

Inicio » Opinión » Es urgente que los sindicatos pasen a la ofensiva contra los pactos colectivos y los planes “voluntarios” de beneficios

## Es urgente que los sindicatos pasen a la ofensiva contra los pactos colectivos y los planes “voluntarios” de beneficios



Fecha: 23/05/2022 Categoría: Opinión Autor: Edwin Palma Egea

Los pactos colectivos deberían ser eliminados, pero los gobiernos, hasta ahora, se han hecho los de la vista gorda.

Por Edwin Palma Egea

Han sido múltiples las recomendaciones de organizaciones internacionales de derecho público como la OIT[1], o privadas como la OCDE, que le han pedido a Colombia que elimine la figura de los pactos colectivos, simuladas también en los llamados planes “voluntarios” de beneficios, en empresas donde existan organizaciones sindicales. Pero hasta ahora todos los gobiernos han sido sordos.

Los pactos colectivos, entendidos como “acuerdos” laborales a los que llegan los empresarios del sector privado con sus trabajadores no sindicalizados, son claramente un instrumento antisindical. Impiden el nacimiento de sindicatos, el crecimiento de los existentes e incluso, han llevado a la desaparición de organizaciones de trabajadores. La palabra “acuerdo” la escribo entre comillas, porque técnicamente en esos pactos colectivos no hay una negociación sino una acción unilateral del empresario, pues, como lo ha descubierto el Ministerio del Trabajo en varias oportunidades (cuando al fin se ha movido a hacerlo), no hay ni actas de asambleas, ni comisión negociadora, ni actas de conversaciones y por lo tanto es un “pacto colectivo” espurio, ilegal.

Los pactos colectivos también han mutado por cuenta de la “creatividad empresarial” para evadir la ley y los han renombrado como “manuales de beneficios”[2] o “planes voluntarios de beneficios” destinados a los trabajadores no sindicalizados, pero, qué, como ya lo ha definido la Corte Constitucional, son materialmente lo mismo, pues unos y otros tienen un solo propósito: desestimular el ejercicio del derecho de asociación sindical y estimular la deserción de los trabajadores de los sindicatos existentes.

Los pactos colectivos o planes de beneficios son además usados, impuestos como límite en toda negociación. Las empresas donde hay pactos, suelen primero “negociarlo” y luego imponerlo en la mesa de negociación, con la convicción de que, por regla general, en un eventual tribunal de arbitramento, simplemente se haga una transcripción del contenido del pacto y se desestime el derecho de negociación colectiva.

Puedes leer:



### A partir de ahora, el “contrapliego patronal” en Colombia es inútil

Agencia de Información Laboral - AIL

2

Ese jueguito se les acabó. Recientemente la Corte Suprema de Justicia señaló que[3]: los empresarios no pueden “crear planes de beneficios extralegales o suscribir pactos colectivos que en su conjunto sean **equivalentes** o superiores a los previstos en la convención colectiva, teniendo en cuenta para ello los beneficios monetarios, no monetarios y **los descuentos de la cuota sindical**. Tal práctica empresarial desestimula la afiliación sindical y genera deserción de los sindicatos, lo cual vulnera el derecho de asociación sindical protegido en el Convenio 87 de la OIT y en diversos instrumentos internacionales de derechos humanos”[4].

Esta sentencia es muy importante porque señala además que el pacto colectivo no puede ser ni siquiera “equivalente” y que, en todo caso, al comparar los beneficios que reciben los trabajadores sindicalizados respecto de los no sindicalizados se deberá tener en cuenta la cuota sindical que pagan los primeros. En la práctica significa que los trabajadores sindicalizados deberían tener un mayor salario que los no sindicalizados.

