

Tercera parte

# Vida Académica



Revista de la Academia  
Colombiana de Jurisprudencia  
enero-junio, 2024

CONCEPTO JURÍDICO DE LA ACADEMIA  
COLOMBIANA DE JURISPRUDENCIA A LA CORTE  
CONSTITUCIONAL RESPECTO DE LA DEMANDA DE  
INCONSTITUCIONALIDAD CONTRA LOS ARTÍCULOS  
481 (CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO)  
Y 70 (LEY 50 DE 1990)

Juan Manuel Charria Segura  
*Académico correspondiente*

H. Magistrado(s)  
Dra. Cristina Pardo Schlesinger  
Atn., Dra. Andrea Liliana Romero López  
secretaria3@corteconstitucional.gov.co  
E. S. D.

Honorable Magistrado:

Con el mayor gusto procedo a presentar, por su intermedio, a la Corte Constitucional el concepto de la Academia Colombiana de Jurisprudencia, relacionado con el tema de la referencia.

### **Demanda**

Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo y 70 de la Ley 50 de 1990 por la vulneración de los artículos 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98), 2 y 3 del Convenio 154, 2 y 10 de Convenio 87 de la OIT, artículos 22.1 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, 8.1 del Pacto Internacional de

Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 45 c) de la Carta de la OEA, 8.1 del Protocolo de San Salvador y 39 de la CP, que hacen parte del bloque de constitucionalidad conforme al artículo 93 de la CP.

## Consideraciones

### Inexistencia de Cosa Juzgada

En este sentido, en la presente demanda no se puede aplicar la cosa juzgada constitucional ya que en la Sentencia C-1491 de 2000, M. P. Fabio Morón Díaz que decidió la demanda de inconstitucionalidad contra la expresión “*más de la tercera parte de los*”, contenida en el artículo 70 de la Ley 50 de 1990.

En cambio, la presente demanda se dirige contra todo el artículo 481 del CST y todo el artículo 70 de la Ley 50 de 1990; entonces, se entiende que no existe cosa juzgada constitucional.

De otro lado, en la demanda de inconstitucionalidad que dio origen en la Sentencia C-1491 de 2000 se enfoca en la vulneración del derecho a la igualdad; en cambio en la presente demanda se enfoca en la vulneración del derecho de asociación sindical y negociación colectiva. Sin embargo, en la sentencia citada en la parte motiva *sí* se hace mención de estos derechos fundamentales, por lo cual los argumentos de la presente demanda son discutibles en este acápite.

Finalmente, sobre el cambio de la significación material de la Constitución y la posible variación del contexto normativo objeto de control, se debe señalar que, contrario a lo afirmado por los demandantes, los parámetros de control son los mismos. En ese sentido, la Sentencia C-1491 de 2000, señala:

Por lo tanto, en aras de la protección adecuada e integral del derecho de asociación sindical, del ejercicio material de la libertad sindical y de la igualdad real respecto de los sindicatos y con el propósito de garantizar la autonomía, organización y funcionamiento de los sindicatos, se declarará exequible el segmento normativo acusado del artículo 70 de la Ley 50 de 1990, por no ser violatorio de los artículos 13, 39, 55, 92 y 93 Superiores, así como por no contradecir las Convenciones 87 y 98 de la OIT, que conforman, se reitera, el bloque de constitucionalidad, según lo ha precisado y reiterado múltiples veces esta Corporación, entre otras, en las sentencias C-385/2000, C-797/2000, T-441/92, SU-342/95, C-567/2000.

Además, la Ley 524 de 1999, que aprobó el Convenio 154 de la OIT, es anterior a la Sentencia C-1491 de 2000. A juicio de la Academia, este instrumento internacional no modifica el significado material de la Constitución. Además, los pronunciamientos de los órganos de control de la OIT no son vinculantes. En ese sentido, se debe citar la Sentencia T-979 de 2004, M. P. Jaime Córdoba Triviño, que señala:

El Comité puede recomendar que el Consejo de Administración comunique a los gobiernos interesados las conclusiones del Comité, llamándoles la atención sobre las anomalías comprobadas e invitándolos a tomar las medidas adecuadas para remediarlas. En los casos en que el Comité sugiera al Consejo de Administración la formulación de recomendaciones a un gobierno, agrega a sus conclusiones un apartado en el que invita al gobierno interesado a informar, después de cierto período razonable según las circunstancias del caso, el tratamiento dado a las recomendaciones que se le hubieren formulado. El Comité de Libertad Sindical no está facultado para proferir, de manera directa, recomendaciones vinculantes para los Estados miembros. Sus conclusiones y recomendaciones serán sometidas para adopción por el Consejo de Administración. Al respecto, el párrafo 79 del Manual de Procedimientos señala expresamente que el Comité de Libertad Sindical “*examina las quejas de violación de la libertad sindical y somete sus conclusiones y recomendaciones al Consejo de Administración*”.

