

RELATS

NORMAS Y POLITICAS LABORALES Y SOCIALES

LA NEGOCIACION COLECTIVA EN CHILE

Rodrigo Vasquez Silva¹

2013

Publicado en el libro de CSA “Estrategia por una mayor y mejor negociación colectiva”, Sao Paolo

I. Representación sindical

Organización sindical. La organización base en Chile es el Sindicato, el que se puede constituir con 8 trabajadores si no existe sindicato en la empresa, si ya existe, 25 trabajadores o un 10% del total de trabajadores a nivel nacional.

La Federación se conforma con un mínimo de 3 sindicatos, no importando si son o no de la misma área productiva. La Confederación se compone de 3 Federaciones o de 20 sindicatos, es una u otra forma, no se pueden mezclar.

La Central Sindical.

Art. 276. *Reconócese el derecho de constituir centrales sindicales, sin autorización previa. Estas adquirirán personalidad jurídica por el solo registro de sus estatutos y acta de constitución en la Dirección del Trabajo, en conformidad a la ley.*

Art. 277. *Se entiende por central sindical toda organización nacional de representación de intereses generales de los trabajadores que la integren, de diversos sectores productivos o de servicios, constituida, indistintamente, por confederaciones, federaciones o sindicatos, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, y asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus propios estatutos. A las centrales sindicales podrán afiliarse también organizaciones de pensionados que*

¹ Asesor de la CUT, Confederación Unitaria de Trabajadores

gocen de personalidad jurídica, en la forma y con las prerrogativas que los respectivos estatutos establezcan.

Ninguna organización podrá estar afiliada a más de una central sindical nacional simultáneamente. La afiliación de una confederación o federación a una central sindical supondrá la de sus organizaciones miembros.

Restricciones legales a la autonomía organizativa. Es en este punto donde nace el gran problema, debido a los “MULTIRUT”: Sus acepciones y aplicaciones son las siguientes:

- es la Razón Social, Firma Social o Razón de Comercio, son sinónimos. La Razón Social, está establecida en el Artículo 365 del Código de Comercio y se utiliza para enunciar el nombre de todos los socios o algunos de ellos agregando la palabra compañía.
- en el Código Tributario encontramos este concepto como una figura de carácter legal que permite identificar a personas jurídicas y demostrar su constitución legal.
- en el Código del Trabajo lo encontramos para definir la empresa como *la individualidad legal determinada*. Dicho concepto se incorporó a la Legislación Laboral a contar de 1978 en el Decreto 2.200 y posteriormente se trasladó en forma idéntica a los cuerpos legales codificados en 1987 y 1990.

Este concepto de empresa en cuanto a su acápite de individualidad legal determinada ha servido para distorsionar, abusar y ocultar la efectiva y real relación laboral entre trabajadores y empleadores. La empresa real intenta diferenciarse en los multi-rut aunque funcionan todos ellos en el *mismo lugar físico, mismo dueño, bajo una misma administración y una misma actividad*. Esto nos lleva a concluir que se trata de una sola empresa.

Respecto a empresas translatinas de Chile, tales como: Falabella, Paris, Ripley, a nivel internacional se comportan como una empresa, pero a nivel local, contienen en su interior una gran cantidad de rut o razones sociales, conformando en promedio cada una de ellas unas 150 empresas distintas.

Los efectos adversos que esta práctica permite tanto en materia laboral como sindical son los siguientes:

1. Una empresa subdividida obliga a los trabajadores a organizarse por cada una de las razones sociales, fragmentando así, la Organización Sindical a la que deberían concurrir todos los trabajadores de la empresa real por está subdivisión artificial.
2. Es más, al conformarse un sinnúmero de razones sociales distintas, los trabajadores se ven impedidos incluso de constituir sindicatos, puesto que muchas veces ni siquiera consiguen llegar al quórum mínimo de 8 trabajadores, de acuerdo al artículo 227 del Código del trabajo.
3. Mismo efecto ocurre con la Negociación Colectiva, por cuanto los trabajadores deben celebrar Contratos Colectivos por cada una de las Razones Sociales y no con la empresa real a la que prestan servicios diariamente.
4. Al constatarse diversas Razones Sociales, fácilmente se puede manipular el Artículo 159 Inciso 2 del Código del Trabajo, que establece que un tercer contrato a plazo en una misma empresa este queda indefinido. La empresa burla la legislación contratando una vez a plazo fijo por una Razón Social, vencido éste lo hace por la otra, de esta manera el trabajador no logrará Contrato Indefinido aunque pase años trabajando para el mismo empleador.
5. Respecto al feriado anual legal o vacaciones según el artículo 67 del código del trabajo, el subterfugio señalado anteriormente, le impide a los trabajadores completar el mínimo de una año para tener derecho a vacaciones, puesto que al ser contratados y despedidos y vueltos a contratar por diversas razones sociales distintas, pero de un mismo dueño, no enteran el año mínimo y pueden pasar años sin derecho a vacaciones.
6. A través a la simulación del Razones Sociales muchos trabajadores dejan de percibir las gratificaciones establecidas en el Código del Trabajo, Artículo 50 en el sentido que la empresa puede en sus balances traspasar sus utilidades a la empresa donde tiene menos trabajadores dejando a los otros sin gratificaciones
7. Los derechos de los trabajadores también son burlados cuando éstos después de ganar un juicio en el Tribunal se encuentran con que la empresa ha traspasado sus bienes o patrimonio a otra Razón Social, pero del mismo dueño.
8. Incluso respecto de las Salas cuna, el requisito es que en una empresa hayan 20 o más trabajadoras, según el artículo 203 del Código del Trabajo, este mismo artículo dice que la

obligación se extiende a centros comerciales, industriales de servicios, pero administrados bajo una misma razón social. Este artículo deja de manifiesto el real alcance de la aplicación de las razones sociales.

