



**ACREDITACIÓN  
ALTA CALIDAD**

**Transformaciones del derecho laboral colectivo en Colombia vía control  
constitucional, (1992-2021)**

Autores:

**Francisco Javier Vélez Lara**

**Edwin Mauricio Villamil Garzón**

Trabajo para optar al título de abogados

Asesor:

**Carlos Arturo Piedrahita Cárdenas**

Universidad Autónoma Latinoamericana- UNAULA  
Facultad de Derecho  
Medellín, Antioquia (Colombia)  
2023

## Tabla de contenido

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Índice de Tablas .....</b>   | <b>3</b>  |
| <b>Índice de Gráficos .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Resumen .....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Palabras clave .....</b>   | <b>5</b>  |
| 1. Introducción .....   | 7         |
| 2. Elementos metodológicos .....  | 9         |
| 3. Aspectos teóricos.....   | 11        |
| 4. Ajustes al derecho colectivo en Colombia (1990-2021) .....           | 15        |
| 5. Impacto de la Justicia en el derecho de asociación sindical .....    | 23        |
| 6. Concurrencia convencional: Negociación y fragmentación sindical..... | 36        |
| 7. Conclusiones .....   | 44        |
| <b>Referencias y bibliografía.....</b>                                  | <b>46</b> |

## Índice de Tablas

|                |  |    |
|----------------|--|----|
| <b>Tabla 1</b> | Sentido de fallo sentencias de constitucionalidad, 1992-2021 ..... | 19 |
| <b>Tabla 2</b> | Número de fallos y ajustes normativos por tema, 1992-2021 .....    | 20 |
| <b>Tabla 3</b> | Ajustes normativos por tipo de modificación, 1992-2021 .....       | 23 |
| <b>Tabla 4</b> | Número de aportantes y cotizantes por tamaño empresa, 2022.....    | 26 |
| <b>Tabla 5</b> | Número de aforados y afiliados a sindicatos, 2021 .....            | 28 |
| <b>Tabla 6</b> | Fragmentación y concurrencia sindical en Ecopetrol, 2021 .....     | 37 |

## Índice de Gráficos

|   |    |
|---|----|
| <b>Gráfico 1</b> Fallos de constitucionalidad por tema, 1992-2021.....              | 16 |
| <b>Gráfico 2</b> Sentencias de constitucionalidad por año, 1992-2021 .....          | 18 |
| <b>Gráfico 3</b> Artículos más demandados del Título II CST, 1992-2021.....         | 21 |
| <b>Gráfico 4</b> % de Incidencia de fueros según tamaño del sindicato .....         | 29 |
| <b>Gráfico 5</b> Impacto de la Jurisprudencia en fragmentación sindical, 2021 ..... | 30 |
| <b>Gráfico 6</b> Número de sindicatos creados por año, 1990-2021 .....              | 35 |
| <b>Gráfico 7</b> Número de convenciones por empresa, 2016-2020.....                 | 39 |

## **Transformaciones del derecho laboral colectivo en Colombia vía control constitucional, (1992-2021)**

### **Resumen**

El derecho laboral colectivo se puede simplificar en tres grandes categorías: Asociación, negociación y huelga; o lo que en el derecho internacional se conoce como la triada de la libertad sindical. Estas tres categorías son los ejes estructurantes de análisis de la presente investigación, pues en torno a estas giran las discusiones que se han presentado en la Corte Constitucional de Colombia desde 1992. En la presente investigación se ahonda en los impactos y efectos que han tenido las 71 sentencias de constitucionalidad promulgadas entre 1992 y 2021 por el Alto Tribunal sobre el componente colectivo del Código Sustantivo del trabajo, y en particular, sobre tres fenómenos relevantes: fragmentación de las organizaciones de trabajadores, concurrencia convencional y multifiliación sindical.

### **Palabras clave**

Huelga, negociación colectiva, sindicatos, sentencia, Corte Constitucional, arbitramento, Congreso de la República, libertad sindical, afiliación.

## **Transformations of collective labor law in Colombia by Constitutional Rulings (1992-2021)**

### **Abstract**

Collective labor law can be simplified into three broad categories: Association, negotiation and strike; or what in international law is known as the triad of freedom of association. These three categories are the structuring axes of analysis of this research, since the discussions that have been presented in the Constitutional Court of Colombia since 1992 revolve around them. This research delves into the impacts and effects that the 71 constitutional rulings promulgated between 1992 and 2021 by the High Court on the collective component of the Substantive Labor Code, and in particular, on three relevant phenomena: fragmentation of worker organizations, conventional competition and multi-union membership.

### **Keywords**

Strike, collective bargaining, unions, sentence, Constitutional Court, arbitration, Congress of the Republic, union freedom, affiliation.

## 1. Introducción

El Código Sustantivo del Trabajo (1950) está próximo a cumplir 73 años de haber sido expedido. Esta norma fue promulgada en un momento donde las relaciones del trabajo y, en particular, el derecho colectivo tenía por lo menos tres características esenciales: a) Un derecho laboral pensado para implementarse en compañías con presencia exclusivamente a nivel local o regional, b) Un modelo de relacionamiento en el que se priorizaban los sindicatos de empresa en detrimento de los de industria, y c) Un modelo rígido y específico de contratación en el que consideraba como principal forma de relación laboral el contrato de trabajo. Frente al último punto es relevante traer a colación lo expresado por Lenis (2007) en materia de modelos de trabajo: “la reorganización del trabajo ha generado un auge en el uso de otras modalidades o formas de trabajo, como la independiente y la asociativa, frente a la modalidad de trabajo dependiente” (p. 162).

Los cambios del mundo del trabajo derivados de los impactos de la postguerra en lo que Caparrós (1999) denomina como “la institucionalización del capitalismo de consumo en los países europeo-occidentales, lo que implicaba la implantación de una norma social de consumo obrero” (p. 98), la consolidación del modelo económico neoliberal, la implementación de nuevas formas de empleabilidad y contratación, la promulgación de la Constitución Política (1991), entre otros, han llevado a que el Código Sustantivo de Trabajo haya sufrido profundas transformaciones, no solo en la parte de derecho individual sino de manera específica en asuntos colectivos. De acuerdo con lo expresado por Zepeda (2013) el neoliberalismo tuvo en la región los siguientes tres efectos:

El neoliberalismo se tradujo en políticas concretas como la privatización, la flexibilización de los mercados laborales y la globalización manifestada por medio de la integración económica y el libre comercio. Los países de la región adoptaron progresivamente estas prescripciones que se convirtieron en la base de sus políticas económicas, pero que mostraron resultados poco favorables en términos de crecimiento económico y de creación de empleos, y contribuyeron al aumento de la desigualdad en región (p. 18).

En estos ajustes a la normatividad laboral han jugado un papel preponderante varios actores, entre los que podemos destacar a los gremios de empleadores agrupados en el Consejo Gremial Nacional, en especial, a través del *lobby* que ejercen en el Congreso de la República y en la incidencia que tienen en los gobiernos de turno,

pues en palabras de Zapata (2005) través del lobby “los gremios organizados defienden intereses sectoriales” (p. 5).

Como antagonico de los empresarios ha jugado un rol secundario (Fernández, 2015, p. 6) el movimiento sindical a través de las alianzas que ha logrado efectuar con otros movimientos sociales y de las diferentes movilizaciones que ha emprendido, lo cual le ha permitido incidir en ajustes específicos en materia de ampliación de los derechos de asociación sindical, negociación colectiva y huelga, los cuales tienen su fundamento jurídico en la Constitución (Martínez, 2014).

De la misma manera, han jugado un papel fundamental las recomendaciones emanadas de organismos multilaterales como la OIT, la OCDE, el BM y el FMI, aunado a lo anterior van las presiones específicas de algunos Estados, particularmente, las ejercidas por Estados Unidos derivadas del TLC que quedaron plasmadas en la Ley 1143 (2006) y el Plan de Acción Laboral (Government of Colombia and the Government of the United States, 2011), Canadá y la Unión Europea. De los aspectos con mayor incidencia política proveniente de organismos multilaterales cabe mencionar el informe *OCDE Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016* (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, 2016) que es un compendio de medidas y recomendaciones con las cuales la organización con sede en París instaba a que Colombia hiciera ajustes en materia de negociación colectiva multinivel, arbitramento laboral y libertad sindical en los siguientes términos:

Desarrollar un marco constructivo para el diálogo social: 1) promoviendo un sistema de dos niveles de negociación (a nivel sector y a nivel de empresa) mediante la inclusión en el Código del Trabajo de normas sobre negociación sectorial y regional); e) eliminando la opción de negociar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados; 3) extendiendo automáticamente las convenciones colectivas a todos los empleados de una empresa; 4) exigiendo que las múltiples organizaciones sindicales de una misma empresa formen un equipo de negociación para garantizar una única negociación colectiva; 5) concediendo a las organizaciones sindicales de mayor nivel el derecho a organizar huelgas; y 6) aboliendo la cláusula de arbitraje obligatorio después de 60 día de huelga (p. 35).

Y finalmente, los dos principales participantes de los múltiples cambios y las distintas mutaciones que ha tenido el Código Laboral son el Congreso y el Alto Tribunal de lo Constitucional, estos procesos de reforma durante el siglo XX los define Jaramillo (2011) de la siguiente manera: “Después de los procesos de reformas que

propendían por la flexibilización en la mayoría de países de América Latina, el Derecho del Trabajo ha experimentado cambios que tienen como denominador común el retorno a un sistema más garantista” (p. 67).

Ha sido tan relevante el papel de las Altas Cortes y en especial de la Corte Constitucional en las transformaciones de la normatividad laboral en el país que entre 1991 y 2021 se pronunció a través de 71 sentencias de constitucionalidad, en las cuales tomó decisiones sobre normas (completas o parciales), artículos, apartes o fragmentos del CST o sobre diferentes leyes que tratan sobre temas de asociación, negociación y huelga. El impacto de las decisiones del Alto tribunal se puede ver a lo largo del Código Sustantivo del Trabajo, y en especial, en la sección que aborda el componente de Derecho Colectivo donde el 55,6% del articulado ha sido objeto de revisión, en otras palabras, 75 de 135 artículos han sido centro de control de constitucionalidad (López & Villamil, 2018, p. 18).

En este contexto, formulamos la presente investigación la cual ahonda en los impactos y efectos que han tenido los fallos de la Corte Constitucional sobre el Código Sustantivo del trabajo, y en particular los cambios que ha sufrido la normatividad laboral en materia de derecho colectivo. Ante tal panorama vale la pena interrogarse sobre aspectos como ¿Qué tanto queda del Código Sustantivo del Trabajo promulgado en 1950?, ¿Qué tan profundos han sido los impactos de las sentencias del Alto Tribunal en la parte de libertad sindical y derecho colectivo?, ¿Cuáles efectos en concreto han tenido los fallos de la corte en el relacionamiento entre sindicatos y empleadores?

## **2. Elementos metodológicos**

### **a. Pregunta de investigación**

La presente investigación surge de una mezcla de varios factores, en los cuales se combina el interés personal de los investigadores sobre el tema, las aceleradas transformaciones del mundo del trabajo —las cuales se profundizaron en el marco del Covid-19— y, por supuesto, el papel que cumplen el Congreso de República y la Corte Constitucional en el andamiaje del derecho laboral del país. En ese sentido, el interés de investigación se puede sintetizar en la siguiente pregunta: **¿Está supliendo la Corte Constitucional el papel que debe ejercer el Congreso de la República en materia de derecho laboral colectivo en Colombia?**

### **b. Objetivo general**

Analizar el impacto sobre el derecho laboral colectivo de los fallos de constitucionalidad promulgados por la Corte Constitucional en Colombia, entre 1992 y 2018, a partir de un análisis a profundidad de las omisiones legislativas sobre el tema.

### **c. Objetivos específicos**

- Establecer un modelo de análisis cualitativo y cuantitativo de los fallos de constitucionalidad en materia de derecho laboral colectivo, entre 1992 y 2021.
- Identificar las transformaciones que ha sufrido la parte de derecho colectivo del Código Sustantivo del Trabajo, tanto por vía normativa como por vía jurisprudencial, en el periodo 1992-2021.
- Analizar los principales problemas jurídicos en materia de asociación y negociación colectiva derivados de los fallos de la Corte Constitucional.

### **d. Diseño metodológico**

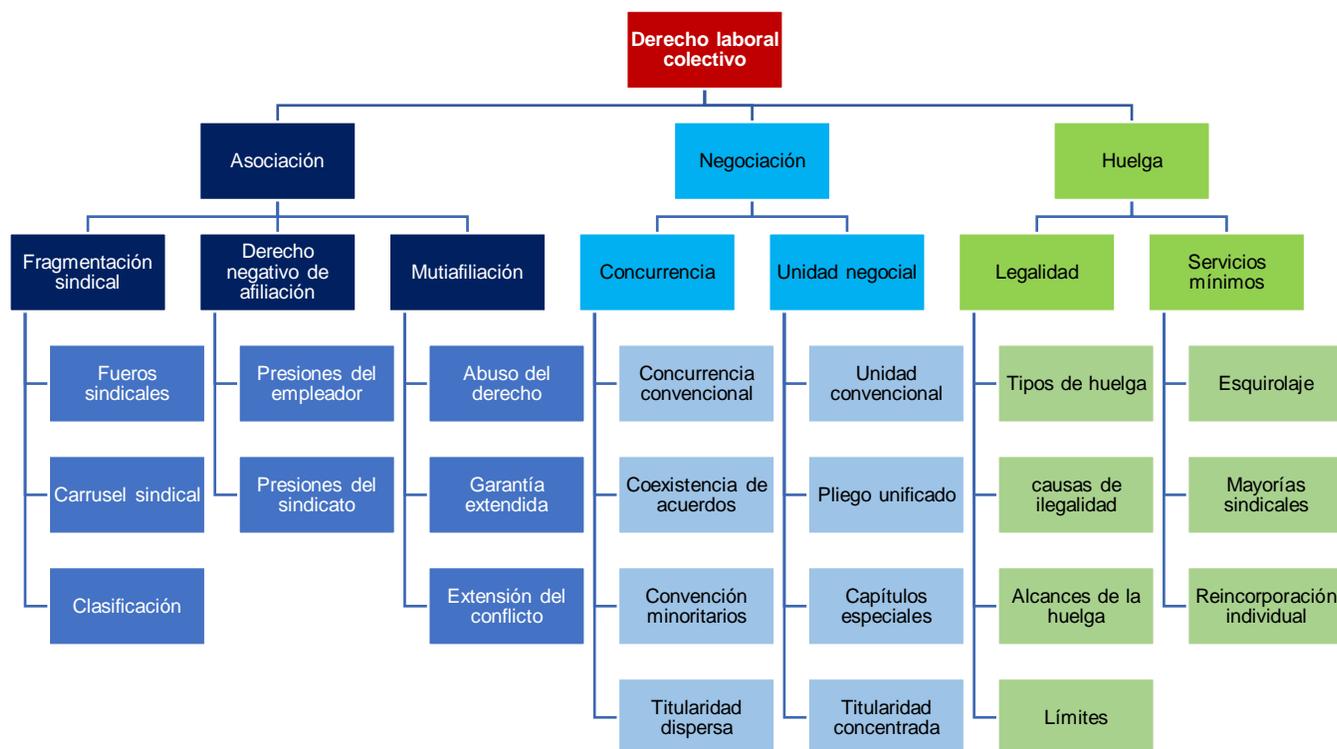
El proceso de investigación se llevó a cabo metodológicamente en tres fases. La primera fase correspondió a la construcción del proyecto de investigación donde se profundizó en aspectos teóricos, el marco conceptual, se efectuó el estado de la cuestión y se determinaron las técnicas a emplear. En la segunda etapa se efectuó la recolección de información, para ello se recurrió a técnicas como: la revisión documental. En la tercera y última etapa se construyeron los capítulos que conforman el actual estudio. El enfoque metodológico que se empleó es de corte mixto (cuantitativo y cualitativo), apoyado en la investigación documental, en matrices de análisis y en modelos categoriales para la interpretación jurídica de los fallos de constitucionalidad.

Para que el análisis tuviese confiabilidad se hizo una contrastación de la información obtenida de la fuente primaria (sentencias de constitucionalidad) con la proveniente de otras fuentes, por tal razón, se efectuó una revisión de publicaciones periódicas que abordan o informan sobre temas jurídicos, como: la *Gaceta del Congreso*, el *Diario Oficial*, *Ámbito Jurídico* y *Asuntos Legales*, entre los años 1991 a 2021. De la misma manera, se efectuó un seguimiento a medios de comunicación exclusivos de las Altas Cortes, como: *Gacetas Judiciales* de la Corte Suprema de Justicia, *Boletín de Relatoría* de la corte Constitucional, entre otros. Cabe resaltar que el insumo central fueron las sentencias de Corte Constitucional, las cuales se complementaron con los boletines, los comunicados y los libelos de las demandas, así como con los proyectos de ley sobre el tema radicados en Cámara y Senado.