Las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT no tienen carácter vinculante para los Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo. Para que tales recomendaciones tengan efectos sobre los países Miembros se exige la adopción por el Consejo de Administración.

Incluso la sentencia citada señala lo siguiente frente a las Recomendaciones:

Los convenios son tratados internacionales que están sujetos a la ratificación de los Estados miembros de la organización. Las recomendaciones, aunque regularmente versan sobre las mismas materias de los convenios, no son instrumentos vinculantes y recogen directrices que pueden llegar a orientar la política y las acciones nacionales. Ambos instrumentos normativos inciden en las condiciones y en las prácticas de trabajo de todos los países del mundo.

Además, en la Sentencia C-796 de 2014, M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, se señala:

*De otro lado, por no cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 93 constitucional, las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, incluso cuando son aprobadas por el Consejo de Administración del organismo, no integran el bloque de constitucionalidad en estricto sentido. Sin embargo, cuando son avaladas por este último ente, son vinculantes para el Estado colombiano y deben cumplirse a nivel interno de buena fe y por todas las autoridades. No obstante, las autoridades públicas conservan un margen de apreciación para analizar su compatibilidad con nuestro ordenamiento constitucional.*

En consecuencia, es claro que las recomendaciones de los órganos de control de la OIT no hacen parte del bloque de constitucionalidad y, por lo tanto, no son normas constitucionales.

En conclusión, se podría señalar lo siguiente:

- a. No existe cosa juzgada ya que las normas objeto de la presente demanda de inconstitucionalidad son diferentes a la que se promovió, cuyo resultado fue la Sentencia C-1491 de 2000, en la cual se demandó solo un aparte del artículo 70 de la Ley 50 de 1990.
- b. Es claro que los demandantes se equivocan al señalar que las recomendaciones de los órganos de control de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad y, por lo tanto, son normas constitucionales. En ese sentido, la Sentencia T-069 de 2015, M. P. Martha Victoria SÁCHICA Méndez, señala:

Nótese que se está formulando una utilización de las decisiones del Comité Libertad Sindical que carecen de vinculatoriedad. Ese planteamiento se presenta con independencia de su valor como fuente de derecho que implica jerarquía en el ordenamiento jurídico. En realidad, las decisiones de ese órgano de la OIT se utilizarán con el objeto de evidenciar las actuaciones negativas de los empleadores a modo de guía interpretativa para resolver los asuntos sometidos a discusión.

## **Los Pactos Colectivos**

Los demandantes buscan que se declare la inexecutable de los artículos 481 del CST y 70 de la Ley 50 de 1990, es decir que no se puedan celebrar Pactos Colectivos en las empresas con los trabajadores no sindicalizados,

o que solo se realicen si en una empresa no existen organizaciones sindicales, lo cual, en la práctica, se concluye que si los trabajadores quieren reivindicar o mejorar sus condiciones laborales, solo lo pueden hacer afiliándose a un sindicato.

Es decir, que los trabajadores en la práctica estarían obligados a constituir o afiliarse a un sindicato, porque sería la única manera de reivindicar o mejorar las condiciones laborales, lo cual desnaturaliza el alcance del derecho de asociación y, en especial, el de asociación sindical. En la Sentencia T-509 de 2019, M. P. Alejandro Linares Cantillo, se señala.

La libertad sindical tiene cinco características distintivas; se trata de un derecho: voluntario, relacional, instrumental, especial y compuesto. *Como primera medida, es un derecho cuyo ejercicio es voluntario pues la afiliación o desafiliación depende de la autodeterminación –como decisión libre– del trabajador para asociarse, o no hacerlo, con otros individuos dentro de una organización colectiva que persigue intereses comunes.* En segundo lugar, es *relacional* como derecho subjetivo de carácter individual cuyo ejercicio depende del acuerdo de voluntades que soporta la persona colectiva de carácter jurídico. Tercero, es una garantía *instrumental* en tanto actúa como vehículo para alcanzar los fines propuestos por la organización sindical. En cuarto lugar, es *especial*, pues la libertad sindical es una especie dentro del género libertad de asociación, consagrado en el artículo 38 de la Carta.

