

LOS RECURSOS APLICABLES A LAS MANIFESTACIONES Y ACCIONES ABUSIVAS
POR PARTE DE SINDICATOS EN LAS EMPRESAS

GABRIEL JAIME URIBE LÓPEZ
ESTUDIANTE DE DERECHO
UNIVERSIDAD EAFIT
MEDELLÍN, COLOMBIA
2025

INTRODUCCIÓN

La libertad sindical se reconoce como uno de los ejes estructurales del derecho del trabajo contemporáneo, ya que permite a los trabajadores organizarse para la defensa de sus intereses colectivos y participar en la negociación de sus condiciones laborales. No obstante, su consagración normativa no siempre se traduce en un ejercicio efectivo. En el ordenamiento jurídico colombiano, este derecho se encuentra expresamente reconocido en el artículo 39 de la Constitución Política y desarrollado por el Código Sustantivo del Trabajo, así como por los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por el Estado. Sin embargo, la distancia entre este reconocimiento formal y su materialización práctica plantea interrogantes relevantes sobre la eficacia real de las garantías sindicales en el país.

La protección que el ordenamiento jurídico reconoce a la libertad sindical no se traduce en un ejercicio libre de tensiones. En el ámbito empresarial, su desarrollo suele enfrentarse a otros intereses también legítimos, como la libertad de empresa o las facultades de dirección y organización. Desde esta perspectiva, no parece adecuado partir de una supuesta armonía entre estos derechos, sino más bien atender a los conflictos que surgen en su interacción y a la forma en que deben ser resueltos. Esta cuestión se vuelve especialmente relevante cuando ciertas actuaciones sindicales se apartan de los fines que justifican su protección, lo que abre la discusión sobre la posibilidad de desviaciones o de un uso indebido de las facultades reconocidas por el ordenamiento jurídico.

A partir de las tensiones descritas, este trabajo se propone examinar los mecanismos jurídicos que el ordenamiento colombiano contempla para hacer frente a eventuales actuaciones abusivas por parte de organizaciones sindicales en el ámbito empresarial, poniendo especial atención en su alcance y en su efectividad real. El análisis se desarrolla considerando, por una parte, la protección constitucional de la libertad sindical y, por otra, los intereses legítimos del empleador.

Con ese propósito, en primer término se revisa el contenido y alcance de la libertad sindical y del fuero sindical desde su configuración constitucional y legal. Luego, se identifican aquellas prácticas sindicales que, en determinados contextos, podrían ser calificadas como un ejercicio abusivo del derecho. Finalmente, se examinan las vías judiciales y administrativas disponibles

para enfrentar estas situaciones, junto con las principales dificultades que se presentan en su aplicación práctica.

El análisis se realiza desde una perspectiva cualitativa de carácter jurídico, sustentada en la revisión de fuentes normativas, doctrinales y jurisprudenciales. Para ello, se consideran disposiciones constitucionales, normas del Código Sustantivo del Trabajo, así como pronunciamientos de la Corte Constitucional y aportes relevantes de la doctrina. A partir de este conjunto de fuentes, se busca dar contexto y situar adecuadamente la problemática y, al mismo tiempo, formular una apreciación crítica sobre los mecanismos actualmente disponibles.

En este contexto, la investigación busca profundizar sobre un problema jurídico actual y de especial complejidad, en el que confluyen la protección de los derechos colectivos de los trabajadores y la necesidad de resguardar el ejercicio legítimo de las facultades del empleador. Desde esta perspectiva, el análisis no se dirige a cuestionar la libertad sindical en sí misma, sino a examinar las condiciones en que su ejercicio se mantiene dentro de los principios que informan el ordenamiento jurídico. De este modo, se busca aportar a la discusión sobre sus límites, evitando posibles desviaciones y favoreciendo un equilibrio más razonable en las relaciones laborales.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el ordenamiento jurídico colombiano, la libertad sindical ha sido reconocida como una garantía de especial relevancia. El artículo 39 de la Constitución Política de 1991 consagra la posibilidad de que trabajadores y empleadores constituyan organizaciones sin injerencias, al tiempo que incorpora el fuero sindical como una herramienta de resguardo para su ejercicio (Congreso de la República de Colombia, 1991). A este marco se suman los artículos 55 y 56, que recogen la negociación colectiva y el derecho de huelga, completando así un conjunto de garantías orientadas a la protección de la actividad sindical. Sin embargo, el alcance de esta protección no está exento de dificultades cuando se traslada al plano de las relaciones laborales concretas, donde su ejercicio puede dar lugar a situaciones que tensionan su finalidad.

Como una extensión del mandato constitucional, el Código Sustantivo del Trabajo regula la figura del fuero sindical como una garantía destinada a impedir que determinados trabajadores sean despedidos, vean debilitadas sus condiciones laborales o sean trasladados sin una justa causa, que

sea previamente calificada por un juez laboral. En particular, el artículo 405 del Código define el fuero sindical como una protección especial orientada a salvaguardar la libertad sindical frente a eventuales actos de represalia por parte del empleador (Ministerio de Justicia, 1951). En tal sentido, es que el legislador colombiano ha buscado equilibrar la relación de poder existente en el vínculo laboral, reconociendo la singular situación de vulnerabilidad en la que históricamente se han encontrado los trabajadores organizados colectivamente.

Pese a ello, la aplicación práctica de estas garantías ha evidenciado una problemática relevante en determinados escenarios, la protección otorgada por la libertad sindical y el fuero sindical puede ser utilizada de forma abusiva, desnaturalizando los fines para los cuales fue concebida. En efecto, se han presentado situaciones en las que ciertas manifestaciones y actos sindicales —tales como bloqueos de la actividad productiva, campañas de desprestigio contra directivos o trabajadores no sindicalizados, presiones indebidas, constitución sucesiva de sindicatos o negativa injustificada al cumplimiento de obligaciones contractuales— exceden el marco de la actividad sindical legítima y generan afectaciones significativas al normal funcionamiento de la empresa. Este fenómeno adquiere especial relevancia cuando las conductas mencionadas se amparan en el fuero sindical, dificultando o incluso imposibilitando que el empleador adopte medidas disciplinarias o contractuales, aun cuando existan indicios claros de abuso del derecho. En estos casos, se produce una tensión evidente entre la libertad sindical —como garantía fundamental— y otros derechos constitucionalmente protegidos, tales como la libertad de empresa, el derecho a la dirección y organización del trabajo, el principio de buena fe y la protección del buen nombre y la honra de las personas que integran la organización empresarial.

