

**GARANTÍAS DEL DERECHO DE LIBRE ASOCIACIÓN SINDICAL EN LA  
JURISPRUDENCIA COLOMBIANA A LA LUZ DE NORMATIVIDAD  
INTERNACIONAL (CONVENIOS 87, 98 Y 154 OIT), ENTRE LOS AÑOS 2010 Y 2020<sup>1</sup>**

**Autoras**

**Carolina Jaramillo Zapata<sup>2</sup>**

**Deisy Mazo Mazo<sup>3</sup>**

**María Camila Restrepo<sup>4</sup>**

**Resumen.** Este artículo de revisión se realizó con el objetivo de describir la manera en la cual ha tratado en la jurisprudencia colombiana el derecho a la libre asociación sindical a la luz de los convenios de la OIT (87, 98 y 154), entre los años 2010 y 2020. La metodología empleada en el estudio fue cualitativa- documental y se centró en el análisis de fuentes bibliográficas y normativas. Los resultados del estudio permiten identificar que en Colombia las Altas Cortes se han pronunciado de forma reiterada con el ánimo de proteger el derecho a la libre asociación sindical, sin embargo, no se puede desconocer que, en la práctica aún siguen presentándose dificultades en la aplicación de los criterios de dichos convenios pues, la normatividad laboral, específicamente algunos artículos del CST, no conversan completamente con las disposiciones de la OIT, sumado a que no se ha legitimado completamente el derecho a libre asociación sindical a nivel social. En conclusión, sí existen pronunciamientos de las Altas Cortes que permiten validar la ratificación de los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT, sin embargo, no existen las garantías ni los mecanismos de validación del cumplimiento pleno del derecho a la libre asociación en Colombia, además, se evidencian ambivalencias al comparar el contenido de los convenios ratificados con la normatividad laboral vigente.

**Palabras clave:** Libre Asociación Sindical; Jurisprudencia Colombiana; Convenios 87 de la OIT; Convenios 98 de la OIT; Convenios 8154 de la OIT.

---

<sup>1</sup> Artículo de revisión para optar a título de abogadas de la Universidad Católica Luis Amigó. Asesor temático: Juan Esteban Galeano Sánchez. Asesora metodológica: María Isabel Uribe.

<sup>2</sup> Estudiante de derecho de la Universidad Católica Luis Amigó. Correo:

<sup>3</sup> Estudiante de derecho de la Universidad Católica Luis Amigó. Correo:

<sup>4</sup> Estudiante de derecho de la Universidad Católica Luis Amigó. Correo:

**Abstract.** This review article was carried out with the aim of describing the way in which Colombian jurisprudence has dealt with the right to free trade union association in the light of ILO conventions (87, 98 and 154), between 2010 and 2020. The methodology used in the study was qualitative and focused on the analysis of bibliographic and normative sources, an action that made it possible to extract the units of analysis related to the right to free union association and place them within a Colombian perspective. The results of the study allow us to identify that in Colombia the High Courts have repeatedly pronounced themselves with the aim of protecting the right to free union association, however, it cannot be ignored that in practice there are still difficulties in applying the criteria of these conventions, to the extent that in labor regulations, specifically some articles of the CST, they do not completely converge with the provisions of the ILO, added to which the business culture does not completely legitimize the right to free union association. In conclusion, there do exist pronouncements by the High Courts that allow for the validation of the ratification of Conventions 87, 98 and 154 of the ILO, however, there are no absolute guarantees or validation mechanisms for the full compliance of the right to free association in Colombia.

**Key words:** Free Trade Union Association; Colombian Jurisprudence; ILO Conventions 87; ILO Conventions 98; ILO Conventions 8154.

## INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), siendo el organismo rector del trabajo en el mundo, ha desarrollado a lo largo de las últimas cinco décadas un conjunto de medidas en materia de derecho laboral colectivo (Escolar, 2013), las cuales han sido ratificadas por diversos países como Colombia, a partir de la implementación de distintos convenios (con sus respectivos ajustes), entre los cuales se destacan: el Convenio número 87, relativo a la libertad sindical y adoptado mediante la Ley 26 de 1976; el Convenio número 98, relacionado con el derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado a partir de la Ley 27 de 1976; el Convenio número 151, el cual se centra en la protección del derecho de sindicación, adoptado mediante la Ley 411 de 1997 y el Convenio número 154, sobre la negociación colectiva, con la Ley 524 de 1999.

Sin embargo, de acuerdo con Ostau y Niño (2016), en la actualidad existen algunas contradicciones entre las disposiciones adoptadas a través de citados convenios y los elementos normativos presentados particularmente en el Código Sustantivo del Trabajo y, en la Constitución Política Colombiana, siendo esta la principal fuente en materia de derecho colectivo. Dichas contradicciones afectan el mundo laboral en Colombia ya que van en detrimentos del derecho de asociación sindical.

Dentro de esta problemática y contradicciones se encuentran las políticas de regulación de las relaciones laborales, las cuales disminuyen la protección de la fuerza laboral, al priorizar las garantías mínimas y los procesos de des laboralización, que según Villagra (2012), se refieren a la individualización de las relaciones laborales. De igual modo, otro de los elementos que afectan la acción sindical con todos sus componentes son los procesos de flexibilización laboral, los cuales están ligados directamente a la autonomía privada, a partir de la cual se pueden generar cambios estructurales en los contratos laborales y, por ende, en las relaciones de los trabajadores con las empresas, pese a que la acción sindical aplica independientemente de la subordinación laboral.

Adicional a lo anterior, Para López y Villamil (2016), indican que existen al menos cuatro elementos que impiden la resolución ágil de conflictos entre los trabajadores afiliados a un sindicato, las empresa y el Estado, estos son: las fallas en los Tribunales de arbitramento, la dilación de los laudos y el carrusel sindical, los limbos jurídicos y los largos períodos de tiempo para la promulgación de laudos. Estos elementos impiden que se resuelva de forma oportuna el conflicto colectivo, lo cual puede llegar a afectar las facultades y derechos de las partes y vulnerar el efectivo ejercicio del derecho de asociación sindical de los trabajadores.