Así mismo, la Sentencia C-471 de 2020, M. P. Alejandro Linares Cantillo, señala:

A partir de su consagración en el artículo 38 de la Constitución Política, el derecho de asociación ha sido objeto de amplio desarrollo por parte de la jurisprudencia constitucional. En esta medida, esta Corporación ha resaltado su importancia en una sociedad democrática y ha sostenido que “*tiene su raíz en la libre voluntad de las personas que deciden perseguir fines lícitos a través de una organización*” en la que convergen “*los esfuerzos, recursos y demás elementos provenientes de sus miembros*” y que sirve de medio para la realización de un “*designio colectivo*”.

La finalidad del derecho de asociación radica entonces en permitir la integración de individuos para la creación de formas asociativas autónomas, libres, con personalidad jurídica, y no estrictamente diseñadas para la obtención de lucro, que permitan desarrollar actividades y perseguir

objetivos comunes. Así, este Tribunal ha sostenido que la creación de un ente jurídico es el factor diferenciador que permite distinguir el derecho de asociación de otros similares, como lo es el derecho de reunión, que reconoce la facultad de los ciudadanos que comparten un mismo propósito de concurrir momentáneamente y de forma pacífica en un determinado lugar.

La jurisprudencia constitucional ha identificado al derecho de asociación sindical como una garantía fundamental de carácter voluntaria, relacional e instrumental, puesto que no se agota con la posibilidad de ejercer el principio de libertad para crear organizaciones de trabajadores, “... *sino que comporta igualmente el derecho de vincularse a aquella organización que represente e interprete más fielmente los derechos y los intereses de cada individuo*”<sup>[25]</sup>. A ello se debe agregar que, a través del ejercicio de la negociación colectiva, se logra la materialización de sus fines y pretensiones, pues se trata de un derecho correlacionado que le brinda su carácter instrumental.

Finalmente, la Sentencia T-069 de 2015, M. P. Martha Victoria Sáchica Méndez, señala:

*Individual*, que hace referencia a posibilidad que tiene el trabajador de afiliarse, de permanecer y de retirarse de la organización social. Esas opciones deben estar precedidas de la decisión libre y espontánea que tenga el trabajador, “sin injerencia alguna o presiones externas, ni por parte del empleador ni incluso del mismo sindicato.

En este sentido es claro que, si el empleador y los trabajadores no pueden celebrar Pactos Colectivos, entonces la única manera de reivindicar o mejorar las condiciones laborales es constituyendo o afiliándose a sindicatos, lo cual contradice el carácter voluntario del derecho de asociación y de asociación sindical.

Ahora bien, los Pactos Colectivos desde la expedición de los Decretos 2663 y 3743 de 1950 han existido como instrumentos legales y válidos de negociación colectiva entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, regido bajo las mismas normas que las previstas para la celebración de las Convenciones Colectivas de trabajo entre empleadores y trabajadores sindicalizados. Es decir, que se aplican las mismas normas y esto se comprueba en la misma redacción del artículo 481 del CST, en la cual señala que “los Pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, Capítulo I, parte 2 del

CST, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos”.

En consecuencia, en materia normativa no existe ninguna discriminación sobre el régimen aplicable en la celebración de Pactos Colectivos con el de Convenciones Colectivas de trabajo.

Además, la jurisprudencia constitucional, desde la Sentencia SU-342 de 1995, M. P. Antonio Barrera Carbonell, ha impuesto unos límites a la celebración de Pactos Colectivos. En ese sentido y recopilando la línea jurisprudencial sobre la materia, en la Sentencia C-1491 de 2000, M. P. Fabio Morón Díaz señala:

En este orden de ideas estima la Corte que, conforme a su jurisprudencia, los pactos entre trabajadores no sindicalizados y empleadores, constituye un desarrollo de la libertad patronal, pero solamente son aplicables a dichas relaciones las disposiciones establecidas en el título II y III, Capítulo segundo del CST.

