



## **El futuro de los pactos colectivos en Colombia**

**Ana María Cubillos Rodríguez**

**Pontificia Universidad Javeriana**

**Facultad de Ciencias Jurídicas**

**Maestría en derecho laboral y de la seguridad social**

**Bogotá, D. C.**

**2021**

### **Resumen**

Nacional e internacionalmente los pactos colectivos han sido objeto de serios cuestionamientos, se les señala como instrumentos que transgreden el derecho de asociación sindical y debilitan la actuación de los sindicatos. Lo anterior ha propiciado que en Colombia nos encontremos ante una tendencia hacia la eliminación de la figura, que desconoce la dimensión negativa de la libertad sindical, otorga exclusividad a las organizaciones sindicales en la negociación de mejores condiciones laborales y resulta contraria al concepto de diálogo social planteado por la Organización Internacional del Trabajo. Por ello, comprendiendo que lo censurado debe ser el uso abusivo del pacto colectivo y no la existencia misma de la figura, se reconoce la necesidad de ampliar su regulación y continuar sancionando administrativa y judicialmente las conductas antisindicales que se generen con su uso inapropiado.

### **Abstract**

Nationally and internationally, collective agreements have been the object of serious questioning, indicating that they are instruments that violate the right to union association and weaken the performance of unions. This has led to a trend in Colombia towards the elimination of the figure, which ignores the negative dimension of freedom of association, grants exclusivity to trade union organizations in the negotiation of better working conditions and is opposite to the concept of social dialogue proposed by the International Labor Organization. Therefore, understanding that the abusive use of the collective agreements should be censured and not the existence of the figure, it is recognized the need to expand its regulation and to continue sanctioning administratively and judicially, the anti-union behaviors that are generated with its inappropriate use.

**Palabras clave:** derecho de asociación sindical, pacto colectivo, convención colectiva, negociación colectiva

**key words:** right of union association, collective agreement, collective bargaining agreement, collective negotiation

## **Metodología**

Para abordar la pregunta de investigación planteada y responderla en el marco de un estudio de naturaleza jurídica se utilizará el método hermenéutico-analítico basado en la investigación documental o bibliográfica (Botero, 2016), por lo cual se revisará la literatura especializada en el derecho de asociación sindical y, especialmente, el uso de los pactos colectivos. Para ello, se realizará un análisis de las disposiciones locales e internacionales sobre los pactos colectivos, las tendencias sobre su uso y los argumentos que se han esgrimido para eliminarlos o restringirlos en la legislación laboral colombiana. En ese sentido, el análisis documental también considerará la doctrina existente en el país sobre la materia, profundizando en las sentencias emitidas por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia y por la Corte Constitucional, a propósito de la aplicación de la figura en los casos de estudio seleccionados. Así, y con base en la revisión de las tendencias internacionales y nacionales y las determinaciones de las cortes colombianas, se establecerá cuáles pueden ser las consecuencias de eliminar o restringir el uso de los pactos colectivos en la legislación laboral del país.

**TABLA DE CONTENIDO**

Introducción .....	5
1. El derecho de asociación sindical en Colombia.....	6
2. Evolución de los pactos colectivos en Colombia.....	11
3. Análisis de la jurisprudencia en relación con los pactos colectivos en Colombia.....	18
4. El futuro de los pactos colectivos en Colombia.....	24
5. Resultados de investigación y conclusiones .....	30
Bibliografía .....	32

## Introducción

De conformidad con lo establecido por la Constitución Política de 1991, en Colombia se garantiza el derecho de asociación sindical, por lo cual, en el marco de las relaciones laborales, los trabajadores cuentan con la posibilidad de constituir organizaciones sindicales sin intervención del Estado. Así, de acuerdo con la Constitución, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo ratificados internamente integrándolos al bloque de constitucionalidad y lo desarrollado ampliamente por la Jurisprudencia de la Corte Constitucional, es claro que la libertad sindical constituye un derecho de carácter fundamental que parte, necesariamente, de la voluntariedad en su ejercicio.

En ese orden de ideas, el derecho de asociación sindical en nuestro país presenta una perspectiva tanto positiva como negativa, dado que los trabajadores son libres de decidir conformar sindicatos, afiliarse a los ya establecidos o simplemente abstenerse de hacerlo (Sentencia C-621/08, 2008). Esto, ha justificado la consagración de los pactos colectivos de trabajo en el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, entendidos como aquellos instrumentos de formalización de acuerdos de condiciones laborales fijados entre empleador y trabajadores no sindicalizados.

No obstante, al tratarse de una figura jurídica carente de regulación específica y extensa, en la práctica ha sido objeto de serios cuestionamientos por parte de organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Ocde) o la misma Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como de otros Estados con quienes Colombia ha pretendido la negociación y suscripción de acuerdos de integración económica y en cuyas legislaciones los pactos colectivos no están contemplados. Lo anterior, desde la consideración radical, que, en la realidad, los pactos corresponden aparentemente a contratos de adhesión, que representan una conducta abiertamente antisindical, en tanto debilitan la capacidad de negociación de los sindicatos y amenazan su utilidad.

Dicha circunstancia ha generado una discusión que ha estado latente en la práctica jurídica y, de hecho, ha propiciado que a nivel interno el Ministerio del Trabajo y la jurisprudencia de la Corte Constitucional y Corte Suprema de Justicia se hayan pronunciado al respecto, al permitir establecer la existencia de posiciones de completo desacuerdo con estos instrumentos legales. De ahí que en Colombia nos encontremos recorriendo un lento e imperceptible camino hacia la eliminación y/o prohibición de los pactos colectivos de trabajo. Ese fenómeno legal y social amerita un análisis riguroso respecto de los efectos que esto representaría a nivel legal y constitucional.

La situación descrita ha cobrado mayor relevancia, teniendo en cuenta que recientemente la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante la Sentencia SL 1944 de 2021, instó al Congreso de la República a expedir el Estatuto del Trabajo del que trata el artículo 53 de la Constitución Política, a efectos de actualizar la legislación laboral, adecuándola al contexto socioeconómico y a las nuevas maneras de comunicación entre las partes de la relación laboral. Así pues, se trata de una oportunidad para debatir y profundizar en figuras jurídicas del derecho laboral colectivo, como la convención y los pactos colectivos de trabajo.

De acuerdo con lo expuesto, en el presente artículo se abordará en primera instancia el derecho de asociación sindical en Colombia, su regulación constitucional y jurisprudencia relacionada, concentrando el análisis en sus dimensiones positiva y negativa.

En segundo lugar, se plantearán los argumentos por los cuales organismos internacionales y otros Estados han solicitado al país la restricción o, en algunos casos, la eliminación de los pactos colectivos de trabajo de la legislación laboral, como una acción de protección de la libertad sindical en Colombia.

Tercero, se estudiarán pronunciamientos de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia que se refieren a los posibles efectos negativos del uso de pactos colectivos, haciendo énfasis que en sentencias recientes y sus correspondientes salvamentos de voto se identifica una tendencia clara a otorgarles preponderancia a la actuación de las organizaciones sindicales en la obtención de mejores condiciones laborales para los trabajadores.

Finalmente, se explicarán los argumentos jurídicos por los cuales se considera que, aunque la tendencia de eliminación de los pactos colectivos de trabajo, en principio, pudiera favorecer las relaciones internacionales de Colombia, es una actuación estatal que resultaría inconveniente e inconstitucional al desconocer la visión negativa del derecho de asociación sindical, es decir, el también legítimo derecho a no sindicalizarse. Por ello, resultaría más apropiado, explorar alternativas para fortalecer la regulación de la figura.

### **1. El derecho de asociación sindical en Colombia**

La Constitución Política de 1991, en los postulados de los artículos 38 y 39, garantiza el derecho de asociación y asociación sindical para el desarrollo de las distintas actividades sociales y, particularmente, en el marco de las relaciones laborales permite a empleadores y trabajadores la conformación de organizaciones sindicales. Así, los mencionados artículos disponen que la conformación de los sindicatos se realizará sin intervención del Estado, sin perjuicio del cumplimiento de la normatividad aplicable respecto de su estructura y funcionamiento.

Al respecto, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha definido el derecho de asociación sindical en los siguientes términos:

El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política. (Sentencia C-1491/00, 2000)

En sustento de lo anterior, es dable señalar que el núcleo esencial del derecho de asociación sindical se compone de los siguientes elementos (Sentencia T-376/20, 2020):

- a. Todos los trabajadores, sin distinción de sexo, raza, origen, nacionalidad, orientación política, sexual o religiosa gozan de la garantía de asociación libre, en tanto se identifiquen dentro de un grupo con intereses comunes.
- b. El ejercicio del derecho de asociación sindical materializa la protección de la colectividad y la primacía de sus intereses sobre los intereses subjetivos del trabajador.
- c. Dentro de los lineamientos legales establecidos para el efecto, la constitución, organización y funcionamiento de los sindicatos son competencia exclusiva e interna de estos, sin intervención estatal.
- d. La disolución y cancelación de personería jurídica de una organización sindical se realizará por vía judicial.

En tal sentido, la jurisprudencia constitucional ha indicado de forma reiterada que los derechos de asociación y asociación sindical son de carácter fundamental, en la medida en que se trata de valores protegidos y promovidos por el Estado Social de Derecho, consagrados expresamente en el texto de la Constitución Política y en los convenios internacionales que hacen parte del bloque de constitucionalidad (Sentencia C-1491/00, 2000; Sentencia T-619/16, 2016; Sentencia T-376/20, 2020).

Sobre este último aspecto, debe indicarse que, en virtud de lo dispuesto por los artículos 93 y 94 de la Constitución Política, la adopción del concepto de bloque de constitucionalidad representó la ampliación de la garantía de los derechos humanos en la legislación nacional y planteó la necesidad de que existiera coherencia entre la normatividad interna y la internacional, lo cual, desde luego, no ha sido ajeno al derecho de asociación sindical en Colombia (Suelst-Cock, 2016).

Sobre el particular, se ha expuesto lo siguiente (Sentencia C-471/20, 2020):

Cabe señalar que, en reiteradas oportunidades, la Corte ha establecido que los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la OIT sirven como criterios orientadores de interpretación de los convenios adoptados en el marco de dicha institución y que hacen parte del bloque de constitucionalidad, tal y como ocurre con el Convenio 87 (también se mencionan en: Sentencia C-696/08, 2008; Sentencia C-465/08, 2008 y Sentencia SU-555/14, 2014)

Efectivamente, la normativa internacional ha tenido una influencia notoria sobre la legislación y la jurisprudencia colombiana en materia de derecho de asociación sindical, por cuanto a Colombia en su calidad de Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por aplicación del artículo 53 de la Constitución Política de 1991, le corresponde el cumplimiento de los convenios internacionales del trabajo, como parte de la legislación interna (Segrera y Torres, 2005). Así, estos convenios, al integrar la figura del *corpus iuris* internacional sobre derecho de asociación sindical, lo han consagrado como un derecho de carácter fundamental que supone la obligación de los Estados de desarrollar los instrumentos normativos necesarios para garantizar su efectivo ejercicio por parte de todos los trabajadores (Segrera y Torres, 2005).

En relación con este asunto, a continuación se realiza una descripción de las principales disposiciones internacionales sobre el derecho de asociación sindical, cuyo análisis permite comprender con mayor claridad su alcance y relevancia en el derecho laboral colombiano.

En primer lugar, la Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948 se refiere en su artículo 23 a los derechos al trabajo, a la remuneración y a la asociación sindical. En particular, el numeral 4.º del mencionado artículo establece que: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses” (Declaración Universal de los Derechos Humanos, 1948).

