

## El derecho limitado de asociación de los empleados públicos en la legislación colombiana

---

*The limited right of association of public employees in Colombian legislation*

José M. Arredondo del Río<sup>1</sup>

**Tipo de artículo:** Artículo de revisión **Recibido:** Febrero 22 de 2017 **Aprobado:** Abril 11 de 2017

**Resumen:** El análisis de las normas del derecho colectivo del trabajo da cuenta de las limitaciones al ejercicio pleno del derecho fundamental de asociación de los empleados públicos, si bien estos no suscriben un contrato de trabajo, en el acto que regula sus funciones, al ser una relación legal o reglamentaria, se comparten en esencia los deberes, derechos y obligaciones propios de una relación contractual de tipo subordinada.

**Palabras clave:** derecho de asociación, trabajador oficial, empleado público, Constitución Política de Colombia.

**Abstract:** The academic analysis indicates constraints to the full exercise according to fundamental rights of association of public employees. Although they do not sign an employment contract, the legal document that regulates their functions represents a legal or regulatory relationship sharing, in essence, the duties, rights and obligations of a subordinate contractual relationship.

**Keywords:** right, association, public employee, official worker, constraints, Political Constitution of Colombia.

---

<sup>1</sup> Abogado. Magíster en Derecho Procesal. Candidato a Doctor en Derecho Procesal Contemporáneo, Universidad de Medellín. Centro de Investigaciones Socio-Jurídicas de la Facultad de Derecho y Ciencias Forenses, Tecnológico de Antioquia - Institución Universitaria, Medellín, Colombia. [jmarredondo@tdea.edu.co](mailto:jmarredondo@tdea.edu.co)

Al momento de proponer un tema de interés para su lectura por personas que guardan afinidad con el área del Derecho Laboral y de la Seguridad Social, se definió abordar el derecho limitado de asociación de los empleados públicos en la legislación colombiana, temática que hoy presenta serios reparos en cuanto a su concepción y validación normativa. De ahí que hayamos buscado argumentar una posición más, mediante un tratamiento sencillo que permita al lector generar sus propias reflexiones y al final sacar su conclusión sobre el particular.

El análisis se justifica ante las constantes inconformidades de quienes como empleados públicos deciden ejercer su derecho fundamental de asociación y hacer parte de una organización sindical como miembros activos. Pero antes de abordar el tema, realizaremos una serie de consideraciones preliminares, no con la finalidad de que se asuman o compartan como propias, sino para esbozar algunos puntos relevantes que permitirán orientar la argumentación y lo que se busca con el presente escrito.

En primer lugar, no desconocemos que en el Artículo 39 del texto constitucional se establece que "no gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública". Esta premisa no será objeto de análisis por ser clara y contundente, sin desconocer que en otros países dicha restricción no existe, y queda a la voluntad del trabajador su afiliación o no, pero esta excepción no constituye el objeto de reflexión del presente escrito. En el caso que nos ocupa, los empleados públicos, por norma consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo y en correspondencia con la Constitución Política, cuentan con la facultad de materializar dicho derecho mediante la afiliación a las organizaciones sindicales y el cumplimiento de sus estatutos, de igual modo cuentan con libertad para la desafiliación y retiro en cualquier momento.

En segundo lugar, el Decreto 160 de 2014 del Ministerio del Trabajo, por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos, da cuenta de una limitante en particular al establecer en su

objeto: "El presente Decreto tiene por objeto regular el procedimiento para la negociación **exclusiva de las condiciones de empleo**, entre entidades públicas competentes y las organizaciones sindicales de empleados públicos." (Resaltado fuera del texto)

De igual forma, nada de novedoso encontramos en el citado decreto, cuyos 17 artículos, de escasez propositiva y originalidad, se limitan a transcribir preceptos del Código Sustantivo de Trabajo, en su segunda parte del Derecho Colectivo, y de manera desafortunada buscan equipar una realidad contraria a la forma como deben actuar las organizaciones sindicales que agrupan a los empleados públicos, en relación con las demás organizaciones sindicales existentes.

