

## **Alcance del fuero sindical por parte del trabajador, frente al requisito de la comunicación al ministerio del trabajo y al empleador.**

Scope of the trade union jurisdiction by the worker, in the face of the requirement of communication to the Ministry of Labour and the employer.

Jaime Leonel Anaya Mejia<sup>1</sup>  
Saúl Arbey Martínez Luque  
Nury Yasmin Serrano Ramírez

### **Resumen**

La figura jurídica del sindicato dentro de nuestro ordenamiento jurídico colombiano viene siendo regulado desde la Constitución de 1886, este mismo se ha tornado más vigoroso y garantista dentro de la Constitución de 1991, dado que nuestro Estado Colombiano se fundamenta en un Estado Social de Derecho, lo que se traduce en una transformación en el sistema de fuentes y la concepción que de la persona se tiene dentro del mismo. Así las cosas, tenemos por entendido que el sindicato se encuentra cobijado por una especial protección de normas legales, constitucionales y jurisprudenciales, en especial ciertos aspectos tales como la conformación de un sindicato y su respectiva junta directiva y el fuero que en ambos casos se materializa.

Por ende, es pertinente entender cómo debe surtirse el principio de publicidad de la notificación que hace el sindicato para la existencia del mismo, así como algún cambio que se realice en la junta directiva, tornándose esta como un posible exceso de ritualidad manifiesta, bajo el entendido de que el sindicato es autónomo e independiente, y por ende el Estado no debe tener intervención alguna en su conformación, tal cual lo establece la norma superior del 91 en su artículo 39. Por lo anterior, el presente trabajo derivado de un proyecto de investigación, tiene por objeto analizar el posible escenario de intervención por parte del Estado al pretender reglar la conformación de este grupo protector de los derechos de los trabajadores, lo que generaría un escenario de mayor vulnerabilidad de los trabajadores sindicalizados frente al empleador.

Lo anterior, permitiendo que el empleador haga uso de su poder dominante por la calidad ostentada para despedir, trasladar a otro municipio o desmejorar las condiciones laborales del trabajador sindicalizado, vulnerado de manera expresa los derechos que tienen los trabajadores aforados por un posible exceso de ritualidad manifiesta creada por los empleadores y jueces de la república, sin tener en cuenta que existe norma que regula la materia.

**Palabras Clave:** sindicato, sociedad, trabajadores, publicidad, notificación

---

<sup>1</sup> Paper para optar al título de especialista en Derecho Laboral, Universidad Libre Seccional Cúcuta. Abogados Estudiantes de la Especialización en Derecho Laboral, Cohorte IX.

## **Abstrac**

The legal figure of the union within our Colombian legal system has been regulated since the Constitution of 1886, it has become more vigorous and guaranteed within the Constitution of 1991, since our Colombian State is based on a Social State of Law, which translates into a transformation in the source system and the conception that the person has within it. Thus, we understand that the union is sheltered by a special protection of legal, constitutional and jurisprudential norms, especially certain aspects such as the formation of a union and its respective board of directors and the jurisdiction that in both cases materializes.

Therefore, it is pertinent to understand how the principle of publicity of the notification that the union makes for the existence of the same, as well as any change that is made in the board of directors, must become this as a possible excess of manifest rituality, under the understood that the union is autonomous and independent, and therefore the State must not have any intervention in its formation, as established by the superior rule of 91 in its article 39. Therefore, the present work derived from a project of The purpose of the investigation is to analyze the possible scenario of intervention by the State when trying to regulate the conformation of this group that protects workers' rights, which would generate a scenario of greater vulnerability of unionized workers to the employer.

The aforementioned, allowing the employer to use its dominant power due to the quality shown to dismiss, transfer to another municipality or deteriorate the working conditions of the unionized worker, expressly violated the rights of workers affected by a possible excess of rituality. manifest created by the employers and judges of the republic, without taking into account that there is a rule that regulates the matter.

**Keywords:** union, society, workers, advertising, notification

**SUMARIO:** Introducción, Problema de la investigación, Metodología - 1. Normas pioneras y reguladoras de la libre asociación sindical – 1.1 Dimensión de la Organización sindical en Colombia. – 1.2. Reglamentación – 1.3. Requisitos formales – 1.4. Clasificación del sindicato de trabajadores – 2. Definición del fuero sindical – 2.1. Desarrollo jurisprudencial del fuero sindical - 2.2. Requisitos formales del fuero sindical – 3. Trabajadores protegidos por el fuero sindical - 3.1. notificación al ministerio del trabajo como elemento para la configuración del fuero sindical – 3.2. Oponibilidad al fuero sindical – 3.3. Acción de levantamiento del fuero sindical – 4. Acciones judiciales para la protección del fuero sindical – 4.1. Reintegro – 4.2. Reinstalación – 5. Conclusión – 6. Referencias.

## **Introducción**

El sindicato como figura jurídica dentro de nuestro ordenamiento jurídico colombiano y en el código sustantivo del trabajo y procesal del trabajo, goza en todos sus ámbitos de especial protección, además de ello, constitucionalmente el art 39 manifiesta que: “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su

reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución”. Así las cosas, la entidad estatal no debe intervenir ni reglamentar dicha situación, por ende, se ha determinado que aquellos trabajadores que pertenezcan a dicha organización se encuentran investidos de una especial protección constitucional, la cual resultaría contradictoria frente a una especie de rituales determinados por el Estado.

La creación de un sindicato busca establecer una persona jurídica que permita la regulación de las garantías, principios y efectividad de derechos fundamentales de los trabajadores al interior de la empresa, entre ello, la participación de los sindicatos en nuestro ordenamiento jurídico colombiano, dando esto algunas garantías para la mediación de las relaciones laborales entre los empleadores y sus trabajadores, siendo estos últimos sin duda la parte más afectada en la relación laboral.