Desde la perspectiva del derecho internacional del trabajo, la libertad sindical también ha sido ampliamente reconocida y protegida a través de convenios como los N° 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ambos ratificados por Colombia y, por tanto, integrantes del bloque de constitucionalidad. El Convenio 87 consagra el derecho de que tienen tanto trabajadores, como empleadores a constituir organizaciones sin autorización previa (Organización Internacional del Trabajo, 1948), mientras que el Convenio 98 establece mecanismos de protección frente a actos de discriminación e injerencia antisindical (Organización Internacional del Trabajo, 1949). Sin embargo, dichos instrumentos internacionales no amparan el ejercicio abusivo de la libertad sindical ni la utilización fraudulenta de las garantías que de ella se derivan.

En el caso colombiano, la jurisprudencia constitucional y laboral ha reiterado que el ejercicio de los derechos fundamentales no puede entenderse en términos absolutos, sino en relación con otros principios y garantías con igual protección. En esa línea, la Corte Constitucional ha advertido que el fuero sindical no se concibe como un espacio de inmunidad frente a conductas que exceden el ámbito propio de la actividad sindical, ni como un límite que impida de manera desproporcionada el ejercicio de las facultades del empleador (CConst., Sentencia C-1119/05).

Aún con los avances jurisprudenciales, en el ordenamiento jurídico colombiano se advierte una dificultad de carácter estructural relativa a que no existe una regulación clara ni sistemática que delimite el ejercicio de la actividad sindical ni que precise, de manera suficiente, los mecanismos jurídicos de los que dispone el empleador frente a eventuales conductas abusivas. Este déficit normativo se ve agravado por las dificultades probatorias que supone demostrar el abuso del derecho en el ámbito laboral, lo que, en la práctica, coloca al empleador en una posición de desventaja frente a conductas que afectan el clima organizacional, la productividad y la estabilidad empresarial.

A partir de lo anterior, la investigación se orienta a examinar qué mecanismos jurídicos contempla la legislación colombiana para hacer frente a eventuales actuaciones abusivas por parte de organizaciones sindicales en el ámbito empresarial, así como a valorar si dichos instrumentos resultan realmente idóneos para resguardar los derechos del empleador sin afectar el carácter fundamental de la libertad sindical. Este análisis resulta necesario para contribuir a un entendimiento más equilibrado de la relación entre sindicato y empresa (empleado y empleador), en un marco de respeto mutuo y de observancia de los principios constitucionales que rigen el derecho laboral en Colombia.

2. PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

A partir de la tensión existente entre la protección constitucional y legal de la libertad sindical, establecida en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia y desarrollada en el Código Sustantivo del Trabajo, y los derechos legítimos del empleador, tales como la libertad de empresa, la dirección y organización del trabajo y el principio de buena fe, es que es posible plantearse la siguiente pregunta; ¿Cuáles son los recursos jurídicos previstos en el ordenamiento jurídico

colombiano para enfrentar las manifestaciones y acciones abusivas de las organizaciones sindicales en las empresas, y en qué medida dichos mecanismos resultan eficaces para proteger los derechos del empleador sin vulnerar el núcleo esencial de la libertad sindical?.

3. JUSTIFICACIÓN

La presente investigación encuentra justificación desde una perspectiva jurídica, académica y práctica, en atención a la importancia que adquiere el análisis de las manifestaciones y acciones abusivas de las organizaciones sindicales en el marco del derecho laboral colombiano, particularmente cuando dichas conductas se amparan en el resguardo constitucional de la libertad sindical y del fuero sindical.

La libertad sindical, reconocida en el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia y desarrollada en el Código Sustantivo del Trabajo, tiene un lugar central dentro del derecho laboral. No obstante, su ejercicio no puede entenderse de manera aislada, puesto que necesariamente debe ser articulado con otros derechos también protegidos, como la libertad de empresa, las facultades de dirección y el principio de buena fe (Congreso de la República de Colombia, 1991).

Desde el punto de vista jurídico, la materia adquiere relevancia por la falta de una regulación clara y sistemática que delimite las manifestaciones de la actividad sindical cuando estas pueden caer en el abuso del derecho. Si bien la jurisprudencia constitucional ha advertido que el fuero sindical no puede operar como un espacio de impunidad frente a este tipo de conductas (CConst., Sentencia C-1119/05), en la práctica subsisten vacíos normativos y dificultades en su acreditación que terminan afectando la eficacia de los mecanismos disponibles para el empleador.

En el plano académico, este tema ha sido objeto de poca atención en Colombia, especialmente cuando trata del análisis del posible abuso en el ejercicio de los derechos sindicales desde la perspectiva del empleador. La mayoría de los estudios se ha centrado en resaltar la importancia del sindicalismo y su protección, lo que ha dejado en un segundo plano la discusión sobre sus límites. De ahí el interés en abordar este problema sin desconocer su relevancia histórica, social y constitucional. Gran parte de las investigaciones disponibles se enfocan en la protección de la libertad sindical frente a prácticas antisindicales del empleador, lo cual resulta comprensible dadas las condiciones históricas del movimiento sindical; no obstante, este énfasis ha relegado el análisis

de los efectos que ciertas prácticas sindicales pueden generar sobre la organización empresarial, el clima laboral y los derechos de terceros. En consecuencia, el presente trabajo busca contribuir a la doctrina laboral colombiana mediante un enfoque equilibrado, que reconozca la centralidad de la libertad sindical, pero que también examine críticamente sus posibles desviaciones.

Así, es que la justificación del presente estudio radica en ser un eventual aporte a la reflexión sobre la necesidad de posibles ajustes normativos o interpretativos que permitan fortalecer la seguridad jurídica y el equilibrio en las relaciones laborales. Un análisis sistemático de los recursos jurídicos existentes frente a las acciones sindicales abusivas puede contribuir a la construcción de un modelo de relaciones laborales más armónico, en el que se garantice el ejercicio efectivo de la libertad sindical sin que ello suponga una incipiente vulneración de los derechos legítimos del empleador ni la afectación del interés general.

