguridad

- 1.- Los Comités Paritarios están regulados por la Ley 16.744, del 11-03-1969. Las formas, los requisitos y las obligaciones están reguladas por el Decreto Supremo N° 54.
- 2.- En toda empresa, faena sucursal o agencia, es obligación organizar estos Comités, siempre y cuando existan mas de 25 trabajadores. Estos son integrados por 3 representantes patronales y 3 representantes de los trabajadores.
- 3.- Para ser elegido uno de los representantes de los trabajadores se requiere:
 - a).- Tener mas de 18 años de edad.
 - b).- Saber leer y escribir.
 - c).- Encontrarse trabajando en la empresa, faena, sucursal o agencia, con una antigüedad mínima de un año.
 - d).-Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales.
- 4.- Si no existe Comité Paritario en la empresa, se debe comunicar a la Inspección del Trabajo respectiva, para que esta exija organizar la elección del Comité.
- 5.- Si existe, se debe renovar a los representantes cada 2 años, los que pueden ser reelectos. Para esto se convoca a una votación 15 días antes de expirar el periodo. Se informa a la Inspección el resultado de la votación. Podrán votar todos los trabajadores de la empresa hasta por 6 preferencias. En el voto deben estar anotados todos los representantes de los trabajadores. Los 3 titulares serán quienes obtengan las 3 primeras mayorías y los suplentes quienes correspondan en forma decreciente.
- 6.- Uno de los 3 miembros titulares de los trabajadores, goza del fuero por todo el tiempo de su mandato y la designación de quien hará uso del fuero, corresponde a los trabajadores.

reglamentos internos (Artículos 153 al 157 C. del T.)

- 1.- El Reglamento Interno es una obligación que tienen todas las empresas, con 10 o mas trabajadores. En el están las obligaciones y prohibiciones a que debe sujetarse el trabajador, en la empresa. Cada trabajador debe recibir al momento de ser contratado un ejemplar del Reglamento Interno de la Empresa.
- 2.- El Reglamento puede ser objetado por el sindicato o cualquier trabajador ante la Inspección del Trabajo, si es que contiene materias o exigencias que van mas allá de lo legal. La objeción se hace por escrito ante la Inspección respectiva.
- 3.- El siguiente es un instructivo básico, de cómo proceder en este proceso de objeción:
 - a)- Revisado el Reglamento y determinadas las objeciones, debe presentarse un escrito a la Inspección correspondiente al domicilio de la empresa, con una copia. La copia timbrada, como señal de recepción, queda para el sindicato.
 - b)- Pasados 30 días de la presentación acudan a la Inspección para saber como va el trámite, aprovechen de averiguar el nombre del abogado a cargo y mantengan una comunicación constante con él.
 - c)- En 60 días la Inspección emite una resolución, indicando a la empresa los cambios a realizar, y los días de plazo que tiene para hacer dichos cambios. Una copia de esta resolución es para el reclamante.
 - d)- Si no se cumplen las instrucciones, multaran a la empresa, emitiéndose un pronunciamiento de la Inspección donde aclara las ilegalidades del reglamento, no siendo válidas éstas para aplicarlas al trabajador.

SINTONICE Y ESCUCHE “LA VOZ DE LOS TRABAJADORES”

1300 AM. - RADIO TIERRA: SABADOS DE 13:00 a 13:30 Hrs.
 1149 AM. - RADIO CANELO: SABADOS DE 20:00 a 21:00 Hrs.
 107.3 FM. - RADIO ENCUENTRO: SABADOS DE 11:30 a 13:00 Hrs. Peñalolen
 107.5 FM. - RADIO VILLA FRANCIA: SABADOS DE 18:00 a 20:00 Hrs. Est. Central