Para mejorar la protección de los trabajadores sindicalizados hoy en día se han generado estudios, y una revisión amplia de la normatividad existente pues lo que se busca es que nuestro administrador de justicia materialice las garantías que tienen todos los trabajadores colombianos con fuero sindical ante los diferentes conflictos en el área laboral, pues si bien es cierto en nuestro artículo 38 y 39 de la Constitución Política se regula la libertad de asociación de los trabajadores sindicalizados, estableciendo para ellos un amparo a partir de su naturaleza de derecho fundamental, también es cierto que se presentan algunos elementos formales que podrían constituirse en obstáculos que permitan la efectividad de los derechos de los trabajadores sindicalizados, siendo este el objeto de estudio del presente trabajo derivado del proyecto de investigación.

El presente artículo, derivado de un trabajo de investigación, tiene por objeto identificar que el empleador por la calidad ostentada, de manera arbitraria hace uso de su poder dominante para despedir, trasladar a otro municipio o desmejorar las condiciones laborales del trabajador sindicalizado, vulnerado de manera expresa los derechos que tienen los trabajadores aforados por un posible exceso de ritualidad manifiesta en el entendido del efecto de publicidad y notificación de sus actos para la legalidad de los mismos.

### **Problema Jurídico**

El problema jurídico al que se pretende dar respuesta con el siguiente artículo es: ¿Cuál es el alcance del fuero sindical por parte del trabajador, frente al requisito de la comunicación al ministerio del trabajo y al empleador?

### **Metodología**

El marco metodológico para el alcance de los resultados obtenidos y su respectivo análisis, se proponen los siguientes elementos.

## **Paradigma**

El paradigma que se utilizará para esta investigación es el interpretativo, dado que “La investigación que se apoya en él terminan en la elaboración de una descripción ideográfica, con profundidad, es decir, en forma tal que el objeto estudiado queda claramente individualizado” (Ramírez Robledo, Arcila Rojas, Buriticá Giraldo & Castrillón Roldan, 2004)

## **Enfoque**

De conformidad a lo anterior para el alcance de los objetivos específicos se propone un enfoque hermenéutico de investigación fundamentado “en la versión de Ricoeur la hermenéutica se define como la teoría de las reglas que gobiernan una exégesis, es decir, una interpretación de un texto particular o colección de signos susceptible de ser considerada como texto” (Sandoval Casilimas, 2002), en este caso las normas de carácter constitucional, legal, jurisprudencial y reglamentario que corresponden a la materialización de la garantía del fuero sindical frente al requisito formal de comunicación ante el Ministerio del Trabajo.

## **Tipo**

La investigación propone un tipo cualitativo que comporta, en definitiva, no solo un esfuerzo de comprensión, entendido como la captación, del sentido de lo que el otro o los otros quieren decir a través de sus palabras, además la posibilidad de construir generalizaciones, que permitan conllevar a entender los aspectos comunes (Sandoval Casilimas, 2002), tomando en este caso fuentes de información derivadas de textos, así como la información recolectada con respecto a: el requisito formal de comunicación ante el Ministerio del Trabajo.

## **Esquema de resolución del problema jurídico**

El esquema de resolución del problema jurídico planteado es el siguiente: i) se partirá analizando las Normas que regulan la organización sindical y la dimensión de esta misma dentro del ordenamiento jurídico de Colombia con el fin de determinar su respectiva reglamentación y requisitos formales que hacen parte de ella; ii) a continuación se abordará las clasificaciones y definición del fuero sindical para así definir que trabajadores cuentan con garantía foral y a qué tipo de sindicato pertenecen; iii) aunado a ello, se realizará el desarrollo jurisprudencial que ha tenido el fuero sindical en Colombia para su libre ejercicio y operación; iv) por ultimo vamos a ver como a través de la notificación que se hace al ministerio del trabajo se configura el fuero sindical a los trabajadores de determinada empresa y los diferentes mecanismos de defensa judicial que tiene el trabajador para proteger su fuero sindical. Para así presentar los resultados y las conclusiones sobre el tema.

## **DESARROLLO**

### **1. Normas pioneras y reguladoras de la libre asociación sindical**

Dentro de nuestro sistema judicial colombiano, contamos con normas propias, normas ratificadas por vía del bloque de constitucionalidad que se traducen en convenios y recomendaciones de la OIT, en los artículos 53 y 93 de la Constitución política de Colombia de 1991, las cuales sirven como un fuerte engranaje para determinar la protección de determinados derechos fundamentales, entre las cuales se encuentra la libre asociación sindical cuyo fundamento normativo de origen se encuentra en el artículo 39 constitucional, por lo que se podría establecer un marco normativo base que tiene por objeto la protección del derecho fundamental a la libertad sindical, tales como: La declaración universal de los derechos humanos en 1948, El pacto internacional de los derechos civiles y políticos en 1966, Pacto internacional de los derechos económicos sociales y culturales en 1966, Convención americana de derechos humano en 1969, Protocolo de san salvador en 1988, Convenios 87 y 92 de la OIT en 1947 y 1949 respectivamente.

Vale la pena mencionar que las anteriores normas mencionadas, hace parte de nuestro bloque de constitucionalidad, lo cual permite reconocer que dichas normas sean aplicables a un respetivo caso en concreto. El artículo 53 de la constitución política de Colombia en su inciso cuarto, expresa que los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna. Lo cual, permite inferir que nuestro Estado Colombiano tiene la facultad de elegir cuales norman tiene fuerza vinculante en el marco normativo, para ello, es importante traer a colación el artículo el control de convencionalidad y el sistema colombiano expresa:

Los convenios que integran el bloque de constitucionalidad en sentido estricto han de prevalecer en el orden interno en primera medida, lo cual ha de ser reconocido y respetado al resolver el caso controvertido, en lo que se refiere a la inclusión de los convenios debidamente ratificados, la Corporación ha señalado que esta tan solo acontecía cuando la Corte así lo haya indicado o lo señale de forma específica. Lo que ha sucedido con algunos, específicamente 5 de los 55 convenios ratificados, que son los siguientes: Convenio 87, sobre asociación sindical; Convenio 95, sobre salario; Convenios 138 y 182 sobre trabajo de los menores de edad y edad mínima para trabajar y Convenio 169 sobre trabajo indígena. (Quinche Ramírez, 2009)