El Decreto en cita es contrario en algunos de sus apartes a la norma laboral y utiliza términos impropios para la temática que regula, y es además una reproducción mínimamente modificada del Decreto 1092 del 24 mayo de 2012 del Ministerio del Trabajo, de nueve artículos, que reglamenta los artículos 7 y 8 de la Ley 411 de 1997, en la cual ya se definía la figura del mediador. En conclusión, es poco relevante, y además genera serios vacíos en relación con los "no acuerdos" y en la forma de abordar las "peticiones respetuosas", lo que origina un limbo en cuanto a las diferentes acciones que se deben seguir y la controversia por solucionar.

Otro punto, antes de abordar una consideración más, es la pregunta: ¿Quiénes estarán interesados en conformar un sindicato mixto?, sin ser ilógica su conformación al encontrarse establecido en la ley laboral.

En tercer lugar, y por la imperiosa necesidad de citar algunas decisiones en relación con la temática objeto de reflexión, es necesario enunciar a cuáles de las altas corporaciones, en su competencia, se les fija el conocimiento de los asuntos de la materia en desarrollo. Una de ellas es la Corte Constitucional al ser el derecho de asociación un derecho fundamental, y la otra es la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, en relación con la norma procesal del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social que asigna su conocimiento:

## ARTÍCULO 2. COMPETENCIA GENERAL.

La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: ... 2. Las acciones sobre fuero sindical, cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral. 3. La suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical. 10. La calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo. Etc.

Es cierto que el Consejo de Estado conoce de algunos asuntos que se relacionan con el derecho de asociación, pero su naturaleza es muy diferente al objeto definido en la legislación procesal laboral. Puede ser el caso de la legalidad de los actos administrativos acusados, que es competencia de la jurisdicción contencioso administrativa, para determinar si están viciados por violación de la ley, falsa motivación o desviación de poder. Pero la invitación es a reconocer que el Consejo de Estado delimita el alcance de sus decisiones a su ámbito de competencia, y cita en repetidas oportunidades las normas del Código Sustantivo del Trabajo en su segunda parte, del Derecho Colectivo, sin abordar asuntos de competencia de la jurisdicción ordinaria laboral y de la seguridad social (Consejo de Estado, Sentencia 2816, 4 de septiembre de 2003). Nunca podrá conocer el Consejo de Estado de un proceso de fuero sindical y mucho menos proferir una sentencia en relación con el tema, ni de aquellos que la propia ley ha fijado su competencia en la sistemática procesal laboral de la jurisdicción ordinaria, y es además impensable que pueda tratar un asunto como la disolución, liquidación y cancelación del registro sindical de una organización en particular.

En cuarto lugar, y con la finalidad de hacer una precisión a la limitación amplia y general que recae en el derecho de asociación de los empleados públicos, trasciende lo afirmado por la propia Corte Constitucional sobre los denominados servicios públicos esenciales así:

En todo caso, el derecho de asociación sindical incluye el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. En Colombia, la huelga no es un derecho absoluto, sino relativo, pues puede ser restringido por el legislador siempre y cuando se

presenten tres condiciones: en primer término, es necesario que esta sea materialmente un servicio público esencial. En segundo término, desde el punto de vista formal, es necesario que el Legislador haya expresamente definido la actividad como servicio público esencial y restringido el derecho de huelga en ella. En tercer término, las restricciones que se impongan al ejercicio del derecho de huelga deben ser necesarias, indispensables, razonables y proporcionadas a la finalidad que se pretende alcanzar, con el fin de no hacerlo nugatorio o impracticable, pues si ello no es así, se atentaría contra la libertad sindical. (Corte Constitucional, Sentencia T-069 de 2015)

