

La negociación colectiva es un procedimiento voluntario mediante el cual los empleadores (o sus organizaciones) y los sindicatos (o, en su ausencia, los representantes de los trabajadores), discuten y negocian condiciones de trabajo, como salarios y otros términos, así como sus relaciones en el lugar de trabajo. El objetivo de la negociación colectiva es llegar a concluir convenios colectivos aceptables para ambas partes.

CONVENIO NÚM. 98	CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA	ACTOS DE INJERENCIA
DERECHO DE SINDICALIZACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 1949	NEGOCIACIÓN COLECTIVA	PACTOS COLECTIVOS
<p>Ratificado mediante la LEY 27 DE 1976</p> <p>* Los trabajadores deben estar protegidos contra toda discriminación antisindical, a saber, en particular de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Los actos dirigidos a subordinar su compromiso a la condición de que no se afilien a un sindicato o de que dejen de formar parte del mismo; ✚ Los despidos o cualquier otra medida perjudicial, cuando son motivados por su afiliación sindical o su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. 	<p>Artículos de la Constitución sobre los cuales se fundan las relaciones colectivas</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ SINDICALIZACIÓN (Art. 39) ✚ NEGOCIACIÓN COLECTIVA (Art. 55) Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo. ✚ LA HUELGA (Art. 56) 	<p>Los pactos colectivos son fundamentalmente una herramienta que está en la Ley Labora, la cual permite al empleador firmar acuerdos con los trabajadores NO SINDICALIZADOS, cuando al interior de la empresa no existe sindicato(s) que logre agrupar la mitad más uno de los trabajadores.</p> <p>En la mayoría de los casos el pacto colectivo surge como iniciativa del empresario quien tiene como finalidad atentar contra el derecho de libertad sindical, tal y como sucede en las siguientes situaciones.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✚ Cuando el Pacto otorga mejores beneficios a los afiliados a este que a los beneficiarios de la convención colectiva; ✚ Cuando Otorga los mismos beneficios de la convención, con la exigencia de que el trabajador no pertenezca o renuncie al sindicato;

- * Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de una **adecuada protección contra todo acto de injerencia** de unas respecto de las otras, especialmente los actos dirigidos a favorecer el dominio, la financiación o el control de las organizaciones de trabajadores por parte de los empleadores o de las organizaciones de empleadores.
- * Deberán adoptarse, cuando ello sea necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de los procedimientos de negociación voluntaria de los convenios colectivos entre, por una parte, los empleadores y, por otra, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores con objeto de reglamentar las condiciones de empleo.

*"El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; **su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical**, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de **representar y defender los intereses de sus afiliados**, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad si se tiene en cuenta, que la organización por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir así la finalidad de **"lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social"** (Sentencias C-013/93 y C-161/00 de la Corte constitucional) **negrilla y subrayado fuera del texto***

El artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, ordena la incorporación a la legislación interna de los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados.

- + Cuando extienden la aplicación de pactos colectivos en fusiones o compras empresariales;
- + Cuando establece los pactos colectivos como el límite o techo de la negociación colectiva con los sindicatos;
- + Cuando extiende lo que más se pueda la vigencia del pacto a fin de obstaculizar al sindicato;
- + Cuando otorga beneficios a los no sindicalizados para desestimular la afiliación a los sindicatos, o truncar procesos de negociación.
- + Entre muchos más ejemplos que podemos encontrar como una forma de violar el derecho de asociación sindical

*"...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.**" (Sentencia SU.342/95) **subrayado fuera del texto***