Por lo anterior, el presente estudio busca describir la manera en la cual ha tratado en la jurisprudencia colombiana el derecho a la libre asociación sindical a la luz de los convenios de la OIT (87, 98 y 154), entre los años 2010 y 2020; para cumplir con el propósito del estudio, en primer lugar se determina cómo Colombia llega a ser parte de la OIT y por medio de qué leyes se ratifica los criterios de la OIT para verificar si un Estado está cumpliendo con la garantía al derecho a la libre asociación sindical; en segundo lugar, se identifica la jurisprudencia colombiana entre el año 2010 y el 2020 relacionada con el derecho a la libre asociación sindical para verificar cómo se ha protegido éste por las Altas Cortes; en tercer lugar, se establece la forma en la que las Altas Cortes han protegido el derecho a la libre asociación en relación con los criterios de la OIT estipulados en los convenios 87, 98 y 154.

Es importante efectuar este ejercicio de revisión en tanto va a simplificar y a dar a conocer el contenido de las jurisprudencias desde un lenguaje cercano a la fuerza laboral, para de este modo, contribuir a que el contenido sea comprendido. De igual modo, el hecho de analizar una temática de este tipo posibilita aclarar las causas y consecuencias de los pronunciamientos de las Altas Cortes, validando si en algún punto hay convergencias o, por el contrario, divergencias entre las lecturas que estas instituciones le están dando al derecho a la libre asociación.

Este estudio, además, busca generar información significativa que pueda ser usada como punto de partida para el desarrollo de estudios empíricos o investigaciones de corte documental sobre el tema, ya que presenta las contribuciones de las Altas Cortes desde una perspectiva objetiva e imparcial, elemento que provee de confiabilidad a los resultados del estudio, por ende, permita que los futuros procesos de investigación obtengan información fiable.

## **METODOLOGÍA**

El desarrollo de este artículo de revisión es importante en tanto busca examinar fuentes bibliográficas y normativas, extraer las unidades de análisis relacionadas con el derecho a la libre asociación sindical y situarlas dentro de una perspectiva concreta, lo cual permitirá llegar a conclusiones frente al tema en mención y posibilitará que los lectores comprendan de qué manera desde el sistema judicial colombiano se le ha dado tratamiento a la acción sindical, pero así mismo, cuáles son los vacíos en esta materia. Esta revisión posibilitará, además, identificar qué se conoce del tema y qué aspectos permanecen desconocidos o inconclusos, lo que puede ser el punto de partida para futuras propuestas investigativas.

Por lo anterior, se establece que el presente estudio es de tipo documental, en la medida que se desarrolla a partir de la revisión de estudios ya realizados en torno al tema en cuestión, a saber: Contribuciones del sistema jurídico colombiano para garantizar el derecho de libre asociación sindical en relación con la normatividad internacional, entre los años 2010 y 2020. Desde la visión de Botero (2016), este tipo de investigación busca estudiar una problemática concreta con el propósito de profundizar y ampliar el conocimiento de su naturaleza con el respaldo principal de fuentes bibliográficas y documentales.

Es importante resaltar que la investigación de tipo documental no se centra de forma exclusiva en la descripción de producciones académicas, sino en la interpretación y confrontación de las

distintas fuentes secundarias, proceso a partir del cual se podrán emitir criterios, estructurar conceptualizaciones y llegar a conclusiones y conjeturas en torno al fenómeno objeto de investigación.

Si bien el tema de la libre asociación sindical puede asumirse desde la perspectiva y parámetros de la sociología jurídica, el presente estudio centra su atención específicamente en los pronunciamientos de las Altas Cortes, de allí que el enfoque del estudio esté vinculado a la hermenéutica jurídica (dogmática jurídica), la cual en palabras de Belandria (2002), se centra en la lectura y reconocimiento de los comportamientos efectivos de la conducta y la elaboración técnica de los contenidos jurídicos” (p. 32).

Con relación al método de recolección de información utilizado en el presente estudio se emplea la observación documental directa, definida por Hernández, Fernández y Baptista (2010) como el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conductas manifiestas” (p. 309), en este caso en fuentes secundarias entre ellas publicaciones científicas (artículos), instrumentos legales (leyes, decretos, sentencias, otros...) y tesis de grado. Cabe resaltar que la selección y evaluación de las fuentes se hará a partir de una lectura exploratoria la cual permita ubicar la información relevante que aporte al estudio en marcha.

Por otra parte, con relación a las técnicas de análisis de información, se empleará una ficha documental, la cual no solo permite condensar la información precisa de cada documento revisado, sino que asegura la objetividad a la hora de interpretar sin desvirtuar la idea esencial de los elementos extraídos de dichos documentos

## **DESARROLLO**

### **Ratificación en Colombia de los convenios de la OIT para la garantía al derecho a la libre asociación sindical.**

Las históricas crisis sociopolíticas transversales a los procesos sindicales en Colombia han develado un conjunto de vacíos normativos en materia de protección de derecho laborales, lo que no solo indica la disfuncionalidad en aparato institucional, sino una equivocada y generalizada percepción social respecto a la configuración y finalidad de la acción sindical, ya que, según Ostau

y Niño (2016), la sociedad en su conjunto no le ha adjudicado un verdadero sentido e importancia al derecho a la libre asociación sindical en el país.

Lo anterior ha llevado a que los trabajadores sindicalizados, en aras de salvaguardar sus derechos desarrollen movimientos sociales, considerados por algunos sectores y actores, como conductas reprochables e incluso punibles, además, lleven a cabo acciones legales en contra de las empresas y del Estado en ocasión de los perjuicios causados al transgredir los derechos que constitucionalmente les atañen.

Por otro lado, fenómenos como el carrusel del sindicalismo y prácticas malintencionadas por parte de algunos trabajadores sindicalizados, han llevado a que las empresas también sienten su posición al respecto y acudan al sistema jurídico con el ánimo de regular las actuaciones de la fuerza laboral sin ir en detrimento de sus derechos. Estos fenómenos han dado pie a la generación de diversas discusiones y debates entre los actores del mercado laboral, las cuales han concluido en proceso legales, a partir de los cuales se han desprendido un conjunto de pronunciamientos (jurisprudencias) por parte de las Altas Cortes en Colombia. No obstante, dichos pronunciamientos se encuentran dispuestos de forma generalizada, y si bien pueden ser entendidos por personas afines al derecho, claramente no son comprensibles para partes de interés como es el caso de los empleados.