Lo anteriormente expuesto tiene, en la práctica, varios reparos, como la dificultad conceptual entre servicios públicos y servicios públicos esenciales, además de quién los presta, lo cual sería objeto de un análisis más profundo al que se propone en este artículo. Tampoco se puede desconocer otro tema de vital importancia, relacionado con la ponderación de derechos fundamentales, es decir, la oportunidad en la cual un derecho debe ceder ante otro de igual valor en un caso en particular, un asunto de serias controversias y decisiones de las altas cortes, con altas cargas argumentativas fácticas y jurídicas de peso significativo frente al hecho originador. Ejemplo de ello es el trabajo desempeñado en una empresa prestadora de un servicio público de naturaleza esencial, que limitaría la posibilidad de un cese de actividades ante el no pago del salario por la prestación personal del servicio, para garantizar la atención de necesidades básicas personales y familiares. Por ello la vulneración de un derecho superior y que tenga mayor interés no puede ceder a la generalidad de una norma que no consulta la realidad y el fin del derecho superior.

Para desarrollar el tema "Reflexión del derecho limitado de asociación de los empleados públicos en la legislación colombiana", se estudió la normativa que lo reglamenta, con la finalidad de advertir algunas dificultades que se les presentan a esta clase de funcionarios cuando deciden ejercer en forma plena tan fundamental derecho, por ejemplo, para afiliarse a organizaciones sindicales o fundar una nueva, como de primera mano se

advierte ante la imposibilidad de presentar a su empleador (Estado) pliegos de peticiones o suscribir convenciones colectivas de trabajo, elementos por excelencia característicos de la asociación.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, a través de los exmagistrados que hicieron parte de la anunciada corporación,, entre ellos los doctores Gustavo José Gnecco Mendoza, Elsy del Pilar Cuello Calderón, Eduardo López Villegas, Luis Javier Osorio López, Francisco Javier Ricaurte Gómez y Camilo Tarquino Gallego, en sus diversas decisiones, entre ellas las proferidas el 24 de febrero (radicado 37.384), 16 de marzo (radicado 36.397) y 11 de mayo (radicado 41.793), todas del año 2010, anunciaron que el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, en su segunda parte del Derecho Colectivo, era exequible al ser confrontado con los convenios de la OIT números 98, 151 y 154. Estas decisiones contienen unas cargas argumentativas importantes, pero en concepto del autor limitan tan importante derecho y generan desigualdades en relación con otros trabajadores.

En discusiones académicas dadas en los últimos años, docentes del área de derecho laboral y de la seguridad social, abogados litigantes, jueces y magistrados de tribunales y estudiantes de las facultades de derecho de las diferentes ciudades del país, concluyen que existen serios cuestionamientos que permiten realizar algunas consideraciones sobre el limitado ejercicio del derecho de asociación de los empleados públicos, que se insinúan desde el propio análisis de nuestra Carta Política, en atención al Artículo 39 que anuncia:

... los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento del sindicato y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos...

En las sentencias anteriormente anunciadas sobre las limitaciones al derecho de asociación de algunos trabajadores se confirma que la norma constitucional no hace diferencia alguna, como sí

lo hace el Código Sustantivo del Trabajo. Se informa en las decisiones que los trabajadores oficiales son quienes suscriben un contrato de trabajo con la administración pública y se benefician del amplio ejercicio del derecho de asociación, con la posibilidad de participar de forma activa en el conflicto laboral, en caso de darse, presentar pliegos de peticiones y suscribir convenciones colectivas. No ocurre en igual sentido con las personas que tienen la calidad de empleados públicos, si bien para estos se habla de relación legal y reglamentaria que limita su derecho de asociación (artículo 416), y además no son pocos los desaciertos con esta clase de empleados, en cuanto a sus garantías y beneficios.

El artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, en consideración de la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral,

al referirse a la convención colectiva de trabajo, dispone que ésta se celebra entre 1 o varios patronos (empleadores) o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones de trabajadores, por otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia.