### **1.1. Dimensión de la Organización Sindical en Colombia**

Es menester afirmar que, está absolutamente fuera de discusión que la libertad sindical evidencia notablemente uno de los derechos humanos o fundamentales masivamente reconocido en las constituciones y en los pactos y declaraciones de derechos humanos. (Ermida Uriarte, 2012)

La constitución política de Colombia de 1991, como norma de normas, regula la libre asociación sindical, para entender este concepto es importante tener en cuenta que el derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental digno de protección por medio de la acción de tutela cuando sea gravemente vulnerado, constituyendo así una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una

en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 de la Constitución Política. (Sentencia C- 1491, 2000)

Por otro lado, la doctrina en controversia con la postura de la corte constitucional desconoce que la libertad sindical sea un derecho humano o fundamental, si no entendido como un prerequisite o condición de posesión y ejercicio de otros derechos. Usando una expresión a la moda y de esta manera se podría llegar a decir que es un derecho para tener derechos, un derecho generador o creador de otros derechos. (Ermida Uriarte, 2012, pág.36)

De lo anterior se deriva que la organización sindical y específicamente la persona jurídica creada para asegurar la garantía de los derechos fundamentales de los trabajadores, encuentra una concepción multidimensional en lo que refiere a:

Debe recordarse que la libre asociación sindical encuentra como derecho fundamental íntimamente relacionado el del trabajo, que por su connotación de principio y valor asegura igualmente que el primero se vea permeado por dicha dimensión, por lo que se podrían generar los siguientes elementos:

- Se le otorga por ordenamientos jurídicos nacionales y transnacionales un lugar determinante dentro de la efectividad de derechos derivados del trabajo.
- Se le reconoce la doble connotación normativa de derecho fundamental y derecho humano, lo que permita su concepción como una categoría reforzada de protección.

Es posible establecer con total claridad que para la efectividad de los derechos propios de la libertad sindical no debe existir ningún tipo de injerencia o intervención del Estado y mucho menos del empleador.

Para ello a continuación, se señalarán los fundamentos constitucionales que dan origen a la libertad sindical.

## **1.2. Reglamentación**

El derecho de asociación sindical, se encuentra reglamentado y protegido por la carta superior de la siguiente manera:

Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

Artículo 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. (Constitución política, 1991)

Bajo el entendido del Estado social de derecho, la figura del sindicato, determina la amplia protección constitucional que se le da a los sindicatos de los trabajadores afiliados, en especial a los aforados, en el entendido de que para que se dé su conformación, este debe pasar por un conducto de requisitos y de legalidades establecidas en la norma, y así mismo, su libre forma de asociación les permite manifestarse públicamente para proteger, ejercer y solicitar sus derechos constitucionales, a esta forma de manifestación se le conoce legalmente como huelga la Corte ha sostenido que el núcleo esencial del derecho de huelga se destaca como una facultad que tienen los trabajadores de presionar legalmente a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera beneficiosa a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo, pero siempre siendo clara en no ostentar la facultad de absoluta, ya que la huelga constituye un mecanismo cuya garantía implica el equilibrar las cargas de trabajadores y empleadores en el marco del conflicto colectivo de trabajo. (Sentencia C-201, 2002)

Es preciso señalar que cualquier incumplimiento por parte del empleador no significa que los trabajadores deban justificar su huelga por ello, pues por incumplimiento de obligaciones distintas a las meramente económicas tales como el pago de los aportes al sistema de seguridad social o cualquier tipo de deuda insoluble por parte del empleador, esto es, distinto al salario a que tenga derecho los trabajadores.

La libertad de asociación sindical ha traído consigo grandes cambios en el entorno laboral, toda vez que ha servido para apaciguar nuestra sociedad y para desactivar o canalizar la conflictividad social. (Ostau de Lafont de León, 2017, pág.14)

De lo anterior, es preciso señalar que nuestra normatividad colombiana, reviste el derecho de asociación sindical como un derecho fundamental para el trabajador del cual se desprenden amplios temas para la protección del mismo, respectivamente se habla de la huelga que, como derecho del trabajador, también se desliga para mediante este buscar protección de derechos fundamentales.

### 1.3. Requisitos formales

Como toda organización social, el sindicato debe contar con unos estatutos creados por ellos mismos, que reglamenten el ejercicio de los trabajadores dentro de la organización sindical, y no es el único requisito que debe tener presente un sindicato, para ello contamos con lo preceptuado en la normatividad laboral, en la que se manifiesta:

Artículo 361. Fundación.

1. De la reunión inicial de constitución de cualquier sindicato los iniciadores deben suscribir un "acta de fundación" donde se expresen los nombres de todos ellos, sus documentos de identificación, la actividad que ejerzan y que los vincule, el nombre y objeto de la asociación. 2. En la misma o en sucesivas reuniones se discutirán y aprobarán los estatutos de la asociación y se designará el personal directivo, todo lo cual se hará constar en el acta o actas que se suscriban.

Artículo 362. Estatutos. Toda organización sindical tiene el derecho de realizar libremente sus estatutos y reglamentos administrativos. Dichos estatutos contendrán, por lo menos, lo siguiente:

1. La denominación del sindicato y su domicilio.
2. Su objeto.
3. Condiciones de admisión.
4. Obligaciones y derechos de los asociados.
5. Número, denominación, período y funciones de los miembros de la directiva central y de las seccionales en su caso; modo de integrarlas o elegir las, reglamento de sus reuniones y causales y procedimientos de remoción.
6. Organización de las comisiones reglamentarias y accidentales.
7. Cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y su forma de pago.
8. Procedimiento para decretar y cobrar cuotas extraordinarias.
9. Sanciones disciplinarias y motivos y procedimiento de expulsión, con audiencia, en todo caso, de los inculpados.



10. Épocas de celebración de asambleas generales ordinarias y de asambleas de delegatarios, en su caso; reglamento de las sesiones, quórum, debates y votaciones.