Muchos de estos supuestos derechos de los trabajadores que se ven burlados por esta figura legal, la mayoría de las veces sólo son salvables a través de los procesos de negociación colectiva

En resumen, consecuencia es que los trabajadores de los diferentes locales se organizan en cada uno de los establecimientos y negocian, eventualmente y por separado, en cada uno de ellos.

Según datos disponibles, provenientes de la Inspección del Trabajo, en este grupo de empresas existen 62 sindicatos que representan un 8% del total de los trabajadores, que corresponden a 20 procesos de negociación colectiva y que se aplican a 3.906 trabajadores de un total de 34.103 trabajadores.

Como puede observarse, la negociación colectiva, de ocurrir, es fragmentada y débil, observándose un número importante de organizaciones sindicales pero con una baja cobertura de trabajadores. Por lo que mejorar efectivamente las condiciones laborales de estos trabajadores no pasa de ser una ilusión. El caso de tiendas Ripley:

Un ejemplo concreto es el Holding Ripley Corp, que divide su negocio entre el área financiera (Banca y Seguros), el área internacional y el Retail, que a su vez se divide en las tiendas por departamento, los malls, la administración de la tarjeta de crédito, la cobranza, etc.

Ripley cuenta con 36 tiendas por departamento, sin embargo, sólo las más antiguas comparten una razón social común (Comercial ECCSA S.A.), el resto, salvo un par de excepciones, utilizan distintos RUT para contratar a sus trabajadores y trabajadoras, vale decir, existen distintos sujetos negociadores en esta empresa, dependiendo de la tienda en que trabajen y la función que desempeñen.

II.Regulación de la negociación colectiva

Normativa básica. La negociación colectiva en Chile está regulada en el Código del trabajo, libro IV, artículos 303 a 413, ambos inclusive, cuenta además con consagración a nivel constitucional, estando

ratificado por Chile el Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. El artículo 1º de dicho Convenio prescribe:

- 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.*
- 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.*

Pues bien, la estructura principal y basal para la Negociación colectiva es la organización sindical, en específico, el Sindicato y es a través de la adecuada protección al sindicato, a su constitución y ejercicio que se garantiza un proceso de Negociación colectiva conteste con la normativa y con los derechos de los (as) trabajadores.

La Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19, que trata sobre las garantías de las personas, N° 16 parte final prescribe:

La Constitución asegura a todas las personas la negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar.

La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse e n huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;

A su vez, el artículo 303 del Código del Trabajo establece: *Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.*

La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.

Contexto histórico de la negociación colectiva en Chile. Es en 1931 que el militar y Presidente de la república, Gonzalo Ibáñez del Campo, propone al Congreso nacional la aprobación de un Código del trabajo, el Congreso rechazó la propuesta, es así que a través de un Decreto Supremo, Ibáñez, de igual forma legaliza el Código del trabajo. El [13 de mayo de 1931. Se promulga el Decreto de Fuerza de Ley N° 178 sobre el Código del Trabajo.](#)

El proceso de negociación colectiva se fue dando amén de la fuerza de los sindicatos que lo impulsaban y de la fuerza del movimiento sindical, esto tuvo su apogeo en el gobierno de la Unidad Popular, periodo en que la sindicalización en Chile llegó a un 33%. La Negociación colectiva era un tema sectorial, se negociaba por estamentos de la producción y con la injerencia de las Federaciones y/o Confederaciones de “Rama” es decir, que correspondían al mismo sector de la producción, la nomenclatura era más o menos que un Sindicato tenía una representación local, una Federación, representación provincial o regional y la Confederación a nivel nacional.

No hay que dejar de considerar que con el golpe de estado del 11 de septiembre de 1973 y la llegada de la dictadura militar, esto, no sólo significó un cambio político e institucional, la dictadura transformó el modelo económico; su primer decreto ley tuvo fecha el 1 de octubre de 1973 y modificó el Código tributario, además, creó una nueva Constitución política, cambió el sistema de educación, cambió la división geopolítica del país al instaurar provincias y regiones, cambió la moneda de Escudos a Pesos y prohibió cualquier actividad sindical, si se

requería permiso para una actividad sindical, ésta, de ser aprobada debía contar con la presencia de dos militares armados en la asamblea.

A mayor abundamiento, aquel olvidado sistema económico ideado en Montpelier en 1947, fue reflotado, traído a Chile y estrenado en sociedad y al mundo por primera vez, aquel sistema era ni más ni menos: El Neoliberalismo.

En 1975 se encomendó un anteproyecto de Código del trabajo al profesor William Thayer, este intento no satisfizo al oficialismo y lo rechazó, no fue hasta 1978, que la dictadura creó el denominado “Plan Laboral” compuesto por cuatro cuerpos normados: No fue hasta el año 1987, a través de Ley 18.620, que se instauró el 2° Código del Trabajo en Chile, que no fue otra cosa que codificar el “Plan laboral” En la actualidad ha sido este un tema de discusión, entendiéndose que la dictadura instaurara su modelo, mas, tampoco fue un tema que se logró legislar en el periodo de la “concertación de partidos por la democracia” todos los intentos fueron infructuosos, la CUT de Chile ha presentado diversas propuestas a los gobiernos de la Concertación y al de Sebastián Piñera, sobre la modificación al libro IV del Código del trabajo, sobre Negociación Colectiva, nunca ha habido una instancia de discusión o de aprehensión de una voluntad aparente ni real de legislar.

la Negociación Colectiva en Chile se asienta en: el derecho internacional, según el C98 de OIT, el derecho constitucional art 19 N° 16, y el derecho legal, art. 303 y siguientes, del Código de Trabajo

Proceso de negociación colectiva El concepto de Negociación colectiva está definido en el artículo 303 del Código del Trabajo: *Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes. La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.*

En definitiva, la negociación colectiva es una cuestión de poder que permite a las partes debatir en igualdad y respeto los temas puestos a la discusión, mas, pretendo detenerme en el último párrafo, puesto que se relaciona directamente con los Multirut. “*La negociación colectiva que*

afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.”