### **e. Categorías de análisis**

El derecho laboral colectivo se puede resumir en tres grandes categorías: Asociación, negociación y huelga; o lo que en el derecho internacional se conoce como la triada de la libertad sindical. Estas tres categorías fueron los ejes estructurantes de análisis de la presente investigación, pues en torno a estas giran los asuntos relevantes del derecho laboral colectivo en el país. Estas a su vez se

subdividen en varias subcategorías que han sido fruto de intensas disertaciones al interior de la Corte Constitucional. Estas subcategorías facilitaron el análisis jurisprudencial y normativo, además permitieron acercarse al fenómeno de las omisiones legislativas, las cuales permiten observar si realmente se presenta un choque o una complementariedad entre el Alto Tribunal y el Congreso.



### 3. Aspectos teóricos

Desde la promulgación de la Constitución Política (1991) la legislación laboral en Colombia ha sufrido importantes transformaciones, entre las razones que han generado tales modificaciones destacan:

- a) La puesta en funcionamiento del sistema de oralidad en materia procesal laboral. Para Restrepo y Botero (2018) la oralidad es esencial y es “el instrumento adecuado para facilitar la aplicación de los principios constitucionales y de las garantías que estructuran el propio sistema procesal laboral” (p. 622).

- b) La interpretación jurídica de los derechos laborales a partir de principios constitucionales.
- c) La incorporación de nuevas reglas de protección de los derechos y prerrogativas laborales, especialmente, a través de la acción de tutela y el uso intensivo de la carga dinámica de la prueba por parte de los jueces en procesos ordinarios, lo que para Estrada (2021) genera un mecanismo excepcional en materia probatoria. A tal transformación se refiere Díaz-Restrepo (2016) en la que argumenta que “el juez puede aislarse de las reglas del *onus probandi* estático” (p. 210) para ubicarse en un modelo de análisis probatorio donde se equilibre el desnivel procesal entre las partes en contienda para terminar aplicando “las reglas del *onus probandi* dinámico o de la carga dinámica de la prueba” (Díaz-Restrepo, 2016, p. 210).

Adicional, a lo anterior ha desempeñado un papel clave la incorporación de los convenios de la OIT al bloque de constitucionalidad (Olaya, 2004), así como el ya mencionado desarrollo jurisprudencial tanto por parte de la Corte Constitucional a través de fallos de tutela y constitucionalidad, como los de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Es imposible llevar a cabo un análisis del impacto de los fallos de las Altas Cortes en el derecho laboral en Colombia, sin hacer referencia a la *Recopilación de decisiones de Comité de Libertad Sindical* (Organización Internacional del Trabajo, 2018). En este compendio la Organización Internacional del Trabajo construye en cierto sentido doctrina, la cual posteriormente es incorporada en los países que hacen parte de dicho organismo multilateral, ya sea por medio de convenios técnicos o por vía del bloque de constitucionalidad. Esta recopilación es de vital importancia a la hora de alimentar a las Cortes en torno a los derechos de las partes implicadas en la relación laboral, como para el desarrollo del principio de libertad sindical, incluso la OIT (2018) considera que:

Las conclusiones adoptadas por el Comité en casos específicos están destinadas a orientar a los Gobiernos y las autoridades nacionales en las discusiones y acciones a realizar en seguimiento de sus recomendaciones en materia de libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva (p. 1).

Hay temas que son ampliamente cuestionados por los diferentes actores del mundo del trabajo. Entre las principales críticas que hacen los empleadores al modelo laboral en Colombia mencionan que hay un uso excesivo de los principios en los fallos judiciales, incluso en aquellos casos que no versan sobre derechos fundamentales. De la misma manera resaltan los impactos que han tenido los fallos

promulgados por la Corte Constitucional en fenómenos como la fragmentación sindical y la concurrencia convencional y han expresado en diferentes escenarios la falta de estabilidad jurídica en materia laboral, tanto individual como colectiva, una de las agremiaciones más críticas ha sido la ANDI, que frente a la multiafiliación expresó “las loables intenciones de la Corte Constitucional, la coexistencia de sindicatos, unida a la multiafiliación, fue el caldo de cultivo para uno de los grandes obstáculos que inciden en las relaciones laborales colectivas en la actualidad” (Arrieta & Vélez, 2019, p. 48), entre tanto, los trabajadores cuestionan la excesiva judicialización de las relaciones laborales, la inexistencia del Estatuto del Trabajo consagrado en el artículo 53 de la Constitución Política (1991) y el impulso de reformas laborales que han sido consideradas por estos como regresivas.

Autores como Héctor Elías Hernández Velasco y Orlando Pardo Martínez (2014) en el artículo “La aplicación de la teoría del abuso del derecho en la jurisprudencia colombiana” analizan fenómenos como el abuso de la acción de tutela, la aplicación indebida del principio de la voluntad privada de las partes, el abuso de las acciones de constitucionalidad y el abuso de las medidas cautelares que, aunque son transversales en el ordenamiento jurídico local se manifiestan de manera compleja en el derecho laboral. En esa misma vía, pero de manera más específica Charles Chapman (2004) analiza en el texto “El abuso del derecho de asociación en la creación de sindicato” uno de los fenómenos de mayor preocupación de los empleadores en materia de derecho laboral colectivo: El fuero sindical.

Chapman (2004) realiza un acercamiento crítico frente al impacto que tienen en el derecho de asociación los principios de libertad sindical y de autonomía. Para el autor estos dos principios originan o dan aliento al fenómeno de la fragmentación sindical. En el entender de Charles Chapman, se presentan tres situaciones que tienen su origen en los fallos del Alto Tribunal Constitucional y que impactan en el mundo del trabajo, a saber: a) la libertad sindical desarrollada de manera jurisprudencial ha derivado en que a los sindicatos no puedan ser sujetos de regulaciones legales, b) el principio de autonomía ha desencadenado en que los sindicatos carezcan de autorregulación y autocontrol, y c) la proliferación de organizaciones sindicales que no tienen como propósito cumplir los fines establecidos en el artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo (1950).

Cabe mencionar que el fuero sindical no es la única garantía o protección laboral que se ha ampliado o desarrollado vía jurisprudencial. Hay varios fenómenos que son estrictamente derivados de la aplicación rigurosa y garantista de los principios de constitucionalidad como son los fueros de salud, los de personas en condición de debilidad manifiesta (Gómez, Rivera, Carmona, & y Cogollo, 2018), mujeres gestantes y de prepensionados. Frente a este asunto son claves los siguientes trabajos: "La superación del paradigma del fuero en la relación personas con discapacidad- Derecho del Trabajo" (Jaramillo, 2014), “Estabilidad ocupacional reforzada por discapacidad o debilidad manifiesta: implicaciones de los fallos de la corte constitucional de Colombia respecto a los empleadores” (Moscoso, 2019), "Aproximación a una teoría general de las obligaciones laborales" (Jaramillo, 2013).

Desde otra mirada, López y Villamil (2018) en “Resolución de conflictos colectivos, comportamiento sindical, y dinámica legislativa y jurisprudencial en materia laboral en el postconflicto en Colombia” analizan que el impacto de los fallos de la Corte Constitucional no es una situación que surja necesariamente en las entrañas del Alto Tribunal, sino que es todo un proceso en el cual juegan un papel preponderante los jueces de primera y segunda instancia. Para López (2018) estas sentencias han dado el soporte para dinamizar el debate probatorio y de dogmática jurídica en los tribunales superiores de distrito, han servido para impulsar el precedente judicial en materia laboral, asimismo, las *ratio decidendi* han dado claridad sobre temas como: régimen de oponibilidad del fuero sindical, aplicación de beneficios en coexistencia de acuerdos colectivos, medidas efectivas para el ejercicio y desarrollo de la libertad sindical, diferencias a la hora de proteger el fuero sindical según su fuente de origen, legitimación de los sindicatos en las causas, entre otras. (López & Villamil, 2018, pp. 20-25).

Aunque los diferentes autores hacen especial énfasis en los impactos de la Constitución Política en el derecho laboral colectivo en el país, carecen la mayoría de los análisis de interpretaciones frente al control difuso y el control concentrado de las normas por parte de los jueces, no obstante, es necesario mencionar algunas obras que profundizan sobre los efectos de cambios abruptos de la jurisprudencia encontramos los trabajos de David Mendieta González y Mary Luz Tobón Tobón (2018) “El (des) control de constitucionalidad en Colombia”, de Luis Carlos Gómez-Pinto (2011) “El control constitucional en Colombia: sobre el inhibicionismo de la Corte Constitucional en los 100 años del control de la acción pública” y de José Gerardo Rey Clavijo (2008) el artículo “El control constitucional en Colombia a partir de la Constitución de 1991”.

Frente a la importancia de los principios en el derecho laboral se ha generado una vasta producción literaria, sin embargo, es necesario hacer especial mención a los trabajos de Ricardo Barona Betancourt, en particular los textos “Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano” (2010), “Análisis de algunos principios de la Carta Sociolaboral Latinoamericana en el Contexto Colombiano” y *El Principio de Estabilidad Laboral* (2014) en los que hace un acercamiento a los principios del derecho del trabajo como aspectos teóricos que facilitan y posibilitan que se respeten los medios de subsistencia de la población, pues de ellos se desprende la aplicación efectiva de derechos, la regulación de múltiples relaciones sociales, y el equilibrio de intereses, en diferentes escenarios y contextos, y con unos actores con un poder desigual.

Barona Betancourt (2010) hace un amplio recorrido por los principios del derecho laboral, sin embargo, se concentra en el impacto que tienen en Colombia el *in dubio pro-operario*, el principio de la primacía de la realidad, la condición más beneficiosa, el concepto de derechos adquiridos y sobre el alcance del principio constitucional del mínimo vital y móvil (pp. 253-257). El profesor del externado hace un análisis de

cada uno de los principios, muestra las raíces que cada uno de ellos tiene en el Código Sustantivo del Trabajo y normas complementarias, el desarrollo jurisprudencial que ha tenido cada uno de ellos tanto en la Corte Constitucional como en la Corte Suprema de Justicia. De manera complementaria, hace un análisis frente a los efectos de la doctrina promulgada por la OIT, así como un recorrido de derecho comparado con países de la región.

El abogado, Luis Adolfo Diazgranados (2018), sustenta en “Aplicabilidad de los principios en el nuevo derecho laboral” el impacto que generan los principios en el derecho laboral en Colombia, específicamente el dinamismo que genera el control constitucional difuso y el control concentrado (2018, p. 25). De manera interesante, Diazgranados explica como el derecho laboral se mueve en tres categorías que lo hacen atractivo para cualquier doctrinante, a saber: versatilidad, movilidad y actualización.

#### **4. Ajustes al derecho colectivo en Colombia (1990-2021)**

“Las sentencias que profiera la Corte Constitucional tendrán el valor de cosa juzgada constitucional y son de obligatorio cumplimiento para todas las autoridades y los particulares”.

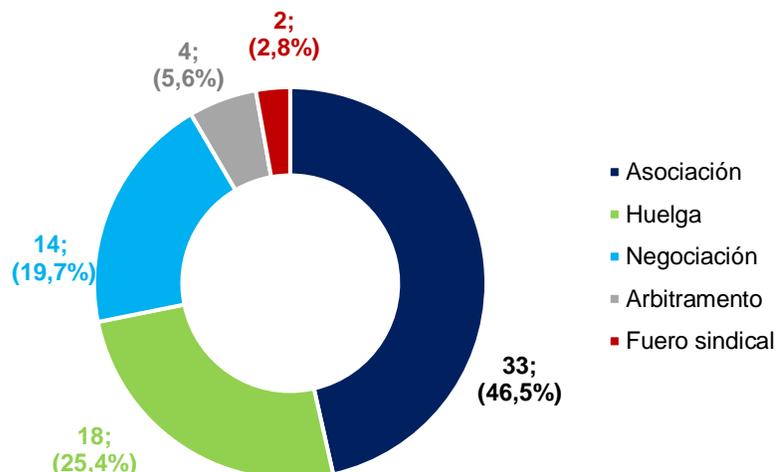
(Decreto-Ley 2067 de 1991)

Entre 1991 y 2021 la Corte Constitucional emitió 71 fallos de constitucionalidad que modificaron de manera estructural el derecho laboral colectivo en Colombia, sentencias que, en algunos casos, dejaron sin efectos amplias secciones de la parte II del Estatuto Laboral (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). Estas providencias fueron de la mano de cinco grandes ajustes por vía de decretos y Leyes con los cuales el Congreso de la República y los gobiernos de turno terminaron subrogando, modificando o adicionando 76 de los 135 artículos que integran la sección de libertad sindical y de derecho colectivo del Código Sustantivo del Trabajo (1950).

Estos ajustes se concentran en cinco grandes categorías: asociación sindical, negociación colectiva, huelga, arbitramento laboral y fueros sindicales. El eje de mayor incidencia fue el de asociación con el 46,5% de participación sobre el total de fallos promulgado por el Alto Tribunal. Las 33 sentencias que abordan este tema en específico han trazado la ruta sobre la cual se ha movido el derecho de asociación y la libertad sindical en las últimas tres décadas en el país, partiendo desde la primera sentencia emitida por la Corte Constitucional sobre derecho sindical la C-096 de 1993 hasta llegar a la más reciente la C-024 de 2020.

## Gráfico 1

Fallos de constitucionalidad por tema, 1992-2021



Nota: Elaboración propia con datos de la Corte Constitucional de Colombia (2023). Cálculos propios.

Las temáticas tratadas que corresponden al eje específico de asociación han abordado temas estructurales como la incorporación y desarrollo del bloque constitucionalidad, específicamente en lo que tiene que ver con el Convenio 87 de la OIT (C-063, 2008), límites y alcances del derecho de asociación (C-043 de 2006 y C-311 de 2007), desarrollo de la noción de autonomía sindical (C-465 de 2008) y conceptualización del derecho de sindicalización como un derecho fundamental (C-1188 de 2005).

De la mano, de los temas conceptuales macro el Alto Tribunal ha abordado aspectos que han trastocado la dinámica diaria de las relaciones laborales y tratamiento de los conflictos al interior de las empresas, como: los efectos de la liquidación de una organización sindical vía judicial (C-096 de 1993), la clasificación de las organizaciones sindicales (C-797 de 2000 y C-180 de 2016), límites al control administrativo de las autoridades (C-449 de 2005), Coexistencia sindical (C-063 de 2008), el Tripartismo (C-1188 de 2005), el reconocimiento automático de personería jurídica (C-018 de 2015), democracia al interior de las organizaciones sindicales, derecho de asesoría por parte de las organizaciones de segundo nivel— federaciones— y de tercer nivel —confederaciones— (C-018 de 2015), entre otros temas más.

La huelga es uno de los aspectos de mayor dinamismo y controversia en el Alto Tribunal de la Constitucional, muestra de ello, es que entre 1992 y 2021 fueron

emitidas 18 sentencias de constitucionalidad que abordan diferentes debates problemas jurídicos, entre los que destacan los siguientes: conexidad del derecho de huelga con los derechos de asociación y negociación colectiva (C-473 de 1994), límites al ejercicio de la huelga (C-548 de 1994 y C-1369 de 2000), aviso a autoridades en el proceso de votación de la huelga (C-449 de 2005), ausencia de regulación sobre servicios públicos esenciales (C-796 de 2014).

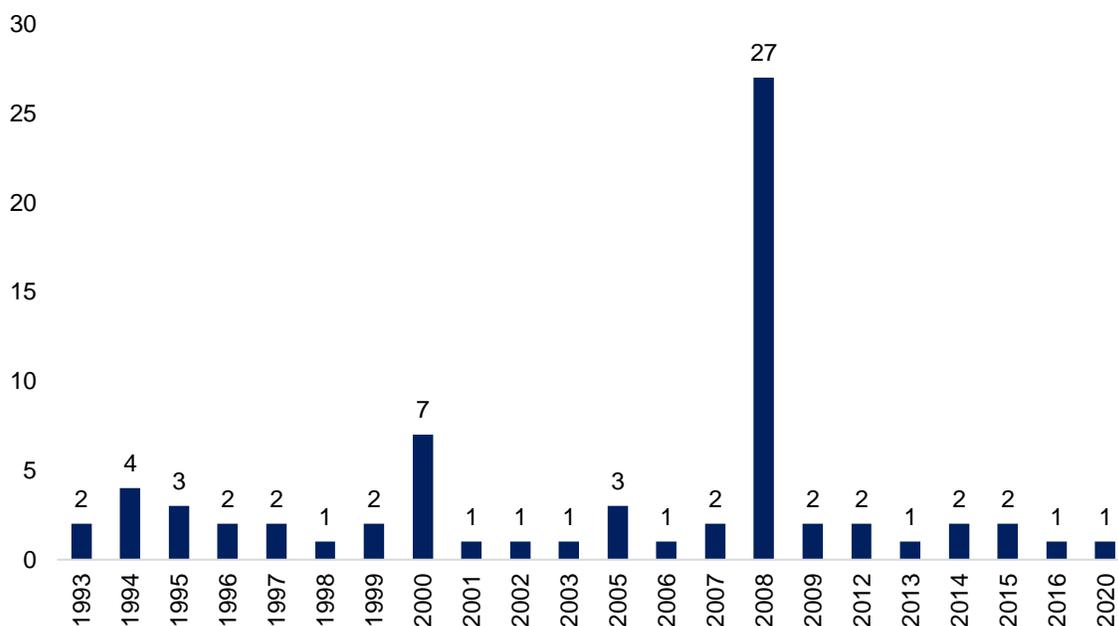
Entre tanto, en materia de negociación colectiva la Corte Constitucional promulgó 14 fallos de constitucionalidad que significaron un remezón en la estructura del derecho colectivo, modelo que fue concebido a mediados del siglo XX como un sistema de relacionamiento laboral de empresa, con estructuras sindicales de carácter local, con un modelo productivo en el que la actividad imperante era la industria manufacturera.