En atención a lo anterior, es preciso desarrollar una revisión del marco normativo que ha posibilitado que Colombia ratifique los criterios de la OIT en lo que respecta el cumplimiento garantía al derecho a la libre asociación sindical, no sin antes, establecer un marco conceptual que permita conocer en términos generales que es la asociación sindical y de qué manera se desarrolla en el país.

En un sentido básico el término “Asociación”, se refiere al conjunto de personas que se vinculan con la finalidad de cumplir o defender un objetivo concreto. En palabras de Madera (2011) “la asociación es una forma en la cual pueden defenderse intereses económicos, sociales y políticos” (p. 153). Dada la trascendencia que tiene la asociación para los seres humanos, ésta es considerada como un derecho, cuya función no sólo es jurídica, sino inherentemente humana.

Por lo anterior, los Estados deben garantizar que este sea un derecho accesible a todos los ciudadanos siempre y cuando se desarrolle en el marco de lo lícito y lo legal. En el caso de Colombia, a partir de la Constitución Política, específicamente en su artículo 38 se expresa que: “Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las

personas realizan en sociedad”. Bajo este argumento, el derecho a la asociación está asentado en el derecho a la libertad.

El hecho de que una persona pueda asociarse también se relaciona con su derecho a la autonomía; respecto a esta afirmación, Madera (2011), indica que el derecho a la asociación es un derecho natural, por lo cual trasciende las instancias de la normatividad y se apunta a la mirada del ser propiamente; desde esta visión este derecho se enmarca en una perspectiva positivista, lo que implica que el Estado no tenga sobre él una inferencia restrictiva, por el contrario, adopte una postura activa y asegure espacios para que pueda darse el desarrollo asociativo.

Un claro ejemplo de asociaciones en Colombia son aquellas vinculadas al mercado laboral, como es el caso de sindicatos, federaciones o confederaciones. Este tipo grupos organizados pueden acceder al derecho a la libre asociación siempre y cuando cumplan con un conjunto de características específicas, las cuales permiten diferenciarlo de simples grupos sociales o laborales. Estas características según Segre y Torres (2005) son: Pluralidad, permanencia y objetivos comunes.

En primer lugar, para que exista asociación debe haber interesados en constituir la, es decir, personas que se agrupen de forma continua y que compartan unos códigos o conductas. En segundo lugar, esta agrupación debe ser permanente en el tiempo, es decir, no debe ser espontánea o casual, ya que lo que se busca es que las personas que pertenecen al grupo puedan desarrollar actividades, compartir visiones y establecer como tal vínculos. En tercer lugar, deben existir objetivos comunes entre los integrantes del grupo, quienes ponen a disposición de sus compañeros, sus bienes, servicios, conocimientos para de este modo cumplir a cabalidad las metas propuestas en los tiempos establecidos.

Para Madera (2011), específicamente la asociación sindical es la facultad que tiene los trabajadores y empleadores de asociarse con la finalidad de defender sus intereses. Este derecho es de estricto cumplimiento por parte del Estado colombiano en la medida que tiene un papel preponderante a nivel social y, por su desarrollo legal y jurisprudencial.

En Colombia las asociaciones sindicales se clasifican en dos categorías: sindicato de trabajadores y sindicato de empleadores. Este último no es usual en el país, por la natural posición superior que poseen las empresas sobre sus empleados; por el contrario, el segundo sí es común y se direcciona a mejorar las condiciones de trabajo y los derechos laborales.

Por otra parte, en el Código Sustantivo del Trabajo (CST) nos señala la clasificación de los sindicatos de la siguiente forma:

Tabla 1. Clasificación de los sindicatos en Colombia

<b>Tipo</b>	<b>Descripción</b>
De empresas	Sí están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución
De industria	Sí están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica
Gremiales	Sí están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad
De oficios varios	Sí están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y sólo mientras subsista esta circunstancia

Fuente: elaboración propia con base en el artículo 356 del CST

Por otra parte, al revisar la Asociación Sindical en el contexto internacional, es importante mencionar que la Confederación Sindical Internacional- CSI (2018), trabaja para garantizar los Derechos Fundamentales de los Trabajadores promovidos por la OIT: el derecho a organizarse en un sindicato, el derecho a la negociación colectiva, la protección contra la discriminación y la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso. - los cuales son universalmente respetados y aplicados. La CSI destaca que la justicia social debe significar, sobre todo, justicia distributiva a raíz de lo anterior se crea el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, el cual proporciona el marco para alcanzar dicho objetivo.

De acuerdo con Ostau y Niño (2016), en el caso específico de Colombia, se ha establecido el artículo 53 de su Constitución Política que “(...) Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”, por tanto, el país ha adoptado convenios internacionales sobre trabajo como el acuerdo 87 y el convenio 98 de la OIT son parte del bloque constitucional. Cabe resaltar que convenio C- 087, se refiere a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, mientras el Convenio C-098, es sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ambos en la actualidad continúan vigentes en el país.

Por tanto, cualquier disposición del Código del Trabajo relacionada con la organización sindical y la negociación colectiva que es contraria a los convenios de la OIT son disposiciones

inconstitucionales, ya sea mediante la aplicación directa de revisión judicial por el Tribunal Constitucional o mediante la aplicación de una acción de inconstitucionalidad.

Según Organización Internacional del Trabajo- OIT (2016), para garantizar la libre asociación sindical es importante promover el multilateralismo y garantizar la coherencia de las políticas de cada país dentro del sistema multilateral; por tanto, es necesario generar procesos el diálogo social inclusivo, ya que estos se consideran como un vehículo clave para garantizar los derechos de los trabajadores sindicalizados.

Antes de entrar en materia y definir los criterios para verificar si el Estado colombiano está cumpliendo con la garantía al derecho a la libre asociación sindical, es preciso revisar en los anales del Congreso de Colombia, específicamente en el año 1976, en el cual el país toma la decisión de ratificar los criterios de la OIT en lo referente a la Asociación sindical, a partir de la imperiosa necesidad de organizar los movimientos ciudadanos en pro del mejoramiento de las condiciones de trabajo. Sanjuán y Sanín (2013), manifiestan que el gobierno nacional identificó la importancia de garantizar los procesos de reestablecer los derechos de los trabajadores que hacen parte de sindicatos y que históricamente fueron violentados.