Art. 216. *Las organizaciones sindicales se constituirán y denominarán en consideración a los trabajadores que afilien. Podrán, entre otras, constituirse las siguientes:*

- a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa;*
- b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos;*
- c) Sindicato de trabajadores independientes: es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno, y*
- d) Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios: es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.*

Debido a los Multirut, trabajadores de una misma empresa, en derecho no son trabajadores de una misma empresa, sino cuentan con los quórum suficientes para sindicalizarse, sólo pueden optar a conformar un Sindicato interempresa, el problema que este sindicato compuesto por trabajadores de dos o más empleadores sólo puede negociar colectivamente si todos sus empleadores así lo autorizan, cuestión que en la práctica nunca sucede. Esta es otra traba más para la Negociación.

Ambito de la negociación colectiva. Pueden existir dos tipos de Negociación colectiva en Chile, a saber:

- Negociación reglada, art. 315 del Código de Trabajo, dando lugar a un contrato colectivo.
- Negociación no reglada, art 314 Código de Trabajo, dando lugar a un convenio colectivo, como instrumento de menor rango. **Art. 314.** *Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones, por un tiempo determinado.*

Los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y

remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

La primera: 1. tiene procedimiento fijado por ley; 2. no requiere del acuerdo previo, 3. la propuesta original proviene de los trabajadores; 4. tiene fuero; 5. tiene derecho a huelga. La segunda es el caso inverso al anterior.

El fuero de los trabajadores socios o adherentes en negociación colectiva tiene validez durante todo el proceso de negociación, así como diez días corridos, con anterioridad a la presentación del proyecto, y 30 días corridos con posterioridad a la suscripción del instrumento colectivo.

En los sectores del comercio y la construcción, la negociación no reglada ha llevado, según denuncias de los sindicatos, a que el empleador ofrezca negociar colectivamente antes de la fecha de vencimiento del instrumento colectivo, presionándolos y la más de las veces amenazándolos para que acepten.

La doctrina ha mencionado una tercera forma, que sería la negociación semi-reglada, pero se refiere al proceso llevado a cabo por un grupo de trabajadores que no constituyen sindicato. Empero, en el fondo es la misma negociación no reglada.

El proyecto de negociación colectiva puede ser presentado por: 1. todo sindicato de empresa o establecimiento de esta; 2. los grupos de trabajadores que reúnan los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de sindicatos; 3. las confederaciones, federaciones en representación de sus sindicatos.

Los sindicatos interempresas sólo pueden negociar si hay voluntad de los empleadores.

No obstante lo anterior, quienes son parte de la mesa de negociación por parte de los trabajadores, sólo pueden ser de la *Comisión negociadora*, la que sólo podrá estar compuesta por la dirigencia del sindicato que está presentando el proyecto.

Sujetos de la negociación. Los sujetos de la negociación son:

a) El Sindicato: Por esencia y naturaleza es y debe ser el Sindicato, este sindicato es el que confecciona el proyecto de negociación con la

aprobación de la asamblea y dentro de los plazos legales, dependiendo si es la primera negociación en una empresa o no.

Se presenta el proyecto ante el empleador con copia inspección del trabajo y firmado por el empleador, junto con la nómina de los trabajadores a los cuales les será aplicable dicho contrato colectivo y con la forma de la Comisión negociadora.

b) Grupo de trabajadores: Se trata de un grupo de trabajadores denominado “grupo negociador” pueden presentar proyecto de negociación colectiva, cumpliendo sólo con el requisito de enterar con mismo quórum y porcentaje de constitución del o los sindicatos de su misma empresa. (Art. 314 Código del Trabajo).

Este es uno de los grandes problemas de la negociación colectiva en Chile, ya que los empleadores incentivan a los trabajadores, e incluso los obligan a formar “grupos negociadores” con el objeto de debilitar al o los sindicatos. Para ello les ofrecen mejores beneficios, cuestión que para nuestra legislación es considerada una práctica antisindical.

En el área de supermercados estos empleadores obligan a los trabajadores recién contratados a ingresar a un determinado sindicato (creado por el empleador) los que negociarán bajo los términos del empleador, violando toda la normativa nacional como internacional respecto de la libertad sindical; una vez multados por estas prácticas, las cadenas de supermercados optaron por incentivar la conformación de “grupos negociadores” éstos finalmente obtienen mayores beneficios que el o los sindicatos y los trabajadores sindicalizados terminan renunciando al sindicato.

Ha sido una lucha incesante por parte de la CUT, terminar con esta figura, los empleadores se defienden invocando la libertad sindical, que no se puede obligar a un trabajador a constituir o afiliarse a un sindicato, la CUT ha manifestado estar de acuerdo con este principio y ha propuesto que en las empresas donde no exista sindicato, pueda operar esta figura, sólo en ese supuesto, pero que no sean dos entidades y que compitan, puesto que lo único que se logra es debilitar la posición de los trabajadores.

c) Trabajadores adherentes (Art 323, Código del Trabajo) Esta es una figura en virtud de la cual, trabajadores no afiliados a un sindicato pueden *adherirse* al contrato colectivo. Técnicamente hablando, a estos trabajadores le es oponible el efecto relativo del contrato colectivo, sin ser “partes” de la relación contractual.

Requisitos: Tener relación contractual de trabajo directa con el empleador.