4. OBJETIVOS

Objetivo general: Analizar los recursos jurídicos previstos en el ordenamiento jurídico colombiano para enfrentar las manifestaciones y acciones abusivas de los sindicatos constituidos en las empresas, evaluando su alcance y eficacia a la luz del resguardo constitucional de la libertad sindical y de los derechos legítimos del empleador.

Objetivos específicos:

- Examinar el alcance constitucional y legal de la libertad sindical y del fuero sindical en Colombia, a partir de la Constitución Política de 1991 y del Código Sustantivo del Trabajo.
- Identificar las principales manifestaciones y acciones sindicales que, en el contexto empresarial, pueden configurar un abuso del derecho.
- Evaluar los mecanismos judiciales y administrativos que puede ejercer el empleador frente a acciones sindicales abusivas, así como las dificultades prácticas para su aplicación.

5. MARCO NORMATIVO

El análisis de las manifestaciones y eventuales excesos en la actividad de las organizaciones sindicales en el ámbito empresarial se enmarca en un conjunto de disposiciones de distinto nivel —constitucional, legal e internacional— que no pueden leerse de forma aislada, sino en relación

con los principios propios del Estado social de derecho. En el plano constitucional, la libertad sindical ocupa un lugar central, especialmente a partir de lo previsto en el artículo 39 de la Constitución Política, que reconoce tanto el derecho de asociación sindical como la garantía del fuero sindical, sujetando su ejercicio al orden legal y a los principios democráticos. A ello se suman otras disposiciones relevantes, como los artículos 38, 55 y 56, que recogen el derecho de asociación, la negociación colectiva y la huelga. Este conjunto normativo, sin embargo, no opera de manera autónoma, sino que debe leerse junto a otros principios constitucionales, como la buena fe y la libertad económica, previstos en los artículos 83 y 333 del mencionado cuerpo normativo.

En el plano legal, el Código Sustantivo del Trabajo incorpora el fuero sindical como una forma de protección específica, de carácter excepcional y temporal, orientada a resguardar el ejercicio de la actividad sindical. El artículo 405 del cuerpo normativo, establece la garantía de no ser despedido, desmejorado o trasladado sin una causa previamente calificada por el juez laboral. A su vez, el artículo 406 delimita los sujetos que quedan comprendidos dentro de esta protección (Ministerio de Justicia, 1951).

Es de relevancia mencionar que el marco normativo se debe complementar con la normativa internacional del trabajo ratificada por Colombia, particularmente los Convenios Números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los que forman parte del bloque Constitucional. El Convenio 87 protege el derecho de sindicarse, mientras que el Convenio 98 establece mecanismos de protección frente a actos de discriminación e injerencia antisindical. A partir de ello, es que el marco normativo preliminar permite identificar los límites jurídicos dentro de los cuales debe ejercerse la actividad sindical, así como los parámetros para evaluar la procedencia de los recursos jurídicos frente a manifestaciones y acciones sindicales abusivas en el contexto empresarial colombiano.

6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se desarrolla desde un enfoque cualitativo, apoyado en un método jurídico-dogmático. Para ello, se recurre al análisis de normas, decisiones judiciales y aportes doctrinales, con la intención de examinar de manera crítica tanto su contenido como su alcance en el contexto colombiano. A partir de ello, el estudio adopta un carácter descriptivo y analítico, en la medida en que busca identificar los recursos jurídicos existentes y observar cómo operan en la práctica.

El trabajo se enmarca en una investigación jurídica de tipo dogmático, ya que se centra en revisar el ordenamiento colombiano a partir de las normas que regulan la libertad sindical, el fuero sindical y las facultades del empleador. A partir de esa revisión, se busca comprender cómo se configuran estos elementos, cuáles son sus alcances y en qué puntos aparecen límites, especialmente cuando se presentan situaciones que pueden considerarse como un uso indebido del derecho sindical.

Al mismo tiempo, el estudio combina una aproximación descriptiva con un análisis crítico. Por un lado, se presenta el marco normativo y jurisprudencial vigente; por otro, se examina cómo funcionan en la práctica los mecanismos disponibles para enfrentar este tipo de conductas, teniendo en cuenta los principios constitucionales que orientan el derecho laboral colombiano.

En lo que respecta al análisis jurídico, se realiza una lectura conjunta de las normas laborales y de los instrumentos internacionales ratificados por Colombia, atendiendo tanto a su sentido como a los fines que persiguen dentro del marco constitucional. A partir de esta aproximación, se busca examinar si la finalidad protectora de la libertad sindical se mantiene en la práctica o si, por el contrario, puede verse desdibujada en aquellos casos en que surgen conductas que podrían considerarse abusivas. Asimismo, se utilizará el método jurisprudencial, a través del estudio de sentencias relevantes de la Corte Constitucional y de la jurisdicción laboral, con el fin de identificar los criterios utilizados por los jueces para delimitar el ejercicio legítimo de la actividad sindical y para resolver conflictos entre sindicatos y empleadores.

Así, es que el alcance del estudio se limita al análisis del marco normativo y jurisprudencial vigente en Colombia, con el objeto de identificar los recursos jurídicos disponibles frente a manifestaciones y acciones sindicales abusivas y evaluar su suficiencia y coherencia interna.

CAPÍTULO 1. Libertad sindical en el ordenamiento jurídico colombiano

1.1 Concepto y naturaleza jurídica

La libertad sindical cumple un rol importante dentro del derecho laboral contemporáneo y no puede entenderse como un derecho simple, ya que involucra tanto aspectos individuales como colectivos. En la práctica, se traduce en la posibilidad de que trabajadores y empleadores formen

organizaciones, se vinculen a ellas y participen en actividades orientadas a la defensa de sus intereses, sin interferencias indebidas del Estado o de terceros.

En materia de derecho internacional laboral, la Organización Internacional del Trabajo ha destacado que la libertad sindical supone la posibilidad de que trabajadores y empleadores creen organizaciones y se integren a ellas, como parte de las bases de una sociedad democrática (Organización Internacional del Trabajo, 2025). Desde esta misma línea, la doctrina ha ido más allá de esa idea inicial y ha precisado que este derecho no se agota en la creación de sindicatos, sino que también abarca su funcionamiento, la elección de sus representantes y la definición de sus propias líneas de acción (Baltera, 2016, pp. 7-9).