Es así como se creó la Ley 26 de 1976, en la cual se consagra la aprobación del Convenio número 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación. Posteriormente, se crea la Ley 27 de 1976, la cual aprueba el convenio número 98 de la OIT, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. Finalmente, en el año 1999, se crea la Ley 524, por medio de la cual se aprueba el Convenio Número 154 de la OIT, que trata sobre el Fomento de la Negociación Colectiva.

Para Ostau y Niño (2012), en caso de que el país viole los Convenios citados, podrá ser sancionado en el campo internacional particularmente por el sistema judicial de las Naciones Unidas, la Corte Internacional de Justicia, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entre otros organismos que tiene la potestad en materia. Sin embargo, sin que haya una alerta considerable respecto a la vulneración de los derechos de los trabajadores sindicalizados, dichas autoridades competentes se mantiene al margen de la situación y no pueden intervenir directamente sobre el problema.

Respecto a lo anterior, las Altas Cortes, particularmente la Corte Constitucional ha desarrollado un conjunto de pronunciamientos relacionados con el derecho a la libre asociación sindical; es importante revisar la configuración de estas providencias en la última década con el

fin de identificar si desde estos estamentos se esta apostando a la salvaguarda de los derechos de las y los trabajadores sindicalizados.

### **Jurisprudencia colombiana entre el año 2010 y el 2020 relacionada con el derecho a la libre asociación sindical para verificar como se ha protegido éste por las Altas Cortes**

Antes de ahondar en la Jurisprudencia promulgada en Colombia en la última década (2010-2020) respecto al derecho a la libre asociación sindical, es preciso citar una sentencia bandera que posibilita identificar a los Convenios de la OIT como fuente principal en el orden interno: la Sentencia C-401/05 de la Corte Constitucional. Esta sentencia, según Alzate (2005), permite dar respuesta a un vacío que persistía en el artículo 19 del Código Sustantivo de Trabajo (CST), en el cual se indicaba que los Convenios de la OIT poseían un alcance supletorio, sin embargo, cuando un convenio es ratificado en la norma superior y hace parte del bloque de constitucionalidad adquiere un carácter de fuente principal y deben ser aplicables directamente para resolver las controversias (Rivera, 2017).

Así pues, a partir de la Sentencia C-401/05, se declara el artículo 19 del CST como “condicionalmente exequible”, siempre y cuando no se oponga a las leyes sociales de Colombia y los principios del derecho del trabajo. Por tanto, los convenios de 87, 98 y 154 de la OIT deben ser considerados como base para la toma de decisiones en lo que tienen que ver el derecho a la libre asociación sindical en Colombia. Luego de hacer esta precisión, a continuación se presentan de forma cronológica las sentencias identificadas.

#### ***Autonomía de los sindicatos minoritarios***

Desde el punto de vista de Monsalve (2010), una sentencia fundamental para entender el alcance del convenio 87 de la OIT en Colombia es la Sentencia C-465 de 2008, en la medida que, a partir de este fallo la Corte Constitucional analiza la demanda de inconstitucionalidad contra del artículo 370 “validez de la modificación” y 371 “cambios en la junta directiva” del Código Sustantivo del Trabajo, considerando que dichos artículos van en contravía de los criterios y disposiciones contenidas en el Convenio 87 de la OIT, la limitar la autonomía de los sindicatos. De acuerdo con Gattas (2009), la Sentencia C-465 de 2008 resolvió que en el ejercicio de la

autonomía sindical, las distintas organizaciones deben depositar sus reformas estatutarias y modificaciones en sus juntas directivas ante el Ministerio de Protección Social, como requisito de oponibilidad, sin que este pueda ejercer control sobre dichas modificaciones, Aunque si dicho ministerio o el empleador identifican irregularidades o acciones que son contrarias a las disposiciones normativas, pueden acudir a la justicia ordinaria laboral.

Otra de las jurisprudencias es la Sentencia C-063 de 2008, a partir de la cual al Corte Constitucional desarrolla un estudio del numeral 2º del artículo 26 del Decreto Legislativo 2351 de 1965, el cual establecía que, cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa. Al respecto la Sentencia C- 063 de 2008 resuelve la inexecutable de dicho numeral, sin embargo, en palabras de Dacosta (2019), aun no se ha subsanado la problemática, en tanto, se han generado multiplicidad de sindicatos en una sola empresa, esto se debe, principalmente a que no hay reglas claras de representación sindical y que, desde la misma empresa no se promueve una pedagogía para solidificar el poder sindical atendiendo, claro esta, a los convenios de la OIT ratificados por Colombia.

### ***Derecho asociación colectiva vs multi- convencionalidad***

En la Sentencia T-251/10, la Corte Constitucionalidad, reitera que “es el principio de la democracia, uno de los principios a los cuales están sujetos los sindicatos, por mandato constitucional” (Cialti y Villegas, 2017, p. 78); al respecto Valdivieso (2014), expresa que la Sentencia T-251 del 2010, desarrolla un análisis en torno al alcance de la libertad sindical bajo la dimensión colectiva, en tanto, manifiesta que la organización tiene la potestad de establecer en sus estatutos los interés legales que desea defender y representar. En esta sentencia, además, se reitera la acción de los sindicatos minoritarios en lo que respecta su derecho a la negociación colectiva. No obstante, Colom y Osorio (2019) sostienen que las decisiones de la Corte han generado lo que se conoce como “la multiplicidad de convenciones”, la cual es una figura que da paso a prácticas fraudulentas por parte de algunos trabajadores sindicalizados, quienes se inscriben en diversas organizaciones, con el ánimo de obtener beneficios particulares que, poco o nada tienen que ver con la lucha por lograr los objetivos de la asociación sindical.

De allí que la Corte haya establecido, que en caso de identificarse “multiplicidad de convenciones”, se debe aplicar el principio de relatividad invocado en el artículo 470 del CST, el cual indica que “la regla general por la cual una convención colectiva suscrita por una organización sindical minoritaria únicamente le es aplicable a los miembros de dicha organización, a los trabajadores que ingresen con posterioridad a la suscripción de la convención o a los trabajadores que voluntariamente decidan adherirse a ella” (Colom y Osorio, 2019, p. 27).