La alta corporación confirma que existen diferencias en la contratación, pero no consideramos que esto sea determinante para limitar el derecho de asociación:

como puede verse, dicha norma se refiere expresamente a contratos de trabajo, y es sabido que, a la administración pública bajo esa modalidad, únicamente son vinculados los trabajadores oficiales, mas no los empleados públicos que tienen con ella una relación establecida por ley o por reglamentos, que no se pueden modificar sino por preceptos de la misma jerarquía. (El resaltado es nuestro)

Al interpretar la norma el alto tribunal justifica esta limitación y respalda su aplicación a la firma de un instrumento "formal" llamado contrato, para el análisis de la negativa al ejercicio pleno del derecho de asociación de quienes ostentan la calidad de empleados públicos.

Continúa la Corte en decisión del año 2010:

... reafirma lo anterior, el artículo 416 del mismo estatuto, al preceptuar, en la parte que interesa “los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás”, ... Siendo ello así, obviamente los empleados públicos tampoco podrían beneficiarse de tales acuerdos colectivos, por extensión que en ellos se les haga.

En su análisis la academia concluye que se limita el ejercicio pleno del derecho fundamental de asociación de los empleados públicos en el documento que regula sus funciones, y si bien no suscriben un contrato de trabajo, al ser una relación legal o reglamentaria se comparten en esencia los deberes, derechos y obligaciones propios de una relación contractual de tipo subordinada.

Otro argumento que plantea nuestra Corte Suprema de Justicia en las decisiones anunciadas es el siguiente:

Ahora, en lo relacionado con los convenios 151 y 154 de la OIT, a que también se refiere la censura esta Sala en sentencia del 5 de junio de 2001 radicación 16788, expresó: en este orden de ideas, es claro que los sindicatos de empleados públicos no tienen la posibilidad legal de generar un conflicto colectivo para entrar a discutir a través de un proceso de negociación colectiva incrementos salariales o cuales quiera otros beneficios relativos a la situación laboral de sus asociados toda vez que la fijación del régimen salarial y prestacional de éstos a nivel nacional se encuentra atribuida expresamente por la Constitución al Congreso de la República (ordinal e del numeral 19 del artículo 150 ) y al Presidente de la República en el evento del numeral 14 del artículo 189 *ibídem*; y, en el ámbito territorial a las Asambleas Departamentales y a los Concejos Municipales (numeral 7 artículo 300 y numeral 6 del artículo

313 de la Constitución), ora a los Gobernadores y Alcaldes en las precisas circunstancias previstas en los artículos 305 (numeral 7) y 315 (numeral 7) de la misma Carta.

Lo anterior no se contrapone a los convenios 151 y 154 de la OIT, aprobados por las Leyes N° 411 del 5 de Noviembre de 1997 y 524 del 12 de agosto de 1999 respectivamente, porque en tales instrumentos internacionales se consagra la negociación colectiva para los empleados públicos como una de las opciones que pueden adoptar las autoridades nacionales competentes o también como una medida deseable para que las organizaciones que representan a aquéllos participen con las autoridades públicas competentes en el establecimiento de las condiciones de trabajo, así como en las solución de sus diferencias laborales. Por ello, se hace en estos una invitación a los Estados para que, de acuerdo con las situaciones propias de cada nación, se adelanten campañas de estímulo y fomento de tal mecanismo de concertación en el sector público. Lo que, además, por mandato constitucional —inciso dos del artículo 55 de la C. P.— constituye un deber para el Estado colombiano.

Aún más, el numeral 3 del artículo 1 del Convenio N° 154 deja abierta la posibilidad de que, en lo referente a la administración pública, la legislación o las prácticas nacionales puedan fijar modalidades particulares de aplicación de dicho Convenio.

De lo anterior se puede indicar que dicha limitación a las garantías de un derecho de asociación pleno, haciendo referencia a la presentación del pliego de peticiones y a la suscripción de convenciones colectivas, no se circunscribe únicamente a los conceptos, sin desconocer claro está su importancia, salarial y prestacional, que no son los únicos derechos y garantías que pueden ser objeto de consagración y tratamiento en un pliego de peticiones y en una eventual firma de una convención, siendo esta el instrumento propio o connatural de las asociaciones profesionales o sindicatos.

