



Eficacia de los actos ilegítimos de las organizaciones sindicales

Recibido: 28 de octubre de 2020 • Aprobado: 8 de junio de 2021
<https://doi.org/10.22395/ojum.v21n44a9>

Juan Gabriel Tejada Correa

Grupo EMI, Medellín, Colombia
jgtejada@jgtejadaabogado.com
<https://orcid.org/0000-0001-5777-4718>

RESUMEN

El presente artículo se propone determinar los efectos jurídicos que producen los actos de una organización sindical constituida u operando sin el cumplimiento de las estipulaciones legales. La metodología de esta investigación es hermenéutico-documental, dado que se desarrolló a través de rastreos bibliográficos, recopilación de literatura sobre el derecho fundamental de asociación sindical y análisis e interpretación de legislación y jurisprudencia regulatoria de la materia, de acuerdo a las necesidades específicas del análisis que aquí se aborda. Como conclusión principal, los actos ejecutados por una asociación sindical que contraríen o extralimiten los términos legales establecidos no producen efecto jurídico alguno, en atención a que la legislación laboral está definida como normatividad de orden público y no produce efecto alguno aquella disposición o actuación que las desconozca, sin que para ello se requiera declaración judicial.

Palabras clave: derecho de asociación sindical; normas laborales de orden público; efectos jurídicos; fuero sindical; fuero circunstancial; requisitos legales.

Efficiency of the Illegitimate Actions of the Union Organizations

ABSTRACT

This article has the goal of determining the judicial effects produced by the acts of a union organization created and operating without the fulfilment of its legal obligations. This research's approach is hermeneutical-documentary, given how it was performed using bibliographic inquiries, compilation of literature on fundamental law in union association and regulatory jurisprudence on the matter in accordance with the specific analytical needs of the research. As a main conclusion, the research states that the actions carried out by a union association that are contrary and overreach the legal terms established for them do not produce any judicial effect whatsoever, taking into account that the labour legislation is defined as a public order normativity and that disposition does not produce any affect or act that disown them without needing a judicial declaration for it.

Keywords: Right to union association; labour norms of public order; judicial effects; union jurisdiction; circumstantial jurisdiction; legal requirements.

A eficácia dos atos ilegítimos das organizações sindicais

RESUMO

Este artigo se propõe determinar os efeitos jurídicos que produzem os atos de uma organização sindical constituída ou operando sem o cumprimento das estipulações legais. A metodologia utilizada é hermenêutico-documental, uma vez que se desenvolveu através de rastreamentos bibliográficos, compilação de literatura da legislação e jurisprudência reguladora da matéria, de acordo as necessidades específicas da análise que foi abordada. Como conclusão, os atos executados por uma associação sindical que contrariem ou extra-litem os termos legais estabelecidos não produzem nenhum efeito jurídico, em atenção a legislação trabalhista está definida como normatividade de ordem público e não produz efeito algum aquela disposição ou atuação que as desconheça, sem que para eles se requeira declaração judicial.

Palavras-chave: direito de associacao sindical; normas laborais de ordem público; efeitos jurídicos; foro sindical; foro circunstancial; requisitos legais.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo se deriva de una actividad investigativa independiente con el propósito de profundizar en los debates y desafíos actuales del Derecho Laboral Colectivo, en aras de desarrollar avances teóricos que permitan mejorar las relaciones entre empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales a partir de un ejercicio responsable de las facultades y prerrogativas constitucionales y legales vigentes. En este orden de ideas, desde la promulgación de la Constitución Política de 1991, la legislación colombiana ha venido siendo examinada y ajustada a este nuevo paradigma constitucional, y en consecuencia nuestro tribunal constitucional, a través de su jurisprudencia ha declarado inexecutable múltiples normas legales proferidas con anterioridad a la Constitución del 1991, entre estas normas está el Código Sustantivo de Trabajo.

En la segunda parte de este Código, denominada Derecho Colectivo del Trabajo, específicamente en los artículos 353 al 451, se establecen las condiciones para la organización de sindicatos, la obtención de su personería jurídica, y se definen sus funciones, prohibiciones y sanciones aplicables, administración interna y, por último, las causales de disolución y el procedimiento de liquidación, la garantía de protección denominada fuero sindical, las disposiciones aplicables a los empleados públicos y, finalmente, las condiciones para la creación de asociaciones de segundo y tercer grado (Segrera y Torres, 2005), que está conformada por setenta y seis artículos, sobre los cuales se han proferido veintinueve sentencias de constitucionalidad, cuyas decisiones han sido variadas, dado que veintiocho artículos han sido declarados executable, a trece artículos les han declarado inexecutable algunos de sus apartes, nueve artículos se han declarado condicionalmente executable, ocho artículos se declararon inexecutable, y finalmente, frente a seis artículos la Corte se declaró inhibida para decidir.

Lo anterior ha conllevado a una actualización de estas normas legales a través de la jurisprudencia constitucional, destacando para efectos del presente artículo, las normas y sentencias relacionadas con la clasificación de los sindicatos, el número mínimo de afiliados para su constitución, multifiliación y el registro sindical, y sus efectos y competencia, dado que estas normas delimitan las condiciones de existencia y funcionamiento de una organización sindical. Además, suprimida la competencia de control previo que le correspondía a la autoridad administrativa en cabeza del Ministerio de Trabajo, se analizará si las actuaciones de una organización sindical que contraríen o extralimiten estas disposiciones legales y jurisprudenciales generan efectos jurídicos.

La relevancia de la presente investigación radica en que es necesario determinar si estas actuaciones contrarias o que extralimiten la ley, activan las protecciones y garantías propias de la libertad sindical a la luz de la naturaleza de orden público de las normas laborales o si, por el contrario, dichas actuaciones son válidas hasta tanto no se declare su ilegalidad por parte de un juez laboral, dado que el amparo sindical

no es absoluto y, por tanto, se sujeta a restricciones en algunos eventos (Sentencia STL261/19, 2019).