Respecto a este tema, se encuentra la Sentencia de la Corte Suprema de Justicia 37385 del 2010, en la cual se solicitó a la corte precisar si un empleado público legalmente no podía presentar a su empleador oficial un pliego de peticiones ni, celebrar una convención colectiva de trabajo. Al respecto la sentencia resuelve que, prevalece el hecho de que debe hacerse efectivo el derecho a la negociación colectiva contemplada en el convenio 154 de la OIT y que hace parte de la legislación interna del país. Pero, es importante resaltar que en el caso de los empleados públicos el tratamiento es diferente a los empleados que hacen parte del sector público, de allí que en la Sentencia 37385 del 2010, la Corte Suprema de Justicia establezca que “ las organizaciones sindicales de empleados públicos pueden acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, a partir de la solicitud que al respecto formulen estos sindicatos, mientras el Congreso de la República regule la materia” (p.1).

Las anteriores sentencias, buscan proteger el derecho a la libre asociación sindical, declarando en algunos casos la exequibilidad condicional de algunas de las normas vigentes en Colombia, es decir, queda a discrecionalidad de la autoridad competente definir, con base a los hechos específicos si, en efecto deben prevalecer los criterios y lineamientos adquiridos por Colombia a partir de la ratificación de los convenios 87, 98 y 154 de la OIT, o bien, deben dársele tratamiento a los procesos con base a la normatividad interna en materia.

Pero, si bien se debe garantizar la libre asociación sindical, el Estado no puede ser indiferente ante la concurrencia de convenciones o la multi afiliación, elementos que según Cárdenas (2018), puede “ generar un caos en el desarrollo de las relaciones entre la respectiva empresa y sus trabajadores multi afiliados a diferentes organizaciones sindicales” (p.1), esta situación planteada, es más compleja aun, cuando los empleados afiliados hacen parte de diversas convenciones colectivas y se benefician de ellas.

Respecto a este tema, en el año 2017 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, se pronunció a través de la Sentencia 76625, indicando que el empleado solo puede ser beneficiario

de una (1) convención colectiva de trabajo, por tanto, este debe elegir una convención teniendo en cuenta cual de esas puede responder a sus necesidades, preferencias e intereses. Esta alternativa propuesta desde la Sentencia 76625, pretende evitar que las convenciones colectivas se conviertan en una excesiva carga para las empresas y evitar que se alteren los principios de equilibrio social y coordinación económica que se incluyen dentro del proceso sindical.

Sin embargo, pese a los pronunciamientos en materia por parte de la Corte, en la práctica es complejo que el empleado elija solo una de las convenciones laborales cuando en la empresa existen varias, esto según Cárdenas (2018), sucede porque el empleado “tiene la convicción errada de que, haciendo parte de varias organizaciones sindicales, también es beneficiario de las diferentes convenciones colectivas de trabajo suscritas” (p.1). Esta situación genera conflicto, porque el empleador tampoco puede elegir por el empleado, ni puede evitar asignarle beneficio al empleado, ya que esto podría generar sanciones de corte administrativo. La problemática se ha ido acrecentando úes, muchos empleados prefieren generar nuevos sindicatos, en vez de fortalecer los existentes, lo que se considera como una especial fuente de conflicto.

De allí que una solución viable sea que la empresa y las organizaciones sindicales tengan una buena relación y, entre ambas partes, tratar de hacer una pedagogía de la acción sindical, para que, de este modo, ambas partes obtengan beneficios y se regulen las relaciones laborales.

### ***El contrato en la organización sindical***

Continuando con el análisis de identifica la Sentencia T-303 de 2011 a través de la cual la Corte Constitucional se refiere a las diferencias entre el contrato de trabajo y el contrato sindical. De acuerdo con López y D'Avalos (2015), la Corte manifiesta que:

Cuando se celebra un contrato colectivo sindical, las condiciones en que se pacta no son de subordinación y dependencia como en un contrato individual de trabajo, sino que los términos de la negociación son fruto de una concertación en igualdad de condiciones entre el representante legal del sindicato y la empresa contratante (Corte Constitucional, Sentencia T-303 de 2011).

La anterior idea es reafirmada por la Sentencia T-457 de 2011, a partir de la cual la corte señala que los afiliados a las organizaciones sindicales no tiene un contrato de trabajo, en la medida

que se encuentran en el plano de la igualdad, no hay una relación de subordinación, sin desconocer que debe existir en dichas organizaciones liderazgo. Cabe resaltar que la figura de contrato sindical está descrita, según Jaramillo y Chaves (2017) en el artículo 482 del Código Sustantivo del Trabajo, el Decreto 1429 de 2011 y el Convenio 87 de la OIT y se entiende como “aquel que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados” (Corte Constitucional, Sentencia T- 797 de 2000). De igual modo, al revisar la sentencia del 6 de julio de 2015 del Consejo de Estado, se indica que la función del contrato sindical es proporcionar la prestación de servicios sin ánimo de lucro con los afiliados del sindicato, esta prestación de servicios promueve el bienestar social, la participación de los afiliados y el trabajo colectivo en pro del bien común.

La figura de contrato sindical, puede llegar a ser una buena opción para los afiliados pero también para las empresas, quienes pueden contratar con el sindicato (como empresario indirecto), lo que le evita asumir el 100% de las cargas laborales. En este caso, el sindicato pasa a estructurarse como un “empleador directo” sin serlo, tal y como se expresa en la Corte Constitucional en la Sentencia T – 457 de 2011 y el Consejo de Estado en Sentencia del 6 de Julio de 2015, en la medida que, según Jaramillo y Chaves (2017) es el sindicato quien asume los honorarios propios de un contrato de trabajo y adquiere la potestad de sancionar.

### ***Libertad sindical***

Rico y Bocanegra (2018) señalan que Colombia “es uno de los países más peligrosos para el ejercicio de la libertad sindical en el mundo” (p. 71); situación a la cual se suman las limitaciones normativas que restringen el derecho pleno a la asociación sindical. De hecho, al revisar la jurisprudencia, puede identificarse la tendencia de que si bien en Colombia se propende por la libertad sindical en atención al cumplimiento de los convenios de la OIT ratificados, esta libertad en la práctica tiene unas limitaciones.