Los ajustes a ese modelo los ha llevado a cabo la Corte Constitucional casi que ejerciendo funciones de legislador y no como responsable del control constitucional de la Carta Magna. Entre los aspectos clave de los fallos están la convención colectiva como fuente formal de derecho (C-009 de 1994), el desarrollo jurisprudencial del Convenio 154 de la OIT (C-161 de 2000), efectos de la denuncia parcial o total de la convención colectiva (C-1050 de 2001), concurrencia de acuerdos colectivos y derechos de sindicatos minoritarios (C-063 de 2008), desarrollo de las ideas de proporcionalidad y razonabilidad en la etapa de arreglo directo (C-466 de 2008), límites al derecho de negociación y representatividad de las federaciones y confederaciones sindicales (C-018 de 2015), entre otro grupo de temas que tuvieron su momento de mayor desarrollo entre 2000 y 2008.

En materia de derecho laboral colectivo la jurisprudencia constitucional tuvo dos momentos de auge y dinamismo. El primer momento se presentó en el año 2000 con siete fallos hito sobre libertad sindical. Entre tanto, el segundo pico en materia de negociación colectiva y asociación sindical ocurrió en 2008, en este año el Alto tribunal promulgó 27 sentencias sobre el tema. En 2008 la Corte se pronunció sobre diversos temas, pero entre lo más relevante que podemos mencionar se encuentra el análisis a los límites al derecho de negociación y las facultades del legislador para limitar dicho derecho, el desarrollo del modelo de concurrencia convencional, ampliación del sistema de coexistencia sindical, reformas estatutarias, alcances del derecho de huelga y el carácter vinculante de los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical (López & Villamil, 2018).

## Gráfico 2

*Sentencias de constitucionalidad por año, 1992-2021*



Nota: Elaboración propia con datos provenientes Código Sustantivo del Trabajo (1950). Adicionalmente, con información proveniente de la Corte Constitucional de Colombia (2023). Cálculos propios.

No cabe duda de que el Código Sustantivo de trabajo es la norma rectora del derecho colectivo en Colombia, sin embargo, su origen data de hace 73 años, lo que ha llevado a que haya sido objeto de por lo menos tres grandes reformas las cuales se implementaron por medio de la Ley 50 de 1990, la Ley 584 de 2000 y la Ley 789 de 2002. La mayoría de estas reformas fueron llevadas a cabo por parte del Estado, con mediana participación de los empresarios y marginal presencia de los sindicatos. Es paradójico que algunos elementos que se concebía iban a favorecer al movimiento sindical como la multifiliación terminó afectándolo en el mediano y largo plazo, en contraste, algunos aspectos como los modelos mixtos de relaciones laborales en los que coexisten o chocan los pactos con convenciones terminó impactando —en algunos casos— de manera negativa a los empresarios.

En los 71 fallos la Corte Constitucional tomó 166 decisiones sobre la parte II del Código Sustantivo del Trabajo (1950). Cabe mencionar que del total de demandas en contra del articulado de derecho colectivo del CST en el 53,6% de casos la Corte declaró exequible el artículo, apartado o palabra atacada por parte del denunciante, el 14,5% fueron retirados de la normatividad al ser considerados inexecutable por parte del Alto Tribunal, en el 10,8% de las decisiones la Corte se inhibió y en el 21,1% restante tomó otro tipo de decisiones, como estarse a lo resuelto, o una combinación de decisiones sobre el artículo atacado.

**Tabla 1***Sentido de fallo sentencias de constitucionalidad, 1992-2021*

| Decisión macro | Sentido fallo por artículo demandado        | No. decisión (artículo) | % Part | No. decisión (macro) | % Part. |
|----------------|---|-------------------------|--------|----------------------|---------|
| Exequible      | Exequible                                   | 45                      | 27,1%  | 89                   | 53,6%   |
|                | Exequible(p)                                | 44                      | 26,5%  |                      |         |
| Inexequible    | Inexequible                                 | 8                       | 4,8%   | 24                   | 14,5%   |
|                | Inexequible(p)                              | 16                      | 9,6%   |                      |         |
| Inhibida       | Inhibida                                    | 15                      | 9,0%   | 18                   | 10,8%   |
|                | Inhibida(p)                                 | 3                       | 1,8%   |                      |         |
| Otros          | Exequible(p)/Inexequible(p)<br>/Inhibida(p) | 4                       | 2,4%   | 35                   | 21,1%   |
|                | Exequible(p)/Inhibida(p)                    | 2                       | 1,2%   |                      |         |
|                | Exequible(p)/Inexequible(p)                 | 17                      | 10,2%  |                      |         |
|                | Estarse a lo resuelto                       | 12                      | 7,2%   |                      |         |
| Total          |   | 166                     | 100,0% | 166                  | 100,0%  |

Nota: Elaboración propia con datos provenientes Código Sustantivo del Trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). Adicionalmente, con información proveniente de la Corte Constitucional de Colombia (2023). Cálculos propios.

En los últimos 30 años el derecho laboral colectivo en Colombia se transformó. Tal ha sido el dinamismo en materia de control constitucional que 75 de 135 artículos que integran la parte II del Código Sustantivo del Trabajo han sido objeto de revisión. De total de decisiones emitidas por el Alto Tribunal el 14,5% estuvo dirigida a artículos que abordan el régimen interno de los sindicatos, en segundo lugar, con el 13,9% se ubicaron los fallos sobre declaratoria y desarrollo de la huelga y en tercer con el 10,8% el análisis estuvo enfocado en los artículos sobre personería jurídica de los sindicatos. Entre tanto, el 60,8% restante de las decisiones analizadas por la Corte se distribuye en 19 grupos de temas.

Aunque la Corte sólo declaró inexequible el 14,5% de los artículos, apartados o párrafos atacados, los pasajes retirados del ordenamiento jurídico han tenido efectos estructurales e incluso en algunos casos impactos devastadores, como lo que tiene que ver con la multifiliación de los trabajadores a diferentes estructuras sindicales, la coexistencia de sindicatos al interior de una misma compañía, la concurrencia de acuerdos colectivos y la extensión artificial de los conflictos vía arbitramento.

**Tabla 2***Número de fallos y ajustes normativos por tema, 1992-2021*

| Tema                            | Total artículos | Ajustes normativos | % Part.     | Decisión Corte | % Part.     | Total revisiones y/o Ajustes | % Part.     |
|---------------------------------|-----------------|--------------------|-------------|----------------|-------------|------------------------------|-------------|
| Régimen interno sindicatos      | 20              | 11                 | 8,5%        | 24             | 14,5%       | 35                           | 11,9%       |
| Desarrollo huelga               | 6               | 12                 | 9,3%        | 23             | 13,9%       | 35                           | 11,9%       |
| Personería jurídica             | 9               | 10                 | 7,8%        | 18             | 10,8%       | 28                           | 9,5%        |
| Fuero sindical                  | 9               | 13                 | 10,1%       | 7              | 4,2%        | 20                           | 6,8%        |
| Representación/tipo sindicatos  | 7               | 9                  | 7,0%        | 8              | 4,8%        | 17                           | 5,8%        |
| Arreglo directo                 | 5               | 8                  | 6,2%        | 9              | 5,4%        | 17                           | 5,8%        |
| Arbitramento                    | 4               | 12                 | 9,3%        | 5              | 3,0%        | 17                           | 5,8%        |
| convenciones colectivas         | 14              | 5                  | 3,9%        | 12             | 7,2%        | 17                           | 5,8%        |
| Mediación                       | 7               | 15                 | 11,6%       | 0              | 0,0%        | 15                           | 5,1%        |
| Estructura sindical             | 5               | 3                  | 2,3%        | 11             | 6,6%        | 14                           | 4,7%        |
| Definición y prohibición huelga | 3               | 2                  | 1,6%        | 11             | 6,6%        | 13                           | 4,4%        |
| Procedimiento arbitral          | 6               | 12                 | 9,3%        | 1              | 0,6%        | 13                           | 4,4%        |
| Federaciones/confederaciones    | 10              | 3                  | 2,3%        | 8              | 4,8%        | 11                           | 3,7%        |
| Suspensión ilegal del trabajo   | 2               | 2                  | 1,6%        | 8              | 4,8%        | 10                           | 3,4%        |
| Sindicalización Trab. Oficiales | 4               | 2                  | 1,6%        | 7              | 4,2%        | 9                            | 3,1%        |
| Facultades sindicatos           | 5               | 2                  | 1,6%        | 6              | 3,6%        | 8                            | 2,7%        |
| Prohibiciones a los sindicatos  | 4               | 4                  | 3,1%        | 4              | 2,4%        | 8                            | 2,7%        |
| Disolución y liquidación        | 4               | 1                  | 0,8%        | 2              | 1,2%        | 3                            | 1,0%        |
| Otros                           | 4               | 1                  | 0,8%        | 1              | 0,6%        | 2                            | 0,7%        |
| Pactos colectivos               | 1               | 1                  | 0,8%        | 1              | 0,6%        | 2                            | 0,7%        |
| Cierre de empresas              | 3               | 1                  | 0,8%        | 0              | 0,0%        | 1                            | 0,3%        |
| Contratos sindicales            | 3               | 0                  | 0,0%        | 0              | 0,0%        | 0                            | 0,0%        |
| <b>Total</b>                    | <b>135</b>      | <b>129</b>         | <b>100%</b> | <b>166</b>     | <b>100%</b> | <b>295</b>                   | <b>100%</b> |

Nota: Elaboración propia con datos provenientes Código Sustantivo del Trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). Adicionalmente, con información proveniente de la Corte Constitucional de Colombia (2023). Cálculos propios.

A pesar de que la Constitución (1991) y la ley establecen que los fallos de la Corte Constitucional hacen tránsito a cosa juzgada material (Corte Constitucional de Colombia, 2019, 06 de marzo), en materia laboral algunos artículos del Código Sustantivo del Trabajo (1950) han sido objeto de diversas demandas de inconstitucionalidad. La Corte ha emitido nuevos fallos o ha aceptado revisar ciertas temáticas acogiendo en algunos casos los argumentos de los recurrentes en torno a que el contexto, los cambios sociales y el momento político es necesario tenerlos

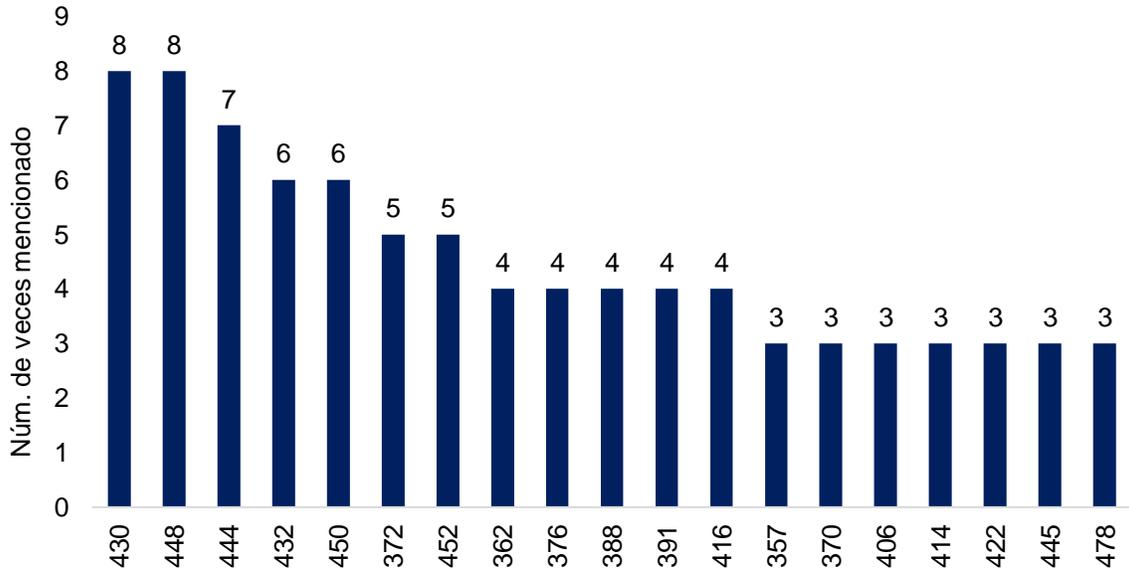
en cuenta al momento de abordar un problema jurídico que ya había sido objeto de control de constitucionalidad.

El artículo más demandado de la codificación laboral es el 430 (Código Sustantivo del Trabajo, 1950) que habla sobre la prohibición de huelga en los servicios públicos. La primera demanda fue presentada en 1994 y el análisis lo hizo el Alto Tribunal a través de la sentencia C-473 de 1994 y la última 20 años después en 2014 y la Corte se expresó a través del fallo C-796 de 2014. Adicionalmente, sobre este mismo fueron promulgadas otras seis sentencias, a saber: la C-548 de 1994, C-450 de 1995, C-075 de 1997, C-542 de 1997, C-691-2008, C-715 de 2008 y la C-122 de 2012.

El segundo artículo más atacado va en la misma línea del anterior y es el 448 que habla sobre las mayorías para la votación de la huelga, el límite temporal del cese de actividades y la mediación de la Comisión de Políticas Laborales y Salariales. En tercer lugar, con siete demandas se ubica el artículo 444 que habla sobre la decisión que toman los trabajadores finalizada la etapa de arreglo directo. Aunque 166 veces ha sido demandado un artículo de la parte de derecho colectivo del CST, los tres artículos mencionados han significado un ejercicio de análisis amplio por parte de la Corte.

**Gráfico 3**

*Artículos más demandados del Título II CST, 1992-2021*



Nota: Elaboración propia con datos provenientes Código Sustantivo del Trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). Adicionalmente, con información proveniente de la Corte Constitucional de Colombia (2023). Cálculos propios.

De la mano del dinamismo jurisprudencial se han presentado en las últimas tres décadas por lo menos cinco grandes ajustes normativos al componente de derecho laboral colectivo, los cuales afectaron 76 de los 135 que componen dicha sección

por las siguientes vías jurídicas: i) adición normativa, ii) derogación, iii) modificación, iv) subrogación, y v) incorporación. Estos ajustes se presentaron por medio de las Leyes 50 de 1990, 584 de 2000, 1210 de 2008 y 1563 de 2012 y el Decreto 1818 de 1998.<sup>1</sup>

A pesar de que se presentaron 129 ajustes a la sección de derecho colectivo y sindical del Código Laboral, el legislativo ha hecho caso omiso a los llamados recurrentes de la Corte Constitucional para que legisle sobre: regulación de la huelga y sus diferentes variantes, servicios mínimos en la huelga, representatividad sindical, huelga en servicios públicos esenciales, arbitramento laboral, entre otros. Prueba de lo anterior, y que se configura como uno de los ejemplos más claros de omisión legislativa por parte del Congreso de la República tiene que ver con la delimitación de servicios mínimos y la caracterización de servicios públicos esenciales, en particular, en la Sentencia C-796 de 2014 el Alto Tribunal exhortó al Parlamento a través de la siguiente decisión:

EXHORTAR al Congreso para que en el término de dos (2) años, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 56 de la Constitución Política, avance en la delimitación del ámbito en el que no sería posible ejercer el derecho de huelga en el sector específico de hidrocarburos, garantizando la no afectación del servicio de abastecimiento normal de combustibles del país, en relación con las actividades a que hace alusión el aparte normativo demandado (Corte Constitucional de Colombia, 2014, 30 de octubre, p. 66).