A nivel internacional, diferentes instrumentos de derechos humanos han reconocido la libertad sindical como parte de las garantías fundamentales. En este marco, se ha entendido que este derecho permite a las personas asociarse libremente con otras para la defensa de sus intereses, sin interferencias indebidas, lo que explica su carácter fundamental e irrenunciable (HCHR, 2008). Esta forma de concebir la libertad sindical refuerza su vínculo con principios como la dignidad humana, la democracia y la justicia social.

Desde la doctrina, la libertad sindical suele abordarse como un conjunto de derechos que se relacionan entre sí y que pueden distinguirse según su titularidad y contenido. En tal sentido, se identifican, por un lado, facultades de carácter individual, como la posibilidad de afiliarse o no a una organización sindical; y, por otro, atribuciones de carácter colectivo, vinculadas al funcionamiento de estas organizaciones, como la elaboración de estatutos, la elección de representantes y el desarrollo de sus actividades (Villavicencio, 2010, pp. 48-49). Esta distinción permite advertir que no se trata de un derecho simple, sino de una figura que conjuga intereses tanto individuales como colectivos.

En Colombia, la Corte Constitucional ha ido creando una visión amplia de la libertad sindical a través de su jurisprudencia. En distintas decisiones, ha destacado que este derecho no se reduce a la posibilidad de crear sindicatos, sino que también incluye la libertad de afiliarse o retirarse de ellos, así como la capacidad de estas organizaciones para funcionar y desarrollar sus actividades sin interferencias externas (CConst., Sentencia C-465/08). De esta forma, la libertad sindical ha

terminado por consolidarse como un derecho fundamental con un contenido propio dentro del sistema constitucional.

Entendida de esta forma, la libertad sindical no se limita a cumplir una sola función. Por un lado, protege a las organizaciones frente a posibles injerencias del Estado o del empleador, resguardando un espacio mínimo de autonomía. Pero, además, abre la posibilidad de que los trabajadores participen en la definición de sus condiciones laborales, especialmente a través de mecanismos como la negociación colectiva y la huelga.

Por ello, la libertad sindical no puede entenderse como un derecho aislado y absoluto. Su ejercicio se da dentro de un marco jurídico que también protege otros derechos y principios constitucionales, con los que necesariamente debe convivir. Esta idea resulta clave para el análisis que se propone, ya que permite preguntarse en qué punto la actividad sindical se mantiene dentro de su ámbito legítimo y en cuáles casos podría considerarse que se está haciendo un uso indebido de ese derecho.

1.2 Reconocimiento constitucional de la libertad sindical en Colombia

En Colombia, la libertad sindical tiene su principal sustento en el artículo 39 de la Constitución Política de 1991. Esta disposición reconoce el derecho de trabajadores y empleadores a conformar sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado, e incorpora el fuero sindical como una garantía para su ejercicio (Congreso de la República de Colombia, 1991).

Este precepto permite comprender mejor el alcance de la libertad sindical, ya que recoge diversos elementos que resultan fundamentales para su ejercicio. Entre ellos, destaca la posibilidad de crear organizaciones sindicales sin necesidad de autorización previa del Estado, así como el reconocimiento de su autonomía, en cuanto a la definición de su estructura interna y su forma de funcionamiento. Si bien estas materias deben ajustarse a la ley y a los principios democráticos, se reconoce un margen relevante de autorregulación, libre de injerencias indebidas.

Dentro del artículo 39, uno de los aspectos más relevantes es el reconocimiento del fuero sindical, entendido como una garantía de estabilidad laboral reforzada para ciertos trabajadores, orientada a evitar eventuales represalias por su participación en actividades sindicales. Esta idea ha sido desarrollada por la jurisprudencia constitucional, que ha destacado su importancia para asegurar

que la libertad sindical no se vea afectada en la práctica, especialmente frente a decisiones del empleador que puedan desincentivar la organización colectiva.

En esa línea, la Corte Constitucional, en la Sentencia C-465 de 2008, señaló que este derecho no se limita a la posibilidad de crear sindicatos, sino que también comprende la libertad de afiliarse, permanecer o retirarse de ellos, así como la autonomía de estas organizaciones para desarrollar sus actividades sin intromisión externa.

Esta norma no puede interpretarse de forma aislada, sino que debe analizarse en conjunto con otras disposiciones constitucionales que integran el sistema de derechos colectivos del trabajo. En primer lugar, el artículo 38 reconoce el derecho general de asociación, del cual la libertad sindical constituye una manifestación específica en el ámbito laboral. Esta relación implica que la libertad sindical comparte los elementos esenciales del derecho de asociación, tales como la voluntariedad, la autonomía organizativa y la prohibición de intromisiones indebidas, pero con una protección reforzada debido a su relevancia en las relaciones laborales.

En esta misma línea, el artículo 55 de la Constitución reconoce la negociación colectiva como una herramienta clave para regular las condiciones de trabajo. Su relación con la libertad sindical es directa, ya que son las organizaciones sindicales las que en la práctica asumen ese rol de representación en los procesos de negociación. De ahí que la libertad sindical no se agota en la existencia de sindicatos, sino que también supone que estos puedan participar de manera real en espacios de diálogo.

Siguiendo esta lógica, el artículo 56 de la Constitución reconoce el derecho de huelga como una de las formas más relevantes de acción colectiva de los trabajadores para la defensa de sus intereses. Si bien no se trata de un derecho sin límites, guarda una relación directa con la libertad sindical, ya que su ejercicio suele materializarse a través de las organizaciones sindicales.

La Corte Constitucional ha señalado que la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga no son derechos separados, sino que son derechos que se relacionan entre sí y que, en conjunto, buscan equilibrar las relaciones entre trabajadores y empleadores, además de contribuir a mejores condiciones laborales. Al mismo tiempo, ha señalado que su ejercicio no es irrestricto, ya que debe

ajustarse a la Constitución y la ley, considerando también los derechos de terceros y los principios que orientan el ordenamiento jurídico.

A partir de lo anterior, el reconocimiento constitucional de la libertad sindical en Colombia no se limita a la facultad de asociarse, sino que abarca un conjunto de derechos que se relacionan entre sí y que hacen posible el desarrollo efectivo de la actividad sindical. Entenderlo de esta manera resulta clave para el análisis propuesto, ya que permite ubicar con mayor claridad hasta dónde llega su ejercicio legítimo y en qué casos podría plantearse la existencia de un uso indebido de este derecho.

