LÓPEZ & ASOCIADOS
ABOGADOS

Boletín 15

Legalidad de los pactos colectivos en Colombia

Análisis de la Sentencia C-288 de 2024

Participaron en este informe:

Edwin Mauricio Villamil, Viviana Cepeda, Juan David Gómez, Laura Santander y Juan Camilo Bravo.

I. Introducción

Los pactos colectivos son una figura que existe desde la promulgación del Código Sustantivo del Trabajo (CST) como instrumento para la negociación colectiva de los trabajadores no sindicalizados.

En la última década este tipo de acuerdo colectivo ha sido objeto de un intenso debate entre empleadores, sindicatos y gobiernos de turno, no solo a nivel local sino en escenarios internacionales.

Esta controversia tocó su punto más álgido con la acción de inconstitucionalidad presentada en noviembre de 2023 en contra de los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo y 70 de la Ley 50 de 1990, los cuales son el fundamento jurídico de los pactos colectivos.

ANTECEDENTES	
Tipo de demanda	Acción de inconstitucionalidad
Fecha presentación	2 de noviembre de 2023
Fecha admisión	23 de enero de 2024
Presentada por	Edwin Palma Egea Enrique Javier Correa María Fernanda Carrascal Mery Laura Perdomo

II. Las pretensiones de la demanda

La acción de inconstitucionalidad fue presentada con el objetivo de que la Corte Constitucional declarara la inexequibilidad total o condicionada de los pactos colectivos en Colombia. Las pretensiones de los accionantes se resumen de la siguiente manera:

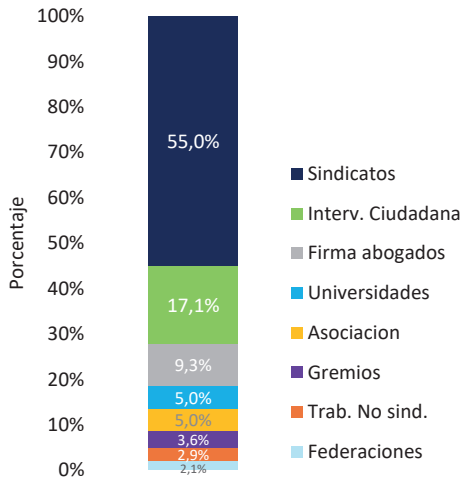
a) **Pretensión Principal**: Los demandantes pidieron a la Corte la **inexequibilidad total** del artículo 481 del Código sustantivo de Trabajo y del artículo 70 de la Ley 50 de 1990, con el fin de que se excluyera del ordenamiento jurídico la figura de los pactos colectivos.

b) **Pretensión subsidiaria**: De no prosperar la pretensión principal los accionantes le solicitaron al alto Tribunal la **inexequibilidad condicionada** de los mencionados artículos, con el propósito de prohibir la celebración y prórroga de los pactos colectivos en aquellas empresas que tuviesen presencia de trabajadores sindicalizados.

III. Las intervenciones ciudadanas

La Corte Constitucional recibió 135 intervenciones, las cuales, por la naturaleza del interviniente, se distribuyen porcentualmente de la siguiente manera:

***Gráfico 1*. Distribución de los intervinientes**



Fuente. Corte Constitucional, 2024. Cálculos Planeación Laboral L&A.

En general los argumentos de quienes apoyaron la pretensión de inconstitucionalidad se centran en los siguientes puntos:

- Las recomendaciones del CLS y de la CEARC de la OIT;
- Una interpretación restrictiva de los convenios de la OIT;

- Incumplimiento de los criterios de la circular 078 de 2022 (Mintrabajo).
- La coexistencia entre convenciones y pactos afecta la libertad sindical.

Entre tanto, quienes solicitaron al Tribunal de lo Constitucional declarar la exequibilidad de la norma, en esencia lo hicieron a partir de los siguientes argumentos:

- El ejercicio del derecho de asociación en sentido positivo y negativo;
- La configuración de un monopolio de negociación en cabeza de los sindicatos como consecuencia de un fallo de inexequibilidad;
- El estado de cosa juzgada, relacionada con la exequibilidad de las normas;
- La inexistencia y falta de pronunciamientos de órganos de Control de la OIT que prohíba la existencia de pactos.

