

## APRECIACIONES DE ACOPI FRENTE A LA AGENDA NORMATIVA DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Desde ACOPI, como representante de las Pymes, hemos venido desarrollando un trabajo tendiente a promover entre nuestras empresas las prácticas sobre trabajo decente; respeto a los derechos fundamentales al trabajo, tales como el derecho de asociación, libertad sindical y negociación colectiva. De la misma manera, somos concededores de las obligaciones adquiridas por el Estado colombiano para su entrada a la OCDE y en la suscripción de los distintos tratados de libre comercio; sin embargo, no deja de preocuparnos que a fin de cumplir con estos compromisos, se establezcan medidas que lesionen derechos y garantías de algunos actores sociales y económicos.

Teniendo en cuenta lo anterior, expresamos nuestras consideraciones frente a los Proyectos de ley por medio de los cuales se pretende regular la celebración de pactos colectivos y negociaciones colectivas:

La exposición de motivos del proyecto de **pactos colectivos**, se enmarca en la fundamentación de la libertad sindical, el derecho de asociación y la negociación colectiva como formas de participación democrática y garantista de los derechos de las personas; además, prolija en comentarios, datos doctrinales y jurisprudenciales sobre la protección de estos derechos desde nuestro ordenamiento legal incluyendo los distintos Convenios celebrados con la OIT.

Sin embargo, se puede percibir que los pactos colectivos son considerados como una amenaza a al derecho de asociación sindical, sin tener en cuenta que este es de carácter voluntario y su ejercicio se fundamenta en la autodeterminación de las personas de unirse con otro (s) individuo (s), según lo dispone el artículo 358 del Código Sustantivo de Trabajo, inciso 1º, es decir, nadie puede ser obligado afiliarse o a desafiliarse a un sindicato.

Por otro lado, nuestro ordenamiento jurídico tanto a nivel constitucional como laboral, ha implementado medidas que garantizan el derecho a la asociación y a la negociación colectiva, no obstante, en lo relativo a los pactos colectivos ha limitado la libertad del empleador para celebrar este tipo de acuerdos de modo que no se atente contra la organización sindical, en sí misma, ni contra el derecho fundamental a la asociación.

Entre los límites impuestos encontramos que el artículo 70 de la ley 50 de 1990 señala: “cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una

empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes"; otra limitante a la celebración de los pactos colectivos la encontramos en la prohibición que señala que éste no puede contener 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.

Consideramos que el pacto colectivo es el mecanismo con que cuentan los trabajadores no sindicalizados como instrumento de negociación colectiva para acordar mejorar condiciones laborales o poner fin a conflictos, y que limitarlos es colocar a los trabajadores no sindicalizados en desigualdad frente a los sindicalizados y en cierta medida constituiría un constreñimiento a la libertad de elegir voluntariamente y no determinada por mecanismos de presión. En la medida en que tanto pactos colectivos como convenciones colectivas regulen de manera objetiva las relaciones laborales de trabajadores sindicalizados como no sindicalizados se garantizará el derecho a la igualdad.

Por otro lado, somos conscientes que las **convenciones colectivas** pretende fortalecer la autonomía sindical, así como las organizaciones menos representativas o minoritarias se les niega el derecho de las negociaciones colectivas y solo se les conceder la posibilidad de ejercer unas simples acciones individuales, privilegiando de esta manera a las organizaciones más fuertes, a las que se les conceden ciertos derechos y ventajas, basados en que la determinación de las mismas se funda en criterios objetivos establecidos de antemano.

Si lo que pretende la norma es reglamentar el ejercicio efectivo de la negociación colectiva de tal forma que pueda asegurar un ejercicio pleno de la misma. La negociación colectiva, en particular y la libertad sindical, en general, son libertades que demandan que todos los trabajadores tengan la opción concreta de poder ejercerlas y no se conviertan en un privilegio reservado a un número limitado de personas, es así como consideramos que de aplicarse la norma en mención se limitaría el ejercicio del derecho a la libertad sindical.

**Rosmery Quintero Castro**  
Presidente Ejecutiva