

CARTILLA INFORMATIVA

Tenemos la obligación de conocer las diferencias que existen entre un “Contrato Colectivo” y un “Convenio Colectivo”.

Tenemos que conocer lo que significa y tener en cuenta las diferencias importantes entre un “Contrato Colectivo” y/o un “Convenio Colectivo”, cuestión que muchas veces no es mirada como corresponde por trabajadores y dirigentes.

- Un **Contrato Colectivo** es el documento que contiene las formas de remuneración de los trabajadores involucrados (afiliados a un Sindicato generalmente) y los beneficios a que éstos tienen derecho y todas las condiciones comunes para el desarrollo de su trabajo.

Este debe tener una vigencia mínima de 2 años ni superior a 4 años. También debe ser por escrito y firmado por los representantes de los trabajadores (dirigentes del Sindicato) y por el o los representantes de la empresa.

Es necesario tener en cuenta que si los beneficios acordados se hacen extensivos a otros trabajadores no afiliados al Sindicato éstos deberán obligatoriamente cotizar a lo menos un 75% de la cotización mensual ordinaria durante toda la vigencia del contrato respectivo. Este aporte lo debe descontar obligatoriamente el empleador y entregarlo al Sindicato y si un trabajador se desafilia del Sindicato este deberá seguir aportando a él hasta el final de la vigencia del contrato colectivo.

Los trabajadores que formen parte del Sindicato y estén involucrados en la negociación colectiva tendrán el derecho a huelga.

El Código del Trabajo indica que las estipulaciones que queden acordadas en un contrato colectivo estarán por sobre el contrato individual.

El incumplimiento del empleador a un contrato colectivo será motivo para ser denunciado a la Inspección del Trabajo que corresponda solicitando una fiscalización por parte de los dirigentes sindicales.

- Un **Convenio Colectivo** es el producto de una negociación no reglada entre un sindicato y un empleador o producto de una negociación semi-reglada entre un grupo de trabajadores que solamente se han unido para negociar condiciones y remuneraciones y un empleador. En ambos casos, se trata de un documento que no da “el derecho y las prerrogativas de una Negociación Colectiva”, es decir cuando se negocia un Convenio Colectivo los trabajadores no

tienen derecho a la huelga. Además la empresa prácticamente no tiene ni plazos ni obligaciones de responder como, si los tienen en el caso de una negociación colectiva; Lo único similar a un Contrato Colectivo es que al momento de firmarlo por ambas partes tiene las mismas condiciones de cumplimiento.

En definitiva los Convenios Colectivos son una forma de dividir a los trabajadores y no permitir el crecimiento de las organizaciones sindicales. Los empleadores lo usan con mucha frecuencia para conveniencia de ellos, pues pueden manipular a los trabajadores más débiles, con la principal dificultad de impedir a los demás trabajadores organizarse para negociar colectivamente, con lo cual limitan la posibilidad de usar la herramienta de la huelga, única acción colectiva de fuerza que la ley laboral amañada por los empresarios reconoce a los trabajadores. Es, además, un instrumento contrario a la libertad de negociación y que ha servido para condicionar a los trabajadores a un instrumento que en su gran mayoría no representa las reales necesidades de los trabajadores.

Podemos decir finalmente que los trabajadores y dirigentes de los sindicatos consulten siempre a su Confederación (CNT) a la que están afiliados antes de enfrentar una situación de ésta naturaleza para no caer en estas u otras trampas “legales” que tiene el actual Código del Trabajo.