

Contrato colectivo:

Es un acuerdo de carácter normativo mediante el cual dos o más sindicatos representativos de ramas económicas o profesionales estipulan las condiciones de trabajo.

1. La vigencia del contrato colectivo es, cuando mucho, de dos años.
2. La celebración de contratos colectivos de trabajo es uno de los medios más utilizados para la solución de conflictos colectivos.
3. Mantener la paz social basada en el consenso entre ellas.
4. Horarios de trabajo, horarios de descanso, descanso semanal remunerado.
5. Salario profesional.
6. Condiciones de despido del personal.

Negación colectiva:

El contrato colectivo exige un proceso previo de negociaciones entre las partes, la llamada negociación colectiva, la cual se puede realizar en tres niveles: en el nivel de la empresa, en el nivel del sindicato y en el de la confederación de sindicatos.

1. La organización debe desarrollar sistemas y canales de comunicación bidireccionales adecuados para sentir y percibir las expectativas y las reivindicaciones de sus empleados.
2. La organización debe entender que la época del paternalismo terminó y que debe ser sustituida por un trato respetuoso e igualitario.

3. La negociación es una situación en la cual las dos partes (sean individuos o grupos) tienen intereses que están en conflicto y tratan de llegar a un acuerdo sobre cómo se comportarán una con la otra. La negociación sindical es un proceso conductor de la toma de decisiones sobre convenios colectivos que involucra a representantes de los trabajadores y de los empleadores.
4. La organización no debe tomar declaraciones y posturas “revolucionarias” de algunos líderes sindicales como representativas de una tendencia de los obreros.
5. La organización debe preparar y capacitar a todos los jefes, principalmente a los más próximos de los obreros (supervisión de primer nivel), para que puedan afrontar la nueva realidad sindical.
6. La organización debe mantener un diálogo permanente y abierto con los líderes sindicales.