IV. La decisión de la Corte

El 17 de julio de 2024, en sentencia C-288 de 2024 –con ponencia de la Magistrada Cristina Pardo Schlesinger–, la Corte Constitucional declaró nuevamente **EXEQUIBLES** los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, quedando de esta forma acreditada la posibilidad de suscribir Pactos Colectivos, bajo los límites y lineamientos actuales para su uso.

La exequibilidad de las normas demandadas, se desarrolló bajo los siguientes preceptos:

a. **La titularidad del derecho de negociación colectiva no es exclusiva de las organizaciones de trabajadores sindicalizados** y en consecuencia la negociación de Pactos Colectivos con trabajadores no sindicalizados es válida, siempre que se cumplan los requisitos legales.

Lo anterior conforme al artículo 55 de la Constitución Política, los convenios 87, 98 y 154 de la OIT, y la jurisprudencia de la Corte Constitucional, de las cuales fueron citadas 82 providencias proferidas entre 1993 y 2016.

b. **Los pactos están enmarcados en una concepción amplia del derecho de negociación,** teniendo en cuenta que en este confluyen todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores, siempre y cuando estén orientadas a regular las condiciones de trabajo, mediante la concertación voluntaria.

c. **El derecho de asociación también debe entenderse en el sentido negativo, es decir, en la facultad que tienen los trabajadores de no vincularse o afiliarse a un sindicato**. De esta forma, la Corte ratificó que el derecho de asociación no es exclusivo de los sindicatos y que por ende las organizaciones o asociaciones de trabajadores, pueden ser sindicales y no sindicales, conforme a los intereses comunes o individuales de cada trabajador.

d. **Las recomendaciones emitidas por el Comité de Expertos en aplicación de convenios y del Comité de Libertad Sindical de la OIT no son de obligatorio cumplimiento**, toda vez que no hacen parte del bloque de constitucionalidad.

Sin embargo, las recomendaciones que son aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT sí podrán ser vinculantes para el Estado Colombiano, no obstante, las entidades tienen un margen de apreciación, respecto a si dicha recomendación va o no en contravía del ordenamiento jurídico.

e. **La Organización Internacional del Trabajo reconoce la posibilidad de**

existencia de organizaciones de trabajadores diferentes a los sindicatos, respecto de las cuales, en los términos del Convenio 154, le son aplicables las reglas sobre negociación colectiva contenidas en dicho convenio.

Sin perjuicio de la falta de ratificación del Convenio 135 de la OIT (Representantes de los trabajadores) la posición de la Corte Constitucional ratifica la posibilidad de que la representación de los trabajadores pueda ser ejercida tanto por trabajadores sindicalizados como no sindicalizados.

f. **La coexistencia de acuerdos no desconoce el derecho de asociación,** sino que por el contrario permite que de una forma dinámica y desde diferentes ópticas, los trabajadores puedan velar por sus intereses, sean o no parte de un sindicato.

g. **Los pactos y convenciones tienen características comunes:**

- Ponen fin a los conflictos colectivos laborales.
- Fijan las condiciones de trabajo.
- Se rigen por las mismas normas de cara a su negociación y prórroga.
- Se diferencian por el tipo de actores que participan en el proceso de negociación.
- Su trámite está reglado en el Código Sustantivo de Trabajo.
- Ambos tipos de acuerdos son fuente formal de derecho aplicable a las relaciones laborales.

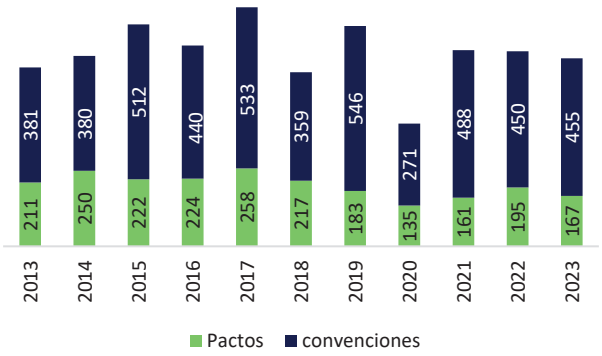
h. **Los pactos colectivos son fuente objetiva de derecho,** en ese sentido, para la Corte Constitucional los pactos con trabajadores no sindicalizados son: i) Fuente formal de derecho, ii) las estipulaciones se incorporan a los contratos individuales de trabajo, y iii) Se constituyen en fuente de obligaciones para el empleador.