*No obstante, lo anterior, debe reiterar una vez más esta Corporación, que la libertad de celebrar Pactos Colectivos está limitada por normas constitucionales y legales. En efecto, la sumisión de los patronos a la Constitución, no solo se origina en los artículos 1, 4 numeral 2, y 95 superiores, sino en la ley, en cuanto los obliga a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se traduce en el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, además del reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.*

Bajo este marco axiológico, debe la Corte recordar una vez más su jurisprudencia acerca de la igualdad jurídica entre Pactos y Convenciones Colectivas.

En efecto, en la Sentencia SU-342/95, dijo la Corte:

Lo dicho antes permite a la Sala establecer como regla general que la libertad de los patronos para regular a través de Pactos Colectivos las relaciones de trabajo, cuando estos vayan a coexistir con Convenciones Colectivas en la empresa, se encuentra restringida o limitada por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución. En



otros términos, la aludida libertad queda incólume y goza de la protección constitucional y legal, pero no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.

Se afecta el derecho a la igualdad, cuando el Pacto Colectivo contiene cláusulas que crean condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados, diferentes a las previstas para los trabajadores sindicalizados, y las circunstancias fácticas no justifican, desde el punto de vista de su diferencia, racionalidad, razonabilidad y finalidad, un tratamiento distinto. Así mismo, se viola el derecho a la asociación sindical, porque las aludidas diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la deserción de los miembros del sindicato, con el resultado de que un sindicato que antes era mayoritario se puede tornar en minoritario con las consecuencias jurídicas que ello implica e, incluso, puede llegar a desaparecer. De esta manera, el ejercicio omnímodo, absoluto y sin cortapisa de ninguna clase de la libertad patronal para celebrar Pactos Colectivos se traduce en violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.

En el mismo sentido, la Sentencia SU-569/96 precisó lo siguiente:

Reiterando lo que dijo esta Corte en la Sentencia SU-342/95, nada se opone a que el patrono celebre Pactos Colectivos con sus trabajadores no sindicalizados que coexistan con Convenciones Colectivas; tampoco está proscrito que el patrono unilateralmente mejore las condiciones de trabajo de sus trabajadores. Pero lo que sí no le está permitido es utilizar estos mecanismos para crear condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados diferentes a las previstas para los trabajadores sindicalizados, cuando las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, objetividad, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto, pues si lo hace lesiona los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

La Corte debe dejar claramente establecido lo siguiente:

Existe plena libertad para que los trabajadores se afilien o no al sindicato, o para que una vez sindicalizados abandonen la organización sindical, con fundamento en el artículo 39 de la Constitución que garantiza el derecho de asociación sindical en sus aspectos positivo y negativo.

El empleador puede libremente convenir con sus trabajadores el salario, las prestaciones sociales y demás condiciones materiales de trabajo. Y

para efectos de garantizar el principio a trabajo igual salario, igual que se traduce en la fórmula de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario, puede establecer diferencias salariales, siempre que exista una justificación razonable, basada en la cantidad, calidad y eficiencia en el trabajo, en la jornada de trabajo o en otras circunstancias relevantes, aun cuando se trate de trabajadores que desempeñen una misma labor. También puede, con respecto al personal directivo que no se beneficia de la Convención, establecer condiciones de trabajo diferentes a las que deben regir para los trabajadores sindicalizados. Pero lo que sí no le es permitido, como se dijo en la Sentencia SU-342/95, porque se violan los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva, es que el patrono, escudado en su libertad para convenir y contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconozca los derechos, principios y valores constitucionales, otorgando a los trabajadores no sindicalizados, mejores condiciones de trabajo, beneficios o garantías que las que se reconocen a los sindicalizados, sin un fundamento serio, objetivo, racional y razonable que justifique un tratamiento diferente, y con la finalidad de lesionar los derechos de los trabajadores sindicalizados y de la organización sindical.

En este orden de ideas, como se expresó en la aludida sentencia, se llega a la misma conclusión, con respecto a la coexistencia entre Pactos y Convenciones Colectivas, en el sentido de que las condiciones de trabajo que ofrezca la empresa, de modo general y en forma unilateral a sus trabajadores no sindicalizados, deben ser iguales a las establecidas en la Convención Colectiva, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad. No obstante, se aclara que lo anterior no se opone a que se establezcan diferencias salariales, aplicando el principio a trabajo igual salario igual, que naturalmente tengan un fundamento razonable.