Una de las sentencias promulgadas fue la Sentencia T-171 de 2011, en la cual se señalan que las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical tienen carácter vinculante en el territorio Colombiano. Al respecto, Rodríguez (2014), indica que esta decisión de la Corte no solo se basa en los Convenios 87 y 98 de la OIT, sino en la necesidad de regular la libertad sindical y de contar

con criterios validados internacionalmente para permitir el ejercicio de los derechos de los trabajadores sindicalizados. De igual modo, de acuerdo con la Sentencia T-171 de 2011, los trabajadores pueden acudir a la acción de tutela para ejecutar las decisiones de los Convenios 87 y 98, tomando como base los fundamentos del Comité de Libertad Sindical.

Otra de las jurisprudencias en materia es la Sentencia T-947 de 2013, en la cual se establece que la libertad sindical es una garantía constitucional, sin embargo, no tienen carácter absoluto y pueden ser limitados por la ley, ya que los derechos propios de la libre asociación sindical no pueden ir en contravía de los demás derechos, de allí que en cada caso presentado deba analizarse elementos como razonabilidad y proporcionalidad, tratando de validar si, en efecto, salvaguardar el derecho a la libre asociación no va en detrimento de otros bienes jurídicos constitucionalmente identificados o en contra del interés general.

Aunado a lo anterior, se resalta las sentencias T-087 de 2012 y T-261 de 2012, a partir de las cuales la Corte Constitucional reitera que las recomendaciones del comité de libertad sindical de la OIT tienen carácter vinculante. De allí que, si por ejemplo, una empresa decide arbitrariamente despedir a empleados que han participado en huelgas bajo el amparo de lo legal, estos mediante una acción de tutela y aduciendo a los principios del Comité de libertad sindical de la OIT, deben ser reintegrados, ya que, al Colombia ratificar los Convenios de la OIT e incluyéndolos en su Bloque de constitucionalidad, debe acatar las recomendaciones proferidas por dicho Comité.

En relación a lo anterior, Echavarría (2012) indica que “En su argumentación, la Corte reitera que ha sido uniforme al considerar que las recomendaciones proferidas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT debidamente aprobadas por el Consejo de Administración tienen una orden expresa de carácter vinculante para el Estado colombiano y por tanto es imperativo el acatamiento de lo allí ordenado.”(p. 2).

Por su parte, a través de la Sentencia C-018 de 2015, la Corte Constitucional manifiesta que el derecho de libre asociación sindical sostiene un vínculo firme con otros derechos de índole constitucional, por ejemplo, con el derecho a la negociación colectiva que, según la Corte es “consustancial”, en tanto le permite a la organización sindical cumplir con su función misional. Sin embargo, es menester resaltar que el derecho de asociación sindical persigue la libertad, mientras que el derecho a la negociación, busca esencialmente, la regulación de las relaciones laborales.

Otras Sentencias que es importante citar son la Sentencia C-180/16 y la Sentencia T-619/16, las cuales indican que es legítimo que las Organizaciones Sindicales y sus representantes puedan interponer la acción de tutela con el fin de que sea reconocido su derecho a la libertad sindical. Específicamente la Sentencia C-180 de 2016, afirma la inconstitucionalidad del artículo 356 del del Código Sustantivo del Trabajo ya que no posibilita el derecho constitucional a formar sindicatos de forma libre, ya que limita dicha acción a unas categorías concretas, sin tener en cuenta lo que los empleados sindicalizados estimen como conveniente, lo que transgrede el derecho constitucional a formar sindicatos que está dispuesto en el Convenio 87 de la OIT.

Finalmente, en la Sentencia T-477 de 2016, la Corte Constitucional, reafirma las disposiciones del artículo 38 de la CPC (Constitución Política de Colombia), en el cual se establecen las garantías del derecho de asociarse libremente para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad. Así mismo, en la Sentencia SL2541-2018 de 2018, la Corte Suprema de Justicia, indica las características y limitaciones del derecho de huelga. se explica que la huelga está reconocida expresamente como un derecho de los trabajadores y es un resultado esencial de la libertad sindical.

Respecto al tema del “derecho a la huelga”, es preciso citar a la Sentencia C-024 de 2020, en la cual se demanda la inconstitucionalidad de los artículos 431, 446 y 450 del CST, en tanto:

Restringen la regulación del derecho de huelga al ámbito de la denominada huelga contractual, porque no regulan el procedimiento para todos los tipos de huelga admitidos en el ordenamiento constitucional e internacional, lo cual es contrario a las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT ( corte Constitucional, Sentencia C-024 de 2020).

En este sentido, los artículos demandados en la Sentencia C-024 de 2020, restringen la libertad de la acciones sindicales que están tipificadas en el Comité de Libertad Sindical de la OIT, ratificado por Colombia en su bloque de constitucionalidad.

**Protección de las Altas Cortes del derecho a la libre asociación en relación con los criterios de la OIT estipulados en los convenios 87, 98 y 154.**

Luego de explorar la jurisprudencia colombiana entre el año 2010 y el 2020 relacionada con el derecho a la libre asociación sindical, se puede identificar una tendencia proteccionista del Estado colombiano, quien a través de las Altas Cortes, reafirma la prevalencia de los Convenios 87, 98 y 154 de LA OIT ratificados e insertos en el bloque de constitucionalidad. En consonancia con esta afirmación Rico y Bocanegra (2018), expresan que “ la jurisprudencia colombiana y los tratados internacionales suscritos por Colombia, que hacen parte del bloque de constitucionalidad, así como las recomendaciones y las resoluciones de la OIT, son prolíficos formalmente en la defensa o garantía del derecho de asociación sindical” (p. 86). Sin embargo, es importante alertar de que estos pronunciamientos no han sido totalmente efectivos, en la medida que, según lo plantean diversos autores (Rico y Bocanegra; 2018; Ostau, 2017; Rodríguez, 2014; Velásquez, 2006), en la práctica existe una cultura laboral, prácticas sociales y empresariales y una políticas públicas que limitan dicho derecho.

Particularmente cuando se trata de acciones sindicales como la contratación colectiva y de huelga (que están consagradas en la Carta Magna colombiana), en la práctica estas se encuentran sujetas a restricciones, aun cuando el Comité de Libertad Sindical de la OIT señala que solo podrían limitarse cuando los empleados desarrollen actividades que, de ser suspendidas ponen en peligro la seguridad o la vida de la población.