No estar afiliado a un sindicato. Al presentarse al empleador a su representante el escrito de proyecto de negociación colectiva, se acompaña la lista de socios del sindicato y eventualmente, una lista de trabajadores adherentes a dicho proyecto, quienes manifiestan a través de su firma, adherirse a los efectos del Contrato colectivo a suscribir. El empleador no puede objetar este listado, salvo que demuestre no son trabajadores con contrato vigente a la fecha, de su razón social o empresa.

Todo socio de un sindicato paga una cuota sindical de acuerdo a los estatutos de la organización. El trabajador adherente durante el periodo de vigencia del contrato colectivo paga al sindicato un cuota mensual equivalente a un 75% de la cuota sindical.

Empleador, dueño de los efectos del contrato colectivo:

“Todo contrato legalmente celebrado es una ley para las partes” ... así reza el artículo 1545 del Código civil de Chile, pues bien, asimismo todo contrato tiene un efecto relativo, es decir, sólo alcanza a las partes del contrato, en el caso de los trabajadores adherentes la ley chilena va más lejos puesto que autoriza, faculta al empleador hacer extensivos los beneficios del contrato colectivo a trabajadores de la misma empresa que no son socios del sindicato, que no actuaron como grupo negociador ni oficiaron como adherentes, no teniendo más requisito que la voluntad del empleador y transformando a estos trabajadores que ninguna voluntad manifestaron en *adherentes*.

Art. 346. Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo, para aquéllos que ocupen cargos o desempeñen funciones similares, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido dichos beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato y los pactos modificatorios del mismo, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique; si no lo hiciere se entenderá que opta por la organización más representativa.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del

mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias y se reajustará de la misma forma que éstas.

El problema es que el empleador, la mayoría de las veces, le extiende este beneficio a todo el resto de trabajadores, incluso muchas veces el empleador paga de su bolsillo la cuota sindical de estos trabajadores a los que les extendió unilateralmente los efectos del contrato colectivo. En la práctica esto significa que no recibe amenazas del empleador por ser parte del sindicato, recibe los mismos beneficios que los sindicalizados, mas solo paga un 75% de la cuota sindical y/o no paga nada pues la cuota la paga el empleador, qué gana el empleador con este escenario??? Que los trabajadores no sindicalizados no se motiven a afiliarse al sindicato y se sientan hasta más seguros fuera del sindicato, obtienen los mismos beneficios y pagan menos o a veces no pagan de su bolsillo.

Piso de la negociación. Hay una singularidad de la legislación chilena, que es menester explicar, vencida la vigencia del contrato colectivo anterior, los beneficios que exceden los del contrato individual de trabajo, es decir, los que se ganaron por la negociación colectiva, también caducan y técnicamente se vuelve a cero, lo que se ha denominado, una “negociación sin piso” todos los derechos y beneficios de la negociación anterior caducan terminan con el vencimiento de la vigencia del contrato, la única forma de conservarlos es invocar el artículo 369 incisos II, II y IV, pero sin derecho a reajuste, prolongándose estos beneficios por 18 meses.

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses. Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero. Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador

De no ser así, se parte de cero, esto significa muchas veces que los beneficios obtenidos en una posterior negociación, son inferiores a los de una anterior.

Si no se invoca este artículo, el que causa mucho recelo a los trabajadores porque se pierden los reajustes, queda sólo pronunciarse por la asamblea sobre la “última oferta del empleador”

Ultima oferta del empleador y la huelga. Al presentarse el proyecto de negociación colectiva por los trabajadores al empleador, éste hace una respuesta formal del mismo, sino hay coincidencia total en los puntos se inicia la “mesa de negociación” con la presencia de la comisión negociadora de los trabajadores y del empleador, cumplidos estos trámites el empleador realiza una “última oferta” que es aquel acto formal donde el empleador manifiesta su última y definitiva proposición, respecto del pliego de proposiciones, es un acto irrevocable para el empleador, esta proposición se deposita en la Inspección del trabajo correspondiente (art. 370 inciso V, Cod. Del Trabajo.) y en relación a ella los trabajadores pueden aprobarla o rechazarla, sino, deben votarla ante ministro de fe en votación secreta y universal para el sindicato.

Art. 371, Cod. Del Trabajo. En las negociaciones colectivas a que se refiere el Capítulo II del Título II , los trabajadores de cada empresa involucrados en la negociación deberán pronunciarse por aceptar la última oferta del empleador que le fuere aplicable o declarar la huelga, la que de aprobarse y hacerse efectiva sólo afectará a los trabajadores involucrados en la negociación en dicha empresa.

La Huelga. El Art. 370 del Código establece que los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga. La huelga debe ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores, mediante voto ante ministro de fe, por los socios del sindicato, la huelga debe ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores. En el caso de no obtenerse dicho quórum se entiende que fue aceptada la última oferta del empleador. Acordada la huelga, se dispone de un plazo de tres días para hacerla efectiva. Dentro de las 48 horas siguientes a su votación, cualquiera de las partes puede solicitar al inspector del trabajo, sus buenos oficios para facilitar un acuerdo. En cualquier caso, de no hacerse efectiva la huelga, se entiende aceptada por los trabajadores la última oferta.

Finalmente, este es un punto crucial de la indefensión de los trabajadores en Huelga, ya que al permitirse, bajo los requisitos indicados el reemplazo de trabajadores en huelga, al final esto redundará en la inoperancia de la Huelga como herramienta legal de presión de los trabajadores.

Ámbito territorial de la negociación. La Negociación colectiva en Chile, no tiene un ámbito territorial, sólo se puede negociar por empresa y en el marco de lo ya señalado sobre los Multirut o Razones sociales.

Trabajadores subcontratados Sólo pueden negociar con su empleador, que no es el mandante principal.

