

## PACTOS DE VULNERACIÓN

### LOS PACTOS COLECTIVOS COMO VULNERACIÓN AL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

A través del tiempo los pactos colectivos poco a poco han venido ganando territorio en el campo laboral. Los pactos colectivos son un instrumento para beneficio de los trabajadores no sindicalizados, para mejorar sus condiciones laborales.

El código sustantivo del trabajo en su artículo 481 establece:

**ARTICULO 481. CELEBRACION Y EFECTOS.** Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

**Cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.** (Subrayado fuera de texto)

El Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicalización y de negociación colectiva establece que un pacto colectivo y una convención colectiva no puede coexistir, ya que si existe un sindicato, el pacto colectivo no tiene cabida.

La OIT le ha recomendado a Colombia que prohíba la celebración de dichos pactos cuando existan sindicatos. En Colombia, como ya lo mencionamos en el artículo del código sustantivo del trabajo, pueden coexistir siempre y cuando el sindicato sea minoritario.

En mi opinión esto no debería ser así ya que lo que se busca con esta medida por parte del empleador es debilitar a los sindicatos y de esa manera poco a poco desaparezcan.

Según el movimiento sindical, en la práctica los pactos colectivos y los planes de beneficios están siendo utilizados por los empleadores con tres propósitos:

- Como estrategia preventiva ante el posible surgimiento de sindicatos;
- Como estrategia de contención para que los sindicatos no se desarrollen o desaparezcan,
- Como estrategia de debilitamiento o de choque para que sindicatos mayoritarios dejen de tener la capacidad de negociación y huelga con la que cuentan.

El legislador colombiano debería adoptar medidas de prevención, además de adoptar la recomendación hecha por OIT y de esa manera preservar el derecho de asociación sindical.