1.3 Derecho a la libertad sindical en el Código Sustantivo del Trabajo

El Código Sustantivo del Trabajo es la principal norma que desarrolla la libertad sindical en Colombia, regulando de manera integral las relaciones individuales y colectivas de trabajo. A través de este cuerpo normativo se establecen las bases que permiten que la actividad sindical se ejerza efectivamente, así como los límites y condiciones que deben respetarse para su correcto funcionamiento.

El Código establece como objetivo principal alcanzar equidad en las relaciones entre empleadores y trabajadores, dentro de un marco que busca equilibrio social y coordinación económica. Este principio es particularmente relevante en el derecho colectivo, ya que muestra que la regulación de la actividad sindical no solo protege los intereses de los trabajadores, sino que también busca mantener un equilibrio razonable en las relaciones laborales (Ministerio de Justicia, 1951).

El derecho colectivo del trabajo ocupa un lugar central dentro del cuerpo normativo laboral, ya que comprende la regulación de los sindicatos, la negociación colectiva y los conflictos colectivos. En este contexto, los sindicatos son concebidos como organizaciones permanentes destinadas a la defensa de los intereses comunes de los trabajadores, lo que se refleja en disposiciones como el artículo 373, que establece entre sus funciones principales el estudio de las condiciones laborales y la promoción de mejoras en beneficio de sus afiliados (Ministerio de Justicia, 1951).

El Código también regula aspectos clave sobre la organización y el funcionamiento de los sindicatos. Por ejemplo, el artículo 358 reconoce la libertad de afiliación, al establecer que los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y retiro para los trabajadores, lo que refleja de forma

concreta la dimensión individual de la libertad sindical. A su vez, el artículo 359 establece los requisitos mínimos para la constitución de los sindicatos, dejando claro que el ejercicio de este derecho debe cumplir ciertas condiciones legales.

El Código laboral no sólo reconoce derechos, sino que también señala límites sobre el ejercicio sindical. Por ejemplo, el artículo 355 establece que los sindicatos no pueden tener fines de lucro, lo que refleja su carácter social y no empresarial. Al mismo tiempo, la norma prevé mecanismos para controlar y sancionar conductas ilegales, como imponer sanciones, suspender directivas o incluso solicitar la cancelación de la personería jurídica en los casos más graves.

Además, el Código refuerza la protección de la actividad sindical mediante el fuero sindical, pensado para garantizar que este derecho se pueda ejercer de manera efectiva. De acuerdo con los artículos 405 y siguientes, ciertos trabajadores cuentan con protección especial frente a despidos, traslados o empeoramiento de sus condiciones laborales sin autorización judicial, creando así un esquema de estabilidad que limita las facultades del empleador y asegura que la organización sindical pueda funcionar con autonomía.

Sin embargo, la regulación de la libertad sindical en el Código Sustantivo del Trabajo también deja claro que este derecho no es ilimitado. Su ejercicio debe mantenerse dentro de la legalidad y respetar otros principios del ordenamiento, como la buena fe, la legalidad y los derechos de terceros. Esto no solo se refleja en las normas que definen las funciones y límites de los sindicatos, sino también en los mecanismos previstos para controlar actuaciones que van en contra de la ley.

El Código Sustantivo del Trabajo configura un sistema normativo que, por un lado, garantiza el ejercicio de la libertad sindical mediante el reconocimiento de derechos y garantías, y por otro, establece límites y mecanismos de control orientados a evitar desviaciones en su ejercicio. Esta dualidad resulta fundamental para el análisis del presente trabajo, en la medida en que permite identificar el marco dentro del cual deben evaluarse las manifestaciones y acciones sindicales, así como los recursos jurídicos disponibles frente a eventuales abusos del derecho en el ámbito empresarial.

1.4 Libertad sindical en el derecho internacional

La libertad sindical, además de contar con reconocimiento en el ordenamiento jurídico interno, se encuentra ampliamente desarrollada en el derecho internacional del trabajo, particularmente a través de los instrumentos adoptados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos instrumentos no solo establecen estándares mínimos de protección, sino que también orientan la interpretación de las normas internas en los Estados que los han ratificado, como es el caso de Colombia.

En este contexto, el Convenio N° 87 de la OIT, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, constituye el principal referente normativo internacional en la materia. Este instrumento reconoce el derecho de trabajadores y empleadores a constituir organizaciones sin autorización previa, así como a afiliarse a las mismas, con la sola condición de observar sus estatutos. Asimismo, el convenio garantiza la autonomía de dichas organizaciones, al establecer que las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal (Organización Internacional del Trabajo, 1948).

Por su parte, el Convenio N° 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva, complementa lo que establece el Convenio 87 y protege a los trabajadores frente a actos de discriminación antisindical, como despidos o perjuicios laborales por pertenecer a un sindicato. Igualmente, este instrumento prohíbe la injerencia de los empleadores en la constitución y funcionamiento de las organizaciones sindicales, reforzando así su independencia y autonomía (Organización Internacional del Trabajo, 1949).

Ambos convenios han sido ratificados por Colombia y, en virtud del artículo 93 de la Constitución Política, hacen parte del denominado bloque de constitucionalidad, lo que implica que sus disposiciones gozan de rango constitucional y deben ser utilizadas como parámetro de interpretación de los derechos fundamentales. En este sentido, la Corte Constitucional, en sentencias como la C-471/20, ha señalado que los convenios de la OIT ratificados por Colombia constituyen criterios relevantes para definir el alcance de la libertad sindical y de los derechos colectivos del trabajo (2020).

Adicionalmente, la OIT ha desarrollado una importante labor interpretativa a través del Comité de Libertad Sindical, cuyos pronunciamientos, si bien no poseen carácter vinculante, constituyen una referencia autorizada en la materia. En sus decisiones, el Comité ha sostenido que la libertad sindical comprende no sólo el derecho a constituir organizaciones, sino también el derecho de estas a funcionar libremente, elegir a sus representantes, organizar su administración y formular su programa de acción (Organización Internacional del Trabajo, 2025, pp.12-13).