Dimensión temporal de los contratos colectivos. Los Instrumentos colectivos pueden tener una vigencia no inferior a dos años y no superior a cuatro años. Este es un punto de conflicto recurrente, la empresa propone siempre cuatro años, apostando a dismantelar el sindicato en el intertanto y a no renovar los beneficios y la dirigencia propone dos años, para renovar beneficios en ese periodo.

Intervención estatal Esta se reduce a la constatación del cumplimiento de los plazos y los requisitos legales por las partes. En la práctica, resulta una escasa y hasta insuficiente Intervención estatal, los Inspectores del trabajo no dan abasto y se produce un desfase en la fiscalización de meses.

III. Contenidos y tendencias de la negociación colectiva

A rasgos generales, las materias que la ley permite negociar son formas de remuneración, y condiciones generales de trabajo

Formas de remuneración: La remuneración viene ya determinada por el contrato individual de trabajo, por una jornada máxima de 45 horas a la semana, se ha establecido por ley, un sueldo mínimo IMM (ingreso mínimo mensual) equivalente a 182 mil pesos chilenos (alrededor de 370 dólares)

En el sector de producción, del comercio, del retail, por lo general existen bonos de distinta índole, tales como: Producción, metas, incentivos etcétera. Es en el proceso de negociación colectiva donde se puede mejorar estos bonos, subir su porcentaje, modificar las metas o el sistema de cálculo etcétera.

Jornada de trabajo. En Chile rige: 1. Jornada ordinaria: Máximo de 45 horas a la semana; 2. Jornada parcial: Máximo de 30 horas a la semana; 3. Jornada extraordinaria: La que excede el máximo legal o la pactada si esta es inferior a la legal

Art. 21. *Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.*

El empleador tiene ciertas facultades para modificar algunos aspectos, como es el descanso dominical, existe para las empresas que justifiquen la necesidad de no detener su maquinaria, la posibilidad de exceptuar el descanso dominical de los trabajadores, previa autorización de la Dirección del trabajo y sólo por dos domingos al mes como máximo.

Existe también la posibilidad de modificar el horario de entrada o salida en época de festividades (navidad, año nuevo) respecto del sector comercio.

También hay excepciones en los turnos y su rotación en el sector transporte, pero a grandes rasgos y por lo menos en la letra de la ley, la jornada de trabajo y su horario es una materia técnicamente hablando "Indisponible" tanto para el trabajador como para el empleador.

Banco de horas: Este es un punto sensible para el movimiento sindical chileno, se ha especulado con proyectos de ley al respecto, este Abogado y en representación de la CUT de Chile ha participado con equipos de trabajo y discusión del actual gobierno de centro derecha en mesas de análisis, mas, nunca se logró llegar a un consenso, puesto que el sector empresarial siempre ha pretendido abiertamente llegar a una flexibilidad horaria, sin mínimos ni máximos legales.

Los bancos de horas acarrear otro problema y que tiene que ver con la jornada extraordinaria, las "horas extras" que tienen un incremento legal de un 50 % u otro superior que se logre en una negociación colectiva, respecto de la jornada ordinaria, de aplicarse los "bancos de horas" significaría en la práctica la supresión de las horas extras; se ha calculado que en Chile, un 60 % de los trabajadores al menos, ve incrementada su remuneración gracias a las horas extras.

Las horas extras contemplan un máximo de dos horas al día, lo que se puede pactar en la negociación colectiva es un incremento al establecido por la ley (50%).

Reconocimiento de la dimensión de género en los contratos colectivos de trabajo. No existe, al menos formalmente, la usualidad

de introducir cláusulas especiales con perspectiva de género en la negociación colectiva en Chile, lo que se acostumbra son cláusulas respecto de la antigüedad, de beneficios para hijos de trabajadores(as) que estudien, incrementos por turnos especiales. El empleador en Chile es muy "legalista cuando es de su conveniencia claro, y se apega irrestrictamente a la norma, llegando incluso a maniobrar para no caer en los parámetros legales, por ejemplo, Sala cuna, este es un beneficios para las mujeres trabajadoras con hijos menores de 2 años, cito la norma:

Art. 203 (Código del Trabajo). *Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.*

No es difícil de adivinar que en la medida que le sea posible, el empleador no contratará 20 mujeres. De hecho, la tasa de desempleo de las mujeres, es más alta que la de los varones en Chile, cifras de la Inspección del trabajo dicen que además, las mujeres por idénticas funciones, perciben hasta un 30% menos, como remuneración, que un hombre.

Muchas veces y por razones de las labores a cumplir, un empleador tiene que contratar más de 20 mujeres, pues bien, crea razones sociales distintas, no obstante ser la misma empresa, el mismo lugar de trabajo, el mismo horario, la misma jefatura, pero técnicamente son trabajadoras de distintas empresa y finalmente burlan el artículo 303 del Código del Trabajo.

Estas materias por lo general, si se proponen en el proyecto de negociación colectiva, el empleador se escuda en que son materias propias de la administración de la empresa y por ende no son materia de negociación colectiva.

Los grados de participación de las mujeres en la negociación colectiva responden a los parámetros generales, no habiendo

consuetudinariamente cláusulas especiales con perspectiva de género como regla general. No hay que dejar de considerar que las materias que se pueden negociar son limitadas por lo que trabajadores y trabajadoras se centran en reajustes y mejora de beneficios en general, dentro de lo que logran negociar.

Formación profesional. Como ya se dijo, la negociación colectiva en Chile y debido a la serie de limitaciones, trabas y barreras que la misma ley presenta muchas veces, se centra en reajustes y mejora de beneficios en general. No es corriente que cláusulas en este sentido sean parte de la negociación, digo, por regla general, también como ya se mencionó; en Chile no existe un “piso” es decir, los beneficios se extinguen con la vigencia del contrato y las más de las veces, se termina negociando y “ganando” los mismos beneficios que ya se tenían más un cierto reajuste.

