Imprimir

La Corte Constitucional, en una sentencia anunciada en boletín de prensa a mediados de julio[i], mantiene la vigencia de los pactos colectivos que permiten la *"negociación"* entre empleadores y trabajadores no sindicalizados para regular las relaciones laborales.
El alto tribunal tomó esta decisión luego de resolver una demanda contra esta figura de la legislación laboral colombiana, interpuesta por la ponente de la reforma laboral, María Fernanda Carrascal, y el viceministro de Relaciones Laborales e Inspección, Edwin Palma, entre otros, según informaron medios de prensa del país.

En la demanda se argumentaba que los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo y 70 de la Ley 50 de 1990 desconocen lo dispuesto en los artículos 4 del Convenio 98[ii] de la OIT y 2 y 3 del Convenio 154[iii] de la OIT, que forman parte del bloque de constitucionalidad en virtud de lo dispuesto por el artículo 93 de la Constitución Política.

En la sentencia, la Corte Constitucional declara la EXEQUIBILIDAD del artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo y del artículo 70 de la Ley 50 de 1990 bajo el entendido de que los pactos colectivos no pueden menoscabar el derecho de negociación colectiva ni de asociación sindical.

Argumentos de la Corte Constitucional

Para resolver los problemas jurídicos planteados en la demanda, la Corte abordó los siguientes temas:

- Aspectos generales del derecho de asociación y libertad sindicales;
- El deber estatal de estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores y la coexistencia de pactos colectivos y convenciones colectivas en el ordenamiento jurídico interno;
- Los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios de la OIT y las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la misma organización, sobre la coexistencia de pactos colectivos y convenciones colectivas en el ordenamiento jurídico

colombiano.
La decisión de la Corte Constitucional se basó en los siguientes argumentos:

- Libertad sindical y negociación colectiva: La Corte considera que tanto los pactos colectivos como las convenciones colectivas se enmarcan en el derecho de negociación colectiva y no se contraponen al derecho de asociación sindical.
- Deber estatal de fomentar la negociación colectiva: La Corte señala que la existencia de pactos colectivos no obstaculiza la obligación del Estado de estimular y fomentar la negociación colectiva.
- Interpretación del artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo: La Corte interpreta que la negociación colectiva no es exclusiva de los sindicatos y que los pactos colectivos, aunque pueden ser objeto de abuso, no son inconstitucionales en sí mismos.
- Informes de la OIT: La Corte concluye que, si bien la OIT ha expresado preocupaciones sobre el uso indebido de los pactos colectivos, estos informes no concluyen que la figura en sí misma sea incompatible con los convenios internacionales.
- Mecanismos de control: Finalmente la Corte expresa que el ordenamiento jurídico colombiano cuenta con mecanismos para prevenir y sancionar el abuso de los pactos colectivos, como medidas administrativas, sanciones penales y acciones judiciales.
Análisis de los argumentos de la Corte Constitucional

- Libertad sindical y negociación colectiva. La Corte Constitucional, al afirmar que los pactos colectivos se enmarcan en el derecho de negociación colectiva, incurre en un error de interpretación de los convenios internacionales del trabajo, particularmente los convenios 98 y 154 de la OIT. Estos convenios establecen de manera clara que los sujetos naturales de la negociación colectiva son las ‘organizaciones de trabajadores’, es decir, los sindicatos. La posibilidad de que representantes de trabajadores no sindicalizados puedan negociar colectivamente se concibe como una excepción, y solo se permite en aquellos casos en los que no exista un sindicato en la empresa. La legislación laboral colombiana permite la coexistencia de pactos colectivos con sindicatos que han suscrito convenciones colectivas, siempre y cuando estos no superen la tercera parte de los afiliados en relación con la planta global de la empresa.

