Bogotá, 19 de marzo de 2024

Boletín N°7

¿QUÉ DEBEN TENER EN CUENTA LAS EMPRESAS QUE TIENEN PACTO COLECTIVO?

El pasado 14 de marzo, en un encuentro organizado por el Colegio de Abogados del Trabajo con el apoyo de Legis, el actual Viceministro del Trabajo, Doctor Edwin Palma Egea, señaló que aunque no pase la reforma laboral ante el Congreso de la República y aunque no prospere la demanda de inconstitucionalidad en contra de los pactos colectivos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social continuará dando aplicación a la Circular Externa 0078 de 2022, la cual establece los lineamientos para la atención de quejas contra el uso de pactos colectivos y planes de beneficios que tengan indicios de discriminación sindical, que no se negocien conforme lo establecido en el CST, o que tengan como fin acabar, debilitar o no dejar nacer a un sindicato.

El Viceministro Palma, también manifestó que, en virtud de la Circular 0078, el Ministerio puede imponer sanciones de hasta COP$6.500 millones (5.000 SMLMV), e informó que a la fecha cursan más de 200 procesos administrativos de los cuales ya han evidenciado indicios de discriminación antisindical en más de 70 de ellos.

Es importante tener en cuenta que la Circular 0078, expedida el 16 de diciembre de 2022, establece unas orientaciones para que las direcciones territoriales e inspectores del trabajo evalúen las quejas que se promuevan contra las empresas que cuenten con pactos colectivos o planes de beneficios, partiendo de las siguientes premisas:

- Los trabajadores sindicalizados tienen una especial protección internacional, por ello, un trabajador afiliado a un sindicato puede y debe tener mejores beneficios frente a un trabajador no sindicalizado, sin que ello pueda ser considerado como una vulneración al derecho a la igualdad.

- Ante la presencia de uno o varios sindicatos, la existencia de un pacto colectivo, ya sea debidamente negociado o aparente, se presumirá discriminatoria y atentatoria del derecho de asociación sindical.

- La existencia de beneficios extralegales cuya condición de acceso es no encontrarse sindicalizado, también se presumirá discriminatoria y atentatoria del derecho de asociación sindical.

Por las razones anteriormente expuestas, es fundamental que en las empresas se analice el cumplimiento de los lineamientos definidos por la Circular 0078 de 2022, dentro de los cuales destacamos:

1. **La construcción o negociación del pacto colectivo:** Sabemos que existen muchos acuerdos colectivos (pactos) que realizan todas sus asambleas, sin embargo, es preciso recordar que estos trabajadores organizados deben guardar los documentos que acreditan que existió una asamblea de trabajadores, que se llevó a cabo el nombramiento de comisión negociadora, que se surtió la etapa de arreglo directo, que se cuentan con las actas de negociación y que hubo una puja de intereses en el marco de la negociación colectiva.

2. **Comparación entre los beneficios:** Analizar tanto los beneficios previstos para trabajadores afilados a una organización sindical como los beneficios acordados para los no afiliados, con el fin determinar que los primeros no sean iguales o inferiores respecto de los segundos.

3. **Verificación de la línea de tiempo:** Identificar el momento en el que se establece el pacto colectivo y documentar la negociación de estos acuerdos, sin que los mismos puedan ser el límite máximo para el otorgamiento de los beneficios durante la negociación colectiva con una Organización Sindical.

4. **Impacto:** Determinar cuál es el efecto de la existencia o negociación del pacto colectivo frente a los índices de afiliación sindical.

Es clave precisar que la Circular 0078 también indica que los pactos colectivos y los planes o manuales de beneficios tienen un mismo contenido material, razón por la cual, sin importar la denominación que se les dé, estos también pueden ser investigados por los funcionarios del Ministerio del Trabajo.

Desde López y Asociados queremos reiterarles que cualquier duda o acompañamiento que consideren necesario, ya sea para verificar la legalidad de los procesos internos, así como para analizar las eventuales decisiones que permitan mitigar los riesgos que puedan existir con relación a los pactos colectivos y a los planes de beneficios, pueden ser atendidos por nuestras

áreas especializadas, siempre propendiendo por el respeto al ejercicio de los derechos de asociación y de negociación colectiva.

Esperamos que esta información le sea útil y quedamos a la espera de cualquier solicitud de aclaración.

Cordial Saludo,

LÓPEZ Y ASOCIADOS S.A.S.