*La Corte debe recordar, una vez más, que los Convenios y Recomendaciones suscritos por Colombi, obligan a la protección del sindicalismo, y es innegable que la coexistencia, dentro de una misma empresa del Pacto Colectivo y la Convención Colectiva, lo único que hace es desarrollar estos instrumentos internacionales, ya que los Pactos Colectivos y las Convenciones Colectivas constituyen fuente de derecho laboral encaminadas a desarrollar la libertad sindical, y, por lo mismo, no son violatorias de la contratación colectiva, sino lo contrario, como en múltiples oportunidades esta Corporación, ha tenido oportunidad de pronunciarse, en el sentido de proteger a los sindicatos minoritarios (T-136 y T-143 de 1995).*

En este orden de ideas, es cierto entonces, que tanto Pacto Colectivo como la Convención Colectiva deben regular objetivamente las relaciones de trabajo de la empresa, de forma tal que las condiciones de trabajo que regulen unos y otros deben ser iguales, con el propósito de garantizar el derecho a la igualdad, por cuanto este se perturba cuando frente a unas mismas situaciones, de hecho objetivas en materia de relaciones de trabajo, se otorga un trato diferencial que no tiene fundamento objetivo y razonable. 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.

*Sin embargo, hay que tener en cuenta un aspecto, también desarrollado en la jurisprudencia de esta Corte, en el sentido de que el derecho a la asociación sindical comporta una opción del trabajador de pertenecer o no al sindicato, y de celebrar o no Convenciones Colectivas o Pactos. Cualesquiera decisiones del trabajador son garantizadas y protegidas por el ordenamiento constitucional.*

Así mismo, en la T-069 de 2015, M. P. Martha Victoria SÁCHICA Méndez, se señala:

La Convención Colectiva tiene la función de dar solución y finalizar los conflictos colectivos de trabajo con el fin de evitar que tales discusiones incurran en huelga. Por ende, esos acuerdos es un instrumento para la negociación. *De otro lado, los Pactos Colectivos son considerados como una forma de solucionar los conflictos entre los empleadores y los trabajadores. Sin embargo, regulan las condiciones laborales entre la empresa y los empleados que no pertenecen al sindicato, quienes se reunirán en una coalición momentánea mientras se suscribe el acuerdo.*

Así, el artículo 481 del CST señaló que: *el Pacto Colectivo se celebra entre empleadores y trabajadores no sindicalizados y se aplica exclusivamente a los últimos que lo hayan suscrito o se adhieran posteriormente a ellos.*

En las sentencias SU-342 de 1995, SU-569, así como SU-570 de 1996 y SU-169 de 1999, la Sala Plena de la Corte estudió casos de discri-

minación, que consistieron en que las empresas reconocieron mayores beneficios a los trabajadores no sindicalizados que a los empleados que pertenecían a las asociaciones. Además, establecieron como condición para acceder a las ventajas de los Pactos Colectivos la renuncia a los sindicatos. En dichas providencias se señaló que afectaba el derecho a la asociación sindical y a la igualdad celebrar Pactos Colectivos en los que se crean condiciones de trabajo más favorables para esos trabajadores, dado que ello contribuye a desestimular la afiliación al sindicato y lo convierten en una organización minoritaria.

La creación injustificada de estímulos a los trabajadores no sindicalizados se erige en violación del derecho a la igualdad respecto de los trabajadores sindicalizados. Ello, porque la concesión de beneficios no justificados a los trabajadores que no hacen parte de un sindicato promueve la deserción del sindicato, habida cuenta que sus miembros se ven discriminados en aspectos de su relación laboral, por el solo hecho de pertenecer a este tipo de asociaciones.

El derecho fundamental a la asociación sindical y a la igualdad se vulnera en el evento en que se exige al trabajador la renuncia al sindicato o de los derechos convencionales para acceder a los beneficios de un Pacto Colectivo.

La identificación de un Pacto Colectivo depende de los efectos que tiene sobre las relaciones laborales y no sobre el cumplimiento de las formalidades legales o reglamentarias. Entonces prima un criterio material para evaluar los acuerdos entre los empleadores y los empleados, los cuales pretenden resolver los conflictos colectivos.

Las cláusulas de los acuerdos pueden vulnerar los derechos a la asociación colectiva y a la igualdad, cuando excluyen de forma injustificada a algún trabajador o cuando impiden su afiliación al sindicato o a la suscripción de la Convención.