Al equiparar los pactos colectivos con la convención colectiva, la Corte desvirtúa el papel fundamental que desempeñan los sindicatos en la defensa de los derechos de los trabajadores y en la promoción de condiciones de trabajo justas y equitativas. Esta interpretación amplia de la negociación colectiva tiene consecuencias negativas para la libertad sindical, al debilitar la posición de los sindicatos y facilitar prácticas antisindicales por parte de los empleadores.

- Deber estatal de fomentar la negociación colectiva. La decisión de la Corte Constitucional de equiparar los pactos colectivos y las convenciones colectivas resulta contraria a los estándares internacionales del trabajo, particularmente a los establecidos en la Declaración de la OIT de 1998 y en los convenios 98 y 154.

  Si bien es cierto que los Estados tienen el deber de fomentar tanto el derecho de sindicalización como el derecho de negociación colectiva, esta obligación no implica otorgar un trato idéntico a situaciones distintas. Los convenios de la OIT establecen claramente que la negociación colectiva es un derecho fundamental de los trabajadores organizados en sindicatos. Los pactos colectivos, por su parte, aunque pueden ser una herramienta legítima en ciertos contextos, no pueden equipararse a la negociación colectiva sindical, ya que carecen de la representación y la autonomía necesarias para garantizar una verdadera negociación colectiva.

  Al otorgar el mismo peso a los pactos colectivos y a las convenciones colectivas, la Corte socava el papel central de los sindicatos en la defensa de los derechos de los trabajadores y fomenta la fragmentación de la representación laboral. Esta situación lleva a una disminución del poder de negociación de los trabajadores y a una mayor precarización de las relaciones laborales.

- Interpretación del artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo. La Corte se equivoca al interpretar que la negociación colectiva no es exclusiva de los sindicatos y que los trabajadores no sindicalizados pueden negociar pactos colectivos, que, aunque pueden ser objeto de abuso, la Corte concluye erróneamente no son inconstitucionales en sí mismos.

  Los convenios de la OIT sobre libertad sindical establecen claramente que la

negociación colectiva es un derecho fundamental de las organizaciones sindicales. Al permitir que grupos de trabajadores no sindicalizados negocien pactos colectivos, la Corte desvirtúa el papel central de los sindicatos en la defensa de los derechos de los trabajadores y socava los principios fundamentales del derecho internacional del trabajo.

Los convenios de la OIT relativos a las libertades sindicales priorizan como norma general el derecho de negociación colectiva de las organizaciones sindicales. Solo de manera excepcional permiten a grupos informales de trabajadores suscribir pactos colectivos, siempre y cuando no existan sindicatos en la empresa, según lo ha recomendado el Comité de Libertad Sindical de la OIT en reiteradas oportunidades. Al debilitar la posición de los sindicatos y fragmentar la representación laboral, se favorece la desigualdad en la negociación y se dificulta la consecución de condiciones de trabajo justas y equitativas para todos los trabajadores.

Para garantizar una efectiva protección de los derechos de los trabajadores, es necesario fortalecer el papel de los sindicatos en la negociación colectiva y establecer mecanismos que garanticen la protección de los procesos organizativos de los trabajadores. En lugar de equiparar los pactos colectivos y las convenciones colectivas, se debería promover la negociación colectiva, siempre y cuando esta sea impulsada y respaldada por un sindicato.

- Informes de la OIT: Es cierto que los órganos de control de la OIT han advertido repetidamente sobre el uso abusivo de los pactos colectivos en Colombia, basándose en las numerosas denuncias sindicales. Sin embargo, hasta ahora, no se había cuestionado directamente la incompatibilidad intrínseca de esta figura con los convenios 98 y 154 de la OIT. La demanda presentada se centraba precisamente en este último aspecto, dejando de lado, por el momento, las irregularidades en su aplicación. Es decir, se buscaba determinar si la figura del pacto colectivo, en sí misma, era contraria a las normas internacionales de libertad sindical. Lamentablemente, la Corte basa su argumentación en que los informes de la OIT nunca concluyeron que los pactos colectivos eran incompatibles con los convenios

internacionales, lo cual no era posible porque nunca se solicitó un pronunciamiento en tal sentido.