Aunque los cuestionamientos sobre la actividad legislativa del Congreso son constantes, es necesario resaltar que el Congreso entre 1990 y 2021 derogó de manera parcial o total 19 artículos del CST, entre los aspectos de mayor impacto en materia de derecho colectivo se encuentran lo inherente a mediación a través de la Ley 50 de 1990 y los aspectos estipulados sobre arbitramento por medio de las leyes 584 de 2000 y 1563 de 2012. De la misma manera, modificó 53 artículos algunos de manera sustancial como lo que tiene que ver con protección al derecho de asociación, la clasificación de las organizaciones sindicales, los elementos para la fundación de organizaciones, los aspectos integrantes sobre estatutos, el

---

<sup>1</sup> Previo a la promulgación de la Constitución Política de 1991 el Código Sustantivo del Trabajo había sufrido ocho grandes ajustes normativos los cuales se presentaron de la siguiente manera: a) Leyes: 48 de 1968, 11 de 1984 y 39 de 1985; b) Decretos Legislativos: 616 de 1954, 204 de 1957 y 2351 de 1965; c) Decretos: 18 de 1958; y d) Decretos extraordinarios: 753 de 1956.

surgimiento de la personería jurídica, lo inherente registro sindical, el derecho de sindicalización de empleados con responsabilidades y con condición de directivos al interior de una empresa, las funciones de las autoridades administrativas y las causas de ilegalidad de la huelga. La siguiente tabla muestra las principales actuaciones del Congreso de la República entre 1990 y 2022:

**Tabla 3**  
*Ajustes normativos por tipo de modificación, 1992-2021*

| Grupo de ajustes | Ajuste normativo | Núm. de ajustes | % Part. |
|------------------|------------------|-----------------|---------|
| Adicionado       | Adicionado       | 2               | 1,6%    |
|                  | Adicionado(p)    | 3               | 2,3%    |
| Derogado         | derogado         | 19              | 14,7%   |
|                  | derogado(p)      | 6               | 4,7%    |
| Modificado       | Modificado       | 69              | 53,5%   |
|                  | Modificado(p)    | 12              | 9,3%    |
| Otros            | Subrogado        | 8               | 6,2%    |
|                  | Incorporado      | 10              | 7,8%    |
| Total            |                  | 129             | 100,0%  |

Nota: Elaboración propia con datos provenientes Código Sustantivo del Trabajo (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). Cálculos propios.

## 5. Impacto de la Justicia en el derecho de asociación sindical

A lo largo del siglo XXI se han presentado importantes debates académicos, políticos y jurídicos frente a los efectos y alcances de los fallos de la Corte Constitucional (López & Villamil, 2018) y en particular aquellos que tienen que ver con temas de derecho laboral colectivo. Uno de ellos fue el impacto que tuvo en el mundo del trabajo la sentencia C-797 de 2000, fallo que dio respuesta a la demanda de inconstitucionalidad presentada por el abogado y docente Benjamín Ochoa Moreno y en la que este atacó los artículos 355, 358 360, 362, 369, 374, 376, 379, 384, 388, 390, 394, 395, 396, 399, 400, 404, 417, 422, 424, 425, 432, 444, 448, 486 del Código Sustantivo del Trabajo (1950), sin embargo, el elemento más relevante fue la declaratoria de inexecutable del artículo 360 que establecía lo siguiente: **“Afiliación a varios sindicatos.** Se prohíbe ser miembro a la vez de varios sindicatos de la misma clase o actividad” (Corte Constitucional de Colombia, 2000, 29 de junio).

El principal argumento que esgrimió el demandante es que el artículo 360 del CST violaba lo dispuesto en los artículos 38 y 39 de la Constitución (1991), así como lo establecido en el Convenio 87, específicamente, lo mencionado en el artículo 2 que establece que en materia de derecho de asociación:

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas (Organización Internacional del Trabajo, 1948).

Aunque el Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social se opuso a las pretensiones del demandante, el Procurador General de la Nación apoyó los argumentos del demandante con relación al artículo 360, con la siguiente argumentación:

toda vez que no existe razón de carácter constitucional o en convenio internacional alguno, que restrinja esta posibilidad. [...] Consideró que la única obligación subsiguiente para quien se afilia es la de observar los estatutos y, por ello, solicitó a la Corte declarar inconstitucional dicho artículo (Corte Constitucional de Colombia, 2000, 29 de junio).

La Corte Constitucional declaró inexecutable el artículo 360 del CST por lo menos por cuatro razones que se resumen en:

1. En sentencia previa, la C-567 de 2000 el Alto Tribunal permitió que en una misma empresa pudiesen existir dos o más sindicatos de base (Corte Constitucional de Colombia, 2000, 17 de mayo). Por lo tanto, en ejercicio de la libertad positiva el trabajador podría afiliarse a los sindicatos de base existentes en la empresa.
2. No existe ninguna limitante para que un trabajador pudiese estar afiliado a un sindicato de empresa y a una organización de industria de manera simultánea.
3. Al no existir ninguna consecuencia jurídica o sanción para el trabajador multifiliado, la restricción era una medida carente de efectos jurídicos concretos.
4. La corte encontró valederos los argumentos del recurrente y expresó que a la luz del Convenio 87 (1948) de la OIT y de lo establecido en el art. 39 de la Constitución Política (1991), una restricción que impedía la multifiliación violaba el derecho de asociación sindical por ausencia de razón objetiva y sería.

Para el alto tribunal era imposible concluir un goce efectivo del derecho de asociación y de la actividad sindical si al interior de una empresa las opciones organizativas se reducían a una única posibilidad. Asimismo, tal restricción de cierta manera impediría el surgimiento de nuevas organizaciones de base, pues generaba un monopolio de las organizaciones sindicales previamente establecidas. El anterior argumento fue refutado por los magistrados Eduardo Cifuentes, Vladimiro Naranjo y Álvaro Tafur que a través de un salvamento de voto consideraron que el artículo 360 del CST debía ser declarado exequible ya que contenía el espíritu del legislador de trazar unos límites al ejercicio de la libertad sindical, de acuerdo con lo establecido en el artículo 39 de la Constitución que establece que el funcionamiento de las organizaciones sociales y sindicatos se debe sujetar al orden legal (Corte Constitucional de Colombia, 2000, 29 de junio). Para los firmantes del salvamento, el artículo 360 fijaba pautas razonables y proporcionadas, marco de actuación en el cual se podía llevar a cabo de manera efectiva el goce del derecho y la autonomía.

La decisión de la Corte Constitucional frente a la posibilidad de poderse multiafiliar parte de una serie de postulados que considera como esenciales para el cumplimiento efectivo de la libertad sindical: i) el derecho de todos los trabajadores para ejercer de manera positiva o negativa la decisión de asociarse, es decir la capacidad autónoma para afiliarse o retirarse de una organización sindical; ii) la facultad de fundar, constituir, fusionar sindicatos sin la injerencia, intervención o restricción del Estado; iii) la potestad de los sindicatos para determinar el objeto de la organización, las condiciones de admisión y de retiro, el régimen disciplinario interno, los órganos e instancias de gobierno, manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, entre otros; iv) La capacidad de los sindicatos para estatuir las políticas, planes y programas de acción; v) “la cancelación o la suspensión de la personería jurídica no puede ser ordenada por autoridad administrativa, sino por vía judicial; vi) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones” (Corte Constitucional de Colombia, 2000, 29 de junio).

No hubiese tenido mayor impacto dicho fallo si el modelo sindical colombiano fuese concentrado, pero de manera histórica el sindicalismo en el país ha sido disperso, fragmentado y con escasos referentes organizativos por actividad económica, y la sentencia como lo demostraremos más adelante facilitó la proliferación de organizaciones sindicales en el país, no con el espíritu que tenía el fallo de proteger el derecho de asociación, sino como un instrumento de proliferación de los fueros sindicales. Hasta el año 2000 en Colombia una persona solo podía estar afiliada a una organización sindical, lo que en cierta medida tenía controlado el fenómeno de creación de organizaciones sindicales con el ánimo de establecer protección foral. Pero el fallo que claramente intentaba garantizar el derecho de asociación terminó derivando en uno de los más graves fenómenos de la fragmentación sindical, equiparable en el continente a la dispersión del modelo chileno, que prioriza la pequeña estructura sindical por unidad de trabajo en detrimento de las estructuras grandes de corte sectorial.

Por lo menos cuatro fenómenos explican el profundo efecto que ha tenido la sentencia C-797 de 2000, los cuales se pueden resumir en: desnaturalización de la figura legal del fuero sindical de directivos, abuso del derecho a la hora de crear estructuras sindicales como instrumento de estabilidad laboral, crecimiento exponencial en el número de estructuras sindicales, fragmentación de las relaciones laborales al interior de diversas compañías y crecimiento ficticio de la membresía sindical. A continuación, explicaremos cada uno de estos aspectos:

1. Colombia tiene una particularidad y es que la dispersión no es solo sindical también lo es empresarial. En cierta medida ello se explica por el enorme peso que tiene las micro, pequeñas y medianas empresas en la estructura de empleo del país, y por la acelerada creación de empresas, por ejemplo, durante 2022 el número de empresas privadas aportantes al sistema de seguridad creció 3,98% con relación a 2021, pasando de 509.981 a 530.261 empresas (Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales, 2022). Es relevante mencionar que el 95,3% de empresas cuentan con menos de 51 trabajadores y tan solo el 4,4% que ascienden a 23.078 empresas tienen más de 50 empleados y un marginal 0,4% de compañías cuentan con más de 500 trabajadores. La siguiente tabla muestra de manera pormenorizada las empresas aportantes a los diferentes subsistemas de seguridad social de acuerdo con el tamaño por número de trabajadores:

**Tabla 4**

*Número de aportantes y cotizantes por tamaño empresa, 2022*

| Rango de trabajadores | Aportantes     | % Part.       | Cotizantes       | % Part.       |
|-----------------------|----------------|---------------|------------------|---------------|
| Micro (2-10)          | 427.674        | 80,7%         | 1.272.883        | 13,6%         |
| Pequeña (11-50)       | 77.343         | 14,6%         | 1.674.699        | 17,9%         |
| Mediana (51-200)      | 19.192         | 3,6%          | 1.804.019        | 19,3%         |
| Grande (201-500)      | 3.886          | 0,7%          | 1.174.730        | 12,6%         |
| Muy Grande (>500)     | 2.166          | 0,4%          | 3.405.279        | 36,5%         |
| <b>Total</b>          | <b>530.261</b> | <b>100,0%</b> | <b>9.331.610</b> | <b>100,0%</b> |

Nota: Elaboración propia con datos provenientes de la UGPP (Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales, 2022). Cálculos con corte a 30 de septiembre de 2022.

Las anteriores cifras nos llevan a discutir sobre tres aspectos: **primero**, el movimiento sindical en Colombia a pesar de tener un número representativo de sindicatos de industria su desarrollo organizativo se presenta por empresa, adicionalmente, las negociaciones colectivas se dan por empresa o unidad productiva; **segundo**, al ser un modelo de empresa y teniendo en cuenta que el número mínimo requerido para crear un organización sindical o una subdirectiva es de 25 trabajadores podemos afirmar que el movimiento sindical se encuentra concentrado en el 4,7% de las compañías y, específicamente, en las compañías de más de 200 trabajadores, que son las

que concentran el 49,1% de los empleos formales en el país y son las receptoras de la mayoría de procesos de negociación colectiva; **tercero**, los empleos ubicados en este segmento suelen ser los de mayor calidad, los de mejores condiciones y los de la más elevada vocación de permanencia en el tiempo, pues según Confecámaras solo el 34%% de las empresas logran superar los cinco años de existencia (Confecámaras - Red de Cámaras de Comercio, 2022, p. 11).

Por lo tanto, el movimiento sindical tiene su arraigo en grandes compañías que son de manera frecuente los grandes empleadores y dos son las que suelen soportar un proceso de negociación colectiva no solo en materia económica sino en todo lo que tienen que ver con temas administrativos y gestión del relacionamiento laboral.

2. El sistema sindical colombiano está cimentado en la protección individual y no en la robustez de las estructuras gremiales.<sup>2</sup> Es un modelo soportado en pequeñas organizaciones, con precaria representación ante los empleadores y las instituciones del Estado, con reducidos márgenes de actuación, con afiliados en la mayoría de los casos de tipo nominal y con dirigencias estáticas y baja rotación en los órganos de dirección. Estos elementos, concatenados con el sistema de negociación colectiva por compañía, el otorgamiento de protección foral independientemente del tamaño de la organización, la ausencia de conductas tranquilas por parte de los responsables de gestión humana y de relaciones laborales frente a la existencia de sindicatos y el tipo de interlocución que deberían entablar, la inexistencia de canales de comunicación y la crisis de representación, impiden el posicionamiento entre los trabajadores de organizaciones “imán”.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> Podemos claramente afirmar que la fragmentación sindical en Colombia está estrechamente ligada con su capacidad de interlocución y su poder de incidencia política. Si tomamos un modelo ampliamente concentrado como el alemán, hay tres pilares que lo soportan: a) unidad política, b) concentración orgánica, y c) control total sobre todos los sectores económicos del país. En ese sentido, es interesante el análisis que realizaron el historiador Peter Birke y el investigador Heiner Dribbusch del Instituto de Investigación Social y Económica (WSI) de la Hans-Böckler-Stiftung, donde muestran cifras contundentes en materia de afiliación, pues solo los tres más representativos afiliados a más de 5 millones de trabajadores, a saber: el Sindicato Industrial del Metal (IG Metall) con 2.245.760 afiliados; el Sindicato Unido de Servicio (ver.di) con 2.070.990 afiliados y el Sindicato Industrial de Minería, Química, Energía (IG BCE) con 672.195 integrantes (Dribbusch y Birke, 2012, p. 4).

<sup>3</sup> Dos elementos que poco son analizados pero que tiene enorme incidencia en el estímulo a la fragmentación sindical son los cambios tecnológicos y los procesos de privatización. Un estudio interesante sobre el tema es el realizado por las licenciadas en relaciones laborales y doctoras en estudios sociales, Cecilia Senén González y Silvia Garro, las cuales analizan la fragmentación en el sector telecomunicaciones en Argentina fruto de cambios tecnológicos y de la composición del capital de las empresas (Senén González y Garro, 2008).

**Tabla 5**  
*Número de aforados y afiliados a sindicatos, 2021*

| Variable                            | Valor/Porcentaje |
|-------------------------------------|------------------|
| Población ocupada                   | 20.391.741       |
| Población asalariada                | 10.231.191       |
| Tasa sindicalizados/Pob. Ocupada    | 6,8%             |
| Tasa sindicalizados/Pob. Asalariada | 13,5%            |
| Total de sindicalizados             | 1.378.626        |
| Número de sindicatos (activos)      | 11.779           |
| Trabajadores aforados (JN)          | 141.348          |
| Tasa de aforados/Sindicalizados     | 10,3%            |
| Tasa aforados/Pob. Asalariada       | 1,4%             |

Nota: Elaboración propia con datos provenientes del Ministerio de Trabajo, en particular, de la información que reposa en el Archivo Sindical. Asimismo, con datos de la GEIH del Departamento Administrativo de Estadística (DANE). Cálculos con corte a 31 de diciembre de 2021.

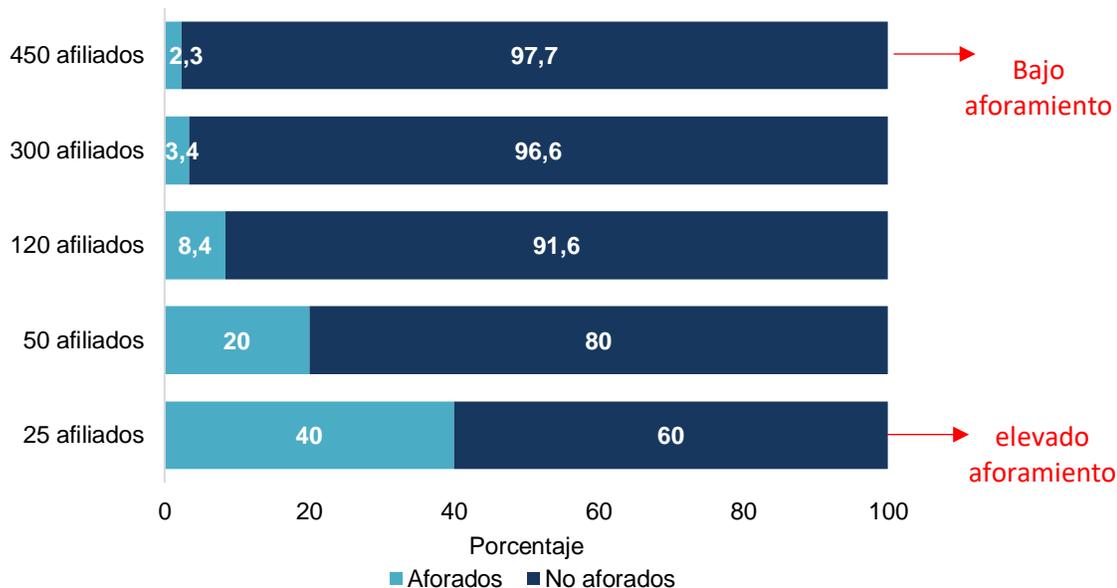
El tema de fueros es uno de los elementos que mayor debate ha generado entre los actores del mundo del trabajo. Aplicando un cálculo conservador<sup>4</sup> encontramos que a 2021 el 10,3% de los sindicalizados se encontraban aforados en el país, lo que asciende a 141.348 fueros. Para ilustrar mejor por qué la creación de sindicatos crece a pasos agigantados, presentamos el siguiente ejemplo: un sindicato de 25 afiliados tiene al 40% de sus afiliados protegidos, un sindicato de 120 afiliados tiene una tasa de protección del 8,33%, entre tanto, un sindicato de 450 afiliados tiene tan sólo al 2,22% de los trabajadores aforados, por lo tanto, es más atractivo crear pequeñas estructuras dispersas que contar con estructuras grandes en materia de afiliación. La ecuación es sencilla:  $N = (\text{sindicatos pequeños} + \text{incremento de fueros} + \text{escaso poder}) = \text{mayor estabilidad laboral}$ .<sup>5</sup> La siguiente tabla ilustra la situación anteriormente explicada:

<sup>4</sup> En este caso solo contabilizamos el número de fueros de junta directiva nacional, más los fueros otorgados para una comisión de quejas y reclamos como mínimo por organización sindical. Es necesario aclarar que no se tuvo en cuenta los fueros otorgados en las seccionales, ni los fueros establecidos vía convencional.