En segunda instancia, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos del 16 de diciembre de 1966 establece en su artículo 23 que “Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses” (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 1966)

De otro lado, la Convención Americana sobre Derechos Humanos o el Pacto de San José de Costa Rica consagró la libertad de asociación en su artículo 16 y se refirió a los derechos económicos, sociales y culturales en su artículo 26. Este contenido sería posteriormente ampliado y precisado por el Protocolo de San Salvador de 1988, que en su artículo 8.º consagró los Derechos Sindicales objeto de garantía por parte de los Estados miembros, así:

- a. El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses. Como proyección de este derecho, los Estados parte permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados parte también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente. (Protocolo de San Salvador, 1988)

Sobre este punto, el Protocolo de San Salvador de 1988, reconoció en el numeral 3 del artículo 8.º que “Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato”, razón por la cual, como se ampliará en líneas posteriores, esto implicó que la garantía del derecho de asociación sindical suponía la aceptación de que los individuos podían decidir libremente si se vinculaban o no a una organización que representara sus intereses.

Por su parte, la OIT ha señalado que el derecho de asociación es un principio fundamental en la construcción de una sociedad libre y abierta, que garantice a los trabajadores y empleadores la posibilidad de constituir organizaciones, que propicien el diálogo social y la defensa de los intereses comunes (Organización Internacional del Trabajo, 2001). En efecto, para este organismo, el concepto del diálogo social es correlativo al ejercicio del derecho de asociación sindical, en tanto abarca la posibilidad de adelantar de manera institucionalizada y no institucionalizada, toda clase de negociaciones, que involucren a los gobiernos, empleadores y trabajadores, sobre temas de interés común relativos a cuestiones económicas y sociales, que tienen como objetivo mejorar las condiciones laborales (Organización Internacional del Trabajo, s. f. a)

Al respecto, el Convenio 87 de 1948 de la OIT, Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de asociación, señala en su preámbulo que el derecho de asociación debe ser considerado o reconocido como un medio para mejorar las condiciones de trabajo e, incluso, para

garantizar la paz (Organización Internacional del Trabajo, 1948) y en su artículo 10.º aclara que se entenderá para todos los efectos, el término “organización” como toda agrupación de empleadores y trabajadores que fomente la defensa de sus intereses (Organización Internacional del Trabajo, 1948). En virtud de lo anterior, el artículo 2.º del convenio en cuestión, consagra explícitamente el derecho de libertad sindical, en los siguientes términos:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

En la misma línea se encuentra el Convenio 98 de 1949 de la OIT (1949) sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, que orienta su articulado hacia la creación de mecanismos que garanticen la protección del derecho de asociación sindical.

En particular, este convenio tiene como propósito la prevención de la discriminación en el empleo como consecuencia del ejercicio de la actividad sindical, lo cual se considera “(...) particularmente necesario (...)” en el caso de los dirigentes sindicales (Ostau de Lafont de León y Niño, 2018, p. 121). En este sentido, el numeral 2 del artículo 1.º establece lo siguiente (Organización Internacional del Trabajo, 1949):

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;

Adicionalmente, el referido Convenio 98 establece que la protección contra la discriminación antisindical debe ser efectiva a través de la expedición de normativa que otorgue la protección debida a los trabajadores que hagan parte de organizaciones sindicales, propendiendo por la “(...) la existencia de procedimientos capaces de garantizar que las quejas sean examinadas con prontitud, imparcialidad, economía y eficacia” (Ostau de Lafont de León y Niño, 2018, p. 121).

Frente a los Convenios 87 y 98 de la OIT, conviene destacar que tal como se expuso en líneas precedentes, estos instrumentos internacionales han sido incorporados a la legislación laboral nacional, en tanto el artículo 53 de la Constitución Política establece que “Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”. En tal sentido, su importancia radica en que estos “(...) hacen parte del parámetro de control constitucional de las normas legales que regulan la materia”, y que por hallarse integrados a la Constitución Política configuran un parámetro “(...) para adelantar el juicio de constitucionalidad de preceptos legales” (Sentencia C-018/15, 2015). Así, se resaltó lo siguiente:

(...) constituyen normas principales y obligatorias dentro del ordenamiento jurídico y se encuentran al mismo nivel de la Constitución, por lo que sirven de referente obligatorio en la interpretación de los derechos de los trabajadores para dar plena efectividad a las libertades sindicales, la protección de los trabajadores y el derecho al trabajo.

En adición, encontramos el Convenio 154 de 1981 de la OIT sobre negociación colectiva, entendida como el mecanismo y/o manifestación primaria y fundamental del ejercicio del derecho de asociación sindical, que conforme a su artículo 2° involucra toda clase de negociación que se efectuó entre empleadores y trabajadores para la regulación de sus relaciones y la fijación de condiciones laborales (Organización Internacional del Trabajo, 1981).

Ahora bien, con fundamento en lo establecido en la Constitución Política, en los diferentes Convenios Internacionales de la OIT ratificados por Colombia y el amplio desarrollo que ha realizado la jurisprudencia nacional sobre el particular, es claro que el derecho de asociación sindical parte de la característica primordial de la voluntariedad en su ejercicio (Consejo Nacional Gremial, 2017).

Lo anterior, supone que la materialización de este derecho “(...) descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación” (Sentencia T-441/92, 1992). Al respecto, la Corte Constitucional (1992) destacó lo siguiente:

Tiene también un carácter relacional, o sea, que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva.

Esto implica que el ejercicio del derecho de asociación sindical se concreta en la facultad de conformación de organizaciones sindicales, de afiliación a sindicatos ya constituidos, de desafiliación o de la simple decisión de no sindicarse (Sentencia C-621/08, 2008). Es decir, que, en la práctica, este derecho, presenta una visión positiva y negativa, en tanto el trabajador es libre de decidir conformar y afiliarse a una organización sindical o simplemente no hacerlo (Consejo Nacional Gremial, 2017).

En efecto esta acepción positiva se entiende como la alternativa del trabajador de “(...) pertenecer a una organización que defienda sus intereses profesionales, con la sola condición de cumplir los requisitos estatutarios que no atenten contra el núcleo esencial del derecho de asociación (...)”. Por su parte, la acepción negativa, consiste en el derecho del trabajador “(...) a no ser compelido a pertenecer a un sindicato” (Segrera y Torres, 2005, p. 181), o, en otros términos, en que “(...) nadie pueda ser obligado directa o indirectamente a formar parte de una asociación determinada” (Sentencia T-1030/00, 2000). Así, se expuso lo siguiente:

Debe recordarse que al derecho de asociación es inherente la libertad, por lo cual resulta violado tanto cuando se coacciona externamente al individuo para que se asocie como cuando se lo obliga a asociarse. Esa libertad tiene que ser garantizada por el patrono aún en mayor grado cuando se trata de la asociación sindical, ya que ello corresponde a un elemental principio de lealtad hacia los trabajadores. (Sentencia T-136/95, 1995)

Conforme a lo expuesto en relación con las dos dimensiones del ejercicio del derecho de asociación sindical, resulta claro que la posibilidad de los trabajadores de emprender una negociación de condiciones laborales y económicas y de defender sus intereses frente al empleador no se supedita entonces a la existencia de una organización sindical propiamente dicha, ni debería realizarse

necesariamente a través de una persona jurídica debidamente constituida (Cialti, 2016). Frente a esto se ha señalado que limitar el ejercicio del derecho de la negociación colectiva a la constitución de un sindicato generaría el siguiente efecto:

Esta interpretación del Ministerio del Trabajo limita la expresión ‘organizaciones de trabajadores’ solo a las que adoptan la forma sindical, al desconocer que la Constitución y la ley permiten que los trabajadores actúen colectivamente sin asumir personería jurídica sindical. En efecto, el hecho de asociarse o no a un sindicato no necesariamente impide el pleno ejercicio del derecho Constitucional de negociación colectiva. (Consejo Nacional Gremial, 2017, p. 2)

Lo anterior se deduce primariamente de la consagración del derecho a la negociación colectiva en el Convenio 154 de 1981 de la OIT y el artículo 55 de la Constitución Política de 1991, en donde, en su tenor literal, no se limita o restringe de forma alguna su aplicación a la existencia de un sindicato en términos legales. De hecho, asumir tal posición, resultaría contrario al concepto moderno anteriormente referenciado de diálogo social, que en la visión de la Organización Internacional del Trabajo debe ser entendido como el mecanismo más adecuado de promoción de mejores condiciones de trabajo, de vida y de justicia social. Así se amplía la concepción tradicional que esto solo puede lograrse a través de la figura de la negociación, incluyendo, ahora, la consulta y cualquier forma de intercambio de información entre las partes de la relación laboral, directamente o a través de representantes (OIT, s. f. a). Esto se afianza desde la siguiente premisa: “La defensa de los derechos laborales y la mejora de las prerrogativas económicas se pueden desarrollar mediante el ejercicio individual o colectivo, sin que medie *per se* la obligación de afiliarse a una organización sindical” (Valdivieso, 2017).

Adicionalmente, como materialización de los Principios Constitucionales de igualdad y no discriminación en esta materia, no puede desconocerse que el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 481 establece la figura del pacto colectivo como acuerdo suscrito entre el empleador y trabajadores no sindicalizados, reconociendo de forma legal que es perfectamente viable que en Colombia se propenda por mejores condiciones laborales sin que medie una organización sindical (Consejo Nacional Gremial, 2017). Esto, por cuanto la perspectiva negativa del derecho de asociación sindical o la decisión libre y espontánea del trabajador de no afiliarse a un sindicato no puede representar “(...) la privación del derecho a la negociación colectiva” (Cialti, 2016, p. 196), más aún cuando esta debe tener un carácter inclusivo y se considera como un medio esencial de reducción de desigualdades y ampliación del ámbito de protección laboral (OIT, s. f. b).

## 2. Evolución de los pactos colectivos en Colombia

De acuerdo con el acápite anterior, en Colombia se avaló la posibilidad legal de que los trabajadores no sindicalizados pudieran suscribir acuerdos respecto de las condiciones laborales, mediante la figura de los pactos colectivos consagrados en el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990, que dispone expresamente lo siguiente:

Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código

Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

Así, en términos generales, es dable señalar que el pacto colectivo de trabajo corresponde a un mecanismo de ejercicio del derecho a la negociación colectiva (Noticiero Oficial, s. f.) “(...) que tiene por fin terminar los conflictos colectivos de trabajo, determinando las condiciones de trabajo durante su vigencia, y regido por las mismas normas que la Convención Colectiva” (Vlex, s. f.). En este sentido, se trata de acuerdos entre empresas y trabajadores no afiliados a una organización sindical, cuyos “efectos solo cobijan a quienes lo suscriban o se adhieran a este” (Aceb, 2021).

