



# Don Clotario

Confederación Nacional de Trabajadores de Chile



**INFORMATIVO SINDICAL**

17 de Agosto de 2016

## **FARMACIAS, HOSPITALES, MEDICOS = SALUD Y SEGURIDAD SOCIAL.** ¿Sabían ustedes que estos son derechos de y para todos?

Derechos establecidos en la actual Constitución Política de Chile, claro pero hay algunas diferencias. Los ricos y los poderosos tienen acceso a Clínicas privadas con médicos exclusivos y los trabajadores con sueldos miserables y los más humildes con derecho a hospitales públicos, atendidos cuando se puede y con esperas de atención en camillas o en sillas sin ninguna consideración por la dignidad ni los derechos. Medicamentos inalcanzables por su valor, inalcanzables para la mayoría de los trabajadores activos y para los jubilados. ¿Acaso nadie se da cuenta o le preocupa la situación en que vive más de la mitad de los chilenos? ¿Acaso no tenemos derechos a tener una vida digna donde se respeten los derechos? NO, para los políticos, las autoridades y menos a los empresarios les importa cómo viven los trabajadores. 35 años han tenido que pasar para que algunos se dieran cuenta que las AFP son un negocio que favorece a unos pocos, que las ISAPRES sean para una élite de personas con ingresos altos atendidos por médicos solo dedicados a ellos y que son los menos y que FONASA debe atender a más de un 70% de los trabajadores. No es posible que podamos seguir con una salud miserable y una seguridad social que solo sirve para crear más pobreza. Lo que decimos no es nada nuevo. Es la reiteración de lo que en muchas oportunidades lo hemos dicho. Simplemente es repetir para que no perdamos la memoria y sigamos eternamente viviendo con miseria y falta de oportunidades y que incluso una situación que atenta en contra de la vida de muchos. Así no podemos seguir y en esto estamos la mayoría de acuerdo, sólo debemos seguir sembrando la unidad, una unidad que le sirva a todos y no solo a unos pocos que siempre están atentos de aprovecharse de la desgracia de muchos para sus fines personales. El Sindicato es una instancia que siempre será quien pueda unir y luchar con y por los trabajadores y por una justicia real y efectiva que nos lleve a un camino de tranquilidad y de futuro para nosotros y nuestras familias. Luchemos por ello y por nuestra dignidad.

**SABÍA UD. LO QUE DICEN ...** El **Artículo 307** del Código del Trabajo. Ningún trabajador podrá estar afecto a más de un contrato colectivo de trabajo celebrado con el mismo empleador de conformidad a las normas de este Código.

El **Artículo 308** del Código del Trabajo: Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.

El **Artículo 309** del Código del Trabajo: Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período a que se refiere el inciso anterior.

Y el **Artículo 310** de Código del Trabajo: El fuero a que se refiere el artículo anterior se extenderá por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación, respecto de los integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical

**HUELGA ALFA CHILENA.** Continúa la huelga del Sindicato de Trabajadores de Alfa Chilena. Los compañeros ya están sobre los 40 días de huelga y sin solución por parte de la empresa. La CNT ha iniciado actividades para ir en ayuda de los compañeros para reunir fondos y poder solidarizar con ellos. Oportunamente comunicaremos las actividades que se programarán para que todos podamos solidarizar con ellos.

**CAPACITACIÓN EN DERECHOS HUMANOS.** Mañana jueves a las 9:30 horas se inicia un ciclo llamado "Función Policial, Derechos Humanos y Derecho de Huelga". Este ciclo estará dividido en dos partes y será dictado por el compañero Julio Cortés, abogado del Instituto Nacional de Derechos Humanos. El próximo será el día martes 23 de Agosto a las 15:30 horas. Por lo interesante del tema esperamos la presencia de todos nuestros dirigentes de organizaciones afiliadas.

**EL DERECHO A SALA CUNA DURANTE LA HUELGA.** Adjuntamos al presente informativo un interesante anexo como información general en donde la Dirección del Trabajo reconoce el derecho a Sala Cuna durante la huelga. Esta información, desconocida por muchos, es necesaria publicarla para el conocimiento masivo de trabajadores y particularmente de las trabajadoras.

**ESTE INFORMATIVO DEBES PUBLICARLO PARA QUE TODOS Y TODAS SE INFORMEN DE LA CONFEDERACIÓN**

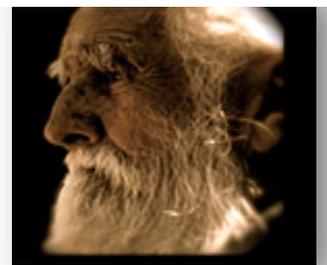
Sede: San José N° 70 MAIPU. Teléfono: (02) 25324484.