En consecuencia, esta investigación será útil tanto para empresas como para organizaciones sindicales, en la medida en que propondrá un análisis jurídico que demarcará con claridad los alcances legítimos de las actuaciones de un sindicato, dada la ausencia del control previo que realizaba el Ministerio de Trabajo, en búsqueda de mecanismos y estrategias de defensa frente a usos abusivos de las garantías que se desprenden de este derecho fundamental.

Por consiguiente, se propone demostrar que los actos ejecutados por una asociación sindical que contraríen o extralimiten los términos legales establecidos no producirán efecto alguno en atención a que la legislación laboral está definida como normas de orden público y son ineficaces las disposiciones o actuaciones que las desconozcan, sin que para ello se requiera declaración judicial.

La metodología de esta investigación es hermenéutico-documental, dado que ella se desarrolló a través de rastreos bibliográficos, recopilación de literatura acerca del derecho fundamental de asociación sindical, y análisis e interpretación de legislación y jurisprudencia regulatoria de la materia, de acuerdo con las necesidades específicas del análisis que aquí se aborda.

De modo que, en primer lugar, se procederá a describir los elementos constitutivos de este derecho fundamental y las garantías para su ejercicio. Posteriormente, se delimitarán los requisitos legales vigentes para el ejercicio de este derecho en la legislación colombiana y las normas internacionales ratificadas por Colombia. Finalmente, se detallarán las condiciones de eficacia de los actos jurídicos en materia laboral, para lograr las conclusiones propuestas en la presente investigación.

ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL Y LAS GARANTÍAS PARA SU EJERCICIO

Este derecho está definido en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia, y está catalogado como un derecho fundamental. Es importante destacar que este derecho está en cabeza de trabajadores y empleadores, y se ejerce sin intervención del Estado, pero, a su vez, está sujeto al orden legal y reconoce las garantías para su ejercicio entre ellas el fuero sindical.

Por su parte, la Corte Constitucional describió el derecho de asociación sindical, como un derecho fundamental, profundamente relacionado con la facultad para constituir y actuar a través de sindicatos por parte de los trabajadores, facultad que se ejerce con autonomía y libertad, esto es, para conformar organización con personería jurídica que actúa en representación de sus miembros. Lo anterior,

con el fin de acordar mejores condiciones laborales, proteger sus intereses de conformidad con las condiciones establecidas en la ley (Sentencia C-240/05, 2005).

La Corte Constitucional, en Sentencia C-385/00 (2000), definió este derecho como un derecho de todas las personas que presten sus servicios de forma personal para un empleador, para constituir colectivos que los representen en busca de logros comunes a todos sus miembros. Así mismo, esta corporación indicó en Sentencia T-148/13 (2013) y en la Sentencia C-734/08 (2008), que el propósito de los sindicatos es, mediante la gestión de sus directivos, promover y defender los intereses económicos y sociales de sus miembros que nacen de las relaciones laborales y profesionales.

Lo anterior implica que, en el ejercicio de este derecho, confluyen tres dimensiones del mismo definidas en la Sentencia T-1328/01 (2001) y en la Sentencia T-441 (1992) de la siguiente manera:

- *Una dimensión individual, que se define como la libertad de afiliarse y desafiliarse de la organización sindical,*
- *Una dimensión colectiva, que se define como la autonomía que tienen los trabajadores agremiados para decidir los estatutos para su funcionamiento y para definir su estructura, teniendo como límite las condiciones legales vigentes.*
- *Una dimensión instrumental, que se define como la capacidad para representar y negociar en nombre de los miembros afiliados mejores condiciones laborales conforme a sus intereses comunes, que se concreta en la suscripción de instrumentos colectivos con fuerza vinculante como es la convención colectiva de trabajo.*

Por su parte, la doctrina ha definido el derecho de asociación sindical como aquella rama del derecho colectivo del trabajo que reglamenta, en primer lugar, la fundación y las prácticas de los sindicatos y, en segundo lugar, delimita las garantías que otorga la ley a los trabajadores que actúan amparados en este derecho (Afanador, 1999). De este modo, el derecho de asociación es una salvaguardia constitucional propia del derecho al trabajo, el cual tiene una dimensión individual y una colectiva, y tiene carácter tanto positivo como negativo (Sánchez, 2009).

Ahora bien, sobre la dimensión negativa del derecho de asociación sindical, la Corte Suprema de Justicia señala que, efectivamente, tiene protección legal. Esto significa que, como derivado de la libertad, se respeta a los trabajadores que decidan no ingresar a las organizaciones sindicales, solo que la dimensión positiva está dotada de mayor peso, toda vez que existen múltiples mecanismos de defensa de la libertad sindical, de rango legal, constitucional, e incluso, de instrumentos internacionales en los que se privilegia al sujeto colectivo, como titular determinante en la actividad contractual colectiva y, además, como catalizador de las tensiones en el trabajo que

deben traducirse en mejores condiciones de vida para los empleados (Sentencia SL22224/17, 2017).

En consecuencia, concatenando la definición dada por la doctrina con la definición dada por la Corte Constitucional, se concluye que el Derecho de Asociación Sindical es la garantía que tienen los trabajadores de congregarse con el propósito de negociar mejores condiciones laborales y obtener trabajo decente¹, pero asegurando la sostenibilidad económica de las empresas (Barona, 2015).

En este orden de ideas, el contenido fundamental del derecho de asociación sindical está delimitado por la facultad libre de constituir, afiliarse y retirarse de un sindicato; organización que se entiende pensada para la protección de intereses comunes de los trabajadores con la debida autonomía para autogobernarse de conformidad con los parámetros legales establecidos (Segrera y Torres, 2005).