Hay otra sentencia que habilita y permite que los sindicatos, como personas jurídicas titulares de derechos[5], demanden la indemnización de daños y perjuicios por conductas antisindicales. Al respecto dijo la Corte: “las organizaciones sindicales en el ejercicio de su personalidad civil, así como pueden sufrir daños contra su integridad moral y su patrimonio, tienen derecho a buscar la reparación de los perjuicios que les son ocasionados, pues, además que el ordenamiento jurídico protege especialmente el derecho de asociación sindical, no prohíbe este tipo de medidas indemnizatorias; al contrario, las reconoce expresamente. (...) Por otra parte, la Corte advierte que la violación del derecho de asociación sindical no se reduce a una simple infracción legal, sino que trasciende hasta el campo de los derechos humanos fundamentales en el trabajo y, por ello, su violación debe acarrear medidas adecuadas de reparación y no repetición, como sucede con cualquier derecho humano.”

Por lo anterior, en un proceso de negociación colectiva no solo se debe acudir simplemente a la mesa en los días de arreglo directo, sino que debe hacerse una evaluación integral del estado de las relaciones laborales en la empresa y plantear escenarios de preparación previa, durante y después de la negociación y suscripción de un convenio, la convocatoria de un tribunal o la ejecución de una huelga.

Las organizaciones sindicales deben pasar a la ofensiva, pues como lo sugiere la última parte de la sentencia “es preciso activar todos los mecanismos de protección y defensa propios de los sistemas de protección de derechos humanos, que velan, entre otras cosas, por la adopción de medidas efectivas para garantizar una reparación integral, por la imposición de sanciones disuasivas”.

Es necesario que durante la vigencia de la convención o antes del inicio de la negociación, ante la existencia de un pacto colectivo (o planes voluntarios de beneficios) se denuncie a la empresa o empresario responsable ante la inspección del trabajo por violación al artículo 354 del CST y ante la Fiscalía General de la Nación por violación del artículo 200 del código penal, pero, además, que inicie las acciones judiciales para destruirlo. Todas las acciones son complementarias y no excluyentes.

La necesidad de combatir conductas antisindicales ha sido respaldada y promovida por la OIT que ha sostenido que: “la función del gobierno de velar por que se identifiquen y reparen dichos actos, se castigue a los culpables y que dichos actos no se vuelvan a producir en el futuro”

Los sindicatos deben hacer lo propio al interior de sus empresas, sin perjuicio de que podamos, en un escenario legislativo y de gobierno favorable para nuestros intereses, de una vez por todas modificar o derogar el artículo 481 del CST para acabar con esta reprochable practica empresarial.

Te puede interesar:



### Los pactos colectivos, como herramienta antisindical, continúan siendo un delito en Colombia

Agencia de Información Laboral - AIL

3

[1] El Comité de Libertad Sindical lo ha sostenido reiteradamente y lo ratificó en la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, en el que señaló que «cuando en un proceso de negociación con el sindicato, la empresa ofrece simultáneamente mejoras en las condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados a través de convenios individuales existe un peligro serio de que se menoscabe la capacidad negociadora del sindicato y que se produzcan situaciones discriminatorias que favorezcan al personal no sindicalizado; además, ello puede promover la desafiliación de trabajadores sindicalizados»

[2] En **Ecopetrol**, por ejemplo, existe el Acuerdo 01 de 1977. Durante mi paso por la USO lo debilitamos, lo igualamos a la convención que a la vez logramos extender, pero sigue haciéndole daño al sindicato porque le sustrae cerca de 3000 beneficiarios en detrimento de la voz colectiva. El sindicato está perdiendo recursos y el instrumento anti sindical sigue ahí.

[3] SL1309-2022 Radicación n.º 90271

[4] Art. 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículo 8.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, artículo 8.1. de la Convención Americana de Derechos Humanos, artículo 8.1. del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador”.

[5] Las organizaciones sindicales gozan de una amplia gama de derechos fundamentales objetivos y directos, además de justiciables directamente por el órgano colectivo, uno de cuyos más importantes es el derecho de asociación sindical (CC T-201-1996, SU-342-1995, T-133-1995, T-367- 2003, T-1166-2004, T-711-2014 y T-069-2015).