<sup>5</sup> Los investigadores López y Villamil identifican diez causas de la fragmentación sindical y que son alimento para la explosión de fueros sindicales en Colombia, a saber: 1) Impactos generados por las Sentencias C-797 de 2000, C-385 de 2000 y C-063 de 2008 de la Corte Constitucional; 2) El modelo de clasificación sindical establecido en el artículo 356 del CST; 3) Comportamientos inadecuados por parte de algunos empleadores; 4) El sistema de fueros establecido en los artículos 405 al 408 del Código Sustantivo del Trabajo tiene un enfoque donde se pretende proteger al individuo y no a la estructura; 5) Débiles mecanismos de interlocución y diálogo social tripartito; 6) Conflictos laborales manejados de manera inadecuada o crisis en específico derivan en la creación de nuevas estructuras; 7) La falta de voluntad política por parte del Estado para concertar con empleadores y sindicatos medidas efectivas para centralizar las estructuras; 8) Las Sentencias C-567 de 2000 y C-063 de 2008 facilitaron la existencia de múltiples convenciones colectivas en una misma empresa;

## Gráfico 4

% de Incidencia de fueros según tamaño del sindicato



Nota: Elaboración propia con datos provenientes Código Sustantivo del Trabajo, en particular, lo estipulado en los artículos 356 a 359 (Código Sustantivo del Trabajo, 1950). Cálculos propios

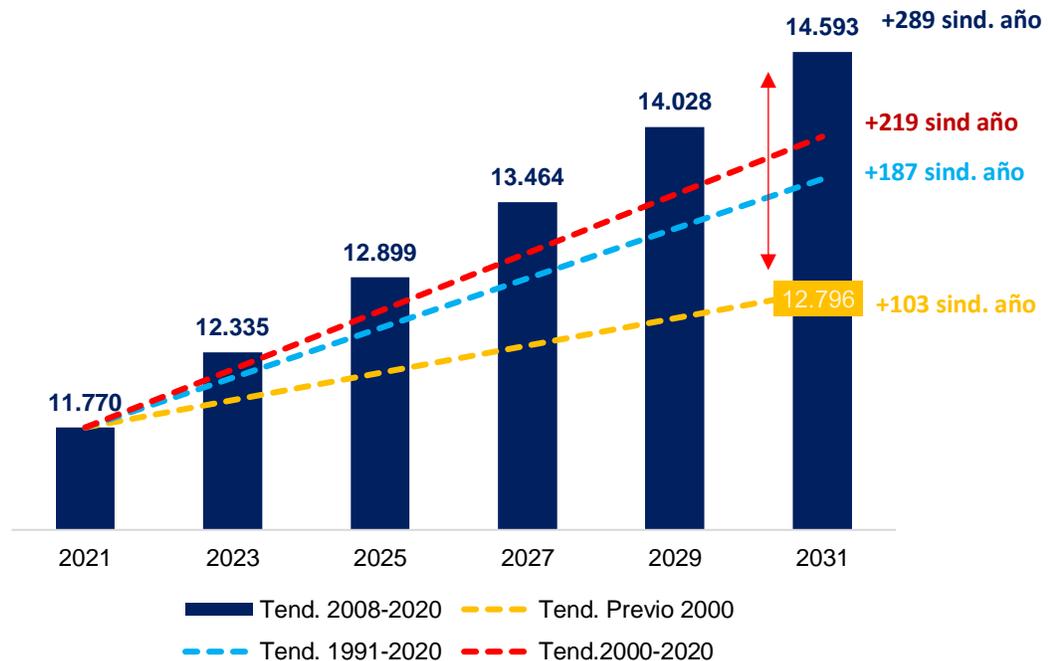
3. Si se mantiene la tendencia de creación de sindicatos que se vivió entre 2008 y 2020, que fue de 282 organizaciones por año estamos hablando que existirán 14.593 sindicatos en el año 2031. Cabe recordar que las Sentencias C-797 de 2000 y C-385 de 2000, tenían como objetivo garantizar el goce efectivo del derecho de asociación e incentivar la libertad sindical, sin embargo, han sido una de las causas que más han impactado el incremento de la fragmentación en los últimos 21 años. La tendencia de crecimiento anual previa a los fallos mencionados era de 103 sindicatos anuales, si se mantuviera dicho ritmo de aumento de la fragmentación sindical existirían 12.796 sindicatos en el año 2031, es decir, un 12,3% menos de estructuras sindicales, con relación a la tendencia de del periodo 2008-2020. Para visualizar mejor las proyecciones de fragmentación sindical en Colombia, la siguiente imagen es ilustrativa:

---

9) Las múltiples divisiones políticas al interior del movimiento sindical; y 10) Sistemas y modelos de gestión del talento humano que se promueven en algunas facultades de administración y de derecho del país (López & Villamil, La protesta social y la fragmentación sindical en un escenario de posconflicto, 2018, pp. 381-384)

## Gráfico 5

Impacto de la Jurisprudencia en fragmentación sindical, 2021



Nota: Elaboración propia con datos provenientes del Ministerio de Trabajo, en particular, de la información que reposa en el Archivo Sindical. Cálculos con corte a 30 de junio de 2021.

- Hay dos momentos de explosión en materia de creación de sindicatos el año 2001 con una variación de 146,7% frente al 2000, ya que se pasó de 90 sindicatos nuevos a la creación de 222. La explicación de esta explosión subyace en el efecto inmediato de la sentencia, el proceso de reorganización, fusión y liquidación de algunas entidades del Estado, así como la crisis que se presentaba en el sector textil (Cámara de Comercio de Bogotá, 2018). Por ello el mayor crecimiento se presentó en entidades del Estado, en textileras y, en hospitales y clínicas.

El segundo crecimiento inusitado se presentó en 2011 como consecuencia de la regulación establecida en la ley 1429 de 2010<sup>6</sup> que derivó que el crecimiento de nuevas estructuras fuera de 140,9% con relación al año 2010,

<sup>6</sup> Vale la pena traer a colación la prohibición taxativa que dispuso la norma para intermediar a través de CTA, específicamente en el artículo 63 “El personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral” (Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo, 2010).

especialmente en el sector salud, pues un número de cooperativas de trabajo asociado migraron hacia convertirse en sindicatos. Tan dicente es tal fenómeno que el 23% de sindicatos creados en tal año fueron del sector salud (Mintrabajo, 2019). Es decir, uno de cada cuatro sindicatos fundados en 2011 son un efecto directo de la promulgación de la ley 1429 de 2010, incluso, al momento de revisar de manera pormenorizada el registro de cada sindicato se puede aseverar que un 92,9% de organizaciones sindicales creadas en el sector de la salud son fruto de la migración de CTA a sindicatos. Sin embargo, este fenómeno tuvo su máximo desarrollo entre 2011 y 2015, empezó a descender hacia 2016 y se ubicó en el 2017 en guarimos similares a los que se presentaban antes de la promulgación de la ley de formalización.

No obstante, lo anterior, sería injusto endilgarle la fragmentación sindical de manera exclusiva a los fallos de la Corte Constitucional, pues dicho fenómeno, es multicausal, responde entre otras razones a:

- a) **Crisis:** como consecuencia de crisis políticas, económicas o sociales como sucedió con el cierre de la planta en la ciudad de Cali de la multinacional Mondelez en mayo de 2015, lo que derivó que solo entre el 21 y el 28 de julio de 2015 los trabajadores constituyeran 12 sindicatos o el caso de Ecopetrol que pasó de 4 sindicatos en 2014 a 13 en 2015 como consecuencia de la caída internacional de los precios de los *commodities* y en particular del precio del barril de petróleo (World Bank Group, 2018).
- b) **Leyes:** impacto directo o tangencial de algunas leyes, por ejemplo, la Ley 1429 de 2010 que llevó a que un número importante de Cooperativas de Trabajo Asociado migraran a ser sindicatos;
- c) **Reestructuración en entidades públicas y privadas:** en estos casos los sindicatos emergen como resultado de fusiones, transformaciones, escisiones o liquidaciones de empresas, en las cuales la creación de sindicatos se emplea como instrumento para retrasar el ajuste organizacional;
- d) **Políticas públicas:** como consecuencia de políticas públicas se puede exacerbar o estimular de manera indirecta la fragmentación sindical como es el caso de Bogotá que en el marco de los cambios de la licitación para la recolección de las basuras durante la alcaldía de Samuel Moreno Rojas se modificó la participación y reconocimiento de las asociaciones de recicladores lo que derivó que de 109 sindicatos que se crearon en Bogotá en 2011 el 51,4% fueran de personas dedicadas a las tareas de reciclaje de desechos;
- e) **Entidades de compleja gestión:** Son compañías de economía mixta o de carácter público que tienen ajustes permanentes en la dirección de la compañía fruto de los cambios políticos que se presenten en el gobierno nacional o en los gobiernos municipales, que no cuentan con planes de gestión a largo plazo y

en las que los trabajadores perciben el riesgo latente de cambio o liquidación como los que suceden en las siguientes entidades: El primero de ellos es el caso del Instituto Nacional Penitenciario y Carcelario (INPEC) que cuenta con 112 sindicatos, es tan crítica la situación que la Contraloría General de la Nación en medio de una auditoría emitió la siguiente alerta:

Para la vigencia 2015, existían en el INPEC setenta y seis sindicatos y para misma vigencia los funcionarios con fuero sindical ascendían a 854, de los cuales el 85,8% corresponde a personal de custodia y vigilancia de los establecimientos penitenciarios y carcelarios del INPEC y el 14,2% a personal administrativo. Estos permisos representan un costo de \$1.507 millones [...]. Los 39.279 días de permisos equivalen a 110,35 años en los que no se ejercieron funciones correspondientes a la misión de la Entidad, lo cual están afectando las actividades del INPEC (2016, p. 23).

Aunque hay múltiples casos para referenciar, vale la pena traer a colación otros dos casos de entidades que dan cuenta de un fenómeno en ascenso, y que incluso les restan competitividad a las empresas y administrativamente vuelve más compleja la gestión de las relaciones laborales, ellos son los de UNE EPM Telecomunicaciones S.A. que contaba para 2022 con 13 sindicatos (2022, p. 48) y Empresas Municipales de Cali E.S.P. en la cual hay por lo menos 16 organizaciones de trabajadores (Mera, 2017).

Un elemento que intentó subsanar la sentencia C-797 de 2000 que era eliminar la prohibición de que un trabajador tuviese la posibilidad de afiliarse tanto a un sindicato de empresa como a uno de industria de manera simultánea, e incluso a uno de gremio, estuvo soportado y en estrecha relación con lo establecido en la sentencia C-567 de 2000 que permitió la coexistencia de varias organizaciones sindicales al interior de una misma empresa (Corte Constitucional de Colombia, 2000, 17 de mayo). Hasta el año 2000 rigió el artículo 26 del Decreto 2351 de 1965 que estipulaba la siguiente restricción:

En una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base.

Si por cualquier motivo llegaren a coexistir subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión (p. 8).

Es decir, durante 35 años rigió un régimen de concentración sindical, sin embargo, la Sentencia C-567 de 2000 acabaría con dicho modelo. Algunos de los argumentos que tenían los detractores de la concentración sindical (entre ellos el demandante de la citada norma) se puede resumir en:

- a) El decreto 2351 de 1965 privilegiaba el sindicato de empresa en detrimento al sindicato de industria o de gremio, ello en parte, de una estrategia que limitara el establecimiento de modelos sindicales similares al argentino o al brasilero,
- b) El primer sindicato que se constituía al interior de una compañía adquiría el rotulo de dominante, estableciéndose así una especie de monopolio sindical,
- c) A los sindicatos de industria solo les era permitido tener una única subdirectiva por municipio a pesar de que representaran a trabajadores de diferentes empresas,
- d) La legislación solo permite tener 10 fueros por municipio, por ello, el sindicato de industria se encontraba en desventaja frente al sindicato de empresa, pues afiliados en diferentes empresas requería de un número mayor de aforados. La argumentación siempre se daba en torno a sindicatos de industria con amplia representación sectorial como los sindicatos del sector financiero (Uneb/Aceb), salud (sintraiss/Anthoc), eléctrico (Sintraelecol) o petrolero (USO).

En contraposición, la Corte Constitucional trajo a colación en el fallo de la mencionada Sentencia C-567 de 2000 los cuatro argumentos más relevantes de quienes defendían el monopolio sindical al interior de una empresa, el **primero**, que era el de mayor recurrencia, sostenía que la existencia de un único sindicato de base garantizaba la fortaleza organizativa de la estructura sindical, **segundo**, permitía una mayor capacidad de negociación frente al empleador, **tercero**, impedía que se presentaran divisiones al interior de la organización y, **finalmente**, limitar la coexistencia sindical fortalecía la representación sindical. Para la Corte simplemente eran argumentos de conveniencia y no constitucionales, que iban en contravía del artículo 39 de la Constitución Política (1991) y de lo establecido en artículo 2 del Convenio 87 de la OIT el cual establece que “[...] todos los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes” (Organización Internacional del Trabajo, 1948), aunado a lo anterior, agregó:

[...] no hay que olvidar que la representación sindical es un asunto que se gana en la misma lucha democrática, dentro de la propia organización sindical, y no por medio de una legislación que, bajo la excusa de proteger a los trabajadores, está impidiendo el goce efectivo de un derecho fundamental, como es el de la libertad sindical. (Organización Internacional del Trabajo, 1948, p. 1).

Con la supresión del monopolio sindical el Alto Tribunal pretendía que la normatividad laboral estuviese acorde con lo establecido en el artículo 39 de la Constitución (1991), que Código Laboral (Código Sustantivo del Trabajo, 1950) y el decreto 2351 de 1965 se ajustaran a lo establecido en el Convenio 87 (Organización Internacional del Trabajo, 1948), que se garantizara el derecho positivo de afiliación sindical, que se afianzara la autonomía sindical como componente conexo al ejercicio de libertad sindical, incorporar de manera efectiva al bloque de constitucionalidad los tratados, los convenios y las recomendaciones ratificadas por el Estado colombiano y eliminar limitaciones que vulneraban el derecho de asociación sin causa constitucional justificada.

A pesar de ello, la Sentencia C-567 de 2000 sirvió de estímulo para el establecimiento de pequeñas estructuras que tenían como soporte la sumatoria de reducidos grupos de afiliados en diferentes empresas, incluso en algunos casos sin ningún tipo de conexidad de la actividad económica como sucede con los sindicatos del sector petrolero que afilian a trabajadores de vigilancia y aseo de los campos petroleros. Tal fue el efecto que produjo dicho fallo que cambió el peso y la incidencia de los sindicatos de industria en Colombia, pero no para consolidar un conglomerado de organizaciones representativas por sector sino para establecer un sinnúmero de sindicatos de industria pero que realmente actúan, se comportan y ejercen como la sumatoria de agremiaciones de empresa.