El derecho internacional en materia laboral, ha reconocido que la libertad sindical no es un derecho ilimitado. El propio Convenio 87 establece que el ejercicio de los derechos sindicales debe realizarse dentro con pleno respeto al ordenamiento jurídico de cada Estado, siempre que las restricciones no vayan en contra del contenido esencial del derecho. En esta línea, la OIT ha señalado que las organizaciones sindicales deben respetar la legalidad y los derechos de terceros, lo que implica que no cualquier actuación puede considerarse amparada por la libertad sindical (Organización Internacional del Trabajo, 2025). Así, el derecho internacional configura un marco normativo que, si bien otorga una protección robusta a la libertad sindical, también reconoce la necesidad de establecer límites razonables a su ejercicio.

CAPÍTULO 2. El fuero sindical y su función proteccional

2.1 Concepto y fin del fuero sindical

El fuero sindical se erige como una de las principales garantías jurídicas destinadas a asegurar el ejercicio efectivo de la libertad sindical en el ordenamiento jurídico-laboral colombiano. Su reconocimiento responde a la necesidad de proteger a los trabajadores que participan en actividades sindicales frente a posibles represalias por parte del empleador, particularmente en contextos donde existe una relación de subordinación propia del contrato de trabajo.

Desde un punto de vista normativo, el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 405 define el fuero sindical como la garantía de que gozan ciertos trabajadores de no ser despedidos, desmejorados en sus condiciones laborales ni trasladados sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo (Ministerio de Justicia, 1951). Esta disposición destaca el carácter proteccional del fuero, al establecer límites claros respecto de las facultades del empleador sobre los trabajadores vinculados a sindicatos.

La Corte Constitucional ha dejado claro que el fuero sindical no es un privilegio personal, sino una garantía destinada a proteger la actividad sindical en general. Por ejemplo, en la sentencia T-148/13 señaló que su objetivo es evitar que los despidos, traslados o detrimentos en las condiciones de trabajo afecten la libertad sindical (CConst., 2013). De este modo, la protección no se limita al trabajador individual, sino que también ampara al grupo que representa y a la organización sindical a la que pertenece.

Desde el punto de vista jurídico, el fuero sindical funciona como una forma de estabilidad laboral reforzada, ya que cualquier despido o cambio en las condiciones del trabajador requiere autorización judicial previa. Esto lo diferencia de otras protecciones laborales, ya que incorpora un control judicial que evita decisiones arbitrarias o discriminatorias por parte del empleador.

El fuero sindical tiene como objetivo asegurar que la libertad sindical reconocida en el artículo 39 de la Constitución se pueda ejercer de manera efectiva. Sin esta protección, los trabajadores podrían evitar participar en actividades sindicales por miedo a represalias. En ese sentido, el fuero funciona como un mecanismo que equilibra la relación entre empleador y trabajador y permite que la acción colectiva se desarrolle de manera real.

A pesar de su importancia, la protección que ofrece el fuero sindical no es absoluta. La ley y la jurisprudencia coinciden en que este derecho debe ejercerse dentro de los límites del ordenamiento jurídico y respetando otros derechos y principios constitucionales. Por eso, analizar el fuero sindical resulta clave para este trabajo, puesto que permite comprender hasta dónde llega la protección de los trabajadores sindicalizados y también identificar situaciones en las que este derecho podría ser usado de manera indebida o abusiva.

2.2 Sujetos protegidos por el fuero sindical

El fuero sindical no es un derecho que protege automáticamente a todos los trabajadores que pertenecen a un sindicato. La normativa nacional establece de forma clara quiénes tienen derecho a esta protección, buscando garantizar que la organización funcione correctamente y que se defiendan los intereses colectivos, protegiendo especialmente a quienes cumplen un rol activo o representativo dentro del sindicato.

El artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo señala quiénes están protegidos por el fuero sindical. Primero, incluye a los fundadores de un sindicato desde su creación y por un tiempo determinado después de su inscripción (Ministerio de Justicia, 1951), para asegurar que el proceso de formación de la organización no se vea afectado por posibles represalias del empleador. Además, protege a los miembros de la junta directiva, subdirectivas y de los comités seccionales mientras cumplen funciones de dirección, representación y administración del sindicato.

El Código también protege a los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, encargados de canalizar las quejas y solicitudes de los trabajadores frente al empleador. Esta figura es especialmente importante en el ámbito empresarial, ya que permite una comunicación directa entre el sindicato y la dirección de la empresa.

Un punto importante sobre la protección del fuero sindical, es que esta protección no es indefinida. La ley fija períodos específicos en los que aplica, mostrando que se trata de una medida excepcional vinculada al desempeño de funciones sindicales. De este modo, el fuero está pensado para proteger la actividad sindical en momentos clave, como cuando se crea el sindicato o cuando se ocupan cargos de dirección.

Al respecto, cabe señalar que en la práctica se han identificado situaciones en las que la figura del fuero sindical ha sido utilizada estratégicamente para extender de forma indebida su ámbito de protección, por ejemplo, mediante la creación sucesiva de sindicatos o la designación reiterada de trabajadores en cargos protegidos. Estas situaciones han dado lugar a debates jurídicos relevantes en torno a los límites del fuero y a la necesidad de evitar que esta garantía se convierta en un mecanismo de distorsión de las relaciones laborales.

Por ello, es que la identificación de los sujetos protegidos por el fuero sindical resulta esencial para comprender tanto el alcance de esta protección como sus posibles desviaciones. Este análisis permite establecer con mayor claridad cuándo el fuero cumple su función legítima de garantía de la libertad sindical y cuándo, por el contrario, puede ser invocado en contextos que sobrepasan los fines para los cuales fue concebido.

2.3 Alcance proteccional del fuero sindical

El alcance del fuero sindical en el ordenamiento jurídico nacional se define a partir de las limitaciones que impone a las facultades del empleador respecto de los trabajadores amparados por esta garantía. Más que una prohibición absoluta de actuación empresarial, el fuero introduce un sistema de control previo que condiciona determinadas decisiones, con el propósito de evitar afectaciones indebidas al ejercicio de la libertad sindical.