En relación con los convenios 151 y 154 de la OIT, vigentes para el año 2016, en sus decisiones la alta corporación siempre los ha presentado como una "invitación a los Estados", y aunque se entiende que no es competencia del máximo tribunal de cierre de la jurisdicción ordinaria en Colombia crear un estatuto referente al tema discutido, para nadie es extraño que al momento de analizar asuntos que tengan una trascendencia nacional, por la limitación de beneficios, garantías y libertades, se conforman comisiones para su estudio, en las que delegados del alto tribunal advierten y recomiendan su tratamiento por la autoridad competente.

Otro punto importante del análisis, teniendo como referente la segunda parte del Código Sustantivo del Trabajo – Del Derecho Colectivo (del cual la academia debe garantizar su estudio y enseñanza por ser un derecho fundamental), es ahondar en el artículo 373 numeral segundo, "Facultades y Funciones", que invita a impulsar el acercamiento entre patronos (empleadores) y trabajadores sobre las bases de la justicia, el mutuo respeto, la subordinación a la ley y la colaboración en el perfeccionamiento de los métodos peculiares de la respectiva actividad y en el incremento de la economía general, facultad y función que no son ajenas a una organización sindical de empleados públicos.

La ley también consideró la posibilidad de conformar sindicatos mixtos, interrogante que se planteó al inicio del artículo, pero encontramos que existe un parte de manos libres con relación a los trabajadores oficiales y de manos atadas al referirnos a los empleados públicos. En la misma transcripción de las decisiones no casadas por el alto tribunal, se anuncia dicha condición así:

... Por tanto y no obstante que desde la Ley 50 de 1990 (art. 58) es posible la constitución de sindicatos mixtos, que agrupen empleados públicos y trabajadores oficiales, aún la ley no ha establecido un mecanismo para que se lleve a efecto la negociación del pliego de peticiones de los trabajadores oficiales, al unísono con las "solicitudes respetuosas" que hasta ahora pueden presentar los empleados públicos que no solamente por norma general

son empleados de carrera y por lo tanto sujetos a regímenes especiales en distintos aspectos, sino que además tienen expresa prohibición legal de presentar pliegos de peticiones y de firmar convenciones colectivas de trabajo (art. 416 C.S.T.).

Además las actividades propias de las asociaciones sindicales no se limitan a presentar pliegos de peticiones o suscribir convenciones colectivas de trabajo, sino que llevan a cabo otras funciones muy importantes como son: Asesorar a sus asociados en la defensa de los derechos emanados de un contrato de trabajo o de la actividad profesional correspondiente, y representarlos ante las autoridades administrativas, ante los patronos (empleadores) y ante terceros; representar en juicio o ante cualesquiera autoridades u organismos los intereses comunes o generales de los agremiados o de la profesión respectiva, y representar esos mismos intereses ante los patronos (empleadores) y terceros, en caso de conflictos colectivos que no hayan podido resolverse por arreglo directo, procurando la conciliación; promover la educación técnica y general de sus miembros; prestar socorro a sus afiliados en caso de desocupación, enfermedad, invalidez o calamidad; promover la creación y fomentar el desarrollo de cooperativas, cajas de ahorro, préstamos y auxilios mutuos, escuelas, bibliotecas, institutos técnicos o de habilitación profesional, oficinas de colocación, hospitales, campos de experimentación o de deportes y demás organismos adecuados a los fines profesionales, culturales, de solidaridad y previsión contemplados en los estatutos, y servir de intermediarios para la adquisición y distribución entre sus afiliados de artículos de consumo, materias primas y elementos de trabajo a precio de costo.