El derecho fundamental a la asociación sindical se vulnera cuando se crean estímulos directos o indirectos para que los trabajadores se retiren del sindicato o con el fin de que los empleados no sindicalizados beneficiarios de la Convención renuncien a la aplicación del régimen convencional.

*El derecho a la “negociación colectiva para regular las relaciones laborales” se hace efectivo y adquiere vigencia además de operatividad, a través de la celebración de los “acuerdos y convenios de trabajo”, denominados en nuestra legislación Pactos Colectivos o Convenciones*

*Colectivas de Trabajo, que constituyen los mecanismos ideados, además de la concertación, para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (art. 53, inciso final, 55 y 56, inciso final CP). Aunque, la Corte Constitucional ha precisado que el derecho a la negociación colectiva no se agota en la presentación de los acuerdos citados, puesto que “incluye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos, así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre los empleadores y los trabajadores.*

Sin embargo, la Sala precisó que no se opone a que la empresa celebre Pactos Colectivos con sus trabajadores no sindicalizados, ni que coexistan esos acuerdos con la Convención.

En realidad, se encuentra proscrito por la Constitución que el empleador cree mejores condiciones a los empleados que suscriban los Pactos Colectivos en relación con el estado de las relaciones laborales con los trabajadores sindicalizados.

*Con respecto a la coexistencia entre Pactos y Convenciones Colectivas, en el sentido de que las condiciones de trabajo que ofrezca la empresa, de modo general y en forma unilateral a sus trabajadores no sindicalizados, deben ser iguales a las establecidas en la Convención Colectiva, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad, [...] el problema no consiste en si la empresa o empleador puede o no unilateralmente crear beneficios o incentivos laborales de modo general para sus trabajadores, a través de mecanismos como el Plan Voluntario de Servicios y Beneficios, pues ya se ha dicho que ello sí le está permitido, pero sujeto a que se respeten los derechos, principios y valores constitucionales, y, por lo tanto, que no se condicione la determinación de un trabajador de acogerse al Plan, a la exigencia de renunciar al sindicato o de no afiliarse a él.*

En suma, la Convención y los Pactos Colectivos son mecanismos que existen para solucionar los conflictos que surgen entre los empleadores y los empleados. Dichas figuras tienen similar regulación, empero se diferencian entre sus destinatarios. Así mismo, existe la posibilidad de que en una compañía se presente la coexistencia entre la Convención y Pacto Colectivo, situaciones en que no se pueden utilizar los acuerdos para dis-

criminar a los trabajadores sindicalizados y debilitar la organización. Esa regla también se aplica cuando, a partir de la violación al derecho a la igualdad, se pretende excluir del régimen convencional a un trabajador, dado a la incompatibilidad entre la Convención y el Pacto Colectivo. Para la verificación de la validez constitucional de los beneficios o incentivos laborales que crea el empleador para sus trabajadores, debe utilizarse un criterio material que permita evidenciar si tales ventajas son un Pacto Colectivo, que tiene la finalidad de excluir beneficiarios de la Convención.

De la jurisprudencia proferida por la Corte Constitucional sobre las normas y aplicación de los Pactos Colectivos que son objeto de la presente demanda de inconstitucionalidad se puede concluir lo siguiente:

- a. La Corte Constitucional en su jurisprudencia ha permitido la celebración de Pactos Colectivos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados.
- b. A diferencia de lo planteado por los demandantes, la celebración de Pactos Colectivos no desestimula el derecho a la negociación colectiva, por el contrario como lo ha señalado la Corte, la negociación colectiva se hace efectiva en la celebración de acuerdos o convenios de trabajo que se denominan Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas de Trabajo, que son mecanismos para solucionar los conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con los artículos 53 inciso final, 55 y 56 inciso final de la Constitución Política.
- c. En relación con lo anterior, en ningún momento se menoscaba el derecho a la negociación colectiva, y la Corte en su jurisprudencia ha señalado claramente que este derecho NO es exclusivo de los sindicatos sino que, también, puede ser ejercido por los trabajadores no sindicalizados. Es decir que es equivocado afirmar que el derecho de negociación colectiva es exclusivo de los sindicatos y que estos son los únicos titulares. Los acuerdos que celebran los trabajadores sindicalizados a través de los Pactos Colectivos sí son acuerdos colectivos.
- d. Es claro para la Corte que una empresa pueda celebrar Pactos Colectivos con sus trabajadores no sindicalizados, y que coexistan esos acuerdos con la Convención Colectiva de Trabajo.
- e. Sin embargo, la celebración de Pactos Colectivos tiene límites; en ese sentido, la Corte Constitucional ha emitido en su jurisprudencia reglas para su celebración, por ejemplo, si el trabajador debe renunciar al

sindicato para acceder a los beneficios del Pacto, o si las cláusulas de este impiden que el trabajador se afilie al sindicato o lo estimule a su desafiliación, o que renuncien a los beneficios de la Convención.