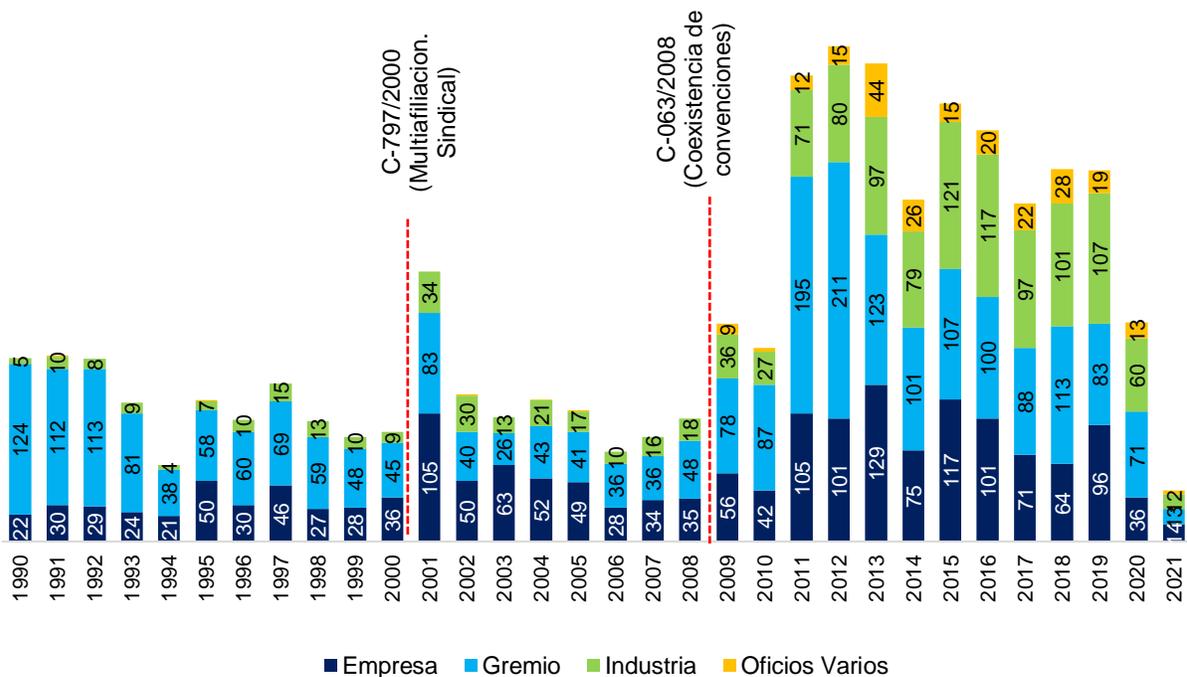
Desde el año 2001 el número de sindicatos de industria creció a una media anual de 27,8% por año, mientras los de empresa crecieron al 10% y los de gremio al 8,7% interanual. Tal aumento llevó a que el sindicalismo de industria pasara de pesar 8,8% en el año 2000 a 17,4% en 2020, en contraste, el sindicalismo de enfoque gremial pasó de 54,2% a 46,1% perdiendo 8,1 Puntos Porcentuales (PPS). y los sindicatos de empresa mantuvieron una participación similar en las casi dos décadas de promulgada la sentencia de coexistencia sindical, pasando de 36,5% en 2000 a 34,1% en 2020, como se puede observar la variación negativa fue leve. Ese cambio de composición es relevante a la hora de comprender el comportamiento del movimiento sindical en las últimas dos décadas y las transformaciones de este desde el paquete de fallos del año 2000 de la Corte Constitucional, pues se empezó a decantar tres tipos de organizaciones de características disímiles:

- a) sindicatos de industria que son una especie de algodón, por su fragilidad y livianas, pues, aunque cuentan con afiliados reales, su número suele ser reducido y se circunscribe a unas pocas empresas, con escasa o mínima actividad organizativa, política y de negociación y en muchos de los casos son de presencia local o regional, o con un número limitado de empresas;
- b) sindicatos de industria con tradición organizativa o nuevos con planes de expansión que fruto de la sentencia lograron ingresar a diversas empresas en las cuales no podían estar por que existían sindicatos de base, o existían otras organizaciones de industria; y finalmente,

c) organizaciones de industria que, aunque posan como tal son simples instrumentos paralelos de protección para sindicatos y afiliados reales, se les podría denominar sindicatos cascarón con unas características formales externas pero que carecen de vida orgánica. La siguiente imagen muestra los principales hitos y el cambio de composición en materia de sindicatos como efecto de los fallos del año 2000:

### Gráfico 6

Número de sindicatos creados por año, 1990-2021



Nota: Elaboración propia con datos provenientes del Ministerio de Trabajo, en particular, de la información que reposa en el Archivo Sindical. Cálculos con corte a 30 de junio de 2021.

La sentencia C-567 de 2000 (Corte Constitucional de Colombia, 2000, 17 de mayo) generó un efecto agrídulce en el mundo laboral colombiano, por un lado el fallo facilitó el goce efectivo del derecho de asociación, acabó con el monopolio sindical de algunas tendencias y sectores políticos y estimuló en algunos sectores el tránsito a modelos de integración sindical, no obstante, también generó efectos adversos como la división entre organizaciones sindicales, el establecimiento de sindicatos de papel con fines de protección foral y el debilitamiento de las relaciones y los modelos de interlocución al interior de las empresas como consecuencia de más interlocutores muchos de ellos con reducida legitimidad y baja representación.

## **6. Concurrencia convencional: Negociación y fragmentación sindical**

El otro ingrediente jurisprudencial relevante en la transformación del mundo sindical en Colombia fue la Sentencia C-063 de 2008 que permitió la presencia de diferentes acuerdos colectivos al interior de una compañía, lo que a posterior se ha venido denominando como concurrencia convencional. No es un asunto de menor monta pues, aunque en el año 2000 la Corte permitió la multifiliación y la coexistencia y paralelismo sindical, con ello se garantizaba el derecho de asociación, sin embargo, crecieron las voces que cuestionaban que se les había permitido nacer, pero sin posibilidad de ejercer su función principal que es la de negociar y transformar condiciones laborales vía negociación colectiva. Hasta hace 14 años en Colombia existía algo que se denominaba unidad convencional o concentración de acuerdos colectivos, el cual se soportaba en lo establecido en el numeral 2 del artículo 26 del Decreto 2351 de 1965, que rezaba:

Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa (1965, p. 8).

La unidad convencional se puede ejemplificar de manera sencilla, incluso hoy en día subsisten convenciones que aplican el modelo establecido previo al fallo de la Corte Constitucional y no porque no se presente coexistencia sindical, paralelismo o multifiliación, sino que está soportado en el poderío del sindicato o la intención de las partes de tratar de mantener unificado el cuerpo convencional. El ejemplo más claro de ello es el de la estatal petrolera Ecopetrol que cuenta con una organización sindical que tienen una capacidad organizativa alta, tradición al interior de la compañía y es el titular histórico de la convención que existe en la empresa desde 1953, nos referimos a la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO), y 26 sindicatos más de los cuales solo cinco tienen capítulos especiales que son en concreto anexos o apéndices de la convención suscrita con el sindicato mayoritario. En conclusión, este es el modelo que imperaba en Colombia antes del año 2000 y que aún se mantiene en algunas empresas como en el caso mencionado.

Tales capítulos especiales se limitan a establecer los descuentos sindicales, mencionan los permisos, auxilios sindicales, número de ejemplares de la convención, seguros para dirigentes sindicales, visitas sindicales a áreas y campos de trabajo, pasajes aéreos, auxilios de seguridad, reuniones de diálogo y el establecimiento de un banner o enlace a la página del sindicato en la intranet de la compañía. Cada uno de estos capítulos especiales trae en el primer artículo la siguiente adhesión a la convención suscrita con la USO, que dice: “A los trabajadores de Ecopetrol, afiliados a ASINTRHC, se le aplicarán los mismos

salarios, prestaciones y beneficios generales que son comunes para los trabajadores de la empresa, estipulados en la Convención Colectiva de Trabajo [suscrita con la USO]" (Ecopetrol-USO, 2018, p. 202); es decir, la negociación entre los 26 sindicatos diferentes a la USO y Ecopetrol se circunscribe a obtener el reconocimiento y a establecer el cuerpo de garantías sindicales. Para observar de mejor manera el fenómeno de contención de la concurrencia convencional en Ecopetrol se muestra la siguiente tabla:

**Tabla 6**  
*Fragmentación y concurrencia sindical en Ecopetrol, 2021*

| Nombre del sindicato | Tipo sindicato | Con CCT suscrita | Número artículos CCT | Fecha de Registro sindicato | Aux. sindical anual (\$ pesos) | Permiso anual (días) |
|----------------------|----------------|------------------|----------------------|-----------------------------|--------------------------------|----------------------|
| USO                  | Industria      | si               | 165                  | 29/08/1951                  | 1.047.490.533                  | 25.730               |
| Asintrahc            | Industria      | si               | 8                    | 7/05/2018                   | 0                              | 0                    |
| Sintramanpetrol      | Industria      | no               | 0                    | 20/02/2018                  | 0                              | 0                    |
| Sinatrinhi           | Industria      | no               | 0                    | 27/04/2017                  | 0                              | 0                    |
| Astip                | Industria      | no               | 0                    | 13/12/2016                  | 0                              | 0                    |
| Utipec               | Industria      | si               | 9                    | 19/12/2016                  | 0                              | 0                    |
| Sindispetrol         | Industria      | si               | 18                   | 23/12/2005                  | 252.000.000                    | 2.700                |
| Adeco                | Industria      | si               | 14                   | 17/02/1995                  | 304.245.945                    | 3.144                |
| Ustrasen             | Industria      | no               | 0                    | sin datos                   | 0                              | 0                    |
| Aspec                | Empresa        | no               | 0                    | 14/02/2014                  | 0                              | 0                    |
| Asopetrol            | Empresa        | no               | 0                    | 15/12/2015                  | 0                              | 0                    |
| Trasine              | Empresa        | si               | 10                   | 5/02/2016                   | 0                              | 10                   |
| Asteco               | Empresa        | no               | 0                    | 4/02/2016                   | 0                              | 0                    |
| Sinpeco              | Empresa        | no               | 0                    | 20/01/2016                  | 0                              | 0                    |
| Aproteco             | Empresa        | si               | 8                    | 13/09/2017                  | 0                              | 0                    |
| Sinproecop           | Empresa        | no               | 0                    | 6/05/2016                   | 0                              | 0                    |
| Sinanpe              | Industria      | no               | 0                    | s.d. ≥ 2021                 | 0                              | 0                    |
| Sintramen            | Industria      | no               | 0                    | 08/11/2019                  | 0                              | 0                    |
| Usoleoductos         | Industria      | no               | 0                    | 18/08/2020                  | 0                              | 0                    |
| Asinpet              | Industria      | no               | 0                    | 19/10/2018                  | 0                              | 0                    |
| Sintrapetgas         | Industria      | no               | 0                    | s.d. ≥ 2021                 | 0                              | 0                    |
| Sindinapetroleo      | Industria      | no               | 0                    | 24/12/2020                  | 0                              | 0                    |
| Sindeip              | Industria      | no               | 0                    | s.d. ≥ 2021                 | 0                              | 0                    |
| Asopetrogas          | Industria      | no               | 0                    | s.d. ≥ 2021                 | 0                              | 0                    |
| Untrapetrol          | Industria      | no               | 0                    | s.d. ≥ 2021                 | 0                              | 0                    |
| Sinome               | Industria      | no               | 0                    | s.d. ≥ 2021                 | 0                              | 0                    |
| Astiphec             | Empresa        | no               | 0                    | 10/12/2019                  | 0                              | 0                    |
| Sitraeco             | Empresa        | no               | 0                    | 20/12/2019                  | 0                              | 0                    |

Nota: Elaboración propia con datos provenientes del Ministerio de Trabajo, en particular, de la información que reposa en el Archivo Sindical y con información de la Convención Colectiva en

Ecopetrol (Ecopetrol-USO, 2018) y de los reportes de sostenibilidad de la estatal petrolera (Ecopetrol , 2022). Cálculos con corte a 30 de junio de 2021.

Hasta el 2009 la USO tuvo el monopolio de titularidad de la convención hasta que empiezan a ser parte del acuerdo colectivo como adherentes Adeco y Sindispetrol, sin embargo, la negociación exclusiva del conjunto de beneficios de todos los trabajadores recae en las conversaciones que entablan Ecopetrol y la USO. La información sobre registro sindical muestra que 24 de los 27 sindicatos con presencia en Ecopetrol se fundaron en los últimos ocho años.

Lo anterior nos lleva a plasmar dos interrogantes ¿Qué sentido tiene contar con un sindicato y no tener convenio colectivo?, ¿Por qué se mantiene un único cuerpo convencional a pesar de lo manifestado en 2008 por la Corte Constitucional? Para responder al primer interrogante es necesario entender que el relacionamiento que se establece entre Ecopetrol y la USO es diferente al que se presenta con los otros 26 sindicatos. Es claro que el 88,9% de los sindicatos de Ecopetrol carecen de garantías para la actividad sindical, así como el 74,1% de estructuras sindicales no cuentan con una convención colectiva, lo cual nos lleva a pensar que nos encontramos ante un fenómeno de sindicatos que son el resultado de la crisis de los precios internacionales del petróleo del año 2015, que se emplearon como mecanismo de protección para frenar o contrarrestar la pérdida del empleo a través del fuero sindical, e incluso algunos pueden ser manifestación de leves divisiones o facciones al interior de la Unión Sindical Obrera.<sup>7</sup>

El segundo interrogante se puede responder a través de una situación específica y es el poder. Cuando nos referimos a poder hablamos de la capacidad de presión, lobby e interlocución que cuenta la USO tanto con la empresa como con diferentes instituciones del Estado, lo cual ha llevado a que sistemáticamente el sindicato mayoritario se niegue a negociar con otros y la empresa canalice el relacionamiento y los conflictos colectivos con el principal interlocutor. Al ser un acuerdo tan complejo es difícil para las nuevas organizaciones que la empresa traslade los beneficios que establece la convención con la USO a un documento independiente; o en caso de que la negociación llegara a tribunal es improbable que el arbitramento les otorgue artículos normativos a los nuevos sindicatos pues los mismos son temas en derecho y no en equidad, por lo tanto, se salen del campo de actuación de los árbitros.

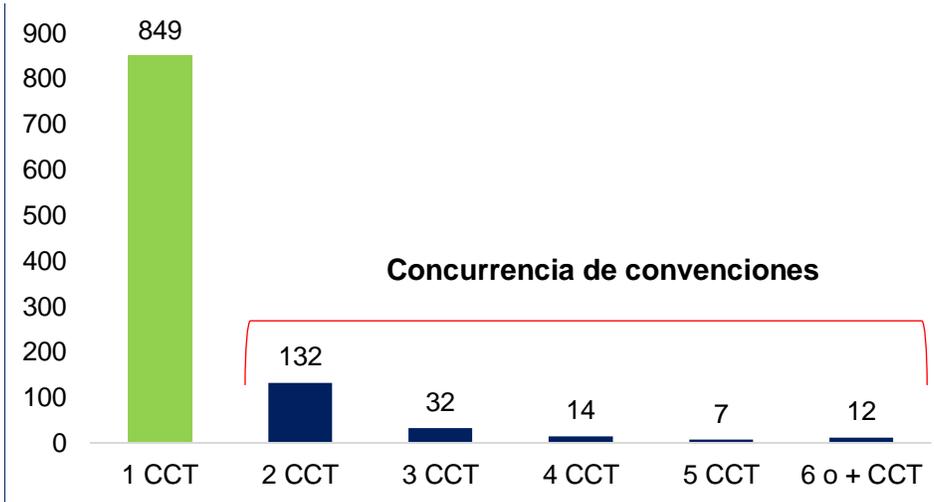
---

<sup>7</sup> Cabe mencionar que la mayoría de empleados de Ecopetrol que hacen parte de alguno de los 26 sindicatos diferentes al sindicato mayoritario (Ecopetrol , 2022), son afiliados de manera simultánea a la USO y ello en gran medida se explica que múltiples aspectos normativas y de beneficios en el articulado de la convención remiten o establecen que se aplicará a los afiliados a la USO (Ecopetrol-USO, 2018), por lo tanto, en Ecopetrol se presente el siguiente fenómeno: El multifiliado es agremiado a la USO para ser beneficiario de la convención y es de manera simultánea afiliado a un sindicato minoritario para protegerse de los despidos como causa de los vaivenes de los precios del barril de petróleo (World Bank Group, 2018).

Pero el caso de Ecopetrol es la excepción, a partir del 2008 lo normal en materia de relacionamiento laboral es que exista concurrencia convencional al interior de una compañía. La mayoría de las empresas aplicaron por presión o de manera voluntaria lo establecido por la Corte en la Sentencia C-063 (2008, 30 de enero), sin embargo, a tan solo 14 años de promulgado dicho fallo en el 19% de compañías que tienen convenciones colectivas se presenta concurrencia convencional; es decir, en una de cada cinco empresas se presentan situaciones de coexistencia, lo que muestra que es un fenómeno ampliamente conocido para los protagonistas del mundo del trabajo, que ha generado roces y fricciones no solo al interior de los sindicatos, sino de las compañías con las organizaciones sindicales.

Como se mencionó previamente el monopolio de representación convencional es prácticamente marginal, es un fenómeno que ha desaparecido casi que por completo del derecho laboral colectivo en Colombia. Por ello, lo normal es que se produzca la concurrencia convencional. Aunque está concentrado en las industrias manufactureras y servicios sociales, se presenta en todos los sectores pasando por sectores con sindicalismo fuerte como el petrolero o el eléctrico, hasta en segmentos con débil tradición sindical como comercio, transporte, entre otras. Para entender de qué manera se comporta la concurrencia convencional, observemos este problema jurídico desde un análisis realizado por la firma López & Asociados (2022, pp. 3-4) <sup>8</sup> la cual relaciona que entre 2016 y 2020 “se firmaron 2.046 convenciones, entre 1046 compañías y 583 sindicatos”, lo cual se desagrega así:

**Gráfico 7**  
*Número de convenciones por empresa, 2016-2020*



Nota. Información proveniente del informe de negociación efectuado por la firma López y Asociados en 2022 (Caracterización de la negociación en Colombia, 2022).

<sup>8</sup> Los datos de sindicalización y de sindicatos creados provienen del archivo Sindical del Ministerio del Trabajo y de los informes de sostenibilidad, gestión anual y de estados financieros de las empresas analizadas para el periodo 2016-2021.