En este sentido, la Sentencia T-1178/04 (2004) señala algunas maneras en las que el Derecho Fundamental a la Asociación Sindical puede resultar vulnerado, citando principalmente que:

1. Se ejecuten acciones dirigidas a imposibilitar u obstaculizar que los trabajadores se agrupen o asocien para afiliarse o constituir sindicatos.
2. Se desarrollen prácticas orientadas a dificultar o entorpecer la gestión de los sindicatos orientadas a obtener mejores condiciones laborales, entre las cuales se puede mencionar los impedimos para que los trabajadores se reúnan o retrasar la gestión de descuento y transferencia de las cuotas sindicales.
3. Ejecutar actuaciones que excluyan a la organización sindical como representante de los trabajadores, situaciones que se relacionan con conductas orientadas a impedir el inicio y desarrollo del conflicto colectivo de trabajo.

De este modo, y en atención a que se trata de un derecho catalogado como fundamental en la Constitución Política, la acción de tutela es procedente al solicitar su protección y amparo.

Adicionalmente, estas normas incluyen una serie de fines intrínsecos a este derecho, de ahí que el núcleo de protección de este derecho fundamental es la actuación de los sindicatos, actuación que debe orientarse exclusivamente a salvaguardar los intereses de los miembros afiliados, por ende, el ejercicio efectivo del derecho de asociación sindical exige amparos y garantías precisamente para estos afiliados

¹ "El Trabajo Decente busca expresar en solo dos palabras un conjunto de principios y derechos con referencia a los conceptos de dignidad humana, libertad, seguridad y equidad" (Egger y Sengenberger, 2001, p. 37), sobre los cuatro pilares principales que son los derechos laborales básicos: el empleo, la protección social y el diálogo social.

que lideran y desarrollan las actuaciones de las organizaciones sindicales (Sentencia C-240/05, 2005).

Es por esta razón que la legislación laboral establece una serie de protecciones para los trabajadores que actúan en ejercicio de este derecho, de las cuales se analizarán las garantías de protección denominadas Fuero Sindical y Fuero Circunstancial. Garantías de protección frente a las cuales la Corte Suprema ha indicado que son manifestaciones indiscutibles, orientadas a garantizar la efectividad de este derecho, encontrando sus normas protectoras en múltiples artículos constitucionales, en las normas internacionales del trabajo que aplican en Colombia y en la legislación ordinaria laboral (Sentencia 29822/07, 2007).

FUERO SINDICAL

Esta garantía se define como un instrumento de salvaguardia de los derechos de asociación y libertad sindical, que consiste en el amparo legal que protege a un trabajador aforado de que su contrato no sea terminado unilateralmente por parte del empleador, ni modificar negativamente sus condiciones de trabajo, ni ordene el cambio de su sede de trabajo, salvo que existan causas objetivas previamente validadas por un Juez Laboral, protección que cuenta con Acciones Laborales Especiales para su protección (Sentencia C-240/05, 2005). Esta garantía tiene como objeto impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda trastornar ilícitamente la actuación de los sindicatos.

Esta garantía no constituye un derecho absoluto. De ahí que la misma legislación laboral haya establecido una serie de excepciones en las cuales se puede dar por terminado el contrato del trabajador aforado, sin que se requiera la autorización del Juez Laboral (Sentencia T-096/10, 2010).

No obstante, de lo anterior es importante resaltar que las facultades del empleador tampoco son absolutas y, por ende, su utilización exige ser aplicadas bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad. De forma que, se logre demostrar que no se ejecutaron para perjudicar la asociación de los trabajadores (Sentencia T-678/01, 2001). En este orden de ideas, según las sentencias SU-667/98 (1998) y SU-1067/00 (2000), cuando el empleador actúa amparado en las excepciones al Fuero Sindical o con la autorización del Ministerio de Trabajo, pero su gestión se puede calificar como un instrumento de retaliación, como cuando se produce la terminación del contrato de trabajo de múltiples trabajadores agremiados de forma tal que el sindicato queda inmerso en causal de disolución por no contar con el número mínimo de afiliados, se podría configurar una violación del derecho fundamental de asociación sindical, aunque en estos casos no se vulnere la garantía del Fuero Sindical.

El fuero sindical consagrado legalmente en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, cubre y protege a los trabajadores que funden un sindicato y a los

trabajadores que se afilien a éste antes de la inscripción en el registro sindical del Ministerio de Trabajo; a los trabajadores designados para conformar las juntas directivas, subdirectivas, comités seccionales y la comisión estatutaria de reclamos. Adicionalmente, define los periodos de tiempo durante los cuales aplica esta protección, que en el caso de los fundadores es de dos meses contados a partir de la inscripción en el Ministerio de Trabajo, y para los demás casos es desde el nombramiento hasta seis meses después de finalizado el periodo para el cual fue elegido o solo tres meses más si se trata de una modificación durante el periodo designado o de inmediato si la desvinculación a la junta, comité o comisión se produce por renuncia del afiliado (Sentencia 29822/07, 2007).

FUERO CIRCUNSTANCIAL

Esta garantía de protección del derecho de libertad sindical se presenta cuando los trabajadores inician una negociación colectiva y su finalidad es proteger los procesos de negociación entre el empleador y los trabajadores, sean estos sindicalizados o no (Sentencia SU-998/00, 2000). Lo anterior crea una limitación para el empleador, puesto que le impide terminar los contratos de trabajo sin justa causa a partir del momento en que se radica el pliego hasta la finalización del respectivo conflicto colectivo, sea mediante la firma de la convención colectiva o pacto colectivo o hasta la ejecutoria del Laudo Arbitral.