Asi mismo, como lo expresa Ostau (2017), “los principios que actúan en el ejercicio del derecho de asociación sindical en Colombia siguen siendo coartados por la cultura empresarial, que es contraria al ejercicio del derecho de asociación sindical de los trabajadores” (p. 45). En este sentido, desde las Altas Cortes deben revisarse elementos vinculados a la democracia sindical y, a partir de allí, ordenar las modificaciones pertinentes en la normatividad laboral vigente para, de este modo, proteger, regular y promover el derecho a la asociación sindical, a beneficio de las relaciones laborales y los derechos fundamentales de la fuerza laboral colombiana.

La anterior acción, requiere de la participación activa de los sindicatos, así mismo, de los defensores de los derechos humanos (Delfín, 2017), pero más importante aún, requiere de la voluntad política del Estado, ya que, como lo evidencian diversos autores (López e Hincapié, 2015; Echandía, 2013; Zúñiga, 2012), algunos sindicatos se han quedado sin respaldo y evitan adelantar acciones de su objeto misional por miedo a la violencia antisindical, la cual acabado con la vida de cientos de sindicalistas y defensores de los derechos humanos en las últimas décadas.

En síntesis, sí existen pronunciamientos de las Altas Cortes que permiten validar la ratificación de los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT, sin embargo, no existen las garantías absolutas ni los mecanismos de validación del cumplimiento pleno del derecho a la libre asociación en Colombia.

## **CONCLUSIONES**

El ejercicio del derecho de asociación sindical en Colombia, ha sido foco de diversas disertaciones por parte de algunos sectores del mercado laboral, los cuales ponen sobre la mesa de discusión la verdadera protección que el Estado colombiano les otorga a los derechos que constitucionalmente cobijan a los sindicatos y a los trabajadores sindicalizados. Ante estos debates y situaciones específicas que se han suscitado con los sindicatos, se han generado diversas acciones con la finalidad de que las Altas Cortes se pronuncien y actúen como garantes de los derechos. Precisamente estos pronunciamientos han permitido la modificación sustancial de algunas normas laborales que van en contravía de los criterios establecidos por los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT ratificados por Colombia y que hacen parte de su bloque constitucional, como es el caso de algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo (CST).

Al analizar las sentencias de las Altas Cortes, si bien se evidencia un direccionamiento a proteger los derechos de los trabajadores sindicalizados, se reitera que estos derechos no poseen un carácter absoluto y pueden ser limitados por la ley. Esta limitación por parte de la ley, debería conversar con la protección de los bienes jurídicos de los colectivos, y no establecerse como acción proteccionista exclusivamente para las empresas, pero en la práctica tal situación no se desarrolla de esta manera, lo que es una clara vulneración al derecho a la libre asociación sindical.

Por lo anterior, se indica que el Estado colombiano debe avanzar en la incorporación efectiva de los criterios insertos en los convenios de la OIT para que, de este modo, asuntos como la negociación colectiva, la autonomía de los sindicatos minoritarios, los contratos sindicales, la libertad sindical, entre otros, puedan llevarse a cabo de forma correcta, sin barreras legales o procedimentales que impidan la actividad sindical.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alzate, B. (2005). Los convenios de OIT como fuente principal en el orden interno. Medellín: Ed. Escuela Nacional Sindical.
- Belandria, A. (2002). Marco metodológico-jurídico. Recuperado de: <http://virtual.urbe.edu/tesispub/0072114/cap03.pdf>
- Botero, A. (2016). Sobre el uso de la bibliografía en la investigación jurídica. *Pensam. jurid.*, 43(2), p. 475-504
- Cárdenas, F. (2018). El paralelismo sindical, la multifiliación y la concurrencia de convenciones. Recuperado de: <https://cutt.ly/Rgw2ZPU>
- Cialti, P. Villegas, J. (2017). La representatividad sindical como herramienta de promoción sindical en Colombia, 135 *Vniversitas*, 53-98
- Colom, J. Osorio, V. (2019). El Equilibrio Entre Una Convención Colectiva General y el Paralelismo Sindical. [Trabajo de grado]. Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- Corte Constitucional. Sentencia C-024 de 2020. (M.P. Alejandro Linares Cantillo). Bogotá, D. C., veintinueve (29) de enero dos mil veinte (2020).
- Corte Constitucional. Sentencia C-018 de 2015. (M. P Gabriel Eduardo Mendoza Martelo). Bogotá D.C., veintiuno (21) de enero de dos mil quince (2015)
- Corte Constitucional. Sentencia C-180 de 2016. (M.P Alejandro Linares Cantillo). Bogotá D.C., trece (13) de abril de dos mil dieciséis (2016)
- Corte Constitucional. Sentencia T-947 de 2013. (M.P. Nilson Pinilla Pinilla). Bogotá, D. C., diciembre dieciocho (18) de dos mil trece (2013).
- Corte Constitucional. Sentencia T-619 de 2016. (M-Sustanciadora Gloria Stella Ortiz Delgado) Bogotá, D. C., diez (10) de noviembre de dos mil dieciséis (2016).
- Corte Constitucional. Sentencia T-303 de 2011 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez). Bogotá, DC., veintiocho (28) de abril de dos mil once (2011).
- Corte Constitucional. Sentencia C-465 de 2008. (M.P Manuel José Cepeda Espinosa. Bogotá, DC. Catorce (14) de mayo 14 de dos mil ocho (2008).
- Corte Constitucional. Sentencia C-063 de 2008. (M.P. Clara Inés Vargas Hernández). Bogotá, D.C., treinta (30) de enero de dos mil ocho (2008).

Corte Constitucional. Sentencia T-251 de 2010. (M.P. Nilson Pinilla Pinilla) Bogotá, D. C., dieciséis (16) de abril de dos mil diez (2010).

Corte Constitucional. Sentencia T-457 de 2011 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva). Bogotá D.C., veintisiete (27) de mayo de dos mil once (2011).

Corte Constitucional. Sentencia T-261/12. (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio). Bogotá D.C., veintinueve (29) de marzo de dos mil doce (2012)

Corte Constitucional. Sentencia T-087 de 2020. (M.P. Alejandro Linares Cantillo). Bogotá D.C., dos (2) de marzo de dos mil veinte (2020)

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 2541, M.P Jorge Mauricio Burgos Ruiz; julio 4 de 2018.