Del anterior gráfico podemos extraer varias conclusiones que son dicentes: la primera de ella es que es un fenómeno que afecta a las diferentes actividades de la economía. Es una situación que no solo se presenta con sindicatos minoritarios, ya que la concurrencia se ha presentado incluso con la presencia de organizaciones sindicales mayoritarias, es decir, ni siquiera sindicatos poderosos como la USO, Sintarelecol, Sintracarbon, Sintramienergetica o Sutimac pudieron resistirse u oponerse a la concurrencia convencional.

La Concurrencia se presenta con dos caras, la primera de ellas en un **modelo rígido** en cual el contenido de cada una de las convenciones colectivas es igual, con pequeñas variaciones en los auxilios y permisos sindicales, pero el número de artículos, los aspectos normativos, la vigencia y los alcances del acuerdo colectivo son semejantes, sea por el interés específico de los responsables de relaciones laborales, por presión particular de alguno de los sindicatos o por la fragilidad de estos para incidir en el relacionamiento por contar con estructuras pequeñas o marginales, entre los ejemplos con elevada concurrencia se encuentran UNE Telecomunicaciones o Bavaria.

En contraposición, se presenta un **modelo flexible o de concurrencia disímil**, en donde el cuerpo de las convenciones se diferencia como consecuencia de la antigüedad que pueda tener el acuerdo como en el caso de Almacenes Éxito, donde históricamente el suscribiente era Sintraexito, o como consecuencia de la capacidad organizativa o el poder que cuenta una organización en específico como en el caso de Cementos Argos, donde Sutimac que es la organización mayoritaria ha tenido un papel preponderante en los procesos de cambio, fusiones y ajustes que se han presentado en la compañía, en la que esta organización ha sido el principal receptor de trabajadores que provenían de plantas o empresas que ha comprado Cementos Argos en su proceso de expansión. Este modelo también surge como resultado de laudos arbitrales y de fallos judiciales, específicamente, de los pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema de Justicia en materia de recursos de anulación de laudos. Es decir, incluso si un empleador tuviese la firme intención de mantener la estructura convencional rígida le es imposible como consecuencia de factores externos como fallos judiciales, arbitramentos, huelgas, capacidad de los sindicatos, entre otras.

La ruptura convencional afectó de manera más profunda sectores como la industria manufacturera, banca, minería y transporte. Estos sectores han estado más expuestos a las fluctuaciones del mercado, al impacto de la apertura económica, a las transformaciones tecnológicas y a los ajustes de las plantas y estructuras en el caso de entidades y empresas controladas o bajo influencia del Estado. La ruptura convencional trajo aspectos importantes en materia de libertad sindical, pero también tuvo elementos negativos que mencionaremos. Entre los aspectos positivos pueden enumerarse los siguientes:

1. La aplicación efectiva de lo que se concibe en la definición del Convenio 154 (Organización Internacional del Trabajo, 1981), y es que el ejercicio

de negociación colectiva no se circunscribe a la simple presentación de un pliego de peticiones, sino que es un ejercicio más amplio en el cual se regulan las relaciones laborales entre sindicatos y empleadores, se fijan las condiciones de trabajo y de empleo, en cierta medida se equilibra el poder entre las partes e incluso en algunos casos es una forma de redistribución del valor generado en la compañía.

2. Teniendo en cuenta que el derecho de asociación sindical es un derecho que se ejerce tanto de manera positiva como negativa, era contradictorio que un trabajador pudiese afiliarse a una organización diferente a la que ejercía el monopolio de membresía al interior de una compañía, pero que de manera paralela la organización minoritaria no pudiese ejercer el derecho de negociación. Esta contradicción la solucionó el fallo C-063 de 2008, al establecer derechos plenos a las organizaciones sindicales de carácter minoritario, situación que ha sido reforzada con los fallos sobre asociación del año 2000, y por el desarrollo jurisprudencial por parte de la Corte Constitucional (2008, 30 de enero) y de la Corte Suprema de Justicia de otros derechos como el de huelga<sup>9</sup> establecido en el artículo 56 de la Constitución Política (1991), así como lo expresado en el artículo 429 del Código Sustantivo del Trabajo (1950)<sup>10</sup>.
3. Al ser heterogéneo, en materia política e ideológica, el ciudadano que se afilia a una organización sindical quedaba cercado en el monopolio de afiliación, tal situación cercenaba la posibilidad de ejercer un derecho libre y autónomo.
4. El fenómeno de concurrencia en cierta medida llevó a reactivar y a renovar la agenda de negociación para un sinnúmero de organizaciones. El surgimiento de nuevos sindicatos obligó a las agremiaciones tradicionales e incluso a las mayoritarias a salir de la zona de privilegio y confort que les daba tener el monopolio del derecho de negociación.
5. La renovación de contenidos de los acuerdos colectivos como efecto indirecto de la concurrencia convencional derivó en algunos casos en el crecimiento de la membresía sindical.

De la mano de los aspectos mencionados se pueden relacionar otros aspectos que han sido dinamizados por la concurrencia convencional, entre los que destacan el

---

<sup>9</sup> Uno de los puntos que más ha generado controversias entre empleadores y trabajadores a nivel mundial es todo lo que se asocia a la huelga, desde su reconocimiento como derecho constitucional, pasando por los tiempos de duración, su reglamentación, la declaratoria de ilegalidad; hasta su ejercicio en servidores públicos, el reemplazo de huelguistas y las garantías de funcionamiento de servicios mínimos

<sup>10</sup> Aunque en Colombia las organizaciones sindicales tienen el derecho a efectuar la huelga (Constitución Política de Colombia, 1991), esta no es una atribución exclusiva de los sindicatos, pues el Estatuto Laboral en su artículo 429 trae una definición de huelga que le permite la posibilidad de realizarla incluso a trabajadores no sindicalizados, a saber: "Se entiende por huelga la suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos y previos los trámites establecidos en el presente título" (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

papel más activo de agremiaciones de trabajadores no sindicalizados -que en cierta medida han entrado a competir el monopolio de negociación-, el desarrollo jurisprudencial por parte de la CSJ en torno al arbitramento laboral, la presencia de dinámica de negociación en sectores que hasta hace una década eran inexistentes o marginales como en el subsector de la seguridad privada, agroindustria diferente a la de los cultivos de banano, el sector de puertos, el *retail* de manera más intensiva y los denominados servicios a la propiedad (como aseo, mantenimiento y cuidado de edificios).

Aunque se presentaron cinco grandes aspectos que impactaron el derecho de asociación, la libertad sindical, el ejercicio de la huelga y el de negociación colectiva, es necesario mencionar que la Sentencia C-063 de 2008 desencadenó uno de los más graves fenómenos que se presentan en el derecho colectivo del país. Por supuesto, endilgarle a la Corte una intención perversa sería un exabrupto, no obstante, parece ser que no se miden en algunos casos los enormes efectos que tienen ciertas medidas, que en lugar de ir en la vía de consolidar derechos terminan deteriorándolos, o desviándolos del centro de atención. Podemos referenciar por lo menos ocho grandes efectos negativos de la concurrencia convencional que pasaremos a desarrollar a continuación:

1. La concurrencia convencional trajo consigo en aquellas empresas que se presenta un modelo flexible o de concurrencia la imposibilidad de implementar procesos unificados de negociación, vigencias dispersas y ámbitos de aplicación confusos o fragmentados.
2. Hoy en Colombia, como efecto del fallo C-063 de 2008, en una de cada cinco compañías en las que existe negociación coexisten al menos dos convenciones colectivas de trabajo por empresa. Es decir, en tan solo 14 años el 19% de compañías han visto como se fragmentan las relaciones colectivas, como se dispersan y se dividen los procesos de interlocución, como se segmentan los interlocutores y como cada vez es más complejo llegar a acuerdos.
3. Uno de los efectos de la concurrencia convencional es el elevado índice de negociaciones colectivas que no son resueltas de manera directa por las partes, muestra de ello es que a 2022 se encontraban en tribunal de arbitramento 422 conflictos colectivo.
4. La ampliación de la titularidad para iniciar un conflicto colectivo ha tenido un impacto directo sobre el número de conflictos que se abren al interior de una compañía, pero con un subsecuente problema y es el crecimiento exponencial de trabajadores que inician un conflicto colectivo con una compañía no con la intención de resolver las condiciones laborales, sino como instrumento para establecer y alargar en el tiempo el fuero circunstancial establecido en el artículo 25 del decreto 2351 de 1965

(López & Villamil, 2018). Recordemos que en muchos casos el trabajador se encuentra multifiliado, es decir, en un sindicato tiene resueltos sus beneficios colectivos y en otro sindicato tiene el derecho del fuero circunstancial, que algunos consideran como sinónimo de estabilidad laboral.

5. La concurrencia convencional genera desgaste administrativo para las compañías pues se pasó de la gestión de un acuerdo colectivo en 2008, a contar por lo menos con 1,9 convenciones por empresa (López & Asociados). Este asunto podría parecer irrelevante en acuerdos colectivos de pocas, cortas y sencillas cláusulas, sin embargo, las convenciones colectivas en el país son muy disímiles algunas tienen cobertura regional o nacional, otras cuentan con un articulado complejo, otras contemplan regímenes diferenciados, otras establecen vastos elementos normativos y reglamentarios.
6. La concurrencia convencional exagera las contradicciones entre las organizaciones sindicales, ya que, al no existir obligatoriedad de presentar pliegos únicos, ni mucho menos la posibilidad de llevar a cabo procesos de negociación unificados, se genera una especie de “competencia” en la que aquel que negocie primero establece condiciones de relacionamiento con el empleador.
7. Es complejo contar con agendas únicas de relacionamiento laboral, debido a que los intereses de los trabajadores se segmentan sea por posición política del sindicato, por el tipo de confederación a la que se encuentra afiliada la organización, por los intereses específicos de los dirigentes de cada agrupación sindical, por afán de protagonismo, entre otras.
8. La fragmentación de acuerdos colectivos trae un efecto complejo en materia del manejo de los tiempos para la resolución de los conflictos. Al no existir obligatoriedad para negociar de manera simultánea, tanto sindicatos como empresas se ven expuestos a contar con tiempos de denuncia dispares, para las empresas significa —en algunos casos— vivir en estado de negociación permanente, para las organizaciones sindicales es estar sometidos a la presión de la competencia de la negociación con los otros sindicatos.

Es tan complejo el asunto de la concurrencia convencional que en una misma empresa se pueden presentar de manera simultánea todos los estados posibles en materia de negociación colectiva, para ejemplificar el asunto mostraremos el siguiente escenario hipotético: a) que un sindicato (x1) lleve a cabo el proceso de votación de una huelga, b) que un sindicato (x2) esté en etapa de arreglo directo, c) que con otra organización (x3) se esté dirimiendo un conflicto ante un tribunal de arbitramento, d) que un conflicto (x4) se encuentre a la espera de que la Corte

Suprema de Justicia resuelva un recurso de anulación, e) que un sindicato (x5) se encuentre en estado de quietud debido a que la convención colectiva suscrita con éste se encuentre vigente, f) que un sindicato (x6) esté en un momento de acciones administrativas en contra de la compañía tratando de que se inicie o se obligue al inicio de la etapa de arreglo directo. Además, se puede encontrar al interior de una misma compañía trabajadores con fuero circunstancial y sin fuero circunstancial de manera simultánea. Es decir, pasamos de un escenario de etapas, momentos y actores claramente definidos, a una dispersión de tiempos, conflictos y actores que ha dejado como colofón el deterioro de la interlocución entre empleadores y sindicatos.

## **7. Conclusiones**

El análisis jurisprudencial realizado a las sentencias de constitucionalidad nos permite concluir que el mundo de las relaciones laborales colectivas se ha visto fuertemente impactado por los pronunciamientos de la Corte Constitucional. Como se vio los fallos de Constitucionalidad, han tenido efectos sustanciales para el mundo de las relaciones colectivas de trabajo.

De cara a las sentencias de constitucionalidad, se puede observar que los planteamientos del Alto Tribunal permitieron que en una misma empresa pudiesen existir dos o más sindicatos de base (Corte Constitucional de Colombia, 2000, 17 de mayo), la libertad positiva del trabajador para afiliarse a los sindicatos de base existentes en la empresa y la posibilidad de afiliarse tanto a un sindicato de empresa como a uno de industria de manera simultánea, e incluso a uno de gremio, contribuyeron, junto a otras causas, a: i) la desnaturalización de la figura del fuero sindical (Ostau de Lafond & Niño, 2021, p. 190); ii) el abuso del derecho a la hora de crear estructuras sindicales como instrumento de estabilidad laboral; iii) el crecimiento exponencial en el número de estructuras sindicales; iv) la fragmentación de las relaciones laborales al interior de diversas compañías y; v) al crecimiento ficticio de la membresía sindical.

Junto a esto, el otro asunto de relevancia constitucional para las relaciones laborales de carácter colectivo se concentra en el evento de que existan diferentes acuerdos colectivos al interior de una compañía: la denominada concurrencia convencional. Esta posibilidad, afectó a las diferentes actividades de la economía y es una situación que no solo se presenta con sindicatos minoritarios. Con todo ha generado consecuencias negativas o positivas.

### Positivas:

- I. El efectivo ejercicio de negociación que no se circunscribe a la simple presentación de pliego de peticiones;
- II. Era contradictorio que un trabajador pudiese tener la posibilidad de afiliarse a una organización diferente a la que ejercía el monopolio de membresía al

- interior de una compañía, pero que la organización minoritaria no pudiese ejercer el derecho de negociación;
- III. El monopolio de afiliación prácticamente cercenaba la posibilidad de ejercer un derecho libre y autónomo;
  - IV. El fenómeno de concurrencia en cierta medida llevó a reactivar y a renovar la agenda de negociación para un sinnúmero de organizaciones; y finalmente, la concurrencia llevo indirectamente a la renovación de contenidos de los acuerdos colectivos.

Negativas:

- I. La imposibilidad de llevar a cabo procesos unificados de negociación, vigencias dispersas y ámbitos de aplicación confusos o fragmentados;
- II. Cada vez es más complejo llegar a acuerdos;
- III. Hubo un incremento en el número de negociaciones colectivas que no son resueltas de manera directa por las partes y un crecimiento exponencial de trabajadores que inician un conflicto colectivo con una compañía no con la intención de resolver las condiciones laborales, sino como instrumento para establecer y alargar en el tiempo el fuero circunstancial;
- IV. La concurrencia convencional genera desgaste administrativo para las compañías y exacerba las contradicciones entre las organizaciones sindicales;
- V. Finalmente, pasamos de un escenario de etapas, momentos y actores claramente definidos, a una dispersión de tiempos, conflictos y actores que ha dejado como colofón el deterioro de la interlocución entre empleadores y sindicatos.

## Referencias y bibliografía

- Arrieta, E., & Vélez, M. (2019). *Manual sobre relaciones laborales colectivas*. Medellín: Asociación Nacional de Empresarios de Colombia. Obtenido de <https://www.andi.com.co/Uploads/Manual%20sobre%20relaciones%20laborales%20colectivas.%20Di%C3%A1logo%20social%20y%20negociaci%C3%B3n%20convencional.pdf>
- Barona, R. (2010). Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano. *Criterio Jurídico Garantista*, II(2), 252-264. Obtenido de <http://revistas.fuac.edu.co/index.php/criteriojuridicogarantista/article/view/324/307>
- Barona, R. (2014). *El principio de estabilidad laboral*. Bogotá: Ediciones Nueva Jurídica.
- Cámara de Comercio de Bogotá. (2018). *Identificación y cierre de brechas de capital humano para el clúster de prendas de vestir de Bogotá-región*. Bogotá: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo- PNUD. Obtenido de <https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/22678/Identificaci%C3%B3ny%20cierre%20de%20brechas%20Cl%C3%BAster%20de%20Prendas%20de%20vestir.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chapman, C. (2004). El abuso del Derecho de Asociación en la creación de sindicatos. *Revista de Derecho*, XXII, 174-186. Obtenido de <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/derecho/article/view/2843/1935>
- Código Sustantivo del Trabajo* (Cuadragésimo octava ed.). (7 de Junio de 1951). DO. N27622.
- Confecámaras - Red de Cámaras de Comercio. (2022). *Propuesta para el Plan Nacional de Desarrollo, 2022-2026*. Bogotá: Confecámaras. Obtenido de <https://confecamaras.org.co/images/Confecamaras-Propuestas-PND-abril.pdf>
- Constitución Política de Colombia. (07 de Julio de 1991). Colombia. Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)
- Contraloría General de la República. (2016). *Informe de Auditoría. Instituto Penitenciario y Carcelario INPEC, Vigencia 2015*. Bogotá. Obtenido de

<https://www.contraloria.gov.co/documents/20125/343380/Nro+020+INPEC.pdf/6b262315-a7c7-ce8f-57a3-025cd097fc9b?t=1665150696713>

Corte Constitucional de Colombia. (1993, 23 de febrero). Sentencia C-096 de 1993. [M.P. Simón Rodríguez].