Es evidente que se ha abusado de esta figura por parte de los empleadores en casos concretos; en ese sentido, existen mecanismos administrativos de inspección y vigilancia por parte del Ministerio del Trabajo o judiciales como la acción de tutela, etc. Pero, por ello no se debe satanizar esta figura de los Pactos Colectivos, ya que hace parte de los acuerdos colectivos que pueden celebrar el empleador con sus trabajadores, en este caso, los no sindicalizados, y que puede coexistir con la Convención Colectiva de Trabajo. Estos Pactos han tenido límites en su celebración por la ley y la jurisprudencia constitucional.

En síntesis, es claro que se permite la celebración de Pactos Colectivos con los trabajadores no sindicalizados, siempre y cuando no existan cláusulas discriminatorias frente a los trabajadores sindicalizados que hagan que se violen los derechos a la asociación sindical e igualdad.

- f. Se reitera que las recomendaciones de los órganos de control de la OIT no son vinculantes para el Estado, no hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto, y en el caso del Comité de Libertad Sindical se concluye lo mismo, salvo que sean aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT; en ese sentido verificar las sentencias T-979 de 2004 M. P. Jaime Córdoba Triviño y C-796 de 2014 M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. En consecuencia, los demandantes se equivocan al señalar que si Colombia ratifica un convenio de la OIT, acepta la competencia de sus órganos de control; la Constitución y la jurisprudencia constitucional se refieren solo a los Convenios de la OIT– inciso final del artículo 53 de la CP y el artículo 93 de la CP–.

Lo anterior no implica que el Estado esté incumpliendo sus obligaciones internacionales; los derechos de asociación sindical y negociación colectiva se han respetado, y se reitera en caso de su vulneración en casos concretos por la celebración de Pactos Colectivos, y se pueden utilizar herramientas administrativas y judiciales para lograr su protección.

- g. Los demandantes de manera equivocada satanizan la figura de los Pactos Colectivos y que es utilizada EN TODOS LOS CASOS por

los empleadores con fines antisindicales, lo cual NO ES CIERTO; tanto la normatividad como la jurisprudencia constitucional establecen límites en la utilización de esta figura y sanciones si estos se vulneran por los empleadores. Los Pactos Colectivos NO SON CREADOS UNILATERALMENTE por los empleadores, como se reitera, son ACUERDOS COLECTIVOS suscritos entre los empleadores y los trabajadores no sindicalizados y los cuales son depositados en el Ministerio del Trabajo. Los Pactos Colectivos no son contrarios al derecho a la libertad sindical ni a la posibilidad de que los trabajadores constituyan sindicatos, se afilien a estos, puedan acceder al fuero sindical, celebren Convenciones Colectivas, etc. Además, no es cierto que la figura de los Pactos Colectivos inutiliza, priva, etc. el ejercicio del derecho de asociación sindical, y si en un caso concreto este derecho se afecta por el empleador, este podrá ser objeto de las sanciones que están establecidas en nuestro ordenamiento jurídico.

- h. En conclusión, por los anteriores argumentos se solicita la EXEQUIBILIDAD de las normas acusadas.

### **Peticiones**

De acuerdo a lo solicitado por la Corte Constitucional mediante Oficio 0037 y en CONCEPTO de la ACADEMIA COLOMBIANA DE JURISPRUDENCIA se les solicita a los Honorables Magistrados se sirvan declarar la EXEQUIBILIDAD de las normas acusadas.

### **Notificaciones**

Academia Colombiana de Jurisprudencia.  
Dirección: Calle 84 C No. 9-32 de Bogotá D. C.

De los Honorables Magistrados,

Atentamente,

**JUAN RAFAEL BRAVO ARTEAGA**

Presidente

ACADEMIA COLOMBIANA DE JURISPRUDENCIA