Tercerización. La Tercerización en Chile tiene dos subdivisiones, de acuerdo a ley 20.123: la subcontratación, y los trabajadores transitorios.

Subcontratación:

Artículo 183-A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas.

Trabajadores transitorios:

Artículo 183 F, letra c) Trabajador de Servicios Transitorios: todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios, para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla.

Para clarificar conceptos, en primer lugar existe una *empresa mandante, principal o dueña de la obra*, existe en segundo término una empresa interventora y en tercer lugar un trabajador, *hora*, la diferencia está en el régimen contractual.

- a) El Trabajador subcontratado tiene una relación contractual laboral con la empresa contratista, el Trabajador transitorio tiene una relación contractual laboral con la empresa mandante o principal, pero a través de la empresa de servicios transitorios (como una agencia de trabajo o servicios).
- b) La relación contractual laboral del trabajador subcontratado es permanente. La relación contractual laboral del Trabajador transitorio es transitoria y esporádica y en el evento de un reemplazo.
- c) c) En la subcontratación, la empresa contratista ejecuta por su cuenta y riesgo la obra encomendada por la principal y es la empleadora directa de los trabajadores subcontratados, en Los Transitorios, la empresa de servicios transitorios pone a disposición de la principal a trabajadores transitorios, pero es la principal la empleadora.

La responsabilidad de la empresa principal y de la intermediaria.

Fue este el gran hito de la ley 20.123, la responsabilidad de la empresa mandante, que antes se diluía y evadía, se asentó de acuerdo a la modificación de la responsabilidad simplemente directa que hasta el momento tenía, ahora una responsabilidad solidaria. En ambos casos (subcontratados y transitorios) la empresa mandante, tiene la obligación legal de supervigilar el cumplimiento de la normativa laboral y del contrato de trabajo y en caso de una denuncia y/o demanda judicial, tanto la empresa principal, como la intermediaria son *solidariamente responsables* de cualquier incumplimiento, eso sí, que para hacer efectiva la responsabilidad en un juicio, ambas empresas deben estar notificadas. Otro logro importante es que tanto las empresas contratistas como las prestadoras de servicios transitorios, deben estar inscritas en un registro dependiente de la Inspección del trabajo, para poder funcionar.

Acción sindical. En Chile, sólo pueden constituir un sindicato los trabajadores de una misma empresa, existen también los sindicatos interempresa (de dos o más empleadores) pero por ejemplo, no pueden negociar colectivamente, así que los trabajadores subcontratados comenzaron a organizarse y a constituir sindicatos, los trabajadores transitorios no pueden constituir sindicatos, son considerados trabajadores prestadores de servicios esporádicos, son técnicamente trabajadores independientes. El fenómeno de la subcontratación se dio principalmente en la agricultura, la construcción y la minería, pero lejos su mayor evolución en cuanto a acción sindical, se presentó en la minería.

Respecto al tema de la **Autoreforma sindical**, hito principal de la Agenda de la CSA (Central Sindical de las Américas) las mencionadas organizaciones sindicales forman parte de la CUT, estas organizaciones participan y eligen delegados, incluso los trabajadores transitorios, se ha logrado organizarlos y han constituido sindicatos y federaciones, a alero del reconocimiento de esta nueva realidad, entendiendo el dinamismo histórico que siempre ha tenido el derecho del trabajo, las nuevas realidades que van creando las empresas nacionales y las transnacionales de acuerdo a sus propias necesidades y producción, en cuanto a la contratación y las formas contractuales que han creado y recreado bajo esa misma lógica.

Hoy en día un 65 % y más de los trabajadores son subcontratados, en las áreas que se señalaron, es por ello que la CUT de Chile permanentemente está pendiente de adecuarse a las nuevas formas de contratación y de organización que se producen y adecuar sus Estatutos a la nueva realidad, es así que en el Congreso ordinario de 2011, se reformaron los Estatutos, con el fin de reconocer y acoger las nuevas organizaciones y desafíos, tales como, trabajadores eventuales, independientes, de interempresa, subcontratados, formas que desafían la lógica tradicional legal, mas pertenecen a una nueva realidad que se tiene que reconocer y asentar.

En resumen:

- Los trabajadores subcontratados sólo pueden negociar colectivamente con su empleador que es el subcontratista y no lo pueden hacer respecto del mandante principal.
- Los Trabajadores tercerizados, no pueden negociar colectivamente puesto que su labor por definición legal es transitoria.
- Los trabajadores autónomos o independientes no pueden negociar colectivamente puesto que no tiene empleador.

IV. Análisis y crítica

El modelo de negociación colectiva en Chile corresponde al denominado Plan Laboral, en específico, Decreto Ley N° 2758, sobre Negociación Colectiva, este Plan Laboral respondió, contextualmente hablando, a una *Macro-reforma* impulsada por la dictadura militar, que comprendió en términos generales a modificar áreas como: Legislación laboral y tribunales en lo laboral, Sistema tributario, Sistema educacional, Sistema

de salud, Sistema previsional, Sistema político electoral, Constitución Política, entre otros ámbitos, como una forma de legitimar el régimen militar.

Es menester el aclarar que en Chile y siguiendo la “Pirámide de Kelsen” co-existen como cuerpos normativos principales en orden jerárquico:

Ley: Esta entendida como “ *Una manifestación de la voluntad soberana, que en la forma prescrita por la Constitución Política de la República, manda prohíbe o permite*” (Art. 1º Código Civil de Chile) En la época de la dictación del Decreto ley 2758, el Congreso Nacional estaba disuelto, por lo que no podía ser una ley. Un Tratado Internacional ratificado por el congreso nacional tiene el valor de ley (Art. 5º Constitución Política de la República) Sólo puede dictar una ley el Congreso Nacional.