Corte Constitucional de Colombia. (1994, 01 de diciembre). Sentencia C-548 de 1994. [MP. Hernando Herrera Vergara]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-548-94.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (1994, 20 de enero). Sentencia C-009 de 1994. [MP. Antonio Barrera Carbonell]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-009-94.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (1994, 27 de noviembre). Sentencia C-473 de 1994. [MP. Alejandro Martínez Caballero]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-473-94.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (1997, 23 de octubre). Sentencia C-542 de 1997. [MP. Hernando Herrera Vergara]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/C-542-97.htm#:~:text=La%20Corte%20Constitucional%20deber%C3%A1%20declararse,concepto%20de%20la%20violaci%C3%B3n%20constitucional.>

Corte Constitucional de Colombia. (2000, 05 de abril). Sentencia C-385 de 2000. [MP. Antonio Barrera Carbonell]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-385-00.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2000, 11 de octubre). Sentencia C-1369 de 2000. [MP. Antonio Barrera Carbonell]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1369-00.htm>

Corte Constitucional de Colombia. (2000, 17 de mayo). Sentencia C-567 de 2000. [MP. Alfredo Beltrán Sierra]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-567-00.htm#:~:text=1.,gravosas%20sus%20condiciones%20de%20admisi%C3%B3n.>

Corte Constitucional de Colombia. (2000, 23 de febrero). Sentencia C-161 de 2000. [MP. Alejandro Martínez Caballero]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-161-00.htm>

- Corte Constitucional de Colombia. (2000, 29 de junio). Sentencia C-797 de 2000. [MP. Antonio Barrera Carbonell]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-797-00.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2001, 04 de octubre). Sentencia C-1050 de 2001. [MP. Manuel José Cepeda Espinosa]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2001/C-1050-01.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2005, 03 de mayo). Sentencia C-449 de 2005. [MP. Jaime Córdoba Triviño]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-449-05.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2005, 22 de noviembre). Sentencia C-1188 de 2005. [MP. Alfredo Beltrán Sierra]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-1188-05.htm#:~:text=Reafirma%20que%20del%20derecho%20de,expresa%20de%20la%20misma%20Constituci%C3%B3n.>
- Corte Constitucional de Colombia. (2006, 01 de febrero). Sentencia C-043 de 2006. [MP. Clara Inés Vargas Hernández]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-043-06.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2007, 03 de mayo). Sentencia C-311 de 2007. [MP. Nilson Pinilla Pinilla]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2007/C-311-07.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2008, 09 de julio). Sentencia C-691 de 2008. [MP. Manuel José Cepeda Espinosa]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-691-08.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2008, 14 de mayo). Sentencia C-465 de 2008. [MP. Manuel José Cepeda Espinosa]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/Relatoria/2008/C-465-08.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2008, 14 de mayo). Sentencia C-466 de 2008. [MP. Jaime Araújo Rentería]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-466-08.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2008, 16 de julio). Sentencia C-715 de 2008. [MP. Mauricio González Cuervo]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-715-08.htm#:~:text=De%20conformidad%20con%20la%20Constituci%C3%B3n,huelga%20en%20los%20servicios%20p%C3%ABlicos.>

- Corte Constitucional de Colombia. (2008, 30 de enero). Sentencia C-063 de 2008. [MP. Clara Inés Vargas Hernández]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-063-08.htm#:~:text=El%20impedimento%20absoluto%20a%20los,los%20derechos%20de%20los%20trabajadores.>
- Corte Constitucional de Colombia. (30 de enero de 2008, 30 de enero). *Sentencia C-063 de 2008*. [MP. Clara Inés Vargas Herández]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-063-08.htm#:~:text=El%20impedimento%20absoluto%20a%20los,los%20derechos%20de%20los%20trabajadores.>
- Corte Constitucional de Colombia. (2012, 22 de febrero). Sentencia C-122 de 2012. JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB [MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-122-12.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2014, 30 de octubre). Sentencia C-796 de 2014. [MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2014/C-796-14.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2015, 21 de enero). Sentencia C-018 de 2015. [MP. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/C-018-15.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2016, 13 de abril). Sentencia C-180 de 2016. [MP. Alejandro Linares Cantillo]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/C-180-16.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2019, 06 de marzo). Sentencia C-100 de 2019. [MP. Alberto Rojas Ríos]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2019/C-100-19.htm>
- Corte Constitucional de Colombia. (2020, 29 de enero). Sentencia C-024 de 2020. [MP. Alejandro Linares Cantillo]. Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2020/C-024-20.htm>
- Decreto 1818 de 1998. Por medio del cual se expide el Estatuto de los mecanismos alternativos de solución de conflictos, DO. N43380 (07 de septiembre de 1998). Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto\\_1818\\_1998.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/decreto_1818_1998.html)

Decreto 2351 de 1965. Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo, DO. N31754 (17 de septiembre de 1965). Obtenido de [https://norcolombia.ucoz.com/DECRETOS/DECRETO\\_2351\\_DE\\_1965.pdf](https://norcolombia.ucoz.com/DECRETOS/DECRETO_2351_DE_1965.pdf)

Díazgranados, L. A. (2018). Aplicabilidad de los principios en el nuevo derecho laboral. En L. A. Díazgranados, E. Perafán, L. F. Vallecilla, C. M. Díazgranados, S. Gómez, J. D. Montenegro, & J. E. Almanza, *Derecho laboral en Colombia* (pp. 15-25). Editorial Universidad Católica de Colombia. Obtenido de <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/857febc6-a0ae-4de1-9651-fe69a27cc61f/content>

Díaz-Restrepo, J. C. (2016). La carga dinámica de la prueba como modalidad de carga probatoria aplicada en el ordenamiento jurídico colombiano: Vulneración a la igualdad constitucional. *Entramado*, *XII*(1), 202-221. doi:<https://doi.org/10.18041/entramado.2016v12n1.23123>

Ecopetrol . (2022). *Reporte Integrado de Gestión Sostenible*. Bogotá: Ecopetrol S.A. Obtenido de <https://files.ecopetrol.com.co/web/esp/cargas/ecopetrol-rigs-2021-esp.pdf>

Ecopetrol-USO. (2018). *Convención Colectiva de Trabajo, 2018-2022*. Bogotá. Obtenido de <https://ail.ens.org.co/wp-content/uploads/sites/3/2018/10/Convenci%C3%B3n-Colectiva-de-trabajo-USO-Ecopetrol-2018-2022-.pdf>

Estrada, N. E. (2021). *La carga dinámica de la prueba en materia laboral: mirada desde la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, entre 2015 y 2020 en Colombia, [Tesis Especialización, Universidad de Antioquia]*. Medellín, Colombia. Obtenido de [https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/24460/2/EstradaNancy\\_2021\\_CargaDin%C3%A1micaPrueba.pdf](https://bibliotecadigital.udea.edu.co/bitstream/10495/24460/2/EstradaNancy_2021_CargaDin%C3%A1micaPrueba.pdf)

Fernández, E. (2015). El juez laboral y la jurisprudencia constitucional sobre el derecho de asociación. *Revista de Derecho Público*, 2-22. doi:DOI: <http://dx.doi.org/10.15425/redepub.34.2015.08>

Gómez, N., Rivera, C., Carmona, A., & y Cogollo, J. (2018). Debilidad manifiesta y discapacidad ¿Qué protege la estabilidad laboral reforzada? *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(27), 59-95. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4296/429662286003/html/#:~:text=En%20m>

ateria%20laboral%2C%20la%20protecci%C3%B3n,labores%20en%20las%  
20condiciones%20regulares%2C

- Gómez-Pinto, L. R. (2011). El control constitucional en Colombia: sobre el inhibicionismo de la Corte Constitucional en los 100 años del control de la acción pública. *Vniversitas*(122), 169-212. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=82522606008>
- Government of Colombia and the Government of the United States. (2011). *Colombian Action Plan Related To Labor Rights*. Obtenido de <https://ustr.gov/sites/default/files/uploads/agreements/morocco/pdfs/Colombian%20Action%20Plan%20Related%20to%20Labor%20Rights.pdf>
- Hernández, H. E., & Pardo, O. (2014). La aplicación de la teoría del abuso del derecho en la jurisprudencia colombiana. *Opinión Jurídica*, XIII(26), 109-124. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v13n26/v13n26a08.pdf>
- Jaramillo, I. D. (2011). Presente y futuro del derecho del trabajo: Breve historia jurídica del derecho del trabajo en Colombia. *Opinión Jurídica*, IX(18). Obtenido de <https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/74>
- Jaramillo, I. D. (2013). Aproximación a una teoría general de las obligaciones laborales. En A. Aljure, E. León, Y. López, & A. Botero (Edits.), *Estudios de Derecho Privado : Liber Amicorum en homenaje a Hernando Tapias Rocha* (pp. 289-301). Bogotá: Universidad del Rosario.
- Jaramillo, I. D. (2014). La superación del paradigma del fuero en la relación personas con discapacidad- Derecho del Trabajo. En *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social: Origen y perspectivas en los albores del siglo XXI. Homenaje a los Doctores Carlos Álvarez Pereira, José Roberto Herrera Vergara*. Bogotá: Grupo Editorial Ibáñez.
- Lenis, M. (2007). Transformación del Trabajo y regulación Laboral: 1990-2006. *Precedente Revista Jurídica*, 157-181.  
doi:<https://doi.org/10.18046/prec.v0.1437>
- Ley 1143 de 2007. Por medio de la cual se aprueba el "Acuerdo de promoción comercial entre la República de Colombia y los Estados Unidos de América", sus "cartas adjuntas" y sus "Entendimientos", DO. N46679 (04 de julio de 2006). Obtenido de [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1143\\_2007.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1143_2007.html)

- Ley 1210 de 2008. Por la cual se modifican parcialmente los artículos 448 numeral 4 y 451 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social y se dictan otras disposiciones, DO. N47050 (14 de julio de 2008). Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1210\\_2008.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1210_2008.html)
- Ley 1429 de 2010. Por la cual se expide la Ley de Formalización y Generación de Empleo, DO. N47937 (29 de diciembre de 2010). Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1429\\_2010.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1429_2010.html)
- Ley 1563 de 2012. Por medio de la cual se expide el Estatuto de Arbitraje Nacional e Internacional y se dictan otras disposiciones, DO. N48489 (12 de julio de 2012). Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1563\\_2012.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1563_2012.html)
- Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones, DO. N39618 (01 de enero de 1990). Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=281>
- Ley 584 de 2000. Por la cual se derogan y se modifican algunas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, DO. N44.043 (14 de junio de 2000). Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0584\\_2000.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0584_2000.html)
- Ley 789 de 2002. Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo, DO. N45.046 (27 de diciembre de 2002). Obtenido de [http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0789\\_2002.html](http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0789_2002.html)
- López & Asociados Abogados. (2022). *Caracterización de la negociación en Colombia*. Bogotá. Obtenido de [https://www.linkedin.com/posts/l%C3%B3pez-asociados-s-a-ss\\_datos-entorno-marzo-2022-activity-6912845864914804736-VYjt?utm\\_source=share&utm\\_medium=member\\_desktop](https://www.linkedin.com/posts/l%C3%B3pez-asociados-s-a-ss_datos-entorno-marzo-2022-activity-6912845864914804736-VYjt?utm_source=share&utm_medium=member_desktop)
- López, J. P., & Villamil, E. M. (2018). La protesta social y la fragmentación sindical en un escenario de posconflicto. En G. Ruíz-Rico, I. Szegedy-Maszák, & R. Prieto (Edits.), *Retos en la implementación de los acuerdos de paz en Colombia* (pp. 369-408). Bogotá: Editorial Tirant lo Blanch.
- López, J. P., & Villamil, E. M. (11 de mayo de 2018). Resolución de conflictos colectivos, comportamiento sindical, y dinámica legislativa y jurisprudencial

en materia laboral en el postconflicto en Colombia. *Icade. Revista de la Facultad de Derecho*(103).

doi:<https://doi.org/10.14422/icade.i103.y2018.005>

Martínez, J. E. (2014). *[La huelga y los servicios esenciales en Colombia: Análisis a partir de la Constitución de 1991 y la Organización Internacional del Trabajo, Universidad Nacional de Colombia]*. Bogotá. Obtenido de <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/47106/1104699265.2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendieta, D., & Tobón, M. L. (2018). El (des) control de constitucionalidad en Colombia. *Estudios constitucionales*, XVI(2), 51-88. Obtenido de [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-52002018000200051&lng=es&nrm=iso&tlng=es](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-52002018000200051&lng=es&nrm=iso&tlng=es)

Mera, A. L. (24 de septiembre de 2017). 46% de los empleados de Emcali tiene más de 50 años, ¿es hora de rejuvenecer la empresa? *El País*. Obtenido de <https://www.elpais.com.co/calif/46-de-los-empleados-de-em-tiene-mas-de-50-anos-es-hora-de-rejuvenecer-la-empresa.html>

Moscoso, L. C. (2019). Estabilidad ocupacional reforzada por discapacidad o debilidad manifiesta: implicaciones de los fallos de la corte constitucional de Colombia respecto a los empleadores. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, XLIX(131), 386-421. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/rfdcp/v49n131/0120-3886-rfdcp-49-131-386.pdf>

Olaya, M. A. (2004). EL bloque de constitucionalidad en la jurisprudencia del Corte Constitucional Colombiana. *Precedente-Anuario Jurídico*, 79-102. doi:<https://doi.org/10.18046/prec>

Organización Internacional del Trabajo. (09 de julio de 1948). *Convenio C-087 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C087](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087)

Organización Internacional del Trabajo. (1981). *Convenio C-154 sobre la negociación colectiva*. Obtenido de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312299](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312299)

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical* (Sexta ed.). Ginebra: Oficina Internacional del

Trabajo. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_635185.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf)

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2016). *OECD Reviews of Labour Market and Social Policies: Colombia 2016*. Paris. Obtenido de [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-colombia-2015\\_9789264244825-en#page4](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/oecd-reviews-of-labour-market-and-social-policies-colombia-2015_9789264244825-en#page4)

Ostau de Lafond, F., & Niño, L. (2021). El fuero sindical de los trabajadores particulares: una garantía restringida en Colombia. *Revista de Derecho*(56), 169-193. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/851/85171353009/html/>

Presidencia de la República. (1991, 04 de septiembre). Decreto-Ley 2067 de 1991. DO. N40012. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=30150#:~:text=Dicta%20el%20procedimiento%20para%20el,antes%20de%20prof erido%20el%20fallo.>

Restrepo, J. L., & Botero Cotes, J. G. (2018). El principio de oralidad en los procesos laborales colombo-venezolano en relación con la humanización y el derecho a la tutela judicial efectiva. *XL VIII*(129), 613-626. doi:<https://doi.org/10.18566/rfdcp.v48n129.a12>

Rey, J. G. (2008). El control constitucional en Colombia a partir de la Constitución de 1991. *Via Iuris*(4), 63-74. Obtenido de <https://revistas.libertadores.edu.co/index.php/Vialuris/article/view/4>

UNE EPM Telecomunicaciones. (2022). *Informe de Gestión y Sostenibilidad consolidado UNE EPM Telecomunicaciones S.A. (TIGO) 2021*. Medellín. Obtenido de [https://assets.tigocloud.net/j1bxozgharz5/goAxfhBuqK5zL0vt8bOrP/4517e33d69a71ede51128422e48a155f/Informe\\_de\\_Gestio\\_\\_n\\_Consolidado\\_UNE\\_2021\\_\\_1\\_.pdf](https://assets.tigocloud.net/j1bxozgharz5/goAxfhBuqK5zL0vt8bOrP/4517e33d69a71ede51128422e48a155f/Informe_de_Gestio__n_Consolidado_UNE_2021__1_.pdf)

Unidad de Gestión de Pensiones y Parafiscales. (septiembre de 2022). *Evolución cotizaciones Sistema de la Protección Social*. Obtenido de <https://www.ugpp.gov.co/Evolucion-cotizaciones-Sistema-Proteccion-Social>

Valderrama, R. C. (mayo de 1999). La crisis del modelo de crecimiento de la postguerra y su repercusión en la viabilidad del modelo social europeo.

*Revista de Estudios Políticos*(105), 97-146. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=27571>

World Bank Group. (2018). *Global Economic Prospects, January 2018: Broad-Based Upturn, but for How*. Washington: International Bank for Reconstruction and Development. doi:10.1596/978-1-4648-1163-0

Zapata, L. M. (2005). El lobby en Colombia. Estudio de Caso: Reforma Tributaria de 2002. [*Tesis de pregrado, Universidad de Los Andes*]. Bogotá. Recuperado el 08 de enero de 2023, de <https://repositorio.uniandes.edu.co/bitstream/handle/1992/22287/u262444.pdf?sequence=1>

Zepeda, M. R. (Julio de 2013). Neoliberalismo, desempeño económico y mercados laborales en Latinoamérica: un enfoque comparativo. *Ánfora de las Ciencias Sociales y Humanas*, XX(35), 13-40. Obtenido de <https://publicaciones.autonoma.edu.co/index.php/anfora/article/view/41>