En este sentido, su propósito es permitir que las negociaciones entre empresa y trabajadores se desarrollen respetuosamente, lograr mejorar las condiciones de trabajo y evitar que la organización sindical se vea debilitada en sus fines legales y constituciones. Sin embargo, excluye a quienes desempeñan posiciones de jerarquía directiva y representación legal dentro de la empresa. Es importante resaltar que, a diferencia de la protección otorgada por el Fuero Sindical, en los casos en que un trabajador incurra en una conducta que se califique como justa causa de terminación del contrato, el empleador no requiere autorización del juez laboral para despedir al trabajador, cualquier debate sobre el motivo de la terminación se surte a través de un proceso ordinario laboral (Sentencia 29822/07, 2007).

Esta protección, consagrada legalmente en el Decreto 2351 (1965) y el Decreto 1373 (1966), es esencial para la libertad sindical, ya que evita que los afiliados a un sindicato sean despedidos selectivamente con ocasión de un conflicto colectivo y, por esa vía, se diluya el movimiento sindical. En tal sentido, el fuero circunstancial sienta las bases para que los interlocutores sociales entablen diálogos constructivos frente a las condiciones laborales y de empleo en la empresa, sin temor a represalias (Sentencia SL3317/19, 2019).

Para efectos de cierre del este primer acápite, es importante anotar que este derecho fundamental también supone responsabilidades que se relacionan con

comportarse como un buen trabajador, lo que implica cumplir con las obligaciones del contrato laboral, dado que el ejercicio de este derecho no exime al trabajador de cumplir con sus obligaciones contractuales, reglamentarias y legales ni de observar una conducta correcta y leal en la empresa (Sentencia SL3317/19, 2019), y de igual modo, su ejercicio debe respetar el normal funcionamiento de la empresa, así como la buena reputación de la empresa (Organización Internacional del Trabajo, 1971).

Finalmente, en la Sentencia 14705/00 (2000) la Corte Suprema de Justicia resalta que el legislador en lo laboral ha sido particularmente exigente con relación al respeto mutuo que se deben las partes de un contrato laboral, dado que se trata de un vínculo jurídico de tracto sucesivo que se caracteriza por un alto grado de convivencia entre los trabajadores, el empleador y sus representantes, por lo que en estas relaciones debe imperar la seriedad y el más absoluto respeto.

De todo lo anterior, se debe resaltar que estas protecciones amparan precisamente la actividad sindical, pues lo que buscan estas normas es generar una serie de salvaguardas para permitir el ejercicio de las diferentes actividades para las cuales están facultadas legalmente las organizaciones sindicales. Esta protección se materializa en garantías para los empleados que ejercen actividades sindicales, bien sea durante su fundación, durante la negociación o durante la dirección, gestión continua y permanente de la representación de la organización sindical.

REQUISITOS LEGALES VIGENTES PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL EN LA LEGISLACIÓN COLOMBIANA Y LAS NORMAS INTERNACIONALES RATIFICADAS POR COLOMBIA

Desde la misma definición constitucional ya citada de este derecho fundamental, se señala que el funcionamiento de las organizaciones sindicales se debe desarrollar sujeto y de conformidad con el orden legal, destacando que incluso en los instrumentos y normas internacionales incorporados en nuestro ordenamiento jurídico, establecen que este derecho fundamental se sujetará al orden legal, tal como se señala a continuación:

En la Ley 26 (1976), mediante la cual se ratifica el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo, se indica que: "Artículo 8. 1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad".

En la Ley 16 (1972), mediante la cual se ratifica la Convención Americana sobre Derechos Humanos, se señala que:

Artículo 16. Libertad de Asociación

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

2. El ejercicio de tal derecho sólo (sic) puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden públicos, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3. Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aun la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

De lo anterior se desprende con absoluta claridad que el ejercicio del derecho a la libre asociación se debe ajustar los parámetros legales actualmente vigentes y que, evidentemente, el legislador tiene la competencia y el deber de establecer las normas que garanticen la libertad sindical en aspectos que permitan el ejercer plenamente este derecho (Sentencia C-201/02, 2002), por lo que es importante y necesario hacer referencia a normas laborales que determinan estos requisitos legales, dado que dichos requisitos son válidos, vigentes y vinculantes. Entre ellos, se encuentran los siguientes:

El artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo señala que:

Artículo 353. Derechos de asociación.

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas (sic) con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

Del artículo 353 se destaca, reiterando lo establecido en la Constitución Nacional, que los sindicatos deben ajustar sus actuaciones a estas normas legales.

Seguidamente está el Artículo 356 del Código Sustantivo de Trabajo, en donde se estipula que:

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 (sic) 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.

Siendo importante citar la Sentencia C-180/16 (2016), que declaró exequible este artículo al establecer que:

La potestad conferida por el artículo 2 del Convenio 87 de la OIT, en armonía con lo dispuesto en el artículo 39 Superior, si bien contempla que los trabajadores y los empleadores, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, sin ninguna distinción y sin autorización previa, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas, no implica que dichas asociaciones puedan a través de sus ordenanzas modificar o inaplicar el orden legal establecido por mandato de la Constitución a través de la ley, concernientes a la estructura interna y organizaciones sociales. En consecuencia, al tipificar las clases de sindicatos que legalmente pueden constituirse en Colombia, el Constituyente derivado no vulneró el núcleo esencial del derecho de asociación sindical al establecer un marco normativo, dentro del cual, se ejerza la libertad de constituir las organizaciones que estimen convenientes.

De lo anterior se resalta que las organizaciones sindicales deben enfocar su accionar y participación sea en la empresa, en la industria o en el gremio en el que sus asociados laboran. Por consiguiente, el ejercicio de este derecho fundamental, así como sus fines y sus funciones, se debe concentrar, y a la vez limitar, a la clasificación que voluntaria y autónomamente los miembros fundadores elijan para su organización conforme a las opciones establecidas en la ley.