Por tanto, frente a la definición y utilidad del pacto colectivo, se ha destacado lo siguiente:

El pacto colectivo es el mecanismo que tienen los trabajadores no sindicalizados como instrumento de negociación utilizado para acordar mejorar condiciones laborales o poner fin a conflictos. También repercute en mejores condiciones y un ambiente laboral más armónico, así como en mayor productividad y un consecuente crecimiento económico. (Consejo Nacional Gremial, 2017, p. 5)

Adicionalmente, en términos legales y teniendo como antecedente el Decreto 1469 de 1978 que reglamentó las Leyes 26 de 1976 y 27 de 1976 a través de las cuales se aprobaron en Colombia los Convenios 87 y 98 de la OIT (Ostau de Lafont de León y Niño, 2018), actualmente el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, establece una limitación a la suscripción de pactos colectivos, conforme a la cual, “(...) si el sindicato excede de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, esta no puede suscribir pacto colectivo” (Ostau de Lafont de León y Niño, 2018, p. 117). Al respecto, las Sentencias SU-342 de 1995 y C-1491 de 2000 señalaron lo siguiente:

Si bien es cierto que los empleadores son libres de celebrar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados, la salvedad radica en que si el sindicato está compuesto por más de un tercio (1/3) de los trabajadores de la empresa, no pueden celebrar pactos o prorrogar los existentes, toda vez que la convención colectiva en estos casos se extiende a todos los trabajadores de la empresa, admitiendo de esta manera la preeminencia de la organización sindical. (Aceb, 2021)

Ahora bien, aunque se trata de una figura jurídica aceptada por la legislación laboral colombiana, lo cierto es que su regulación no es extensa ni específica, lo cual, en cierta medida, generó que con el paso del tiempo se señalara que en la práctica los pactos colectivos se habían convertido y funcionaban como contratos de adhesión, que no cumplían en la mayoría de las ocasiones con los requisitos legales para su celebración ni eran producto del ejercicio efectivo del derecho a la negociación colectiva (Páez López, 2019). En efecto, esta posición argumenta lo siguiente:

(...) el pacto colectivo de trabajo no es la expresión del derecho laboral colectivo sindical ni de la representación colectiva sino del derecho laboral individual contractual más cercano al derecho civil, por lo tanto no es un acuerdo producto del colectivo laboral que nazca en el marco de la organización sindical autónoma y representativa del mundo del trabajo. (Ostau de Lafont de León y Niño, 2018, p. 118)

En tanto se ha indicado que se trata de pactos o acuerdos denominados erróneamente de esta manera, toda vez que no se producen como consecuencia del proceso dispuesto en la ley para su consolidación, cuyos parámetros “(...) son básicamente los mismos que se requieren para la convención colectiva: aprobación por asamblea de trabajadores, presentación de pliego, negociación y depósito de actas ante el ministerio, etc.”. (Prensa Cajar, 2014).

Este precedente ha planteado una importante discusión jurídica en el derecho del trabajo colombiano, conforme a la cual, aunque la existencia de los pactos colectivos, se fundamenta en el derecho a la negociación colectiva y es consecuencia de la doble perspectiva del derecho de asociación sindical, en realidad la “(...) posibilidad ofrecida a trabajadores no sindicalizados de negociar y firmar contratos colectivos directamente con sus empleadores vulnera el derecho de libertad sindical y las normas internacionales de la OIT” (Cialti, 2016, p. 194). Es decir, desde esta visión, se genera un efecto negativo sobre la capacidad de actuación y negociación de las organizaciones sindicales (Cialti, 2016).

Al respecto, desde una perspectiva radical —si se quiere—, se ha indicado que la celebración de pactos colectivos de trabajo normalmente obedece a razones antisindicales por parte de los empleadores, en los siguientes términos:

Básicamente las empresas montan pacto colectivo por uno o varios de estos propósitos: otorgar mejores beneficios a los afiliados al pacto que a los beneficiarios de la convención colectiva; otorgar los mismos beneficios de la convención, con la exigencia de que el trabajador no pertenezca o renuncie al sindicato; extender la aplicación de pactos colectivos en fusiones o compras empresariales; establecer los pactos colectivos como el límite o techo de la negociación colectiva con los sindicatos; extender lo que más se pueda la vigencia del pacto a fin de obstaculizar al sindicato; y otorgar beneficios a los no sindicalizados para desestimular la afiliación a los sindicatos, o truncar procesos de negociación. (Prensa Cajar, 2014)

De hecho, ante los vacíos normativos que originaron las distintas interpretaciones sobre la razón de ser de la figura y su impacto en las relaciones laborales, es claro que la transformación anteriormente mencionada de los pactos colectivos a aparentes contratos de adhesión puede resumirse en que estos terminaron asumiéndose de la siguiente forma (Páez López, 2019):

- a) Como una estrategia preventiva y altamente efectiva de la conformación de organizaciones sindicales dentro de las empresas.
- b) Como una estrategia de limitación de actuación de los sindicatos, impidiendo el éxito del desarrollo de sus actividades en cuanto a obtener mejores condiciones laborales para sus afiliados, obligándolos a su desaparición.

Para los expositores de esta perspectiva de los pactos colectivos de trabajo, esta se hace evidente con el examen de algunos ejemplos de la indebida utilización de estos en contra de los sindicatos en Colombia, como lo ocurrido con los pactos firmados dentro de importantes compañías y entidades del país como Colpensiones, el Banco BBVA, Aguas Capital y Ave Colombiana (Prensa Cajar, 2014).

Frente a la firma de un pacto colectivo en esta última empresa, Ave Colombiana S. A. S., se expuso lo siguiente:

En el año 2005, cuando la empresa se vio en dificultades y entró en quiebra, los trabajadores sindicalizados tuvieron un gesto encomiable: congelaron los beneficios de la convención para salvar la empresa y sus empleos. No obstante, aprovechando la división interna que en el 2009 partía al sindicato, la empresa impuso un pacto colectivo a los no sindicalizados, que contempla los mismos beneficios de la convención colectiva. (Prensa Cajar 2014)

En la misma línea, el Comité de Libertad Sindical de la OIT (OIT, 2013) se pronunció sobre los efectos antisindicales de la suscripción de un pacto colectivo dentro de la compañía Brinks de Colombia S. A., en los siguientes términos:

Un buen ejemplo en la utilización del pacto colectivo como una acción antisindical se ventiló en el Caso 2877 ante el Comité de Libertad Sindical. El sindicato de la empresa Brinks (Sintrabrinks) presentó una queja señalando —entre una de sus reclamaciones— que la empresa provocó la desafiliación de trabajadores por medio de la adhesión al pacto colectivo. Muestra de ello es que una cláusula del pacto colectivo impone como condición para beneficiarse de él que el trabajador se desafilie del sindicato. El comité señala en su pronunciamiento que “deben respetarse los principios de la negociación colectiva teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 4 del Convenio número 98 y que los pactos colectivos no deben ser utilizados para menoscabar la posición de las organizaciones sindicales”. (Canessa Montejo, 2015, p. 45)

Adicionalmente, respecto del pacto colectivo suscrito al interior de Ecopetrol o el Acuerdo 01 de 1977, se indicó que este realmente afectaba la tasa de afiliación a las organizaciones sindicales, por las siguientes razones:

Por lo regular los beneficios contenidos en el acuerdo se cambian cada vez que hay negociación colectiva con la USO, afirma el directivo. Lo que la empresa negocia con la USO lo incluye en el acuerdo, en ocasiones mejorándolo para que esté por encima de lo convencional. Por ejemplo, algunas prestaciones son más atractivas en el acuerdo, como cursos en el exterior, becas para trabajadores, subsidios, entre otros. “Es un instrumento que afecta seriamente la tasa de sindicalización en Ecopetrol”, agrega Edwin Palma.

Por eso este año la dirección nacional de la USO tomó la decisión política de emprender acciones jurídicas para acabar con el Acuerdo 01 y así garantizar el ejercicio de la libertad sindical en Ecopetrol; lucha que pasa por la necesidad de lograr la sindicalización de más de la tercera parte de los trabajadores. (ITUC CSI IGB, 2013)

En síntesis, organizaciones sindicales han destacado que la firma de pactos colectivos de trabajo en Colombia —tradicionalmente impuestos por estas que transgreden la libertad sindical, por cuanto implican la posibilidad de acceder a mejores beneficios sin tener que asumir el pago de cuota sindical y adicionalmente— eliminan el riesgo de persecuciones laborales que son padecidas por afiliados mediante procedimientos disciplinarios injustificados o señalamientos excesivos por

parte de superiores inmediatos, lo cual deriva en que los trabajadores prefieran no afiliarse o desafiliarse del sindicato (OIT, 2018a).

Frente a los pactos colectivos de trabajo, tanto a nivel nacional como internacional, la tendencia ha sido señalar que estos corresponden a instrumentos que transgreden el derecho de asociación sindical, debilitan fuertemente a las organizaciones sindicales e incluso, en la práctica, amenazan su supervivencia y efectividad (Prensa Cajar, 2014).

En efecto, en términos generales, a nivel internacional, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016) y la Organización Internacional del Trabajo (2021) han expuesto que, independientemente de que la legislación laboral colombiana consagre un caso de prohibición para la suscripción de pactos colectivos, esta figura jurídica tiene la potencialidad de impedir la conformación de sindicatos y/o debilitar la presencia y utilidad de los que ya se encuentran establecidos.

Así, mediante el Informe Número 387 del 2018 del Comité de Libertad Sindical de la OIT, expedido con ocasión del examen de una queja presentada por la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) contra el Gobierno de Colombia en el año 2015, donde se alega que “la firma de numerosos pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados viola los derechos a la libre afiliación sindical y a la negociación colectiva de los trabajadores” (OIT, 2018a) y que en el país no existen mecanismos adecuados de prevención de conductas abiertamente antisindicales, el organismo recomendó lo siguiente:

En relación con la alegada falta de adecuación de la mencionada disposición del Código Sustantivo del Trabajo con los principios de la libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, el comité recuerda que en su último examen de un caso relativo al uso de los pactos colectivos en Colombia, consideró que el Gobierno debe garantizar que la firma de pactos colectivos negociados directamente con los trabajadores solo sea posible en ausencia de sindicato y que no se realice en la práctica con fines antisindicales.

Igualmente, en aquella oportunidad, la OIT (2018a) fue insistente en que el Gobierno colombiano debía evaluar el impacto del uso de los pactos colectivos en el ejercicio del derecho de asociación sindical, apoyándose para el efecto, en la asistencia técnica de la organización internacional. En consecuencia, esto debería dar lugar a implementación de medidas eficaces y severas contra todas aquellas conductas que fueran atentatorias de la existencia y actividad de las organizaciones sindicales dentro de las empresas.

(...) el comité pide al Gobierno que evalúe conjuntamente con los interlocutores sociales la eficacia de la actual política de inspección de trabajo respecto del impacto de los pactos colectivos sobre el ejercicio de la libertad sindical y la negociación colectiva. Asimismo, que con base en esta evaluación, tome las medidas necesarias para garantizar que todo uso antisindical de los pactos con los trabajadores no sindicalizados dé lugar a sanciones que eliminen de manera efectiva la situación antisindical identificada. (OIT, 2018a)

Es claro que lo aseverado por la OIT, desde la expedición de su Recomendación No. 91 de 1951, en relación con los contratos colectivos, la negociación que se delante de forma directa entre el

empleador y los trabajadores, actuando sobre organizaciones sindicales, genera detrimento “(...) del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores” (Dueñas Quevedo, 2020, p. 6).