11. Reglas para la administración de los bienes y fondos sindicales, para la expedición y ejecución de los presupuestos y presentación de balances y expedición de finiquitos.

12. Normas para la liquidación del sindicato. (Decreto 2663, 1950)

Una vez el sindicato cuente con los requisitos arriba mencionados, este deberá formalizarse ante el ministerio del trabajo llevando por parte de alguno de los trabajadores de la junta directiva el acta de depósito de la misma, todo esto para que el sindicato cumpla con un requisito de publicidad y reconocer que determinados trabajadores se encuentran conformando un sindicato y los que hacen parte de la junta directiva.

Cumplido con lo anterior el sindicato cuenta con toda la protección foral que le ofrece la ley, en tal sentido, esto cuenta con la protección de no ser despedidos, trasladados ni desmejorado en sus condiciones laborales.

De otro lado es importante mencionar que aquellos que pertenezcan a la junta directiva gozan de una especial protección foral por parte de la ley, reiterando de nuevo que estos mismos por la calidad que ostentan no deben ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones laborales hasta que desaparezca el sindicato, vale la pena recordar que toda junta directiva de un sindicato debe contar con: (1) Presidente; (1) Vicepresidente; (1) Secretario; (1) Tesorero; (1) Primero Suplente; (1) Segundo Suplente; (1) Tercero Suplente; (1) Cuarto Suplente; (1) Quinto Suplente.

El reconocimiento del interés colectivo se acompañó de un poder atribuido a los sindicatos para representar a los trabajadores mediante prerrogativas legalmente anunciadas, poder jurídicamente materializado por la noción de representatividad. En todo caso, el surgimiento de estos cuerpos intermediarios que son las estructuras sindicales responde a la representatividad sindical y empresarial en las relaciones laborales y en el sistema político español, una reclamación política, económica y social para dar herramientas y canalizar el aprieto latente y consustancial a las relaciones de trabajo. (Henri Cialti & Villegas Arbelaez, 2017, págs.57-58)

#### **1.4. Clasificación del sindicato de trabajadores**

Nuestro ente estatal crea diferentes grupos de sindicatos en que los trabajadores pueden afiliarse dependiendo de la actividad que realizan en determinada empresa, para lo cual tienen la libertad de escoger, se dividen según la normatividad laboral en los siguientes:

Artículo 356. Sindicatos de trabajadores. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:

- a). De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;
- b). De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;
- c). Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad,
- d). De oficios varios, si 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 solo mientras subsista esta circunstancia. (Decreto 2663, 1950)

El sindicato representado en sus diferentes formas, no busca nada más ni nada menos que la guarda, seguridad y protección de sus derechos laborales y sindicales (constitucionales) de los trabajadores que pertenecen a él. Así mismo, el estado garantiza al grupo sindicalizado la negociación colectiva de las propuestas acordadas con el empleador para solucionar de manera pacífica las contradicciones que existan entre sindicato y empleador. Aunque, es importante manifestar, que se exceptúa de dicha asociación sindical, al régimen especial de los miembros de la fuerza pública.

## **2. Definición del fuero sindical**

El fuero sindical como institución es parte intrínseca del derecho colectivo de trabajo, la palabra fuero, nace de la voz latina forum o tribunal, esta es la garantía del que gozan determinados trabajadores a no ser despedidos, trasladados ni desmejorados en sus condiciones laborales sin justa causa, previamente solicitada por el empleador ante un juez laboral, el fin de dicho aforamiento sindical se materializa para que los representantes de dicho sindicato puedan ejercer sus funciones con directivos sindicales y llevar a que las condiciones laborales de los trabajadores sean más garantistas para ellos por ser la mano obrera de la empresa.

Sobre el rol político que juegan los sindicatos hallamos corrientes que se contraponen, como la planteada por Marx, es decir que no existen ideas similares, si no que se contemplan diferentes pensamientos, en la que la organización sindical tiene un papel demoledor de todas las políticas estatales que defiendan la propiedad privada; o la defendida por Lenin, que identifica al sindicato como una organización que sirve de soporte al gobierno en el ajuste e incursión de la organización existente. (Zuñiga Romero, 2012)

## **2.1. Desarrollo jurisprudencial del fuero sindical**

El descubrimiento que existe por la protección del fuero sindical se desprende radicalmente de la conformación y libertad sindical de que los trabajadores poseen para unirse y luchar por sus derechos, ello es que depende de esta situación para poder ir en busca de una garantía foral, pues de no ser así, no se podría entrar a discutir un tema de protección si no existe un grupo representativo de derechos de los trabajadores.

En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la exigencia de obstáculos en su constitución o funcionamiento. Es así como se explica de manera estricta la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes. (Sentencia T- 441, 1992)

Con la constitución de 1991 ocurre un cambio importante en relación a las garantías de los sindicatos y la sindicalización de lo que era en la Constitución de 1886, dado que lo consagra de manera especial como derecho fundamental otorgándole acciones inmediatas para su protección efectiva, ello no se debe a un capricho del constituyente, ni es resultado de acuerdos obligados por la composición multiestamentaria de la Asamblea Nacional Constituyente; en la regulación actual de las garantías y libertades sindicales y de sindicalización, se desarrolla el Título I de la Carta, de los principios fundamentales y, en especial, el artículo 1º, que constituye a Colombia como un Estado social de derecho, cuya forma de organización republicana se funda, entre otros valores, en el trabajo. Así mismo, el artículo 2º del Estatuto Superior que estipula como fin esencial el proveer la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica. (Sentencia: C- 593, 1993)

El fuero sindical, conforme a su definición legal, en el artículo 405 del estatuto del trabajo, es la garantía que tienen algunos empleados, en virtud de la cual no pueden ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, “sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo”. (Concepto 22, 2007)

La sentencia arriba enunciada, regula la finalidad de la que se ha venido hablando del fuero sindical, por ende, determina la protección que ostentan los representantes sindicales, en la lucha de un orden justo para los trabajadores, esta es la plena garantía que tienen para ejercer sus funciones laborales y sindicales con la tranquilidad de que no podrán obstaculizar su ejercicio por la calidad que ostentan ante el estado y ante su organización.