Agregando que, sobre la aplicación de este artículo, la Corte Suprema ha establecido que los trabajadores están facultados para constituir los sindicatos que estimen adecuados, así como para definir de forma autónoma e independiente las normas de autogobierno, y sus diferentes gestiones y programas a desarrollar. Sin embargo, deben respetar la clasificación estipulada en el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, más aún cuando este ha sido declarado exequible por la Corte Constitucional (Sentencia SL20094/17, 2017).

También se registra lo regulado en el artículo 359 del Código Sustantivo de Trabajo, el cual impone una condición puntual de veinticinco afiliados como cantidad mínima para que una organización sindical nazca y perviva en la vida jurídica. En este sentido, Corte Constitucional al pronunciarse sobre la exequibilidad del artículo 359, indicó que es

competencia del legislador definir las condiciones generales aplicables para ejercer este derecho, incluyendo requisitos relacionados con la definición del número mínimo de trabajadores que se requieren para la fundación y subsistencia de una organización sindical (Sentencia C-201/02, 2002).

En este punto, se debe indicar que la decisión que ha generado mayor impacto en los requisitos legales para la fundación y la actividad de las organizaciones sindicales se plasmó en la Sentencia C-695/08 (2008), la cual expresó como condicionalmente exequible el artículo 372 del Código Laboral, que regulaba los efectos jurídicos de la inscripción de las diferentes actas que emitan los sindicatos, entre ellas el Acta de constitución, estipulando que mientras no se registraran dichas actas estas no generarían ningún efecto jurídico.

Sin embargo, la condición para este Artículo se considerará exequible establecida es la siguiente:

Con base en lo anterior, teniendo en cuenta que el Art. 372, inciso 1°, del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el Art. 50 de la Ley 50 de 1990 y modificado expresamente por el Art. 6° de la Ley 584 de 2000, puede ser interpretado en el sentido de que la inscripción del acta de constitución del sindicato ante el Ministerio de la Protección Social es un requisito de existencia o de validez del sindicato, lo cual sería contrario a lo dispuesto en el Art. 39 de la Constitución Política y en el Art. 2° del Convenio 87 de la OIT, que forma parte del bloque de constitucionalidad, esta corporación declarará exequible en forma condicionada tal expresión, por los cargos examinados en esta sentencia, en el entendido *de que la citada inscripción cumple exclusivamente funciones de publicidad, sin que ello autorice al ministerio mencionado para realizar un control previo sobre el contenido del acta de constitución.* (Sentencia C-695/08, 2008)

Esta determinación tuvo como consecuencia que, en la actualidad, la labor del Ministerio de Trabajo dentro del proceso de registro sindical se limite solo a la elemental recepción de los documentos que los agremiados aporten y seguidamente proceder a notificar a la empresa correspondiente.

Situación que ha conllevado a que, en el trámite de constitución de sindicatos, el Ministerio de Trabajo no tenga otra posibilidad diferente a la de inscribir dichas organizaciones sindicales, inclusive si están inmersas en posibles vulneraciones de los requisitos legales. Es decir, ya no están facultados para realizar control alguno a las actas de constitución y sus anexos en aplicación de esta sentencia de constitucionalidad, esto ha generado que se presenten situaciones de abuso del derecho (Betancourt, 2009).

Por lo anterior se hace necesario, y es objeto de la presente investigación, que se aborde en el acápite siguiente si las actuaciones de las organizaciones sindicales realizadas en desconocimiento los requisitos legales vigentes, generan efectos legales frente a terceros, es decir, frente a empresas o empleadores.

CONDICIONES DE EFICACIA DE LOS ACTOS JURÍDICOS EN MATERIA LABORAL

Delimitadas nuestras premisas relacionadas con los elementos constitutivos del derecho a la libertad sindical y las garantías para su ejecución, así como los requisitos legales para la fundación y la actividad de las organizaciones sindicales, se entrará a analizar si la constitución de una agremiación de trabajadores y sus posteriores actuaciones realizadas sin acatar las disposiciones normativas que la regulan, generan efectos jurídicos.

En este sentido, se debe iniciar señalando que la autonomía de la voluntad y su ejercicio como tal se limita de modo general por el orden público, es decir, por las condiciones elementales o esenciales de la vida social, de interés general, que nuestra legislación prevé en normas imperativas, de obligatorio acatamiento por parte de los particulares (Sentencia C-695/08, 2008).

Un ejemplo claro de estas normas imperativas se encuentra en la normatividad laboral, dado que en los artículos 13 y 14 del Código Sustantivo de Trabajo, los cuales dejan claro que las normas laborales, es decir, las que regulan el trabajo humano, son de orden público, y que, específicamente, señalan que no produce ningún tipo de efecto jurídico cualquier estipulación que las desconozca.

Estos artículos resaltan que las normas de trabajo son de orden público, es decir, limitan legítimamente la autonomía de la voluntad, en consecuencia, no producen efecto alguno las estipulaciones que las incumplan o las apliquen indebidamente contrariando sus fines. En este sentido, Sánchez (2009) menciona que la calidad de orden público implica que las normas no pueden ser contrariadas o limitadas por la voluntad de las personas; diferente a las normas supletorias, las cuales tienen efectos cuando las partes no estipulan normas diferentes.

La Corte Constitucional, al analizar el contenido de este derecho, concluyó que la prevalencia del interés general y la observancia de los miembros de un Estado a las normas jurídicas que los rigen, operan como límites a la voluntad autónoma de los particulares dentro de un Estado social de derecho, los cuales se sustentan en razones de orden público y se concretan en normas de acatamiento obligatorio para los particulares, como en el caso del derecho laboral (Betancourt, 2009).

Ahora bien, el derecho de asociación sindical no es ajeno a las condiciones establecidas por la norma, dado que, como se indicó en el acápite anterior, tanto la Constitución como las normas supranacionales citadas, confirman la validez de las limitaciones legítimas a la autonomía de la voluntad.