En adición, recientemente la Organización Internacional del Trabajo, a través de la Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos de Aplicación de Convenios y Recomendaciones, en ciertos países, expedida en el año 2021, reiteró que incluso desde el 2003, ha recomendado al gobierno de Colombia que “(...) tome las medidas necesarias de manera que los acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados (pactos colectivos) solo sean posibles en ausencia de organizaciones sindicales”. (OIT, 2021, p. 157)

En tanto que la negociación adelantada de forma directa entre empleador y trabajadores por encima de organizaciones sindicales debidamente constituidas y existentes dentro de la compañía no es acorde con lo establecido en el artículo 4 del Convenio de 98 de 1949 (OIT, 2021). Al respecto, se expuso lo siguiente:

Adicionalmente, con base en la situación de varios países, la comisión ha constatado que, en la práctica, la negociación de las condiciones de trabajo y empleo por medio de grupos que no reúnen las garantías para ser considerados organizaciones de trabajadores puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva. (OIT, 2021, p. 158)

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Ocde, 2016) ha asumido una posición más tajante respecto de los pactos colectivos, recomendando explícitamente a Colombia su eliminación en la legislación laboral, por cuanto estos desestimulan la afiliación a los sindicatos y disminuyen los beneficios de su existencia en el país. De hecho, esta organización se refiere a la figura de los pactos colectivos como uno de los ejemplos en los cuales se constata que las lagunas legislativas respecto de su uso han afectado gravemente el ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el sector privado. Sobre el particular se expresó lo siguiente:

A semejanza de Chile y México, pero a diferencia de otros países de la Ocde, los patronos en Colombia cuentan con la posibilidad de negociar pactos colectivos con los trabajadores no sindicalizados si las organizaciones sindicales representan a menos de un tercio de la fuerza laboral de la empresa. Aunque a los patronos no se les permite ofrecer mejores condiciones que las acordadas en las convenciones colectivas con las organizaciones sindicales, los patronos se valen a veces de los pactos colectivos para evitar el surgimiento de organizaciones sindicales o debilitar su influencia. Con el fin de evitar malos usos, debería eliminarse la opción de negociar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados. (Ocde, 2016, p. 22)

En suma, en el marco de los estudios adelantados por la Ocde respecto del mercado laboral, las políticas sociales y el estado del trabajo decente en Colombia en el 2016, se argumentó que la tasa sindical del país era considerablemente menor a la que se presentaba en otros países adscritos a la Ocde, lo cual se debía entre otras razones, al “(...) uso antisindical de los pactos colectivos, sobre todo en el sector

industrial” que genera así “(...) un escenario de acción sindical muy precario, especialmente en el sector privado” (Hawkins, 2016).

En ese escenario, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016) recomendó que en materia de derecho laboral colectivo se debía propender por el efectivo diálogo social entre los distintos actores, lo cual se lograría, además, mediante las siguientes acciones estatales:

- 1.) (...) promoviendo un sistema de dos niveles de negociación (a nivel de sector y a nivel de empresa) mediante la inclusión en el Código del Trabajo de normas sobre la negociación sectorial y regional; 2) eliminando la opción de negociar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados; 3) extendiendo automáticamente las convenciones colectivas a todos los empleados de una empresa. (Ocde, 2016, p. 35)

De la misma manera, como consecuencia de la tendencia internacional a la recomendación de eliminación y/o restricción extrema del uso de los pactos colectivos de trabajo en Colombia, debe indicarse que, en el marco de la celebración de acuerdos de integración económica y acuerdos de cooperación, este asunto ha sido de especial interés para los Estados (Ministerio del Trabajo, 2018).

Al respecto se encuentra, por ejemplo, el Plan de Cooperación Laboral entre Colombia y Canadá firmado en el año 2008, que motivó la realización del *Estudio de la Comunicación Pública CAN 2016-1* por parte de la Oficina Administrativa Nacional Canadiense (OAN) en el 2016, que estableció algunas recomendaciones para el Gobierno colombiano respecto del asunto objeto de estudio (Ministerio de Trabajo, 2018), entre las cuales, incluyó la siguiente:

- 1.) Proteger los derechos fundamentales de los trabajadores a la libertad de asociación y de negociación colectiva mediante la eliminación de vehículos legales usados para minar estos derechos (pactos colectivos, contratos sindicales, intermediación y subcontratación ilegales). (p. 1)

En cuanto a la revisión adelantada por Canadá respecto de la legislación laboral colombiana y el respeto de los derechos constitucionales y legales de los trabajadores, se estableció que, aunque la negociación entre empresarios y trabajadores no sindicalizados estaba autorizada legalmente en nuestro país, se habían detectado serios abusos en el empleo de la figura. Atendiendo a la preocupación manifestada por este Estado, Colombia a través del Ministerio del Trabajo y en virtud del Plan de Acción fijado para los años 2018-2021 de acuerdo con este Acuerdo de Cooperación Laboral entre Canadá y Colombia, asumió compromisos estatales en la materia, como darles prelación a los procesos investigativos y sancionatorios que se iniciaran con ocasión de la indebida utilización de pactos colectivos y trabajar conjuntamente con la Fiscalía General de la Nación para proporcionar resultados administrativos y penales contra la comisión de conductas antisindicales (Ministerio del Trabajo, 2018).

Incluso esto generó que en el año 2017 el Ministerio del Trabajo presentara, ante la Comisión de Políticas Salariales y Laborales de la que trata el artículo 56 de la Constitución Política, un proyecto para la restricción a máxima medida de los pactos colectivos de trabajo, promoviendo que solo fueran permitidos en empresas en donde el número de trabajadores no permitiera la constitución de un sindicato en los términos establecidos en el artículo 359 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo. (Ocde, 2016)

Sin perjuicio de lo anterior, en el referido Plan de Acción Estatal para el periodo 2018-2021, se aclaró lo siguiente:

El gobierno de Canadá se reserva el derecho de reanudar las discusiones en torno a la eliminación de la figura del pacto colectivo del marco legal laboral, si la misma continúa siendo una figura problemática en detrimento de los derechos laborales y constitucionales. (Ministerio de Trabajo, 2018, p. 4)

Adicionalmente, como evidencia de la presión internacional respecto de la restricción de la utilización de los pactos colectivos de trabajo, debe mencionarse el Plan de Acción Laboral del Ministerio de Trabajo desarrollado con ocasión del Acuerdo de Cooperación Laboral entre Colombia y Estados Unidos del año 2011, el cual fue un antecedente importante de la reforma introducida por la Ley 1453 del 2011 al artículo 200 del Código Penal Colombiano (Ministerio del Trabajo, 2011). Así la mencionada modificación legal introdujo la siguiente previsión:

En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa. (Ley 1453 de 2011, art. 26)

Frente a esto se ha resaltado que efectivamente la expedición de la norma se produjo como consecuencia de un relevante compromiso de carácter internacional que le correspondía al Estado colombiano para facilitar la suscripción del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, teniendo en cuenta las exigencias de grupos de interés, particularmente el partido Demócrata y organizaciones sindicales de ese país, que exigían la limitación y acción punitiva frente a las conductas antisindicales, entre las cuales se tenían a los pactos colectivos de trabajo. “Lo anterior, por supuesto, se hizo pensando en que todas nuestras organizaciones respondían a verdaderos intereses de construcción económica, sostenibilidad empresarial y protección general” (Pava, 2018).

### **3. Análisis de la jurisprudencia en relación con los pactos colectivos en Colombia**

Para empezar, es conveniente reiterar que en algunos pronunciamientos jurisprudenciales de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia es posible evidenciar una tendencia clara al cuestionamiento del uso de la figura de los pactos colectivos frente a la materialización de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva.

Al respecto, en primer lugar, basta con analizar que si bien en nuestro ordenamiento jurídico se permite el ejercicio de la negociación colectiva en dos modalidades, a saber, la que les corresponde a las organizaciones sindicales constituidas en los términos legales y aquella que compete a los trabajadores no sindicalizados, lo cierto es que esta última posibilidad, que se instrumentaliza mediante la suscripción de pactos colectivos de trabajo, está sujeta a múltiples condicionamientos legales, tanto de carácter laboral como penal (Sentencia SL 22224-2017, 2017).

En efecto, sobre el particular, se encuentra la modificación introducida por el artículo 70 de la Ley 50 de 1990 al artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, que dispuso lo siguiente:

*Prohibición.* Artículo adicionado por el artículo 70 de la Ley 50 de 1990. Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, esta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigente.

Contrario a dicha disposición, se tiene el artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece frente a la extensión de los efectos legales de la convención colectiva suscrita entre el empleador y una organización sindical, lo siguiente:

*Extensión a terceros.* Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados.

Igualmente, en materia penal, el artículo 200 del Código Penal Colombiano, tipificó como delito contra los derechos de reunión y asociación, la siguiente conducta:

*Violación de los derechos de reunión y asociación.* Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 1453 de 2011. (...) en la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa. (Ley 599 de 2000, art. 200)

A pesar del reconocimiento legal y constitucional de la posibilidad del empleador de celebración de pactos colectivos en Colombia, en la práctica jurídica se le ha otorgado prevalencia a la dimensión positiva del derecho de asociación sindical y el resultado de la negociación colectiva que se adelante por parte de un sindicato en representación de los intereses de sus afiliados (Sentencia SU-342/95, 1995). Frente a este asunto, la Corte Constitucional se ha referido desde tiempo atrás, en los siguientes términos:

(...) de esta manera la ley reconoce el derecho de la mayoría de los trabajadores, afiliados al sindicato, para regular a través de la convención las condiciones de trabajo en la empresa, admite la preeminencia de la organización sindical frente al resto de trabajadores no sindicalizados, y de la convención sobre el pacto, resultando en esta forma fortalecido el derecho de asociación sindical, pues evita que el patrono pueda a través de la celebración de pactos colectivos con la minoría de los trabajadores crear condiciones de trabajo más favorables que contribuyan a desestimular la afiliación al sindicato y lo conviertan en minoritario. (Sentencia SU-342/95, 1995; Sentencia SU-169/99, 1999)

En el mismo sentido, resulta claro que la Corte Suprema de Justicia, ha compartido dicha posición, resaltando que la forma en que se consagraron legalmente las figuras jurídicas de la convención colectiva y del pacto colectivo da cuenta de la preeminencia de la actuación de la organización sindical en la negociación de mejores condiciones laborales, así:

Ahora bien, para la sala, la dimensión negativa del derecho de asociación sindical, a la que alude en el recurso, tiene protección legal, esto es que, como derivado de la libertad,

se respeta a que los trabajadores decidan no ingresar a las organizaciones sindicales, solo que la dimensión positiva está dotada de mayor peso pues, como se destacó, existen múltiples mecanismos de defensa de la libertad sindical, de rango legal, constitucional e incluso de instrumentos internacionales en los que se privilegia al sujeto colectivo, como titular determinante en la actividad contractual colectiva, y además como catalizador de las tensiones en el trabajo que deben traducirse en mejores condiciones de vida para los empleados. (Sentencia SL22224-2017, 2017, p. 5)

Este precedente evidencia en el plano normativo que no puede predicarse la idea de igualdad en los términos en que los plantea el recurrente, pues es el propio ordenamiento jurídico el que privilegia la negociación con organizaciones sindicales y el que restringe de múltiples maneras la pervivencia del pacto colectivo e incluso es en esos términos en que la propia jurisprudencia que cita lo indica, esto es que no es viable que el acuerdo convencional deba supeditarse a la existencia del pacto. (p. 6)

En definitiva, la jurisprudencia ha sostenido que la alternativa de suscripción de pactos colectivos de trabajo dentro de las empresas no puede emplearse en detrimento de los derechos y garantías de los trabajadores, pero especialmente de las organizaciones sindicales, razón por la cual, incluso en el evento que la legislación laboral autoriza la coexistencia de estos instrumentos con convenciones colectivas de trabajo, el empleador sigue estando restringido en su uso por valores, principios y derechos constitucionales, como la igualdad y el derecho de asociación sindical (Sentencia SU-342/95, 1995, citada en Sentencia SU-169/99, 1999).

Efectivamente, del examen de la jurisprudencia de la Corte Constitucional se extrae que un evidente ejemplo de la afectación del derecho a la igualdad y a la libertad sindical en el empleo de los pactos colectivos de trabajo se presenta cuando mediante estos, se otorgan mejores y/o mayores y/o distintos beneficios que aquellos establecidos en una convención colectiva, sin que existan circunstancias fácticas que así lo justifiquen y se verifique la aplicación de criterios de objetividad, razonabilidad y racionalidad en tal sentido, por parte del empleador (Sentencia SU-342/95, 1995; Sentencia SU-169/99, 1999).