La institución del fuero sindical tiene como fin que los representantes sindicales puedan cumplir cabalmente con sus gestiones y consiste, como se ha dicho, en la garantía de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo. Así pues, el empleador debe solicitar un permiso al juez del trabajo para

adoptar una de tales decisiones, a través de la acción de levantamiento de fuero, solicitud que debe ser negada por éste último en caso de no comprobar la existencia de una justa causa, de conformidad con el inciso primero del artículo 408 del C.S.T. (Sentencia C- 201, 2002), la sentencia enunciada, proclama el respaldo internacional que tienen los sindicatos, para ser constituidos libremente, aunado a ello regulan su ejercicio con el artículo 39 de la constitución política de Colombia.

Para definir el contenido y alcance del amparo constitucional que se deriva del artículo 39 de la Carta procede recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan i) que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, ii) que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, iii) que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, iv) que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical en interés de la seguridad nacional y en defensa del orden público, y iv) que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que perjudiquen la libertad sindical y el derecho a la sindicalización (La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue apadrinada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, -Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente. (Sentencia T - 330, 2005)

De acuerdo a este pronunciamiento hecho por la corte suprema de justicia, entra en evidencia el equilibrio y sostenimiento que viene regulando la constitución de 1991 hasta la fecha, sobre la libre asociación sindical y el fuero sindical, por ende, se encuentran unos elementos judiciales de protección foral para aquellos trabajadores que ostentan dicha protección cuando el subordinado decide despedirlo, trasladarlo a otra sede de la empresa o desmejorarlo en sus condiciones laborales. El levantamiento del fuero, correspondiendo a la institución jurídica que tiene el empleador para despedir al trabajador previa solicitud ante el ministerio del trabajo, pero demostrándose este mismo con una justa causa, y la acción de reintegro que tiene el trabajador para proteger su estadía dentro del sindicato, mediante un conducto legal que se debe elevar ante la justicia ordinaria del trabajo bajo un procedimiento especial de fuero sindical.

Los Códigos Sustantivo y Procesal del Trabajo desarrollan el artículo 39 constitucional, que confiere a trabajadores y empleadores el derecho a constituir sindicatos y asociaciones y, a los primeros, la garantía de que su militancia sindical no será causa de discriminación y represalias.

Quiere decir entonces que las acciones de Levantamiento de Fuero Sindical y de Reintegro, conferidas al patrono que requiere “con justa causa comprobada” poner fin al vínculo que mantiene con una activista sindical y a las organizaciones y trabajadores perseguidos para que obtengan el restablecimiento de su condición, plantean una cuestión de suma importancia constitucional, porque las garantías a los representantes sindicales apuntan a que el ejercicio del derecho a la sindicación no se vea impedido por acciones tendientes a impedir la creación, el mantenimiento y el deseable fortalecimiento de las organizaciones sindicales. (Sentencia: T-249, 2008)

El Consejo de Estado a pesar de ser el tribunal supremo de la jurisdicción de lo contencioso administrativo y en virtud de conocer todo tipo de acciones del gobierno nacional, conceptualiza de manera amplia el alcance del fuero sindical, que, aunque esta no es una función propia del mismo, este sirve como órgano consultivo del gobierno nacional en temas de administración a través de la sala de consulta y servicio civil, manifiesta que el fuero sindical ampara al trabajador en las situaciones allí descritas, atribuyendo al empleador las prohibiciones de despedirlo, desmejorarlo en sus condiciones de trabajo o trasladarlo, hasta tanto haya demostrado ante el juez laboral una justa causa y obtenido su autorización. Para efectos de la consulta es importante señalar que el parágrafo del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo, reconoce el fuero a los servidores públicos, con excepción de aquellos que ejerzan cargos de representación del Estado. (Sentencia 1982, 2008)

### **3. Trabajadores protegidos por el fuero sindical**

Aquellos trabajadores que se encuentran ostentando dicha garantía foral lo hacen con el fin de buscar una mejor remuneración salarial y un trabajo en condiciones dignas y equilibradas, por ello, quienes ostentan dicha calidad según lo evidenciado en la normatividad laboral (Decreto 2663, 1950)

Artículo 406. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical:

Los fundadores de un sindicato, desde el día de su constitución hasta dos (2) meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de seis (6) meses;

Los trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores;

Los miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos, sin pasar de cinco (5) principales y cinco (5) suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de un (1) principal y un (1) suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más;

Dos (2) de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. (Decreto 2663, 1950)

En detenida forma es evidente que existe el debate entre tutela y flexibilidad, lo cual cobra un nuevo sentido y un debe de situarse como un complemento y no en contradicción, puesto que no existe una única forma de garantizar la tutela del trabajador, por una parte y, por otra, que la flexibilidad debe posibilitar una tutela adecuada a las nuevas circunstancias. Estas son bases que debe tener el nuevo derecho laboral adecuado a la sociedad y a sus transformaciones, pero sin renunciar a su función protectora como viene siendo manifestado por la Carta Política. (Ostau de Lafont de León, 2017, pág.14)

### **3.1. Notificación al ministerio del trabajo como elemento para la configuración del fuero sindical**

Este aparte hace referencia a la notificación y al reconocimiento o configuración del fuero sindical entre los trabajadores pertenecientes a un sindicato de determinada empresa, de tal manera, la norma preceptúa el riguroso método de publicidad que se le debe dar a la constitución del sindicato, estableciendo que: (Decreto 2663, 1950)

Artículo 363. Notificación. Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente.

Artículo 371. Cambios en la junta directiva. Cualquier cambio, total o parcial, en la Junta Directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.