Página Web: [www.cntchile.cl](http://www.cntchile.cl) / Twitter: @CntChile / Facebook: [www.facebook.com/cnt.chile](http://www.facebook.com/cnt.chile)



# Don Clotario

Confederación Nacional de Trabajadores de Chile



**INFORMATIVO SINDICAL**

17 de Agosto de 2016

## Dirección del Trabajo reconoce derecho a Sala Cuna durante la huelga

Se considera que privar de sala cuna constituye un obstáculo al ejercicio del derecho fundamental de huelga. Dictamen anterior ya había extendido la cobertura a los casos de licencias médicas.

El artículo 377 del Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo se suspende durante la huelga, por lo que el trabajador no debe prestar servicios ni la empresa pagar remuneración. Para algunos ello implicaba que se suspendía también la obligación de proporcionar sala cuna, sin embargo, a través de Ord. 4037/70 de Agosto de 2016 la Dirección del Trabajo ha establecido que: “la trabajadora que utiliza el servicio de sala cuna que provee el empleador mediante cualquiera de las vías permitidas, tiene el derecho a seguir gozando de dicho beneficio durante su participación en la huelga ejercida en el respectivo proceso de negociación colectiva, no siendo ajustado a Derecho entender que la suspensión del contrato a que refiere el artículo 377 inc.1° del Código del Trabajo se extiende a esa particular manifestación de la protección a la maternidad. La referencia a “cualquiera de las vías permitidas” significa que el derecho a sala cuna se mantiene ya sea proporcionando efectivamente servicio de sala cuna (menor asiste al establecimiento) o pagando el bono compensatorio en caso de enfermedad del menor acreditada por médico.

¿Cuál fue el razonamiento de la DT? A juicio del ente fiscalizador, el supuesto y objetivo de la norma es que la madre trabajadora necesita “un lugar donde dar alimento a su hijo menor de dos años y dejarlo bajo cuidado mientras ella esté en el trabajo”. Mientras trabaja, la madre se encuentra imposibilitada de atender a su hijo. Pero en esta misma situación de imposibilidad se encuentra la trabajadora que no asiste a trabajar por enfermedad, razón por la que **en diciembre de 2014 la DT revirtió su doctrina y reconoció el derecho a sala cuna en caso de licencia médica** “o en cualquier otro evento que le impida cuidar adecuadamente a su hijo menor de dos años”. En esa oportunidad estableció que “Una interpretación en sentido contrario atentaría contra el reconocimiento del valor de la maternidad, la familia y la infancia que es preocupación permanente del Estado.” De este modo, solo las vacaciones e inasistencias injustificadas serían razón para no proporcionar sala cuna.

Ahora, enfrentada a la hipótesis del ejercicio del derecho a huelga, la DT razonó de manera similar: “...bajo ningún respecto, puede entenderse que la suspensión de funciones que conlleva la huelga equivale a una suerte de inactividad asimilable a vacaciones o a una mera inasistencia injustificada.” Como bien advierte la DT, la huelga “no es mera ausencia o pasividad de los actores, sino que implica actos de movilización y organización del colectivo, tanto como trámites inherentes al procedimiento negocial que no se pueden eludir.” En otras palabras, que la trabajadora esté en huelga no significa que esté en su casa “descansando”, precisamente.

La DT adiciona un argumento que nos parece determinante: “...privar del beneficio legal de sala cuna a la trabajadora en huelga produciría respecto de ella una obstaculización del ejercicio del derecho fundamental de huelga”. En efecto, la madre trabajadora no solo se quedaría sin remuneración durante la huelga, también se quedaría sin derecho a cobertura de sala cuna (la cual debería costear con su patrimonio), de modo que **el ejercicio del derecho a huelga se torna discriminatorio: más gravoso para las mujeres que son madres.**

Es decir, de una argumentación basada en el tipo de ausencia (“imposibilidad” en que se encuentra la madre para dar el debido cuidado al menor) se evoluciona hacia el análisis de la huelga en cuanto derecho fundamental y, en consecuencia, al tipo de limitaciones que le son admisibles, lo cual nos parece uno de los avances cualitativos más destacables del dictamen.

Sede: San José N° 70 MAIPU. Teléfono: (02) 25324484.

Página Web: [www.cntchile.cl](http://www.cntchile.cl) / Twitter: @CntChile / Facebook: [www.facebook.com/cnt.chile](http://www.facebook.com/cnt.chile)