Así en el examen de constitucionalidad de la norma que establecía la prohibición anteriormente mencionada para la suscripción de pactos colectivos de trabajo cuando el sindicato agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa y que actualmente maneja nuestra legislación laboral, se señaló lo siguiente:

Es así como, cuando los pactos colectivos contienen cláusulas que crean condiciones beneficiosas de trabajo para los trabajadores no sindicalizados diferentes a las pactadas para los trabajadores sindicalizados, se vulnera el derecho de asociación sindical, porque las diferentes condiciones de trabajo estimulan la deserción del sindicato, con el resultado de que un ente sindical que antes era mayoritario se torne en minoritario, con las consecuencias jurídicas negativas que ello implica, incluso su desaparición. (Sentencia C-1491/00, 2000)

En la misma línea, la Corte Suprema de Justicia destacó que una conducta abiertamente antisindical por parte del empleador se verifica cuando los trabajadores individualmente

considerados obtienen mejores beneficios que aquellos que habría logrado una organización sindical mediante una negociación adelantada, exponiendo lo siguiente:

En el anterior contexto, la sala advierte que la utilización de pactos colectivos de trabajo no puede menoscabar los derechos de los trabajadores, ni estar dirigidos a fomentar la desestimulación de la sindicalización o promover la desafiliación de los trabajadores ya sindicalizados, propósito que es evidente cuando los beneficios pactados de forma individual son superiores a las conquistas logradas por vía de la negociación colectiva de trabajo. (Sentencia SL3597-2020, 2020)

Sobre el privilegio jurídico que se le estaría proporcionando a la actividad de las organizaciones sindicales por vía jurisprudencial, también llama la atención el cambio de criterio que se produjo recientemente en la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en el marco de la decisión de un recurso de anulación contra laudo arbitral, en donde el sindicato solicitó que los beneficios adicionales y/o mejores que se otorgarán a los trabajadores no sindicalizados superando lo dispuesto en el referido laudo, se extendieran a todos los trabajadores de la empresa (Sentencia SL3116 - 2020, 2020).

En relación con este asunto, anteriormente, la Corte Suprema de Justicia, entre otros pronunciamientos, mediante las Sentencias SL rad. 9735 de 1997 y SL rad. 49867 de 2012, sostenía que acceder a una petición de tal naturaleza, conduciría ineludiblemente al reconocimiento de una capacidad especial y superior de negociación de la organización sindical, que no le correspondía en estricto sentido legal (Sentencia SL3116-2020, 2020).

No obstante, la Corte consideró necesario replantear dicha posición, argumentando en términos generales que sí era posible el examen de la petición planteada por el sindicato en esta oportunidad, bajo el entendido de que los árbitros contaban con la facultad de pronunciarse de fondo respecto de todos aquellos asuntos que resultaran de interés a los trabajadores, tuvieran o no un contenido netamente económico (Sentencia SL3325-2018, 2018, citada en Sentencia SL 3116-2020, 2020).

De hecho, lo anterior encuentra concordancia con la tesis manejada por el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (2018b), conforme a la cual, si en el marco de un proceso de negociación colectiva, el empleador ofrece de forma simultánea mejores condiciones laborales a los trabajadores no sindicalizados, esto disminuye la capacidad de actuación del sindicato y representa la promoción de conductas discriminatorias y lesivas del derecho de asociación sindical.

Así las cosas, la Corte Suprema de Justicia, estableció lo siguiente:

En este orden, bien pueden los árbitros pronunciarse frente a aquellas peticiones orientadas a dar garantías a los sindicatos frente a eventuales actuaciones que puedan debilitar su vocación de representación y capacidad de negociación, pues, como se señaló, el arbitramento es un instrumento útil para reequilibrar la posición de los interlocutores sociales.

Por lo demás, este tipo de previsiones no solo son de competencia de los árbitros, en tanto engloban un conflicto de interés, sino que están en plena conformidad con el principio de libertad sindical. En torno al punto, el Comité de Libertad Sindical ha insistido en que los pactos colectivos o los beneficios empresariales concedidos a los trabajadores no sindicalizados, que sean superiores a los previstos en convenciones colectivas de trabajo, transgreden el derecho de asociación y de negociación colectiva previstos en los Convenios 87 y 98 de la OIT porque estimulan la deserción sindical y menoscaban la capacidad negociadora de los sindicatos. (Sentencia SL 3116-2020, 2020, p. 23.)

Por tanto, este tipo de pretensiones en las cuales los sindicatos procuran que, en caso de que la empresa conceda mejores beneficios a los trabajadores no sindicalizados, automáticamente se les extiendan a los sindicalizados, es un punto de claro interés para la organización sindical, ya que busca preservar su existencia y su capacidad para cumplir su propósito útil de mejorar la situación los trabajadores a través de la negociación colectiva. (p. 24.)

Siguiendo esta tendencia, la Corte Suprema de Justicia igualmente en decisión de un recurso de anulación contra laudo arbitral se pronunció respecto de la petición planteada por una organización sindical que pretendía que la empresa se abstuviera de suscribir pactos colectivos u otorgar planes de beneficios de mera liberalidad a los trabajadores no sindicalizados que limitaran el ejercicio de la libertad sindical, incluso asumiendo el compromiso de eliminar los instrumentos ya adoptados (Sentencia SL 5188-2020, 2020).

Al respecto, en esta oportunidad la Corte indicó que el límite sustancial de la actuación del tribunal no se desprendía de la existencia de una norma jurídica sobre el tema a tratar, sino de si las peticiones lesionaban o no derechos de las partes del conflicto colectivo como el de asociación sindical (Sentencia SL 5188-2020, 2020):

(...) los árbitros tiene competencia para pronunciarse sobre cualquier reivindicación en los campos individual, colectivo y de seguridad social, al margen de si determinados derechos se encuentran en la ley, pues lo fundamental es que lo reclamado contribuya objetivamente a mejorar la situación de los trabajadores y el límite sustancial del Tribunal de Arbitramento no deriva de la circunstancia de que un derecho u obligación esté regulado en una norma jurídica —pues bien puede suceder que la intención del sindicato sea superarlo o fortalecerlo— sino de si lo reclamado lesiona derechos o facultades reconocidas a las partes. (p. 57)

Pese a lo anterior, curiosamente la providencia terminó despachando desfavorablemente la petición del sindicato en aplicación del criterio jurisprudencial establecido por la misma Corporación en la Sentencia SL 3944 de 2019. Esto, por cuanto prohibir al empleador la celebración de pactos colectivos de trabajo representaría una intromisión en su derecho de negociar condiciones laborales con trabajadores no sindicalizados (Sentencia SL 5188-2020, 2020), lo cual, en la visión de la autora del presente escrito, se considera acertado y respetuoso de la perspectiva negativa del derecho de asociación sindical.

Sin embargo, esto motivó la presentación de salvamento parcial de voto por parte del Magistrado Iván Mauricio Lenis Gómez frente a este punto, lo que da cuenta que dentro de la corporación se encuentra una corriente de pensamiento que comparte la concepción reprochable e inadmisibles respecto de la figura de los pactos colectivos de trabajo (Lenis, 2020).

De este modo se expuso que contrario a la decisión adoptada, era factible a la organización sindical solicitar la restricción del uso de tales instrumentos por parte del empleador, al exponer:

Considero que tal razonamiento no es pertinente porque como lo ha adocinado la sala, la concesión de beneficios superiores a través de pactos colectivos configura una práctica laboral reprobable del empleador que transgrede los derechos fundamentales a la libertad sindical, de libre asociación y negociación colectiva previstos en los artículos 4, 39 y 55 de la Constitución Política, en armonía con los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, que hacen parte del bloque de constitucionalidad. (Lenis, 2020, pp. 3-4)

De forma similar, mediante una aclaración parcial de voto a la decisión recientemente adoptada por la Corte Suprema de Justicia en Sentencia SL 3597-2020 (2020) efectuada por la Magistrada Clara Cecilia Dueñas Quevedo, se encuentra una posición dentro de la Corte que plantea una visión más contundente respecto al criterio que debería adoptar la jurisprudencia laboral sobre la posibilidad de coexistencia de organización sindical y pacto colectivo dentro de una misma empresa (Dueñas, 2020).

Sobre el particular, la Honorable Magistrada en resumen plantea que independientemente de que se trate de un sindicato minoritario o mayoritario en los términos dispuestos en el Código Sustantivo del Trabajo, un pacto colectivo y una organización sindical no pueden convivir y, en consecuencia, dicha posibilidad no debe dejarse abierta o en duda por parte de la Corte Suprema de Justicia a través de sus providencias. El sujeto por excelencia del derecho laboral colectivo y a través del que se obtienen mejores condiciones laborales es exclusivamente el sindicato. Esto, en la práctica, supone la preponderancia del ejercicio de los derechos a la asociación sindical y negociación colectiva desde su visión positiva.

En tanto que las razones jurídicas que orientan la propuesta de modificación del criterio de interpretación jurisprudencial y que resultan de absoluta relevancia para el propósito de este escrito, por el potencial de justificación o argumentación ante un eventual e importante cambio de posición en la materia, son las siguientes (Dueñas Quevedo, 2020):

- a. Los grupos de trabajadores que suscriben pactos colectivos de trabajo son transitorios, circunstanciales, y podría afirmarse que corresponden a una etapa anterior a la verdadera conformación de un sindicato. Por lo tanto, carecen de la (...) aptitud para representar al conjunto de los trabajadores, razón por la cual, la ley exige que cada uno de los interesados suscriba o adhiera al pacto (...). (p. 3)
- b. Los pactos colectivos de trabajo corresponden a una institución jurídica más cercana al derecho laboral individual que al derecho laboral colectivo. Dicho en otras palabras: los pactos colectivos son acuerdos pluriindividuales.

- c. El sujeto del derecho laboral colectivo es la organización sindical, provista de garantías y protección en su actuación de defensa y representación de los intereses de los trabajadores, de conformidad con lo establecido por los Convenios 87 y 98 de la OIT.

En suma, respecto de la inadmisibilidad que debería otorgarse a la coexistencia de pacto colectivo de trabajo y sindicato dentro de una misma empresa se expuso lo siguiente:

(...) no existe una justificación constitucional que habilite a los empleadores a negociar con grupos no sindicalizados cuando precisamente en la empresa existe un sindicato. Puede que los trabajadores no sindicalizados discrepen ideológicamente de las políticas sindicales o no sientan empatía con su programa de acción, pero para ello tienen la posibilidad de constituir nuevas organizaciones con una insignia propia o participar en los espacios democráticos de la organización preexistente para influir en sus acciones. (Dueñas, 2020, p. 5)

#### 4. El futuro de los pactos colectivos en Colombia

Recapitulando, resulta claro que en Colombia nos encontramos ante una tendencia marcada hacia la eliminación de los pactos colectivos de trabajo. Ello proviene de los cuestionamientos que se le han realizado al uso de la figura por parte de organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2016) y recientemente la Organización Internacional del Trabajo (2021), pero especialmente de la presión política internacional que se ha ejercido sobre el Gobierno Nacional frente a este asunto, en tanto se ha estigmatizado a los pactos colectivos como un ejemplo de una conducta o estrategia abiertamente antisindical (Andi, 2019) cuya sola existencia pareciera entorpecer la suscripción de acuerdos de integración económica por violación del derecho de asociación sindical (Pava, 2018).

Igualmente, a nivel interno, del examen de la jurisprudencia de la Corte Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia, fue posible identificar pronunciamientos y exponentes de una posición conforme a la cual el sujeto del derecho laboral colectivo es por excelencia la organización sindical y las conquistas en mejores condiciones laborales que se obtienen a través de su actividad, lo que ha llevado incluso a cuestionar la posible coexistencia entre convención colectiva y pacto colectivo autorizada en nuestro ordenamiento jurídico en determinadas circunstancias (Dueñas, 2020)

De hecho, el Ministerio del Trabajo ha manifestado abiertamente su intención de restringir a máxima escala los pactos colectivos de trabajo, refiriéndose a estos como una figura jurídica producto de “(...) un invento colombiano, porque solo existen acá y en México, y en ninguna otra parte del mundo” y cuyo objeto es simplemente (...) impedir que la gente se sindicalice o para desgranar la afiliación a un sindicato” (Portafolio, 2017).