En consonancia con lo anterior, se reitera que el derecho fundamental de asociación sindical no es absoluto y está supeditado a que los estatutos internos de las organizaciones sindicales se ajusten a la normatividad vigente. Esto se traduce en la obligatoriedad de los requisitos legales, que están determinados y definidos,

principalmente, en el Código Sustantivo del Trabajo, en desarrollo de las garantías y principios que se han desarrollado en aplicación del artículo 39 de la Constitución Política (Sentencia C-734, 2008).

En este sentido, el derecho fundamental de asociación sindical se debe ejercer respetando los lineamientos legales que operan como limitaciones y condicionamientos de validez para la eficacia de las acciones a desarrollar bajo el amparo de este derecho (Sentencia 2166-2010/13, 2013).

Seguidamente, es importante precisar que los derechos se deben ejercer conforme al propósito determinado por el legislador. De modo que, el ejercicio de todo derecho conlleva tácitamente una obligación para quien lo ejerce, que consiste en el deber de actuar con la debida diligencia para ejercer su derecho correctamente (Sentencia T-213/08, 2008). En consecuencia, cuando se actúa menoscabando los derechos de otros, amparado inclusive en un derecho fundamental, necesariamente se debe concluir que dicha actuación no genera efectos jurídicos, dado que ello configura un abuso del derecho (Chapman, 2004).

En cuanto al abuso del derecho, es menester mencionar que la constitución de un sindicato tiene unos fines específicos, y estos no se deben utilizar para buscar la protección del fuero sindical en aras evitar el despido, que sería legalmente procedente, como en el caso de las políticas de restructuración empresarial. De este modo, es claro que el accionar de una asociación sindical debe propender por alcanzar los fines colectivos y no limitarse a conseguir protecciones o beneficios individuales para sus directivos (Abello, 2003).

Por tanto, se afirma que todas las acciones de protección y mejoramiento de las condiciones labores de todos los trabajadores afiliados, debe ser la motivación de cada uno de los miembros que acceden y aceptan participar en la fundación de una agremiación sindical, dado que esta motivación denominada *animus sindacali*, opera como elemento esencial en estas organizaciones, similar al ánimo de una asociación establecida en la normatividad mercantil (Fernández, 2014).

En consecuencia, se demuestra que existe un límite normativo legítimo a las actuaciones de las organizaciones sindicales en desarrollo de su derecho fundamental de asociación sindical, que está constituido por la obligación de respetar los requisitos legales vigentes y actuar conforme a ellos, dado que actuar contrariando esta delimitaciones legales, necesariamente acarreará la ineficacia de sus actos y, por ende, la imposibilidad de amparar sus actuaciones bajo las garantías protectoras del derecho de asociación sindical.

Lo anterior es así conforme a la actualización legislativa desarrollada en la jurisprudencia constitucional a las normas consagradas el Código Sustantivo de Trabajo, que desarrolló múltiples avances a la facultad protectora del Estado de Derecho a

los elementos esenciales del derecho de asociación sindical. Sin embargo, esta circunstancia no genera una autorización para transgredir la normatividad laboral (Sentencia 56576/12, 2012).

Corroborando lo anterior, existen múltiples pronunciamientos judiciales en donde claramente se demuestra que no producen efectos jurídicos las actuaciones de las organizaciones sindicales que no cumplan con los requisitos legales, ni las actuaciones que no sean en cumplimiento de los fines esenciales del derecho de asociación sindical, tal como lo han señalado la Corte Suprema de Justicia, la Corte Constitucional y diferentes Tribunales Superiores, por ejemplo, los siguientes:

- Cuando se plantean simulados o falsos procedimientos de negociación colectiva, en claro abuso del derecho, no puede existir el fuero circunstancial (Sentencia SL1983/20, 2020).
- Cuando el fuero sindical deriva de pertenecer a una comisión que no cumple los requisitos para ser legalmente reconocida, no puede generar efectos jurídicos vinculantes. Por ende, no se está obligado a solicitar autorización del juez laboral para proceder a su despido (Sentencia T-68186/13, 2013).
- En el caso del fuero sindical, solo juega como factor esencial el derecho a asociarse como lo establece el artículo 39 de la Constitución Nacional, para que puedan desarrollarse los otros derechos que también garantiza la misma Carta Magna en los artículos 55 y 56. Ahora bien, cabe una precisión adicional: la fundación debe demostrarse cabalmente y dicha fundación debe ser jurídicamente posible, es decir, que sea válida de acuerdo a la ley y no contraria a ella, porque la voluntad expresada en contra de la ley no tiene eficacia jurídica (Sentencia Rad. 19990808/01, 2001).
- No es posible que nazca en la vida jurídica un sindicato de industria contrariando lo dispuesto en el artículo 356 del Estatuto Sustantivo del Trabajo, esto es, por constituir una organización sindical de industria que agrupa trabajadores que no prestan sus servicios en varias empresas de una misma industria o rama de actividad económica y haberse constituido con trabajadores de una sola empresa (Sentencia Rad. 14864/18, 2018).
- En este sentido, el fuero sindical es un mecanismo de protección establecido principalmente en favor del sindicato, y solo es usado para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. De esta manera, establecido el abuso del derecho en la conformación de un sindicato, carece de fundamento jurídico el fuero sindical que sus fundadores o directivos puedan reclamar, pues se trata de un derecho que, en sus aspectos subjetivos, depende de lleno de la legalidad de la organización que se pretende proteger (Sentencia T-215/06, 2006).