Decreto con fuerza de ley: Hay situaciones que por urgencia fáctica, el Congreso Nacional delega en el Presidente de la república dictar una normativa, como fue el caso del Terremoto en Chile de 27 de febrero de 2010, el Presidente de la república dictó normativas en ayuda de los damnificados.

Decreto ley: Al no haber Congreso Nacional, la máxima autoridad del país, “legisla” este es el caso del D.L. 2758 sobre Negociación Colectiva.

La legislación chilena sobre Negociación Colectiva, es a lo menos, ajena o aneja a la realidad regional, continental y qué decir mundial, es una figura anacrónica, jurídicamente y socialmente hablando, no ha habido cambios sustanciales al referido DL. Incluso haciendo una división temporal entre el proceso propio de Negociación y el derecho legal de Huelga. Para efectos metodológicos, reseñaré esquemáticamente las principales características de este proceso:

Es un proceso excesivamente regulado, en cuanto a plazos y requisitos.

El Sindicato es uno más de los entes habilitados para negociar, fórmula que permite la irrupción de los denominados “grupos de trabajadores negociadores” grupos que la mayoría de las veces son hasta conducidos por los empleadores, lo que debilita ostensiblemente el rol del Sindicato.

El empleador es el propietario de los efectos de la negociación, siendo el único habilitado para producir el efecto “erga omnes” es decir, extender el contrato colectivo a todos los trabajadores de la empresa y pagando

una cuota sindical inferior a los trabajadores sindicalizados, lo que fomenta la no sindicalización.

La figura de los Multirut significa una tremenda traba a la sindicalización y por consiguiente a la Negociación colectiva.

El derecho legal a la Huelga se ve aminorado en cuanto a instrumento de presión puesto que cumpliendo unos mínimos supuestos, el empleador queda habilitado para reemplazar a los trabajadores en huelga.

Convenios internacionales

Convenio 87. En la letra de la ley, las disposiciones del Convenio 87, se cumplirían, empero, por lo explicado ya, en la práctica sólo un 6,2 % de los trabajadores está negociando en Chile. Por lo demás el artículo 10 del Convenio ha servido a los empleadores para fomentar los “grupos de trabajadores negociadores” lo que termina injustificando la afiliación sindical. Al respecto, cifras de la OIT, dicen que los trabajadores sindicalizados incrementan en promedio un 30% sus ingresos.

Convenio 98. En la práctica, el empleador una vez terminado el Fuero de la Negociación comienza a despedir a trabajadores afiliados al sindicato. También sucede que el empleador interfiere en el proceso, estimulando la creación de grupos negociadores.

Convenio 135. En Chile, los directores de un sindicato gozan de fuero desde el día de su elección y hasta 6 meses después de expirado su cargo. Respecto de los permisos sindicales, 6 horas a la semana para cada director, y 8 horas semanales para los sindicatos de más de 250 trabajadores, de acuerdo a lo explicado y a la diversidad de razones sociales existentes, el promedio en Chile es de 32 trabajadores por sindicato, por lo que la regla general es que los directores tengan un máximo de 6 horas de permiso sindical, el problema es estas horas se descuentan, no son de cargo del empleador, materia que siempre es contenida en los proyectos de negociación colectiva, pero no siempre es aprobada por el empleador.

Convenio 141: En Chile, las organizaciones de trabajadores rurales y los trabajadores rurales independientes, se rigen por las mismas normas de todos los trabajadores y a grandes rasgos no tiene un tratamiento especial. Debido a insistentes esfuerzos de la CUT Chile, se ha logrado legislar en atención a que se reconozca a los trabajadores, aunque sean no permanentes o temporales, su calidad de trabajadores y puedan organizarse y negociar colectivamente, condiciones de trabajo, por el tiempo en que éstos permanecen en sus funciones.

Convenio 151. En Chile, por ley, los empleados públicos no pueden negociar colectivamente, empero y paradójicamente sí negocian, año a año se constituye una mesa de negociación encabezada por la CUT, donde se discuten mejoras salariales y otros beneficios como bonos de incentivo al retiro, luego esta propuesta pasa al Congreso nacional y se convierte en ley.

Una curiosidad, los sindicatos en el sector público se denominan *Asociaciones*, esto por disposición constitucional. Cuando se redactó la Constitución política de 1980 de la dictadura, se argumentó que los empleados públicos por su carácter de “servidores públicos” no podían estar inmiscuidos en partidos políticos ni en Sindicatos.

Convenio 15. Las Fuerzas armadas y la policía en Chile, no pueden negociar colectivamente, de hecho las FFAA y Carabineros tienen regímenes especiales para salud y previsión social, teniendo éstos una situación sumamente privilegiada respecto de los demás compatriotas. No obstante, *Gendarmería*, entidad correspondiente a los custodios de cárceles y demás recintos penitenciarios y Carabineros de Chile, se ven beneficiados por los reajustes de la negociación del sector público, por considerárseles Funcionarios Públicos. El Sindicato nacional de Gendarmes está afiliado a la CUT de Chile.

V. Propuestas

Nota: *El presente compendio es un extracto de una propuesta que desde el año 2009, la CUT de Chile ha propuesto al acervo político, institucional parlamentario y sindical de Chile, por razones metodológicas no se adentrará en el articulado legal normativo, sino menciones macro a la propuesta, a saber:*

1. Titularidad del sindicato en el proceso de negociación colectiva. Se consagra la titularidad del derecho a la negociación colectiva reglada al sindicato, en aquellas empresas en las que existe sindicato legalmente

constituido. Como consecuencia de la consagración legal de la titularidad del sindicato se derivan las siguientes modificaciones legales:

a. Se restringe la titularidad de la negociación colectiva, en aquellas empresas en que existe sindicato legalmente constituido, exclusivamente al o los sindicatos existentes, eliminándose la alternativa de negociar colectivamente a través de grupos de trabajadores.

b. Se elimina la negociación semi-reglada contenida en el actual artículo 314 Bis.