Algunos autores han justificado en la doctrina nacional las limitaciones al derecho de asociación para los empleados públicos por la prohibición de huelga en los servicios públicos, los cuales asimilan a las tareas propias de dichos funcionarios, entre ellas las regladas en el artículo 430, como pueden ser: las que se prestan en cualquiera de las ramas del poder público, las empresas de transporte por tierra, agua y aire; las empresas de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones; las de

establecimientos sanitarios de toda clase, tales como hospitales y clínicas, las de establecimientos de asistencia social de caridad y beneficencia; las de todos los servicios de higiene y aseo de las poblaciones; las de explotación, elaboración y distribución de sal, y las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país a juicio del Gobierno.

Nuestra Carta Política en el Artículo 56 enuncia "... que se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador". Dicha restricción al empleado público, además de limitar su derecho de asociación, lo sanciona por desarrollar actividades propias de la clasificación enunciada, impidiéndole materializar su derecho a un cese de actividades de forma legal.

La consideración académica pretende por demás que se unifique y se dé garantía al principio de igualdad también de rango constitucional, en razón a que el derecho de asociación es uno y debe permitirle al trabajador con vinculación laboral legal o reglamentaria ejercer a plenitud tal garantía, y rescata, como dice la Corte Suprema de Justicia en una de las sentencias referenciadas al inicio de la reflexión, que:

... el Estado Colombiano se comprometió con la suscripción de los convenios 151 y 154 de la OIT, incorporados a la legislación interna, a que los empleados públicos se pueden organizar en sindicatos, y que, en tal virtud gocen del derecho a la negociación colectiva, con el fin de lograr la solución concertada de los conflictos laborales que se presenten, pues, estas organizaciones sindicales, de conformidad con la Constitución en los artículos 39 y 55 tienen derecho [a] hacer parte de las negociaciones y de participar en las decisiones que los afecten "art. 2 de la Carta", entendido el concepto de negociación colectiva, en la forma amplia de la expresión como se acaba de anotar. En el seno de las negociaciones, se deben buscar fórmulas que concilien los intereses de las partes dentro de los límites impuestos por la constitución y la ley.

Con el aparte transcrito de la sentencia radicada bajo el número 41.793 del 11 de mayo del 2010,

del magistrado ponente doctor Luis Javier Osorio López, se infiere que en la alta corporación existe el sentido según el cual el trato frente al derecho de asociación que se les da a los empleados públicos puede tener una perspectiva más amplia y generosa, que responda al logro de beneficios comunes ya alcanzados por otras organizaciones, llámense hoy de trabajadores oficiales o de trabajadores y organizaciones sindicales de entidades privadas. Ratificando lo enunciado, el alto tribunal de la jurisdicción ordinaria afirma:

Recuérdese que la negociación colectiva es un elemento que contribuye a mantener la paz social, favorece la estabilidad de las relaciones laborales que pueden verse perturbadas por discusiones no resueltas en el campo laboral, que por este medio, los empleadores (el Estado en este caso) y los empleados pueden acordar los ajustes que exigen la modernización y la adopción de nuevas tecnologías redundando no solo en mutuo beneficio sino en el de los habitantes del país al mejorar la prestación de la función pública que tienen a su cargo los empleados estatales.

Consideramos que la discusión académica y legal no ha sido superada, muestra de ello son las demandas presentadas para conocimiento de nuestra Corte, en las cuales cientos de trabajadores que ostentan la calidad de empleados públicos cuestionan dicha limitación, al reconocer que se vulneran sus garantías y derechos que podrían ser superiores para el beneficio de la colectividad, a través de unas mejores condiciones personales en sus trabajos y en sus hogares para sus familiares.

Es cierto que en los últimos años el Ministerio del Trabajo ha intentado efectivizar el tema a través de figuras como la concertación, que no ha dado la respuesta esperada y que, en esencia, mantiene la desigualdad formal que no permite la materialización de un Estado que dice denominarse "Social de Derecho".