- No se le puede dar validez a las actuaciones que se encuentran en contra del orden legal o que constituyen abusos del derecho de asociación sindical, so pretexto de proteger el derecho mencionado, porque hacerlo es desnaturalizar el derecho mismo. Es por ello, que se ha dicho que no surgen garantías, tales como el fuero sindical, de aquellos sindicatos creados abusando del derecho de asociación y con el único fin de buscar la protección foral injustificada, como, por ejemplo, en los casos de carrusel sindical o cuando se crean sindicatos en contra de las normas, sindicatos de empresa que no son de empresa o sindicatos de industria que no son de industria (Sentencia T-21280/09, 2009).

De manera que, se puede afirmar que es necesario que las organizaciones sindicales den cabal cumplimiento a los requisitos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, para que su constitución, actuaciones y funcionamiento sean válidas y eficaces frente a terceros. De igual modo, estas actuaciones deben ejecutarse con el propósito de cumplir los fines propios del derecho de asociación sindical, toda vez que, tampoco generan efectos las actuaciones que eludan la finalidad de este derecho fundamental.

CONCLUSIONES

El derecho de asociación sindical es un desarrollo fundamental en materia de la consagración constitucional de derechos fundamentales de los trabajadores, del cual se desprenden específicamente instituciones protectoras que han permitido una mayor y mejor dinámica de las organizaciones sindicales. Sin embargo, los diferentes estatutos que lo consagran, normas de jerarquía internacional, constitucional y legal, establecen también una serie de requisitos para su ejercicio e inclusive una serie de acciones jurisdiccionales muy expeditas para su eficaz protección.

No obstante, estas mismas normas también definen una serie de requisitos específicos para el ejercicio de este derecho fundamental, que se relacionan con el registro ante las autoridades administrativas del país, el número de trabajadores mínimo requerido para su constitución, los tipos de organizaciones sindicales que se pueden constituir, entre otros. En el caso particular de Colombia se han realizado un alto número de actualizaciones vía jurisprudencia constitucional.

Estas actualizaciones han generado un impacto importante respecto a las facultades del Ministerio de Trabajo, dado que le fueron limitadas las funciones de control al momento del registro de las organizaciones sindicales, siendo importante establecer y determinar el efecto jurídico de estas actuaciones que aparentemente gozan de legalidad al ser radicadas en el Registro Público Sindical, pero que no dan cabal cumplimiento a los requisitos legales vigentes. Se procedió a analizar la doctrina y la jurisprudencia aplicable a este debate jurídico con el propósito de fijar una posición debidamente sustentada y argumentada para generar seguridad jurídica a los

diferentes operadores en estas relaciones laborales individuales y colectivas, como son los empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, ante eventuales abusos de estas instituciones de protección derivadas del derecho de asociación sindical.

En este orden de ideas, el resultado de la presente investigación es concluir que el derecho de asociación sindical no es derecho absoluto, y ciertamente admite válidamente una serie de limitaciones que se consagran legislativamente, tal como lo establecen la constitución y las normas internacionales; limitaciones que son aplicables válidamente al ejercicio de este derecho por parte de trabajadores y organizaciones sindicales.

Por lo tanto, se observa que los requisitos legales para el ejercicio del derecho de asociación sindical —que se encuentran actualmente vigentes en la legislación laboral—, que han sido analizados y validados en múltiples ocasiones por la Corte Constitucional —en aras de ajustar este cuerpo normativo a las regulaciones introducidas a través de la Constitución Política de 1991— al superar estos exámenes de constitucionalidad, se encuentran plenamente vigentes, no vulneran ni limitan arbitrariamente este derecho fundamental y, en consecuencia, se erigen como condiciones de eficacia de las actuaciones desarrolladas por las organizaciones sindicales.

Se concluye, de manera concreta y fundamentada en las consideraciones expuestas en los acápites desarrollados anteriormente, que los actos ejecutados por una asociación sindical que contraríen o extralimiten los requisitos legales establecidos, no producirán efecto alguno. Por tanto, no surge a la vida jurídica una organización sindical constituida en contradicción de los requisitos de constitución o clasificación, ni sus trabajadores se podrán beneficiar, ni estarán amparados por las instituciones protectoras derivadas de este derecho fundamental, en atención a que las disposiciones legales que regulan el trabajo humano son de orden público y no produce efecto alguno cualquier estipulación que las desconozca, sin que se requiera declaración judicial de la ineficacia de estas actuaciones.

REFERENCIAS

- Abello Gual, J. (2003). Constitución política y convención colectiva. *Revista de Derecho Universidad del Norte*, 20(20), 262-279. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2897>
- Afanador, F. (1999). *Derecho Colectivo del Trabajo*. Legis.
- Barona, R. (2015). *Principales Violaciones al derecho de asociación sindical*. Universidad Externado de Colombia.
- Betancourt, D. (2009). Uso de las fuentes universales del derecho internacional del trabajo como guía para la interpretación: comentario a la sentencia de la Corte Constitucional C-695 de 2008. *Revista Derecho del Estado Universidad Externado de Colombia*, (22), 309-314. <https://revistas.ueexternado.edu.co/index.php/derest/article/view/489>