El punto de partida se encuentra en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, que establece que los trabajadores amparados por fuero sindical no pueden ser despedidos, desmejorados en sus condiciones laborales ni trasladados sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo. Esta disposición delimita tres ámbitos específicos de protección referidos a la estabilidad en el empleo, la intangibilidad relativa de las condiciones laborales y la restricción a la facultad de traslado. En relación con la estabilidad laboral, el fuero impide que el empleador ponga término al contrato de trabajo sin acudir previamente a la jurisdicción laboral.

La protección del derecho también se extiende a las condiciones de trabajo, esto en razón de que la prohibición de desmejora implica que el empleador no puede modificar unilateralmente aspectos esenciales del contrato en perjuicio del trabajador aforado, como su remuneración, funciones o condiciones de ejecución del trabajo. En lo relativo al traslado, el alcance del fuero radica en impedir que esta facultad sea utilizada como mecanismo de afectación de la actividad sindical.

El alcance del fuero sindical no puede ser visto de forma aislada; siempre debe considerarse junto con otros principios que regulan la relación laboral. La Constitución protege la libertad sindical en el artículo 39, pero también reconoce la libertad de empresa y la facultad de dirección del empleador en el artículo 333. Esto significa que el fuero no retira las facultades del empleador, sino que exige que cualquier decisión sobre los trabajadores protegidos esté bien justificada y bajo control.

La Corte Constitucional ha dejado claro que el fuero sindical no es un privilegio personal ni un escudo que libre al trabajador de cumplir sus obligaciones laborales (CConst., 2013). En diferentes decisiones, ha señalado que el trabajador protegido sigue cumpliendo con sus deberes

contractuales, y que el empleador puede recurrir a la autoridad judicial para solicitar la autorización de despido cuando exista una causa objetiva. De esta forma, el fuero no impide que se tomen medidas disciplinarias, sino que estas deben contar con un control judicial previo.

En la práctica, el fuero sindical puede generar conflictos, especialmente cuando se usa de manera estratégica o se interpreta de forma excesiva. Esto demuestra que es importante aplicarlo según su verdadero propósito, para que no se convierta en un obstáculo para que el empleador cumpla con sus funciones. En ese sentido, el fuero ofrece una protección reforzada, pero con límites claros, y su alcance debe equilibrar la libertad sindical con los derechos del empleador.

2.4 El levantamiento del fuero sindical

El levantamiento del fuero sindical es el mecanismo legal que permite al empleador solicitar autorización para despedir, trasladar o cambiar las condiciones de un trabajador protegido, siempre que exista una causa justificada. Este procedimiento muestra que el fuero no es absoluto y refleja el equilibrio entre proteger la libertad sindical y permitir que el empleador ejerza sus derechos de manera legítima.

El artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo establece que cualquier despido, traslado o cambio en las condiciones de un trabajador protegido sólo puede realizarse si existe una “justa causa previamente calificada por el juez del trabajo”. En otras palabras, el empleador no puede tomar estas decisiones por su cuenta; primero debe pedir autorización a la justicia laboral (Corte Constitucional, 2000).

La Corte Suprema de Justicia, en su Sala Cuarta de lo Laboral, señaló en la sentencia SL 3317-2019 que el levantamiento del fuero sindical no significa que el empleador pierda totalmente la facultad de despedir, sino que se somete a un control judicial que exige demostrar una justa causa (Corte Suprema de Justicia, 2019). Esto implica que el juez debe confirmar que existen hechos objetivos que justifiquen la terminación del vínculo laboral, y no basta con alegar razones generales o subjetivas.

Sobre el levantamiento del fuero sindical y las causales que lo pueden justificar son, en general, las mismas que la ley establece para terminar un contrato de trabajo por justa causa, como el incumplimiento grave de las obligaciones, la indisciplina o conductas que afecten seriamente la relación laboral. Sin embargo, en el caso de los trabajadores protegidos por el fuero, estas causas se analizan con mayor rigor debido a la protección especial que tienen.

Un punto importante del procedimiento es que debe hacerse antes de cualquier medida. Esto significa que si el empleador actúa sin la autorización judicial, su decisión no tiene validez y puede llevar a que el despido sea anulado, el trabajador sea reincorporado y se le paguen los salarios que dejó de recibir. La jurisprudencia ha insistido en esto como forma de garantizar que el fuero sindical cumpla su función proteccional.

Así, es que el fuero sindical se configura como una garantía esencial para la protección efectiva de la libertad sindical en el ordenamiento jurídico colombiano, en tanto limita las facultades del empleador mediante la exigencia de control judicial previo. Su regulación y desarrollo jurisprudencial evidencian que no se trata de un derecho absoluto, sino de una figura sujeta a condiciones, límites y finalidades específicas.

CAPÍTULO 3. El abuso del derecho en materia laboral y sindical

3.1 El abuso del derecho

El abuso del derecho constituye una categoría jurídica de larga tradición en los sistemas de derecho civil y ha sido progresivamente incorporada en el ámbito laboral como un criterio de control frente al ejercicio desviado de posiciones jurídicas subjetivas. Su formulación responde a la necesidad de evitar que el ejercicio formalmente legítimo de un derecho produzca efectos contrarios a su finalidad, a la buena fe o a los principios que informan el ordenamiento jurídico.

En términos generales, la doctrina ha entendido el abuso del derecho como el ejercicio de una facultad jurídica en contravía de los fines para los cuales fue reconocida. En tal sentido, Louis Josserand sostuvo que existe abuso cuando el titular de un derecho lo ejerce con la intención de causar daño o de manera contraria a su función social, destacando que los derechos no pueden ser concebidos como prerrogativas absolutas desligadas de su finalidad (Josserand, 2018, p.5). En el mismo sentido, la doctrina contemporánea ha precisado que el abuso del derecho puede

configurarse no sólo por la intención de causar perjuicio, sino también cuando el ejercicio de un derecho se aparta objetivamente de los estándares de razonabilidad y buena fe. Así, se ha señalado que el abuso puede presentarse cuando se exceden los límites normales del ejercicio del derecho o cuando se utiliza con una finalidad distinta de aquella que justifica su reconocimiento dentro del ordenamiento jurídico (Cuentas, 1997, p.483).