Artículo declarado condicionalmente exequible, por el cargo analizado, por la corte constitucional mediante sentencia C-465-08 de 14 de mayo de 2008, Magistrado Ponente Dr. Manuel José Cepeda Espinoza, en el entendido de que la comunicación al ministerio acerca de los cambios en la junta directiva de un sindicato cumple exclusivamente funciones de publicidad y de que el fuero sindical opera inmediatamente después de la primera comunicación. (Decreto 2663, 1950)

La corte constitucional clarifica la exequibilidad del artículo 371 del C.S.T., en el cual expresa que las modificaciones en la junta directiva, en virtud del principio de autonomía sindical, deben tener efecto inmediato en relación con el sindicato, pero respecto de los empleadores y el Gobierno los cambios tienen efectos a partir del momento en que el sindicato les informe sobre ellos, y puesto que el depósito de la comunicación respectiva en el Ministerio cumple con el requisito de publicidad sobre esas modificaciones, ha de entenderse que a partir de ella los cambios en la junta

directiva son oponibles a los terceros. En el caso de los empleadores y el Gobierno es fundamental la determinación acerca del momento en que adquieren eficacia los cambios para establecer cuáles son los trabajadores amparados por el fuero sindical, protección foral que, desde la perspectiva del derecho constitucional de asociación y libertad sindical, nace a la vida jurídica desde que se efectúa la primera notificación, por cuanto en el caso de que el primer notificado hubiere sido el empleador éste adquiere desde el mismo momento de la comunicación la obligación de respetar y efectivizar el fuero sindical de los nuevos dirigentes, y en el caso de que el primer notificado hubiera sido el Ministerio, éste adquiere la obligación de comunicar inmediatamente al empleador sobre la designación realizada. (Sentencia C-465, 2008)

Siendo así las cosas se puede concluir que estos dos artículos arriba mencionados, cumplen funciones de mera publicidad, lo cual, debe entenderse que el fuero sindical es alcanzado por el trabajador una vez este notifique la existencia del sindicato al ministerio del trabajo, lo que no lo obliga a que deba notificar al empleador para que este sea oponible, pues la norma es clara y preceptúa que una vez notificado el ministerio del trabajo, este tendrá la obligación de comunicar al empleador, ahora, entrando a validar la configuración del fuero sindical, debe entenderse que este opera una vez se surta la primera notificación, es ahí donde debe entenderse que el trabajador ya se encuentra investido de tal protección foral.

Todo ello de acuerdo a que existe la controversia por parte del empleador debido a que este despide, traslada a otro municipio o desmejora las condiciones laborales del trabajador por no notificar en primera oportunidad al empleador, lo cual, no debe sufrir el aforado ninguna situación adversa por este simple hecho, pues como se dijo anteriormente basta con la simple notificación al ministerio del trabajo para que este se encuentre investido de tal fuero.

### **3.2. Oponibilidad al fuero sindical**

Esta figura jurídica está diseñada para uso exclusivo del empleador, el cual podrá hacer uso de ella, una vez sea notificado de la existencia de un grupo sindicalista conformado en su empresa o la comunicación de alguna modificación de la junta directiva. La notificación que se debe surtir a este puede ser por conducto directo del trabajador o por conducto del ministerio del trabajo, pues este último este en la obligación de avisar al empleador la conformación de dicha organización sindical y/o modificación de la junta directiva.

La Sala considera, en síntesis, que una lectura armónica de las sentencias C-465 de 2008 y C-734 de 2008, a la luz de lo dispuesto en los artículos 363 y 371 del C.S.T., permite ultimar que la oponibilidad del fuero sindical frente al empleador exige que este tenga conocimiento acerca de la existencia del sindicato, sus fundadores y/o los miembros de su junta directiva. Resulta razonable la carga que se le impone al sindicato y a sus miembros de comunicar, en los términos del artículo 363 del C.S.T., los actos del sindicato a efectos de que sean oponibles. El artículo 363 del C.S.T. relativo a la notificación de la constitución del sindicato y el artículo 371 del C.S.T. sobre la notificación de los cambios en la junta directiva del sindicato exigen: primero, que se comunique al inspector de trabajo y al empleador sobre la constitución o modificación en la composición de

la junta directiva, según sea el caso, y segundo, que dicha comunicación se materialice por escrito. (Sentencia T-303 de 2018)

De acuerdo al pronunciamiento que hace la corte, es menester recalcar que la exigencia que hace la norma, en el entendido de que la empresa solo podrá oponerse a la fundación del sindicato o de alguna modificación realizada a la junta directiva, una vez este se entere de ello, ya sea por conducto del ministerio del trabajo o por notificación del trabajador.

### **3.3. Acción de levantamiento del fuero**

Esta herramienta judicial con la que cuenta únicamente el empleador, es para ser utilizada ante los trabajadores sindicalizados y aforados, para ser despedidos, trasladados a otra sede o municipio distinto de la empresa o desmejorados en sus condiciones laborales, esta acción es solicitada previamente ante el juez del trabajo.

Dicha acción debe interponerse mediante demanda regulada en el art 25 (Decreto-Ley 2158, 1948), la cual debe invocar una justa causa para solicitar el levantamiento del fuero sindical y probar tal situación que ponga en descubierto las acciones del sindicalizado.

La sentencia que deba emitir el fallador es regulada por el artículo 408 (Decreto 2663, 1950), en el cual el juez negará el permiso solicitado por el empleador si este no llegare a probar una causa justa para sostener la solicitud que alega, por ende, el sindicalizado deberá ser reintegrado y pagados los salarios y prestaciones dejados de percibir.

## **4. Acciones judiciales para la protección del fuero sindical**

### **4.1. Reintegro**

Esta acción de defensa jurídica es solicitada por el trabajador amparado por el fuero sindical, el cual ha sido despedido por su empleador si previa autorización de levantamiento del fuero ante el juez del trabajo, dentro del marco normativo colombiano, correspondía al empleador la solicitud de dicho levantamiento porque el trabajador se incurso dentro de algunas de las causales justas para la terminación.