A la fecha nada ha cambiado, consideramos que la injustificada limitación al derecho de asociación en cuanto a su negativa que imposibilita entre otras cosas la presentación de pliegos de peticiones a

sus empleadores, al igual que poder participar en la suscripción de convenciones colectivas, se encuentra hoy más vigente que nunca y la "pobreza" en la regulación de la materia en los decretos 1092 del 24 mayo de 2012 y 160 de 2014, dan cuenta de la limitada asertividad del Ministerio del Trabajo para el manejo del tema, que donde el concepto

"*algo es mejor que nada*", resulta ser lo mismo, para un derecho de asociación que hoy está más vigente que nunca, en el cual la inteligencia de las partes logrará erradicar visiones sesgadas de quienes no han podido con el paso del tiempo asimilar una figura que busca favorecer el desarrollo de un país.

## Referencias bibliográficas

- Beaudonnet, Xavier (Dir.) (2009). *Derecho internacional del trabajo y derecho interno – Manual de Formación para jueces, juristas y docentes en derecho*. Turín, Italia: CIF Centro Internacional de Formación.
- Bedoya Díaz, Hugo Alexander (2008). *Práctica Judicial en Derecho Colectivo. Módulo de Aprendizaje Autodirigido. Plan de Formación de la Rama Judicial*. Bogotá: Consejo Superior de la Judicatura, Sala Administrativa Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla.
- Benetti Salgar, Julio (2001). *El Arbitraje en el derecho colombiano*. Bogotá: Editorial Temis S. A.
- Consejo de Estado (2003). Sentencia 2816 de septiembre 4 de 2003. Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda-Subsección B. Actos de retiro o traslado de empleado público con fuero sindical.
- Corte Constitucional (2015). Sentencia T-069 de 2015. "Protección del derecho de asociación sindical".
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (24 de febrero de 2010). Radicado 37.384.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (16 de marzo de 2010). Radicado 36.397.
- Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral (11 de mayo de 2010). Radicado 41.793.
- Gamboa Jiménez, Jorge (2009, febrero). *Código Laboral*. Bogotá: Editorial Leyer.
- Guerrero Figueroa, Guillermo (2005). *Manual de derecho del trabajo*. Parte General – Derecho Laboral Individual y Colectivo. 4.ª Ed. Bogotá: Editorial Leyer.
- Guerrero Figueroa, Guillermo (2011, febrero). *Derecho colectivo del trabajo*. Bogotá: Editorial Leyer.
- Isaza Cadavid, Germán (2012, enero). *Derecho laboral aplicado*. Bogotá: Editorial Leyer.
- Legis Editores S. A. (2017). *Código Sustantivo del Trabajo y Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. Bogotá: Editorial Legis.
- López Fajardo, Alberto (2004, mayo). *Elementos de Derecho del Trabajo*. Bogotá: Librería Ediciones del Profesional.
- Oficina Internacional del Trabajo —OIT— (1994). *Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. Conferencia Internacional del Trabajo 81ª reunión. Ginebra: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo —OIT— (1996). *La Libertad Sindical*. Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta Edición (revisada). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Oficina Internacional del Trabajo (1996). *Igualdad en el empleo y la ocupación*. Conferencia Internacional del Trabajo, 83ª reunión. Ginebra: OIT.
- Oficina Internacional del Trabajo —OIT— (1995). *Protección contra el despido injustificado*. Conferencia Internacional del Trabajo, 82ª Reunión 1995.
- Organización Internacional del Trabajo O.I.T. Convenios números 98, 151 y 154.
- Presidencia de la República de Colombia (1950). *Código Sustantivo del Trabajo*. Parte Segunda Derecho Colectivo del Trabajo. Adoptado por el Decreto Ley 2663 del 5 de agosto de 1950 "Sobre Código Sustantivo del Trabajo". Diario Oficial N.º 27.407 del 9 de septiembre de 1950.
- Sala Franco, Tomás y Albiol Montesinos, Ignacio (1998). *Derecho Sindical*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Vida Soria, José y Otros (2004). *Manual de Derecho Sindical*. España: Editorial Comares (Derecho comparado).