Así, la Ministra del Trabajo de la época, Clara López Obregón, manifestó frente a las exigencias internacionales en este tema, lo siguiente:

Pensamos que los pactos se deben restringir al máximo, por ejemplo, a empresas pequeñas donde no puede existir un sindicato. Los canadienses recomiendan su eliminación como parte del TLC, y la Oede se lo ha planteado al Gobierno; no es algo esotérico. (Portafolio, 2017)

Así las cosas, respecto de los esfuerzos del Gobierno y de la jurisprudencia nacional, por otorgarle preponderancia a la organización sindical, respondiendo a los serios interrogantes de los que han sido objeto los pactos colectivos y adelantando el camino de su eliminación de la legislación laboral colombiana, debe indicarse que a primera vista, esto podría representar beneficios importantes en las relaciones internacionales de carácter comercial de Colombia y también, en principio, atendería a sugerencias de organismos internacionales de los cuales el país hace parte.

Sin embargo, en la opinión de quien escribe el presente artículo y con base en los argumentos que a continuación se expondrán, la prohibición de celebración de pactos colectivos de trabajo resulta inconveniente, por cuanto, podría propiciar situaciones de abuso de los derechos de negociación colectiva y libertad sindical por parte de las organizaciones sindicales “(...) en desmedro de la protección de la empresa y del emprendimiento que impulsa la economía nacional” (Pava, 2018) y adicionalmente, desconoce la perspectiva negativa del derecho de asociación sindical y la consecuente libertad del empleador de negociar condiciones laborales con los trabajadores no sindicalizados (Sáchica de Moncaleano, 1995).

De hecho, como ejemplo de que los efectos prácticos de algunas actuaciones del Estado en este sentido no han sido objeto de análisis integral, se tiene el uso del tipo penal consagrado en el artículo 200 del Código Penal Colombiano:

(...) algunos grupos de presión utilizan este tipo penal sin consideración alguna por el contenido del injusto, ni el sentido de la descripción típica. A veces sin siquiera molestarse por explicar cuál es el peligro en concreto que representa tal o cual beneficio para la existencia del sindicato como institución y como derecho laboral, se escudan en el llamado ‘peligro abstracto’ para dejar sin contenido a este tipo penal. Y si a lo anterior se le suma la complejidad de los elementos normativos que integran este tipo penal y el vacío que históricamente dejó su paso por el Legislativo y el Judicial en relación con la definición de su naturaleza y alcance, se tiene la combinación perfecta para generar la suficiente inseguridad jurídica como para que la denuncia sea utilizada como medio de presión para doblegar injustamente la voluntad de los dirigentes de la empresa. (Pava, 2018)

En ese orden de ideas, en primera instancia, es necesario considerar que la eliminación de los pactos colectivos, bajo el argumento que su utilización transgrede a todas luces el derecho de asociación sindical, corresponde a una visión parcializada del derecho fundamental en los términos de lo establecido en el artículo 39 de la Constitución Política (Consejo Nacional Gremial, 2017).

De otra parte, se ignora que, conforme a la doctrina constitucional y tal como se estableció en el primer acápite de este escrito, las libertades ostentan dos dimensiones, positiva y negativa, correspondiendo esta última a “(...) la posibilidad que tiene un sujeto de obrar o no obrar, sin ninguna constricción ni obstáculo impuesto por un tercero” (Andi, 2019, p. 68). Al respecto versa:

Por tanto, el eliminar la posibilidad de celebrar pactos colectivos cercenaría la acepción negativa del derecho de asociación, debido a que esta prohibición sometería a los trabajadores que han decidido libremente no sindicalizarse en la necesidad de afiliarse a uno para poder negociar con el empleador. Lo que se considera es una condición contraria a la Ley y a la Constitución Política normas que son claras en proteger el derecho de asociación sindical tanto en su sentido positivo como en el negativo. (Consejo Nacional Gremial, 2017, p. 5)

En efecto, el derecho de asociación sindical “(...) comprende también la prohibición de obligar a un trabajador a pertenecer a un sindicato en contra de su voluntad para satisfacer el goce de otros derechos” (Consejo Nacional Gremial, 2017, p. 4) y por lo tanto, establecer una prohibición de suscripción de pactos en Colombia, llevaría a considerar de manera completamente radical que solo a través de sindicatos sería posible obtener mejores condiciones laborales o adelantar una negociación con el empleador (Valdivieso, 2017).

En consecuencia, “(..) en ejercicio de su autonomía y de esta libertad negativa, nada debería impedir que un grupo de trabajadores promuevan procesos de diálogo social con sus empleadores” (Andi, 2019, p. 69). Además, resulta contradictorio y no tendría entonces ninguna utilidad en la práctica, aceptar la dimensión negativa del derecho de asociación sindical, pero al mismo tiempo, catalogar o presumir a la figura de los pactos colectivos de trabajo como una desviación y/o perversión del derecho a la negociación colectiva. Sobre este punto, manifestando el acuerdo con esta perspectiva del problema jurídico, es claro que desconocer que los trabajadores no se encuentran obligados a afiliarse a una organización sindical, por razones de índole económico, político o de cualquier otro tipo, resultaría aún más violatorio de la libertad sindical en Colombia y desconocería la alternativa dispuesta en el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo que continúa plenamente vigente (Andi, 2019).

De hecho, esta perspectiva “(...) equivaldría casi a hacer obligatoria la sindicalización y la convención, salvo en aquellas empresas donde puedan negociarse acuerdos informales” (Gómez, 1977, p. 69).

No se trata de desconocer que las organizaciones sindicales requieren de acciones que las promuevan y las defiendan, pero no por ello se puede llegar al extremo de creer que los sindicatos son los únicos que pueden negociar y velar por los derechos de los trabajadores. (Valdivieso, 2017)

En segundo lugar, es conveniente destacar que, en la práctica, lo censurado por la legislación, la jurisprudencia y la Organización Internacional del Trabajo, no son los pactos colectivos como figura jurídica en estricto sentido (Andi, 2019). Por el contrario, estos son el instrumento propio para la formalización de acuerdos laborales entre el empleador y trabajadores que hubieran optado de forma libre y voluntaria por no afiliarse a una organización sindical y respecto de los cuales ha sido tan claro su aval que su tratamiento jurídico se ha asimilado al de la convención colectiva, en particular, respecto del proceso previo de negociación que debe surtirse (Ministerio del Trabajo, 2020, p. 2).

En consecuencia, lo que realmente se cuestiona es el uso abusivo del derecho de la negociación colectiva con trabajadores no sindicalizados y el hecho que los pactos colectivos sean utilizados

como contratos de adhesión para desestimular la afiliación sindical u ofrecer beneficios superiores que atenten contra la actividad del sindicato dentro de una empresa (Consejo Nacional Gremial, 2017; Sentencia SL 3597-2020, 2020).

La negociación directa entre la empresa y sus trabajadores, por encima de las organizaciones representativas cuando las mismas existen, puede, en ciertos casos, ir en detrimento del principio por el cual se debe estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores. (Organización Internacional del Trabajo, 2006, p. 201).

(...) esta consideración no ha de ser leída como una prohibición absoluta de la negociación directa entre empleadores y trabajadores no sindicalizados. Más bien, debe ser entendida como una proscripción del ejercicio abusivo del derecho de negociación colectiva. Es el abuso, y no el uso legítimo del derecho de negociación colectiva con trabajadores no sindicalizados, lo que es censurado por los órganos de control de la OIT. (Andi, 2019, p. 69)

Ciertamente, analizando el reciente pronunciamiento de la Organización Internacional del Trabajo a través de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, se tiene que el organismo en sentido literal reitera su recomendación para que en lo posible los pactos colectivos solo puedan realizarse en ausencia de organizaciones sindicales, mas no indica que estos deberían desaparecer de la regulación laboral colombiana. De hecho, lo más relevante en este asunto, es la responsabilidad del Estado en la defensa y protección de los derechos como el de asociación sindical y las acciones que deben emprenderse para combatir las conductas violatorias de la libre asociación, lo cual, debe aplicarse indistintamente respecto de un pacto o de una convención colectiva de trabajo (OIT, 2021).

Ante la actuación del Gobierno Nacional, la OIT manifestó:

Recordando el carácter fundamental de la protección contra la discriminación antisindical para el efectivo ejercicio de la libertad sindical, la comisión insta al Gobierno a que, en consulta con los interlocutores sociales, entable a la brevedad un examen de conjunto de los mecanismos de protección contra la discriminación antisindical con miras a tomar las medidas necesarias para garantizar la imposición rápida de sanciones efectivas ante la comisión de actos antisindicales. (p. 157)

Como tercer argumento, no puede desconocerse la utilidad que representan los pactos colectivos de trabajo para reducir los conflictos que se desarrollan en el marco de la ejecución de las relaciones laborales. Es decir, se ha asumido una posición generalizada sobre estos instrumentos como atentatorios de la libertad sindical, sin considerar que “salvo puntuales excepciones los pactos colectivos han permitido mejorar las condiciones laborales de muchos trabajadores, sustentados en el principio de buena fe y del derecho constitucional de libre empresa” (Consejo Nacional Gremial, 2017, p. 4). En efecto, “(...) el uso legítimo de los pactos colectivos, lejos de constituir una estrategia antisindical, en muchas oportunidades se traduce en mejoras sustanciales para los trabajadores sindicalizados” (Andi, 2019, p. 70). En otras palabras, aún en los casos de coexistencia de convención y pacto colectivo, este último termina convirtiéndose en un piso a

partir del que se negocian y se otorgan mejores condiciones a los afiliados de un sindicato. Y complementa:

(...) la existencia del pacto colectivo no obedece a una actitud caprichosa y discriminatoria del patrono para con la organización sindical, sino que se trata de una facultad que le otorgan la Constitución y la Ley —previo el cumplimiento de ciertas condiciones laborales— a los trabajadores no sindicalizados, para que estos sin necesidad de asociarse puedan negociar con el patrono la obtención de unas mejores prerrogativas de trabajo frente a los demás trabajadores sindicalizados, sin que ello conduzca a la vulneración de derecho fundamental alguno. (Sáchica de Moncaleano, 1995)

En cuarto lugar, debe considerarse que nuestra legislación propende por el respeto de la libertad sindical, razón por la cual se ha establecido la prohibición contenida en el artículo 70 de la Ley 50 de 1990 que modificó el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, donde se limita la posibilidad del empleador de suscribir pactos colectivos cuando el sindicato en la empresa es mayoritario. Igualmente, se tiene el tipo penal consagrado en el mencionado artículo 200 del Código Penal Colombiano (Consejo Nacional Gremial, 2017). En ese orden de ideas, en Colombia existen mecanismos y acciones legales que pueden adelantarse por parte de las organizaciones sindicales para exigir el respeto de sus garantías en caso de que el empleador utilice el pacto colectivo para minar su actuación, lo que se insiste es, precisamente, lo que no debe permitirse (OIT, 2008).