Por ende, le corresponde al sindicalizado acudir ante la justicia ordinaria laboral mediante el procedimiento especial de fuero sindical, y así mismo, demostrar que gozaba de la garantía de fuero sindical, solicitar en su escrito petitorio de la demanda, el reintegro laboral a las actividades que venía desempeñando y el pago de los salarios y las prestaciones dejadas de percibir posterior al despido ineficaz por parte del empleador.

En dicho escenario procesal no se entrará a debatir si el trabajador fue despedido sin justa causa o no, se procederá a debatir si el trabajador fue despedido sin previa autorización del juez laboral, aunado a ello, es menester recordar que el trabajador amparado debe acudir ante la justicia ordinaria antes que se cumplan dos (2) meses contados a partir del día siguiente del despido, de no



ser efectuada dicha solicitud ante los estrados judiciales en el término de esos (2) meses, al aforado le prescribe el derecho para solicitar la acción de reintegro.

El escrito de demanda deberá regularse por lo preceptuado en el capítulo XVI (Decreto-Ley 2158, 1948) en su artículo 118, el cual determina que se debe allegar como prueba la certificación de inscripción en el registro sindical o la comunicación al empleador de la inscripción, todo esto para determinar la existencia del fuero sindical.

El juez del trabajo una vez analizado el caso en concreto si ve que no hubo un debido proceso por parte del empleador, este proferirá sentencia condenatoria declarando ineficaz el despido, y obligará al empleador a reintegrar al trabajador al empleo que desempeñaba antes de su despido, y le cancelará, las costas, las prestaciones y los salarios dejados de percibir.

Es preciso señalar que el reintegro además de ser una figura jurídica especial que se eleva mediante demanda ante la justicia ordinaria, también puede presentarse por vía de tutela como mecanismo de protección, pero con la excepción de que debe ser para aquel trabajador que se encuentre en estado de debilidad manifiesta. Para ello se precisa lo siguiente:

(i) La tutela no puede llegar al extremo de ser considerada el instrumento para garantizar el reintegro de todas las personas retiradas de un cargo, en la medida en que no existe un derecho fundamental general a la estabilidad laboral. Sin embargo, en los casos en que la persona se encuentra en una situación de debilidad manifiesta, la tutela puede llegar a ser procedente como mecanismo de protección, atendiendo las circunstancias particulares del caso.

(ii) El concepto de “estabilidad laboral reforzada” se ha aplicado en situaciones en las que personas que gozan de ella, han sido despedidas o sus contratos no han sido renovados, en claro desconocimiento de las obligaciones constitucionales y de ley, para con las mujeres embarazadas, trabajadores aforados, personas discapacitadas u otras personas en estado debilidad manifiesta.

(iii) Con todo, no es suficiente la simple presencia de una enfermedad o de una discapacidad en la persona, para que por vía de tutela se conceda la protección constitucional descrita. Para que la defensa por vía de tutela prospere, debe estar probado que la desvinculación fue consecuencia de esa particular condición de debilidad, es decir, con ocasión de embarazo, de la discapacidad, de la enfermedad, etc. En otras palabras, debe existir un nexo causal entre la condición que consolida la debilidad manifiesta y la desvinculación laboral. (Sentencia T-077, 2014)

## **4.2. Reinstalación**

La reinstalación, es otro mecanismo de defensa jurídica con la que cuenta el trabajador aforado, el cual ha sido trasladado a otro establecimiento o a otro municipio distinto al de la empresa a la que ha venido desempeñando sus funciones por parte del trabajador sin previa autorización de levantamiento del fuero ante el juez del trabajo, dentro de nuestro ordenamiento jurídico procesal

colombiano, corresponde al empleador realizar la solicitud del levantamiento ante el juez laboral por la incursión en alguna falta parte del trabajador.

De acuerdo a lo anterior, es deber del sindicalista acudir ante la justicia ordinaria laboral para iniciar un proceso especial de fuero sindical, en el que deberá demostrar ante al juez que es sindicalista y que cuenta con la garantía foral, pues se le impone la carga de la prueba al empleador de demostrar las causas por las cuales traslada al trabajador a un sitio diferente de su área de trabajo, si el empleador no logra demostrar una justa causa probada, el juez proferirá sentencia a favor del sindicalista y ordenará ineficaz su traslado, aunado a ello ordenará su reinstalación en la sede o municipio en la que se encontraba laborando antes de su traslado.

## **5. Conclusión**

La protección foral de los miembros de un sindicato es una figura jurídica que sirve como un fuerte engranaje dentro de nuestra normatividad colombiana, ya que una vez adquirida esta protección, el sindicalista puede ir en busca de unas condiciones más amenas y favorables para los trabajadores de determinada empresa. pues ello implica que el trabajador sindicalizado pueda ejercer su derecho de asociación sindical sin que el empleador quiera entorpecer el desarrollo del mismo, pues este se puede ver afectado cuando la parte dominante quiera despedir, trasladar a otro municipio o desmejorar las condiciones laborales del aforado, esto con el fin de que no pueda ejecutar su función. Para ello el legislador previo esta situación y envistió a dicho sindicalista de facultades legales para defender su derecho de libre asociación, como lo es la acción de reinstalación o reintegro.

En primer lugar, vale la pena recordar que existe un prerrequisito para que el sindicalista cuente con la investidura de la protección foral, ello es, que cuente con los elementos preceptuados en la norma, los cuales se han venido desarrollando en el transcurso de este escrito, pues el más fundamental de todos, y el elemento sustancia que configura que se materialice el fuero sindical es la notificación de la constitución del sindicato o la modificación de la junta directiva al ministerio del trabajo o al empleador, pues la norma es clara y da la facultad al trabajador sindicalizado de escoger a quien publicitar el acto que ejecute. La ley ha precisado que, si este opta por notificar en primera oportunidad al ministerio del trabajo, desde allí empieza a operar el fuero sindical, y este se encarga de pasar a su vez la información al empleador para que conozca de tal situación.

Siendo, así las cosas, la primera parte a quien notifique el trabajador sindicalizado la creación de un sindicato o la modificación de la junta directiva del mismo, le da la investidura foral que necesita para salvar guardar los derechos de los trabajadores de determinada empresa.