- Chapman, C. (2004). El abuso del derecho de asociación en la creación de sindicatos. *Revista de Derecho Universidad del Norte*, 22(22), 174-186. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2843>
- Código Sustantivo del Trabajo. (1951, 7 de junio). <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323>
- Consejo de Estado (2013, 11 de julio). Sentencia 2166-2010/13 (Alfonso Vargas, M.P.).
- Corte Constitucional (1992, 3 de julio). Sentencia T-441/92 (Alejandro Martínez, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/t-441-92.htm>
- Corte Constitucional (1998, 12 de noviembre). Sentencia SU-667/98 (José Gregorio Hernández, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/SU667-98.htm>
- Corte Constitucional (2000, 5 de abril). Sentencia C-385/00 (Antonio Barrera, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-385-00.htm>
- Corte Constitucional (2000, 2 de agosto). Sentencia SU-998/00 (Alejandro Martínez, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/SU998-00.htm>
- Corte Constitucional (2000, 16 de agosto). Sentencia SU-1067/00 (Fabio Morón, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/SU1067-00.htm>
- Corte Constitucional (2001, 28 de junio). Sentencia T-678/01 (Luis Eduardo Montealegre Lynett, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-678-01.htm>
- Corte Constitucional (2001, 10 de diciembre). Sentencia T-1328/01 (Manuel Cepeda M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/T-1328-01.htm>
- Corte Constitucional (2002, 19 de marzo). Sentencia C-201/02 (Jaime Araujo, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-201-02.htm>
- Corte Constitucional (2004, 24 de noviembre). Sentencia T-1178/04 (Jaime Córdoba, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2004/T-1178-04.htm>
- Corte Constitucional (2005, 15 de marzo). Sentencia C-240/05 (Alfredo Beltrán, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-240-05.htm>
- Corte Constitucional (2006, 23 de marzo). Sentencia T-215/06 (Marco Monroy, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/T-215-06.htm>
- Corte Constitucional (2008, 28 de febrero). Sentencia T-213/08 (Jaime Araujo, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2008/T-213-08.htm>
- Corte Constitucional (2008, 9 de julio). Sentencia C-695 (Jaime Araujo, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-695-08.htm>
- Corte Constitucional (2008, 23 de julio). Sentencia C-734/08 (Mauricio González, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-734-08.htm>
- Corte Constitucional (2010, 15 de febrero). Sentencia T-096/10 (Juan Carlos Henao, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2010/T-096-10.htm>
- Corte Constitucional (2013, 18 de marzo). Sentencia T-148/13 (Jorge Pretelt, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/T-148-13.htm>

- Corte Constitucional (2016, 13 de abril). Sentencia C-180/16 (Alejandro Linares, M.P.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-180-16.htm>
- Corte Suprema de Justicia (2000, 27 de noviembre). Sentencia 14705/00 (Francisco Escobar, M.P.).
- Corte Suprema de Justicia (2007, 2 de octubre). Sentencia 29822/07 (Isaura Vargas, M.P.). <https://vlex.com.co/vid/552609510>
- Corte Suprema de Justicia (2009, 15 de septiembre). Sentencia T-21280/09 (Eduardo Lopez, M.P.).
- Corte Suprema de Justicia (2012, 4 de julio). Sentencia 56576/12, (Francisco Ricaurte, M.P.). <https://vlex.com.co/vid/552601482>
- Corte Suprema de Justicia (2013, 10 de septiembre). Sentencia T-68186/13 (Javier Zapata, M.P.).
- Corte Suprema de Justicia (2017, 18 de octubre). Sentencia SL22224/17 (Gerardo Botero, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bfeb2018/SL22224-2017.pdf>
- Corte Suprema de Justicia (2017, 29 de noviembre). Sentencia SL20094/17 (Rigoberto Echeverri Bueno, M.P.). <https://bit.ly/3wwug9T>
- Corte Suprema de Justicia (2019, 16 de enero). Sentencia ST261/19 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M.P.). <http://www.germanplazas.com/documents/Corte%20Suprema%20de%20Justicia/2019/SL261%20de%202019.pdf>
- Corte Suprema de Justicia (2019, 6 de agosto). Sentencia SL3317/19 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2019/SL3317-2019.pdf>
- Corte Suprema de Justicia (2020, 17 de junio). Sentencia SL1983/20 (Clara Cecilia Dueñas Quevedo, M.P.). <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2020/Ficha%20SL1983-2020.pdf>
- Congreso de la República. (1972, 30 de diciembre). *Ley 16 de 1972. Por medio de la cual se aprueba la Convención Americana sobre Derechos Humanos "Pacto de San José de Costa Rica", firmado en San José, Costa Rica, el 22 de noviembre de 1969*. Diario oficial 33780.5. <https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2008/6481.pdf>
- Congreso de la República. (1976, 16 de mayo). *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)*. Diario oficial 34.642. <http://www.suin-juricol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1582563>
- Egger, P. y Sengenberger, W. (2001). Problemas y políticas del trabajo decente. *Boletín Cinterfor*, (151), 27-68. <https://www.oitcinterfor.org/node/5774>
- Fernández, R. (2014). La constitución de sindicatos con fines ilícitos y sus efectos jurídicos en el derecho chileno. *Revista Ius et Praxis*, 20(2), 157-208. <http://www.revistaiepraxis.cl/index.php/iepraxis/article/view/246>
- Organización Internacional del Trabajo. (1971, 23 de junio). RI43. *Recomendación sobre los representantes de los trabajadores*, 1971 (núm. 143) [conferencia Internacional del Trabajo núm. 56]. <https://bit.ly/3xqyZtL>
- Presidencia de la República (1965, 4 de septiembre). Decreto 2351. *Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo*. Diario oficial 31754.17. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83596>

Presidencia de la República (1966, 26 de mayo). Decreto 1373. *Por el cual se reglamentan los artículos 4°, 7° numerales 9, 14 y 15; 9°, 10, 14, numeral 2; 17, 20, 25, 26, 30 y 40 del Decreto extraordinario número 2351 de 1965*. Diario oficial 31970.2. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1275429>

Sanchez, A. (2009). *Ámbitos de protección del derecho de asociacion y su grado de desarrollo*. Escuela Nacional Sindical.

Segrera, Y. y Torres, V. (2005). Alcances del Derecho de 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(23), 171-212. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2540>

Tribunal Superior de Bogotá (2011, 23 de agosto). Sentencia Rad. 19990808/11 (Graciela Moreno, M.P.).

Tribunal Superior de Manizales (2018, 5 de abril). Sentencia Rad. 14864/18 (Martha Ruiz, M.P.).