Frente a esto, el Gobierno Nacional, en el informe rendido a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT (2021), señaló sobre las acciones que se habían adelantado en la materia, que la Resolución 3783 del 2017 del Ministerio del Trabajo le otorgó funciones especiales a la Unidad de Investigaciones de la entidad para investigar y perseguir el uso inadecuado de pactos colectivos de trabajo, donde para el año 2019 emergieron los siguientes datos:

El Gobierno indica en particular que: i) la unidad de investigaciones especiales del Ministerio del Trabajo está actualmente llevando a cabo 7 investigaciones sobre el uso indebido de pactos colectivos (1 en fase de alegatos de conclusión, 3 en fase de averiguación preliminar y 3 en fase de notificación de primera decisión); y ii) son en total 141 las investigaciones existentes a cargo de las direcciones territoriales del Ministerio del Trabajo sobre esta cuestión. (OIT, 2021, pp. 157-158)

En quinta instancia, conviene mencionar que el concepto contemporáneo del diálogo social manejado por la Organización Internacional del Trabajo responde a una visión amplia de las alternativas que tienen los empleadores, trabajadores y el Gobierno Nacional para interactuar y fijar condiciones de trabajo y propender por acuerdos que enaltezcan la dignidad humana (OIT, s. f. a). En tal sentido, se le han atribuido bondades para fomentar la competitividad de la economía, logrando una sociedad más equitativa (OIT, s.f. a).

Por lo anterior y entendiéndose que los defensores de la propuesta de eliminación de pactos colectivos de trabajo señalan que es fundamental que Colombia se adecue a las exigencias de organismos internacionales, resultaría entonces contradictorio que si la OIT promueve el diálogo

social, concebido como cualquier forma de consulta, intercambio de información y negociación entre las partes (OIT, s. f. c), se propendiera por suprimir una de las posibilidades legalmente establecidas para la comunicación entre empleador y trabajador.

De hecho, el mismo organismo reconoce que ese diálogo social se debe adecuar al contexto de cada país, en los siguientes términos:

El diálogo social basado en la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva tiene en cuenta el marco cultural, histórico, económico y político de cada país. No existe un modelo de diálogo social válido para todos que pueda exportarse fácilmente de un país a otro. Adaptar el diálogo social a la situación de cada país es clave para asegurar que la población local haga suya la responsabilidad del proceso. En todo el mundo se observa una gran diversidad de acuerdos institucionales, marcos jurídicos, y tradiciones y prácticas de diálogo social. (OIT, s. f. a, p. 4)

Sin perjuicio de lo anterior, recientemente la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia (Sentencia SL 1944-2021, 2021) exhortó al Congreso de la República a que en virtud de lo establecido por el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, finalmente, expidiera el Estatuto del Trabajo, como mecanismo idóneo para actualizar la legislación laboral y adecuarla a las nuevas formas de relacionamiento entre empleadores y trabajadores. Esto como la oportunidad de “dar un nuevo contenido a cada una de las figuras jurídicas que lo reclaman, entre ellas la negociación colectiva (convención, pacto y laudo)” (Sentencia SL 1944-2021, 2021, p. 8).

En efecto, la Corte señaló lo siguiente:

Considera la Corte oportuno exhortar al Congreso de la República para que en desarrollo del artículo 53 de la Constitución Política profiera la ley o leyes que incumban, en orden a actualizar la legislación laboral, tanto en lo atinente a las relaciones individuales como a las colectivas, en conjunción con los postulados de la Constitución de 1991 y los convenios internacionales del trabajo que formen parte del bloque de constitucionalidad, de manera que se remocan, en ese nuevo marco normativo, las figuras aplicables en cada caso y se establezcan las definiciones y precisiones que correspondan. (Sentencia SL 1944-2021, 2021, p. 8).

En el entretanto, los códigos sustantivo y procesal vigentes deben seguir interpretándose y aplicándose, tratando de armonizar una legislación de mediados del siglo anterior tanto con la Constitución de 1991, rica en valores y principios cuyo eje se ha dicho varias veces es el Estado Social de Derecho, así como con los desarrollos prácticos de la vida contemporánea que representan un desafío frente a formas jurídicas de origen lejano decimonónico que tuvieron su hora de brillo en el siglo pasado (Sentencia SL 1944- 2021, 2021, p. 9).

Así pues, a pesar de los argumentos planteados en defensa de la existencia legal de los pactos colectivos de trabajo, es evidente que nos encontramos ante un panorama jurídico que reclama atención respecto de los vacíos normativos de este instrumento, a fin de mitigar su potencialidad de afectación de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva. “Lo anterior, bajo el

cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación consagrados en la Carta Política, la Ley y derivados de las obligaciones internacionales adquiridas por Colombia al ratificar los instrumentos de la OIT” (Consejo Nacional Gremial, 2017, pp. 3-4).

De ahí que la exigencia de la Corte Suprema de Justicia frente a la actualización de la normatividad vigente es una excelente oportunidad de regulación de los pactos colectivos de trabajo, en donde se podrían debatir y eventualmente materializar diversas propuestas jurídicas, como el pago de una cuota de participación de los trabajadores que se adhieran al pacto colectivo y obtengan los beneficios acordados o, inclusive, la consagración de la extensión automática de convenciones colectivas a todos los trabajadores de una empresa. Así, resulta claro lo siguiente:

Evidentemente, los pactos colectivos requieren de regulación, pero no de su eliminación, puesto que ello implicaría la transgresión de garantías constitucionales básicas, ya que estaríamos en el terreno de la discriminación por razones políticas, al limitar al trabajador no sindicalizado la posibilidad de luchar colectivamente por la defensa de sus derechos y la mejora de sus prerrogativas. (Valdivieso, 2017)

Por último, debe resaltarse que la estrategia de contención de los efectos negativos del uso indebido de los pactos colectivos no solo es de carácter legal. Por el contrario, la actuación del Ministerio del Trabajo y la interpretación de los jueces es de absoluta relevancia para efectos de sancionar administrativa y judicialmente, las conductas antisindicales (Ministerio del Trabajo, s. f.; Calvete, 2018).

## 5. Resultados de investigación y conclusiones

Conforme a lo expuesto y la investigación realizada sobre el tratamiento legal y jurisprudencial de los pactos colectivos de trabajo, a fin de establecer una posición respecto del futuro de la figura jurídica, se resaltan los siguientes resultados:

1. Desde el punto de vista constitucional, legal y jurisprudencial se encontró acuerdo respecto de la voluntariedad que implica el ejercicio del derecho de asociación sindical en Colombia, admitiendo de esta forma su dimensión positiva y negativa. Es decir, que en el marco de la búsqueda de fuentes adelantada no se identificó disposición o pronunciamiento jurisprudencial alguno que desconozca que la libertad sindical también representa la garantía de los trabajadores para abstenerse de pertenecer a una organización sindical.
2. A nivel internacional, la investigación permitió determinar que, aunque los pactos colectivos de trabajo correspondían a un instrumento atípico en la mayoría de los sistemas legales laborales del mundo, la posición de los organismos internacionales, a los cuales se encuentra adscrito Colombia, frente al tratamiento que debería otorgárseles internamente, no es uniforme.

Lo anterior, considerando que los pronunciamientos recientes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que fueron objeto de revisión para la elaboración de este artículo, plantean, a título de recomendación, que no debería permitirse la suscripción de pactos colectivos de trabajo dentro de empresas en donde se encuentra establecido un

sindicato. Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Ocde) recomendó de forma tajante y explícita que la figura fuera eliminada de la regulación laboral colombiana.

3. Como resultado de la búsqueda de decisiones tanto de la Corte Constitucional, como de la Corte Suprema de Justicia sobre el tratamiento de los pactos colectivos de trabajo, no se identificó un pronunciamiento explícito sobre la ilegalidad del instrumento. Sin embargo, se encontraron pronunciamientos particularmente recientes y magistrados que, a través de salvamentos de voto, son recios en promover la premisa conforme a la cual, el único sujeto del derecho laboral colectivo es el sindicato propiamente dicho y, en consecuencia, esa preeminencia, hace insostenible la coexistencia entre convención y un pacto colectivo.

Teniendo en cuenta los cuestionamientos internacionales a los pactos colectivos de trabajo, el análisis de cierta corriente de pensamiento dentro de las Altas Cortes y la presión ejercida sobre el Gobierno Nacional, por parte de otros Estados en orden a facilitar la suscripción de acuerdos de integración, fue posible establecer que actualmente en Colombia nos encontramos ante una tendencia marcada hacia la eliminación y/o prohibición del uso de pactos colectivos.

4. En ese orden se encontró que, en las negociaciones adelantadas para la celebración de Tratados de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, este asunto fue de especial importancia por los otros Estados, al exigirle a Colombia emprendiera acciones contundentes para contrarrestar los efectos antisindicales de los pactos colectivos.
5. Es claro que existe un conflicto hermenéutico respecto del verdadero alcance del derecho de asociación sindical, porque la negación o prohibición de mecanismo de negociación colectiva de más y mejores condiciones laborales, se reserva, en principio, a los sindicatos, al negar en sí misma la esencia del derecho fundamental de asociación que permitiría una agrupación bajo cualquier forma organizativa humana, sin que el Estado tenga la capacidad de obligar la integración de una forma específica de integración.

En otras palabras, parecería advertirse una mayor entidad y garantía para aquellos que optan por el camino de la sindicalización, respecto de aquellos que legitimante optan por no hacerlo no obstante tener derecho a negociar, en conjunto con sus congéneres de beneficios que superen las disposiciones legales.

## Bibliografía

- Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos (217 [III] A). Paris. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Asociación Colombiana de Empleados Bancarios (Aceb). (2021, 15 de enero). *2021 será el año de las negociaciones colectivas en el sector financiero colombiano*. <https://aceb.org.co/2021-sera-el-ano-de-las-negociaciones-colectivas-en-el-sector-financiero-colombiano/>
- Asociación Nacional de Empresarios (Andi). (2019). *Manual sobre relaciones laborales colectivas*. Andi-Cesla. <http://www.andi.com.co/Uploads/Manual%20sobre%20relaciones%20laborales%20colectivas.%20Di%20C3%A1logo%20social%20y%20negociaci%C3%B3n%20convencional.pdf>
- Botero, A. (2016). Sobre el uso de la bibliografía en la investigación jurídica. *Pensamiento Jurídico*, (43). 475-504. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/peju/article/view/60774>
- Calvete, L. (2018). *El tipo penal de violación a los derechos de reunión y asociación*. Artículo 200 Código Penal [tesis de maestría, Universidad Santo Tomás y Universidad de Salamanca]. Repositorio USTA. <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/23130/2020calveteleonardo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Canessa, M. (2015). Colombia: la negociación colectiva sectorial o por rama de actividad [ponencia]. Documento preparado para el Foro Negociación Colectiva por rama de actividad de la CUT, Central Unitaria de Trabajadores por pedido de OIT-Actrav <http://www.relat.org/documentos/DERECHOCanessa.pdf>.
- Cialti, P. H. (2016). Negociación colectiva en Colombia: una visión cruzada entre el sector público y el sector privado. *Estudios Socio-Jurídicos*, 18(1), 167-202.
- Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del trabajo y de la seguridad social. (8 de diciembre del 2001). Decreto-Ley 2158 de 1948. DO 44 640. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_procedimental\\_laboral.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_procedimental_laboral.html)
- Código Sustantivo del Trabajo. Decreto Ley 3743 de 1950. (7 de junio de 1951). Congreso de la República. DO. 27 622. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo\\_sustantivo\\_trabajo.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html)
- Congreso de la República. (24 de junio, 2011). Ley 1453. *Violación de los derechos de reunión y asociación* DO. 48 110. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1453\\_2011.html#26](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1453_2011.html#26)
- Consejo Nacional Gremial (2017). Comentarios del Consejo Nacional Gremial sobre la agenda normativa del Ministerio del Trabajo. <https://acopi.org.co/wp-content/uploads/2017/07/PRONUNCIAMIENTO-06-Comentarios-del-Consejo-Gremial-Nacional-sobre-la-agenda-normativa-del-Ministerio-del-Trabajo-DL-y-AMR-daniel-lopez.pdf>
- Constitución Política de Colombia [Const.] Art. 38. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const.] Art. 39. 7 de julio de 1991 (Colombia).