- Mecanismos de control: A pesar de que la Corte Constitucional reconoce la existencia de mecanismos legales para prevenir y sancionar el abuso de los pactos colectivos, como las medidas administrativas, las sanciones penales y las acciones judiciales, la realidad demuestra que estos mecanismos han sido insuficientes. Numerosos casos demuestran que los pactos colectivos, en lugar de ser el resultado de una verdadera negociación colectiva, son frecuentemente el producto de imposiciones empresariales que simulan un proceso democrático. La falta de participación efectiva de los trabajadores, la imposición de condiciones laborales desfavorables y la ausencia de un auténtico debate colectivo son características comunes en estos supuestos acuerdos. Como consecuencia, los pactos colectivos se han convertido en una herramienta para vulnerar los derechos fundamentales de los trabajadores y perpetuar relaciones laborales desiguales. Si bien pueden existir excepciones, la evidencia sugiere que, como norma general, los pactos colectivos en Colombia no cumplen con los estándares de una negociación colectiva genuina.
  La simulación de la negociación colectiva a través de los pactos colectivos

  En mi experiencia en negociaciones laborales, he sido testigo de cómo los pactos colectivos se han utilizado como una estrategia empresarial para debilitar el sindicalismo y evitar la negociación colectiva genuina.

  En primer lugar, los pactos colectivos se han empleado para desincentivar la creación de sindicatos, ofreciendo beneficios extralegales que pueden dar la impresión de que no es necesario un sindicato para defender los derechos de los trabajadores. En segundo lugar, cuando existe un sindicato, los pactos colectivos se han utilizado para limitar su crecimiento estableciendo pactos colectivos que igualan los derechos convencionales. Finalmente, los pactos colectivos se utilizan para socavar la negociación colectiva sindical, al ofrecer condiciones laborales similares a las de la convención colectiva, pero sin la necesidad de que los trabajadores se afilien a un sindicato y paguen cuotas sindicales. Durante muchos años, los pactos colectivos ofrecieron mejores prerrogativas a los trabajadores que las establecidas en las convenciones colectivas, con el fin de debilitar a las organizaciones sindicales al

mostrar que la supuesta generosidad patronal era superior a las conquistas sindicales. Afortunadamente, esta estrategia fue declarada ilegal por la Corte Constitucional después de años de destrucción de sindicatos.[iv]

Estas prácticas no solo vulneran el derecho de los trabajadores a la libertad sindical y a la negociación colectiva, sino que también contribuyen a la individualización de las relaciones laborales y debilitan la capacidad de los sindicatos para representar los intereses de los trabajadores de manera efectiva. Es fundamental reconocer que, la figura del pacto colectivo no solo es ilegítima, sino que su uso abusivo para socavar el sindicalismo constituye una práctica contraria a los principios fundamentales de los derechos de libertad sindical.

La serie de fallos de la Corte Constitucional que han favorecido a los fondos privados de pensiones, al obstaculizar el traslado de cotizantes a Colpensiones, y a las multinacionales minero-energéticas, al otorgarles beneficios tributarios, genera cuestionamientos sobre la independencia y la imparcialidad de esta institución. ¿Está la Corte Constitucional actuando como un defensor de los intereses de ciertos sectores económicos poderosos, en detrimento de los derechos de los trabajadores y de la sostenibilidad fiscal del país? ¿Es esta una Corte Constitucional o una Corte Neoliberal? Estas preguntas son cada vez más relevantes en un contexto de creciente concentración económica y desigualdad social.

_____

[i] https://www.corteconstitucional.gov.co/comunicados/Comunicado%2030%20-%20Julio%2017%20y%2018%20de%202024.pdf

[ii] https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

[iii] https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT

_ID:312299

[iv] https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/SU570-96.htm

Carlos Julio Diaz Lotero

Foto tomada de: Radio Nacional de Colombia