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Proceso 37385, M.P Gustavo José Gnecco Mendoza; mayo 21 de 2010.

Dacosta, A. (2019). La representatividad sindical en la negociación colectiva. Recuperado de: <https://www.asuntoslegales.com.co/consultorio/la-representatividad-sindical-en-la-negociacion-colectiva-2922669>

Echandía, C. (2013). Violencia contra sindicalistas en medio del conflicto armado colombiano. *Revista de Economía Institucional*, 15 (29), 103-124

Echavarría, E. (2012). Novedades Laborales. Recuperado de: <https://cutt.ly/Dgw2BHM>

Escolar, G. (2013). La Negociación colectiva en las relaciones de trabajo de la administración pública . (Tesis). Universidad Sergio Arboleda.

Gattas, L. (2009). Desnaturalización del derecho de asociación y de la garantía del fuero sindical. Recuperado de: <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/16562/u371383.pdf?sequence=1>

Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. McGraw-Hill. México.

Jaramillo, J. Chaves, L. (2017). El contrato sindical: configuración legal vs realidad práctica. [Trabajo de grado]. Universidad EAFIT 2017.

Ley 26 de 1976. por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación adoptado por la Trigesimaprimer Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1948). 15 septiembre, 1976. D.O. 34642

Ley 27 de 1976. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la aplicación de los principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra 1949). 27 de septiembre de 1976. D.O. 34642.

Ley 411 de 1997. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública", adoptado en la 64 Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, 1978. Noviembre 05 de 1997.

Ley 524 de 1999. Por medio de la cual se aprueba el "Convenio Número Ciento Cincuenta y Cuatro (154) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva", adoptado en la Sexagésima Séptima (67) Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Ginebra, con fecha diecinueve (19) de junio de mil novecientos ochenta y uno (1981). Agosto 12 de 1999.

López, J. S. y D'Avalos, C. (2015). El contrato sindical: ¿un beneficio para el afiliado o una figura de intermediación y afectación de derechos laborales? *Univ. Estud. Bogotá*. 12(1). 13-32

López, J. P. Villamil, E. M. (2018). Resolución de conflictos colectivos, comportamiento sindical, y dinámica legislativa y jurisprudencial en materia laboral en el postconflicto en Colombia. *ICADE. Revista De La Facultad De Derecho*, (103). <https://doi.org/10.14422/icade.i103.y2018.005>

López, J. Hincapié, S. (2015). De la movilización tradicional a las redes de presión transnacional: violencia antisindical y derechos humanos en Colombia. *Foro Internacional*, 55 (4).

Madera, N. (2011). Generalidades del derecho de asociación sindical en Colombia. *Justicia* 2(). 152-164

Monsalve, M. (2018). Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicalización, 1948 (Núm. 87). recuperado de: <https://cutt.ly/ngw3td9>

OIT (1976). Convenio número 87, relativo a la libertad sindical

OIT (1976). Convenio número 98, relacionado con el derecho de sindicación y de negociación colectiva

OIT (1976). Convenio número 151, el cual se centra en la protección del derecho de sindicación

- OIT (1976). Convenio número 154, sobre la negociación colectiva
- Ostau, R. Niño, L. (2018). Los convenios de la organización internacional del trabajo y la negociación colectiva de los trabajadores no sindicalizados: caso colombiano. *Prolegómenos*. 21(41).
- Ostau, F. (2017). La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia. Recuperado de: <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libertad-sindical.pdf>
- Ostau, F. Niño, L. (2016). El derecho colectivo del mundo del trabajo en Colombia desde la perspectiva de los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo. *Diálogos del saber*. 44(1). 75-96
- Ostau, F. Niño, L. (2012). Análisis de los efectos de las recomendaciones de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo sobre el cumplimiento de los Convenios 87 y 98 por parte del Estado colombiano. *Revista Prolegómenos Derechos y Valores*, 21, 41, 115-129
- Rico, J. Bocanegra, H. (2018). La libertad de asociación sindical y las dificultades para su ejercicio en Colombia: el caso del sector floricultor de exportación en Colombia. *Diálogos del saber*. 48(). 124-0021
- Rivera, B. (2017) [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho\\_realidad/issue/view/549](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/issue/view/549)). Instrumentos internacionales de protección del derecho humano de asociación sindical. *Derecho Y Realidad*, 15(29):
- Rodríguez, C.A. (2014). Recomendación u obligación: análisis de las decisiones del consejo de administración de la OIT en la jurisprudencia constitucional colombiana. *Revista de Derecho Público* 32(1).1-30.
- Sanjuán, L. Sanín, J. (2013). Reparación colectiva del sindicalismo colombiano: aportes para la discusión. Recuperado de: <http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/12/Cuaderno-de-Derechos-Humanos-23-Reparaci%C3%B3n-Colectiva-del-Sindicalismo-Colombiano-aportes-para-la-discusi%C3%B3n.pdf>
- Segrera, Y. Torres, V. (2005). Asociación en Colombia a partir de los fallos de la corte constitucional colombiana con base en la influencia de los organismos internacionales sobre la materia. *Revista De Derecho, Universidad Del Norte*, 23(7). 171- 212

- Tangarife, C. (2017). Saldar la deuda con trabajadores y trabajadoras Informe de Coyuntura Económica, Laboral y Sindical 2017. Recuperado de: <http://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2018/05/ENSAYOS-LABORALES-30-SEP-11.pdf>
- Villagra, P. (2012). Individualización y descolectivización de las relaciones laborales como tendencias del mercado en Costa Rica. *Reflexiones*, 91(2)
- Zúñiga, M. (2012). El declive del sindicalismo en Colombia y sus consecuencias frente al conflicto colectivo. *Revista de Derecho*, ( ),189-213.[fecha de Consulta 6 de Octubre de 2020]. ISSN: 0121-8697
- Valdivieso, D. (2014). El alcance del derecho de asociación sindical, Recuperado de: <https://cutt.ly/Cgw26Sx>.
- Velásquez, J, (2006). Los carruseles sindicales. Análisis constitucional y propuesta de reforma legal para evitar este ejercicio abusivo. [Tesis]. Universidad de los Andes, Bogotá.