

CARACTERÍSTICAS CONTRATO COLECTIVO Y CONVENIO COLECTIVO

(Tita Aránguiz, Prof. Derecho U de Chile)

I.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

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.

Son **materias de negociación colectiva:**

- remuneraciones,
- beneficios en especie o en dinero, y
- condiciones comunes de trabajo.

NO son materia de negociación colectiva:

- materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador, de organizar, o dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma

Características de la NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

- trabajador podrá estar afecto a un contrato colectivo de trabajo con el mismo empleador
- Empresas deben, al menos, tener un año de inicio de sus actividades.
- Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán de fuero:
 - desde diez días anteriores a la presentación de un proyecto de contrato colectivo
 - hasta treinta días después de la suscripción.
- Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo.
- integrantes de la comisión negociadora que no estén acogidos al fuero sindical por no ser dirigentes se les extiende por 30 días más después de la suscripción del contrato.
- Plazo de días que terminan en sábado, domingo o festivo, se prorroga hasta el día siguiente hábil.
- Es por tiempo determinado (entre 2 a 4 años)
- Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores

TIPOS de Negociación Colectiva:

- **REGLADA:**
 - Aplicable a organizaciones sindicales o grupos de trabajadores.
 - Procedimiento rígido y formal.
 - Plazos de días establecidos son corridos.
 - Faculta para acordar huelga.
 - **Termina proceso con Contrato colectivo.**

- **NO REGLADA:**

- Solo pueden negociar una o más organizaciones sindicales.
- Las negociaciones son directas
- No hay sujeción a reglas o normas
- Duración determinada
- **Convenio colectivo**

- **Semireglada.**

- Grupos de trabajadores que se unan solo para los efectos de negociar
- Debe tratarse un grupo de 8 o mas trabajadores.
- Debe elegirse comisión negociadora en votación secreta y ante M. de fe.
- Respuesta empleador en 15 días. O sino se le aplica multa.
- Aprobación propuesta final, debe acordarse por trabajadores involucrados en votación secreta ante Inspector del Trabajo.
- Faltando alguna de estas condiciones se tiene como contrato Individual.

CONTENIDO de un CONTRATO COLECTIVO:

- 1.- las partes a quienes les afecta;
- 2.- nómina de los socios del sindicato o de los miembros del grupo comprendidos en la negociación.
- 3.-Nómina de adherentes, si corresponde.
- 4.- las cláusulas que se proponen;
- 5.- el plazo de vigencia del contrato, y
- 6.- la individualización de los integrantes de la comisión negociadora.
- 7.- firma o impresión digital de todos los trabajadores o comisión negociadora.

CONTENIDO de un CONVENIO COLECTIVO:

- 1.- las partes a quienes haya de involucrar la negociación, individualizándose la o las empresas con sus respectivos domicilios y los trabajadores involucrados en cada una de ellas,
- 2.-nómina de los socios del sindicato respectivo y de los trabajadores que adhieren a la presentación,
- 3.-copia autorizada del acta de la asamblea que aprueba propuesta
- 4.- Firma de los adherentes si correspondiere;

CONTRATO COLECTIVO:

Contrato colectivo es el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

- El contrato colectivo deberá constar por escrito.
- Copia de este contrato deberá enviarse a la Inspección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a su suscripción.

Las cláusulas que se extiendan a otros trabajadores deberán descontársele el 75% cuota sindical.

CONVENIO COLECTIVO:

Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

VIGENCIA DE CONTRATOS Y CONVENIOS:

- contratos colectivos a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento o fallo arbitral anterior.
- Si no existiese contrato colectivo o fallo arbitral anterior, a partir del día siguiente al de su suscripción.

si se hubiere hecho efectiva la huelga:

- Si había contrato anterior: a contar de la fecha de suscripción del contrato, pero su duración se cuenta a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato.
- Si no había contrato anterior: del cuadragésimo quinto o sexagésimo día contado desde la presentación del proyecto del sindicato de empresa o interempresa.
-

DIFERENCIAS entre contrato y convenio:

CONTRATO COLECTIVO

CONVENIO COLECTIVO

Inserto en un proceso rígido	<ul style="list-style-type: none">- Sin ninguna norma (no reglado)- Regla no muy ríguosa (semi reglada)
Dentro de un proceso reglado	Dentro de un proceso no reglado o semireglado
Hay plazos, fiscalización en cada etapa y huelga	Plazos excepcionales, sin mayores fiscalización durante su proceso. No hay huelga

SEMEJANZAS ENTRE CONTRATO Y CONVENIO:

- constituyen un título ejecutivo.
- Son los instrumentos que ponen término a una negociación colectiva.
- Sus cláusulas pasan a incorporar los respectivos contratos individuales.
- En ambos casos debe comunicarse el proceso a la Inspección del trabajo.
- Tiene un período de duración no menor a 2 años ni mayor a 4 años.
- Deben constar por escrito