- Constitución Política de Colombia [Const.] Art. 4. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const.] Art. 53. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const.] Art. 55. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const.] Art. 56. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const.] Art. 93. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const.] Art. 94. 7 de julio de 1991 (Colombia).
- Corte Constitucional (1995, 17 de marzo). Sentencia SU-169/99. (Antonio Barrera Carbonell, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1999/SU169-99.htm>
- Corte Constitucional (1995, 2 de marzo). Sentencia SU-342/95. (Antonio Barrera Carbonell, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/SU342-95.htm>
- Corte Constitucional (1995, 27 de marzo). Sentencia T-136/95. (José Gregorio Hernández Galindo, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/T-136-95.htm>
- Corte Constitucional (2000, 2 de noviembre). Sentencia C-1491/00. (Fabio Morón Díaz, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm>
- Corte Constitucional (2000, 9 de agosto). Sentencia T-1030/00. (Alejandro Martínez Caballero, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/T-1030-00.htm>
- Corte Constitucional (2008, 14 de mayo). Sentencia C-465/08. (Manuel José Cepeda, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/c-465-08.htm>
- Corte Constitucional (2008, 9 de julio). Sentencia C-696/08. (Rodrigo Escobar Gil, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-696-08.htm>
- Corte Constitucional (2014, 24 de julio). Sentencia SU-554/14. (Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-554-14.htm>
- Corte Constitucional (2018, 21 de enero). Sentencia C-018/15. (Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/C-018-15.htm>
- Corte Constitucional (2020, 2 de septiembre). Sentencia T-376/20. (Luis Guillermo Guerrero Pérez, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2020/T-376-20.htm>
- Corte Constitucional (2020, 5 de noviembre). Sentencia C-471/20. (Alejandro Linares Cantillo, M. P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-471-20.htm>
- Corte Constitucional (2016, 10 de noviembre). Sentencia T-619/16. (Gloria Stella Ortiz Delgado, M. S.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-619-16.htm>
- Corte Suprema de Justicia (1997, 26 de febrero). Sentencia SL rad. 9735. (José Roberto Herrera Vergara, M. P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2020/Ficha%20SL3116-2020.pdf>
- Corte Suprema de Justicia (2012, 28 de febrero). Sentencia SL rad. 49867. (Luis Gabriel Miranda Buevas, M. P.). [https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/csj\\_scl\\_49867\(28\\_02\\_12\)\\_2012.htm](https://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/csj_scl_49867(28_02_12)_2012.htm)
- Corte Suprema de Justicia (2019, 18 de septiembre). Sentencia SL3944-2019. (Gerardo Botero Zuluaga, M.P.). <https://cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2020/Ficha%20SL3116-2020.pdf>

- content/uploads/not/laboral19/avisos/F11001220500020198452301EdictoL20190930141509.pdf
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral (2020, 29 de julio). Sentencia SL 3116-2020. (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M.P y Jorge Luis Quiroz Alemán, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2020/SL3116-2020.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral (2021, 19 de mayo). Sentencia SL 1944-2021. (Luis Benedicto Herrera Díaz, M.P.). <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2021/07/30/corte-exhorta-al-congreso-a-actualizar-la-legislacion-laboral/>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2020, 25 de noviembre). Sentencia SL 5188-2020. (Fernando Castillo Cadena, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/not/laboral21/edictos/F13001220500020198519701EdictoL20201218165455.pdf>
- Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia (2020, 16 de septiembre). SL 3597-2020. (Iván Mauricio Lenis Gómez, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2020/SL3597-2020.pdf>
- Corte Suprema de Justicia (2017, 18 de octubre). Sentencia SL22224-2017. Corte Suprema de Justicia. (Gerardo Botero Zuluaga, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2018/SL22224-2017.pdf>
- Dueñas, C. C. (2020, septiembre 16). Aclaración de voto en Sentencia SL 3597-2020. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/boct2020/SL3597-2020.pdf>
- Gómez, H. (1977). *La encrucijada laboral*. Fedesarrollo. [https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/2714/Co\\_Eco\\_Noviembre\\_1977\\_Gomez.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.repository.fedesarrollo.org.co/bitstream/handle/11445/2714/Co_Eco_Noviembre_1977_Gomez.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Hawkins, D. (2016, 29 de enero). *Lo que dice el informe de la OCDE sobre el estado del trabajo decente en Colombia*. Agencia de Información Laboral - AIL. <https://ail.ens.org.co/mundo-sindical/lo-dice-informe-la-ocde-estado-del-trabajo-decente-colombia/>
- ITUC CSI IGB (2013). *Uso antisindical de pacto colectivo en Ecopetrol*. Survey of Violations of Trade Union Rights. <https://survey.ituc-csi.org/Uso-antisindical-de-pacto-19120.html?lang=en>
- Lenis, I. (2020, noviembre 25). Salvamento Parcial de Voto en Sentencia SL 5188-2020.
- Ministerio del Trabajo (2011). *Plan de Acción, Santos-Obama*. <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/asuntos-internacionales/plan-de-accion-santos-obama>.
- Ministerio del Trabajo (2018). *Plan de Acción 2018-2021. Bajo el acuerdo de cooperación laboral entre Canadá y Colombia*.

Ministerio del Trabajo (2020, junio 12). Respuesta Radicado No. 06EE2019120300000048296 Coexistencia Convención y Pacto Colectivo beneficios a asociados y no asociados. <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/61093226/06EE2019120300000048296+Coexistencia+de+Convenci%C3%B3n+y+Pacto.pdf/db10937e-66f7-e727-afbb-c678cbd32f7d?t=1593626628906&download=true>

Ministerio del Trabajo (s. f.). *Manual del inspector de trabajo y seguridad social*. Imprenta Nacional de Colombia. [https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/manual\\_del\\_inspector.pdf/b032aaad-3151-0a2b-a8d6-9cf75eb51d4a](https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/51963/manual_del_inspector.pdf/b032aaad-3151-0a2b-a8d6-9cf75eb51d4a)

Noticiero Oficial (s. f.). *El pacto colectivo*. <https://www.noticieroficial.com/noticias/el-pacto-colectivo/15474>. Consultado el 31 de octubre del 2021.

Organización de los Estados Americanos (OEA), *Protocolo adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”, 17 de noviembre de 1988*, <http://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>

Organización de Naciones Unidas. (1966, 16 de diciembre). *Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos*. <https://www.ohchr.org/SP/professionalinterest/pages/ccpr.aspx>

Organización Internacional del Trabajo (2008, noviembre). *Informe provisional - Informe núm. 351 [Caso núm. 2355-Colombia, fecha presentación de queja 7 de junio del 2004]*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002\\_COMP\\_LAINT\\_TEXT\\_ID:2908788](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:50002:0::NO::P50002_COMP_LAINT_TEXT_ID:2908788)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2001). *Guía sobre legislación del trabajo*. <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/lfg/noframes/ch2.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013, marzo). *Informe en el que el Comité pide que se le mantenga informado de la evolución de la situación - Informe núm. 367 [Caso núm. 2877-Colombia, fecha de presentación de la queja 14 de junio del 2011]* [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002\\_COMPLAIN\\_T\\_TEXT\\_ID:3112059](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAIN_T_TEXT_ID:3112059)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018a). *387° informe del Comité de Libertad Sindical*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_648964.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_648964.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018b). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_635185.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2021*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_771044.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771044.pdf)

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s. f. a). *Diálogo Social: en busca de una voz común*. <https://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/download/brochures.pdf>. Consultado el 31 de octubre del 2021.

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f. b). *Negociación colectiva y relaciones laborales*. <https://www.ilo.org/global/topics/collective-bargaining-labour-relations/lang-es/index.htm> Consultado el 31 de octubre del 2021.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f. c). *Diálogo social*. <https://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang-es/index.htm>. Consultado el 15 de noviembre del 2021.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*, 9 de julio de 1948 (núm. 87). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312232](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). *Convenio sobre la negociación colectiva*, 19 de junio de 1981 (núm. 154). [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (Ocde). (2016). *Estudios de la Ocde sobre el mercado laboral y las políticas sociales: Colombia 2016*. Ministerio del Trabajo. <https://www.oecd.org/fr/els/emp/OECD-Reviews-of-Labour-Market-and-Social-Policies-Colombia-AR-Spanish.pdf>
- Ostau de Lafont de León, F. y Niño, L. (2010). Aplicación de los convenios de la OIT en materia de derecho de asociación sindical y negociación colectiva en las decisiones de los jueces laborales en Colombia. *Prolegómenos. Derechos y Valores*. XIII(26), 163-178. <https://www.redalyc.org/pdf/876/87617274010.pdf>
- Ostau de Lafont de León, F. y Niño, L. (2018). Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo y la negociación colectiva de los trabajadores no sindicalizados: caso colombiano. *Prolegómenos. Derechos y Valores*. XXI(41). 115-129. <http://www.scielo.org.co/pdf/prole/v21n41/0121-182X-prole-21-41-00115.pdf>
- Páez, L. (2019). *Pactos colectivos en el plan de acción de Colombia y Estados Unidos para derechos laborales* [tesis de pregrado, Universidad Libre]. Repositorios Universidad Libre <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/18741/2019Trabajo%20Liz%20Páez%20-%20Pactos%20Colectivos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pava, M. (2018, 9 de mayo). *Análisis: La violación de los derechos de reunión y asociación: en busca del tipo perdido*. *Ámbito Jurídico*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/analisis/analisis-la-violacion-de-los-derechos-de-reunion-y-asociacion-en-busca-del-tipo>
- Portafolio. (2017, 21 de marzo). Pactos colectivos, solo en empresas sin sindicato, dice MinTrabajo. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/mintrabajo-limitaria-pactos-colectivos-en-las-empresas-504320>
- Prensa Cajar. (2014, 29 de mayo). Seis casos que muestran cómo pactos colectivos atentan contra derecho de asociación sindical. Colectivo de Abogados José Alvear Restrepo. <https://www.colectivodeabogados.org/seis-casos-que-muestran-como-pactos-colectivos-atentan-contra-los-derechos-de-asociacion-y-libertad-sindical/>

- Sáchica de Moncaleano, M. V. (1995). Aclaración de voto a la Sentencia No. SU-510/95. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/SU510-95.htm>
- Sánchez, A. F. (2009). *Ámbitos de protección del derecho de asociación y su grado de desarrollo: ¿hacia dónde se debe dirigir el derecho de asociación en Colombia?* Escuela Nacional Sindical. [https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/12/DOCUMENTOS-DE-LA-ESCUELA\\_91-Protecci%C3%B3n-derecho-de-asociaci%C3%B3n-y-su-grado-de-desarrollo-2009.pdf](https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/12/DOCUMENTOS-DE-LA-ESCUELA_91-Protecci%C3%B3n-derecho-de-asociaci%C3%B3n-y-su-grado-de-desarrollo-2009.pdf)
- Segrera, Y. y Torres, V. (2005). Alcances del derecho de asociación en Colombia a partir de los fallos de la Corte Constitucional Colombiana con base en la influencia de los organismos internacionales sobre la materia. *Revista de Derecho, Universidad del Norte*, (23). 171-212.
- Suelt-Cock, V. (2016). El bloque de constitucionalidad como mecanismo de interpretación constitucional. Aproximación a los contenidos del bloque en derechos en Colombia. *Vniversitas*, (65)133, 301-382. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj133.bcmi>
- Valdivieso, D. F. (2017, 24 de marzo). *Eliminar los pactos colectivos sin debate y vía 'fast track' es políticamente incorrecto.* *Ámbito Jurídico*. <https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral-y-seguridad-social/eliminar-los-pactos-colectivos-sin-debate-y-fast-track-es>
- VLEX. (s. f.). *Concepto y requisitos de pacto colectivo.* <https://vlex.com.co/vid/concepto-requisitos-pacto-colectivo-574853886>