## 6. Referencias

- Concepto 22. (13 de Abril de 2017). Secretaría Jurídica Distrital. Martha Yaneth Veleño Quintero. Bogotá D.C., Colombia. Obtenido de <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Normal.jsp?i=23750>
- Consejo de Estado. [http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/110/11001-03-06-000-2008-00025-00\(1892\).pdf](http://www.consejodeestado.gov.co/documentos/boletines/110/11001-03-06-000-2008-00025-00(1892).pdf)
- Constitución política colombiana (1991). Asamblea Nacional Constituyente, Bogotá, Colombia, 6 de Julio de 1991. Obtenido de: [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Convención americana de derechos humano (7 al 22 de noviembre de 1969). San José, Costa Rica. Obtenido de [https://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_b-32\\_convencion\\_americana\\_sobre\\_derechos\\_humanos.htm](https://www.oas.org/dil/esp/tratados_b-32_convencion_americana_sobre_derechos_humanos.htm)
- Decreto 2663. (5 de Agosto de 1950). Presidente de la república. *Código Sustantivo de Trabajo*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No 27.407 del 9 de septiembre de 1950. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=33104>
- Decreto 2663. (24 de Junio de 1948). Presidente de la república. *Código Procesal Del Trabajo Y De La Seguridad Social*. Bogotá D.C., Colombia: Diario Oficial No 26.761 del 12 de junio de 1948. Obtenido de <https://legislacion.vlex.com.co/vid/codigo-procesal-trabajo-seguridad-social-42845906>
- Ermida Uriarte, O. (2012). Crítica de la libertad sindical. *Derecho PUCP*, (68), 33-61. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2825>
- Henri Cialti, P. & Villegas Arbeláez, J. (2017). La representatividad sindical como herramienta de promoción sindical en Colombia. (135) *Vniversitas*, 55-97.
- Ostau de Lafont de León, F. R. (2017). *La libertad sindical en el mundo del trabajo en Colombia*. Obtenido de: <https://publicaciones.ucatolica.edu.co/pdf/libertad-sindical.pdf>
- Quinche Ramírez, M. F. (2009). El control de convencionalidad y el sistema colombiano. *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional*, 160-190.
- Ramírez Robledo L. E., Arcila Rojas A., Buriticá Giraldo L. E. & Castrillón Roldan J., (2004) *Paradigmas y modelos de investigación, guía didáctica y modulo* (2da ed.). Medellín, Colombia: Fundación Universitaria Luis Amigo.
- Resolución 217 A (III), La Declaración Universal de Derechos Humanos (10 de Diciembre de 1948). París, Francia. Obtenido de <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

Resolución 2200 A (XXI), Pacto internacional de los derechos civiles y políticos (16 de Diciembre de 1966). Nueva York, Estados Unidos de América. Obtenido de <https://www.ohchr.org/SP/ProfessionalInterest/Pages/CCPR.aspx>

Resolución 2200 A (XXI), Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (16 de Diciembre de 1966). Nueva York, Estados Unidos de América. Obtenido de [https://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/pactos/pacto\\_internacional\\_derechos\\_economicos\\_sociales\\_culturales.html](https://www.hchr.org.co/documentoseinformes/documentos/html/pactos/pacto_internacional_derechos_economicos_sociales_culturales.html)

Sandoval Calisimas, C. A. (2002). Investigación cualitativa. (1 ed., págs. 32;67). Bogotá D.C., Colombia: Instituto Colombiano para el fomento de la educación superior, ICFES.

Sentencia T- 441 (3 de Julio de 1992). Corte Constitucional. Sala Cuarta de Revisión. M.P. Alejandro Martínez Caballero. Santa fe de Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T-1378. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-441-92.htm>

Sentencia C-593 (14 de Diciembre de 1993). Corte Constitucional. Sala Plena. M.P. Carlos Gaviria Díaz. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-342. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/C-593-93.htm>

Sentencia C- 1491. (2 de Noviembre del 2000). Corte Constitucional. Sala Plena. M.P. Fabio Morón Díaz. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-3012. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1491-00.htm>

Sentencia C-201 (19 de Marzo de 2002). Corte Constitucional. Sala Plena. M.P. Jaime Araujo Rentería. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-3692. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-201-02.htm>

Sentencia C-201 (19 de Marzo de 2002). Corte Constitucional. Sala Plena. M.P. Jaime Araujo Rentería. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente D-3692. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-201-02.htm>

Sentencia C-330 (04 de Abril de 2005). Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T- 588805, T-609278 y T-609961 (acumulados). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/T-330-05.htm>

Sentencia 1982. (5 de Junio de 2008). Consejo de Estado. Sala de consulta. C.P: Gustavo Aponte Santos. Radicación número: 11001-03-06-000-2008-00025-00(1892). Obtenido de <https://consejo-estado.vlex.com.co/vid/-407899074>

Sentencia T-249 (07 de Marzo de 2008). Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. M.P. Jaime Córdoba Triviño. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T- 17.07.753. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/t-249-08.htm>

Sentencia C-465 (14 de Mayo de 2008). Corte Constitucional. Sala plena M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expedientes acumulado D-7008 y D-7019. Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/c-465\\_2008.html#1](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/c-465_2008.html#1)

Sentencia T- 077 (07 de Febrero de 2014). Corte Constitucional. Sala Segunda de Revisión M.P. Mauricio González Cuervo. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T- 40.50.744. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/T-077-14.htm>

Sentencia T- 303 (26 de Julio de 2018). Corte Constitucional. Sala Cuarta de Revisión M.P. Alejandro Linares Cantillo. Bogotá D.C., Colombia: Referencia: expediente T- 6.391.604. obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2018/T-303-18.htm>

Zúñiga Romero, M. (2012) El declive del sindicalismo en Colombia y sus consecuencias frente al conflicto colectivo. *Revista de derecho*, 189-213. Obtenido de <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/3907/2836>