Esto quiere decir, la exclusión de la negociación de “grupos negociadores” donde exista sindicato legalmente constituido y vigente.

c. Se consagra también, la titularidad del sindicato para negociar colectivamente en representación de sus trabajadores afiliados. De esta forma, el trabajador afiliado a una organización sindical deberá negociar colectivamente en la oportunidad que le corresponda negociar a la organización en la que se encuentra afiliado, eliminando la posibilidad de que un trabajador afiliado a una organización puede ser parte de la negociación iniciada por otro sindicato.

d. Como consecuencia de establecer la titularidad de la negociación colectiva en la organización sindical y armonizando esta consagración jurídica con el derecho de libertad de asociación contemplado en la Constitución Política de la República, se reconoce el derecho a que los trabajadores de una empresa puedan unirse para efectos de negociar colectivamente, pero sólo en aquellas empresas en las que no existe un sindicato de empresa legalmente constituido.

e. La negociación colectiva que asuman los trabajadores unidos para este efecto se sujetará a las mismas normas de la negociación colectiva reglada, esto es, con sujeción al procedimiento establecido en Capítulo I del Libro IV. En consecuencia, se elimina la diferenciación entre la negociación colectiva reglada (a la que se sujeta la negociación cuando el titular es un sindicato) y la negociación semi-reglada (cuando el titular de la negociación es un grupo de trabajadores). Esta modificación iguala los derechos y obligaciones de la representación del trabajador, independientemente de quien ejerza la titularidad de la negociación.

2. Simplificación del proceso de negociación colectiva. En esta perspectiva es necesario introducir modificaciones en el siguiente sentido:

a. Generar un plazo global para el proceso de negociación.

b. Lo anterior implica que existe un plazo cierto de inicio y término o de cierre de la negociación.

- c. Se establecen como actos esenciales la presentación escrita del proyecto de contrato colectivo con la propuesta de condiciones comunes de trabajo y remuneración y la respuesta a la propuesta por parte del empleador.
- d. La respuesta a la propuesta de condiciones comunes de trabajo y remuneración es un acto esencial del proceso de negociación, escrito y de carácter obligatoria, que debe ser entregada dentro de un plazo determinado.
- e. Reducción de los actuales plazos de respuesta de la propuesta.

3. Certeza sobre la identidad de la empresa que debe negociar con el conjunto de sus trabajadores.

Negociación colectiva en Grupos Empresariales: se faculta a las organizaciones sindicales para negociar colectivamente conforme las reglas del Capítulo I del Título II del Libro IV, con las distintas empresas que, siendo matrices, filiales, coligadas o relacionadas, exploten una misma actividad económica.

Dada la proliferación abusiva de razones sociales en grupos empresariales, se propone que respecto de esta situación se pueda negociar colectivamente con todas ellas como si fuera una sola empresa. Así, el sindicato interempresa que agrupe a trabajadores de empresas que siendo matrices, filiales, coligadas o relacionadas, exploten una misma actividad económica, podrá negociar con todas ellas en forma conjunta, según las reglas del Capítulo I y sin que se aplique el artículo 334 bis A, es decir, sin poder negarse a negociar las empresas del grupo respectivo en conjunto.

Adicionalmente, podrán negociar conjuntamente con tales empresas los sindicatos constituidos en ellas que se agrupen para el solo efecto de negociar conjuntamente, presentando un solo proyecto de contrato colectivo. En tal caso regirán las reglas del Capítulo I, sin que se aplique el artículo 334 bis A.

4. Ampliación de la cobertura de la negociación colectiva a través de la eliminación de las exclusiones a grupos de trabajadores.

Una importante forma de extender la cobertura de la negociación colectiva es reconocerle el derecho a algunos grupos de trabajadores que actualmente se encuentran excluidos. Para satisfacer el objetivo de ampliación de la cobertura se proponen las siguientes modificaciones:

- a. Término de la exclusión contenida en el inciso segundo del artículo 304 para las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas que leyes especiales la prohíban.

b. Término de la exclusión que contiene el inciso tercero de ese mismo artículo respecto de las empresas o instituciones privadas, cuyos presupuestos, en cualesquiera de los últimos años calendarios, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos.

c. Término de todas las exclusiones del artículo 305 que limitan el derecho a negociar colectivamente de un importante número de trabajadores.

Art. 305. No podrán negociar colectivamente:

1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;

2. los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;

3. las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y

4. los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente. Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes. Los trabajadores a que se refiere este artículo, no podrán, asimismo, integrar comisiones negociadoras a menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales.

5. Establecimiento de pisos para la negociación colectiva, de acuerdo al contrato colectivo vigente. La respuesta del empleador a la proposición del proyecto de contrato colectivo debe dar debida cuenta de todas las propuestas que se le hayan formulado sobre condiciones comunes de trabajo y remuneración, no pudiendo en ningún caso

contener proposiciones remuneracionales inferiores a las contenidas en el contrato o convenio colectivo vigente, debidamente reajustadas de acuerdo a la variación del IPC.

6. Extensión de beneficios al trabajador que no formó parte del proceso de negociación colectiva. El trabajador cuya relación laboral no se encuentre regulada por un contrato colectivo vigente, tendrá derecho en forma automática a todos los beneficios negociados por un sindicato, desde el momento que se comunique al empleador su afiliación al respectivo sindicato. Esta modificación es una consecuencia necesaria de la consagración de la titularidad de la negociación colectiva a la organización sindical. De existir extensión de beneficios, la cuota sindical será equivalente al 100 %, previa comunicación por escrito del sindicato al empleador.