V. Los derechos protegidos por el fallo

Con la posición de la Corte se mantiene el derecho que le asiste a los trabajadores no sindicalizados de asociarse y de manera colectiva concertar las condiciones de trabajo que regirán sus relaciones laborales. Los pactos, en la última década han mostrado el siguiente comportamiento respecto de las convenciones colectivas:

- En la última década se suscribieron en promedio 202 Pactos Colectivos por año y 438 Convenciones Colectivas de trabajo.
- Por cada Pacto que se suscribe se firman dos convenciones.
- Las convenciones representan el 69% y los pactos el 31%.

Gráfico 2. **Núm. de convenciones y pactos suscritos en Colombia, 2013-2023**



Fuente. Mintrabajo, Archivo Sindical, Acuerdos colectivos suscritos, 2013-2023. Cálculos Planeación Laboral L&A.

Más allá de la cantidad de pactos colectivos suscritos, la sentencia comentada tiene una repercusión directa en el ámbito económico y laboral del país pues con ella se preservó la fuente jurídica en la que se sustentan los esquemas de compensación salarial y de beneficios extralegales de más de doscientos sesenta mil trabajadores activos.

En sustento de lo anterior, a continuación, se presentan los datos que reflejan, por sector económico, el número de trabajadores que se benefician de los instrumentos colectivos existentes, conforme a la legislación laboral vigente:

***Tabla 1*. Trabajadores beneficiados de convenciones y pactos (2024)**

Actividad	Benef. CCT	Benef. Pacto	Total general	% Part. Pacto
Otras Act. Servicios	5.117	19.118	24.235	79%
Alojam./ Comida	1.608	4.352	5.960	73%
Profesionales/ Tec.	2.259	3.912	6.171	63%
Ind. Manufacturera	66.648	88.488	155.136	57%
Comercio	21.075	21.393	42.468	50%
Info./Comunicac.	10.708	10.619	21.327	50%
Construcción	3.612	3.547	7.159	50%
Act. Admin./Apoyo	29.308	27.479	56.787	48%
Act. Inmobiliarias	34	26	60	43%
Agricultura	45.940	30.773	76.713	40%
Transp./ Almacena.	30.660	20.362	51.022	40%
Finanzas	40.294	21.902	62.196	35%
Salud/ Asistencia	10.669	5.486	16.155	34%
A. Artísticas/ Entret.	1.858	631	2.489	25%
Electricidad y Gas	16.625	2.525	19.150	13%
Educación	10.915	1.437	12.352	12%
Agua/ Residuales	20.704	2.075	22.779	9%
Minas / Canteras	28.254	2.198	30.452	7%
Adm. Pública	9.182	21	9.203	0%
Org. Extraterritor.	334	-	334	0%
Total	355.804	266.344	622.148	43%

Fuente. Mintrabajo, Archivo Sindical, Acuerdos colectivos suscritos2024. Cálculos Planeación Laboral L&A.

VI. Conclusiones

1. Los Pactos Colectivos en Colombia son legítimos en su integridad siempre que se dé estricto cumplimiento a lo definido en el Código Sustantivo de Trabajo y demás normas rectoras.

2. El derecho de negociación no es exclusivo de las organizaciones de trabajadores sindicalizados.

3. El derecho de asociación debe ser entendido y comprendido desde el sentido positivo y negativo, entendiéndose este como la posibilidad o no de ser parte de un sindicato de trabajadores.

4. Las recomendaciones del Comité del Libertad Sindical no hacen parte del Bloque de Constitucionalidad, razón por la cual, estas no son de obligatorio cumplimiento.

5. Tanto los delegados por parte de los sindicatos, como lo delegados para la negociación de los Pactos Colectivos, son verdaderos representantes de los trabajadores a la luz de lo indicado en los Convenios 154 y 135 de la OIT.

6. **Con la decisión de la Corte Constitucional se protegieron los derechos de al menos 266.344 trabajadores.**

LÓPEZ & ASOCIADOS
ABOGADOS

Para más información sobre implementación y negociación de pactos colectivos,

CONTÁCTENOS

abogados@lopezasociados.net
edwin.villamil@lopezasociados.net

López & Asociados S.A.S

PBX 340 6944

www.lopezasociados.net