En el caso colombiano, pese a que no existe una definición legal expresa y general del abuso del derecho, se trata de un principio que se encuentra implícitamente reconocido en diversos cuerpos normativos. En particular, el artículo 83 de la Constitución establece que las actuaciones de los particulares deben ajustarse a los principios de la buena fe, lo que constituye un parámetro fundamental para evaluar el ejercicio de los derechos subjetivos. Asimismo, el Código Civil recoge este principio en el artículo 1603, al disponer que los contratos deben ejecutarse de buena fe, no solo a lo expresamente pactado, sino a todo lo que emana de la naturaleza de la obligación (Secretaría del Senado, 1873).

La Corte Constitucional ha reconocido que el abuso del derecho actúa como un límite al ejercicio de los derechos fundamentales. En la Sentencia T-511 de 1993, señaló que ningún derecho puede ejercerse de manera arbitraria ni en perjuicio de los demás, dejando claro que la ley no protege conductas que, aunque parezcan legales, vayan en contra de los principios básicos del ordenamiento jurídico (CConst., 1993).

En el ámbito laboral, el abuso del derecho cobra especial relevancia debido a la naturaleza equilibrada de las relaciones de trabajo. Como señala Laura Ballestas, el derecho laboral se fundamenta en principios como la buena fe, la equidad y la función social, lo que exige que tanto empleadores como trabajadores ejerzan sus derechos dentro de límites razonables (Ballestas, 2021, pp. 54-62). En este contexto, el abuso del derecho funciona como un mecanismo para corregir conductas aparentemente legales que van en contra del propósito proteccional del sistema laboral.

En el derecho colectivo del trabajo, el concepto de abuso del derecho permite ver cuándo la libertad sindical y sus garantías, como el fuero, se usan de manera indebida. Estas protecciones no deben convertirse en herramientas para ejercer poder de forma injusta ni para respaldar conductas

contrarias a la buena fe. Su finalidad real es defender los intereses colectivos de los trabajadores, siempre respetando la legalidad.

De este modo, el abuso del derecho funciona como una herramienta para establecer hasta dónde puede ejercerse un derecho de forma legítima, considerando su finalidad, la buena fe y el respeto por los derechos de los demás. Aplicado al derecho laboral, resulta clave para identificar situaciones en las que la libertad sindical se aleja de sus objetivos constitucionales.

3.2 Límites al ejercicio de la libertad sindical

Como se ha señalado, la libertad sindical es un derecho fundamental, pero no es absoluto. Su ejercicio está sujeto a límites establecidos por la Constitución, otras normas y los principios generales del derecho, con el fin de asegurar una convivencia equilibrada entre derechos y evitar que su uso perjudique de manera desproporcionada a otras personas o intereses protegidos por la ley.

En Colombia, la base para delimitar la libertad sindical se encuentra en el artículo 39 de la Constitución, que reconoce este derecho, pero establece que su ejercicio debe respetar la ley y los principios democráticos. Esto significa que la actividad sindical no goza de autonomía absoluta, sino que se desarrolla dentro de un marco legal que establece límites y condiciones. Uno de los principales criterios es el principio de buena fe, consagrado en el artículo 83, que obliga a actuar con lealtad, honestidad y corrección. Este principio se aplica plenamente a los sindicatos y sus miembros, ya que la libertad sindical debe ejercerse para defender legítimamente los intereses colectivos, sin recurrir a prácticas que contradigan su propósito.

Según Martín Bernal, los derechos deben ejercerse pensando en su función económica y social, por lo que usarlos en contra de esos fines puede considerarse un abuso (Martín, 1979, pp. 441-442). Esto es especialmente relevante en el ámbito sindical, donde la protección del derecho implica también un ejercicio responsable y acorde con la ley. Uno de los principales límites a la actividad sindical son los derechos del empleador, como la libertad de empresa y la facultad de dirección reconocidas en el artículo 333 de la Constitución. Estas facultades no pueden ignorar la

libertad sindical, pero tampoco deben quedar anuladas por un uso excesivo. En pocas palabras, el sistema legal busca mantener un equilibrio entre los derechos de trabajadores y empleadores.

En el mismo sentido, el ejercicio de la libertad sindical se encuentra limitado por los derechos de terceros, incluidos otros trabajadores. Por ejemplo, prácticas como el acoso, la presión indebida o la imposición de decisiones colectivas sobre trabajadores no afiliados pueden sobrepasar el ámbito de protección del derecho sindical, al afectar la libertad individual de trabajo y de asociación. Otro criterio de relevancia es el principio de proporcionalidad, que ha sido utilizado por la jurisprudencia para evaluar la legitimidad de determinadas actuaciones sindicales. Bajo este enfoque, no toda conducta realizada en ejercicio de la actividad sindical se encuentra automáticamente protegida; por el contrario, es necesario analizar si dicha conducta resulta adecuada, necesaria y proporcional en relación con los fines que se buscan.

El ya mencionado Convenio N° 87 de la OIT, reconoce la autonomía de las organizaciones sindicales, pero también establece que estas deben respetar la legalidad y el orden público en el ejercicio de sus derechos. Este instrumento refuerza la idea de que la libertad sindical, aunque protegida, no habilita actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico.

A partir de ello, es posible comprender que los límites al ejercicio de la libertad sindical se estructuran a partir de un conjunto de principios y normas que buscan evitar su ejercicio abusivo. La buena fe, la función social del derecho, el respeto por los derechos de terceros y el principio de proporcionalidad constituyen parámetros esenciales para determinar cuándo una actuación sindical se mantiene dentro del ámbito de protección constitucional y cuándo, por el contrario, se aparta de sus fines legítimos.

3.3 Manifestación de acciones sindicales abusivas en la empresa

El ejercicio de la libertad sindical en el ámbito empresarial puede dar lugar, en ciertos contextos, a prácticas que sobrepasan los límites de su protección constitucional. Estas manifestaciones no se configuran por la mera utilización de derechos sindicales, sino por su empleo desviado, contrario a la buena fe, a la función social del derecho y a los límites que impone el ordenamiento jurídico.

Una de las expresiones más estudiadas es la constitución estratégica o abusiva de organizaciones sindicales, fenómeno identificado en la doctrina como “carrusel sindical”. Según ha sido expuesto en la literatura jurídica nacional, esta práctica consiste en la creación sucesiva de sindicatos sin una finalidad real de representación colectiva, sino con el propósito de extender artificialmente las garantías asociadas al fuero sindical (Velásquez, 2006, pp.38-44). En este sentido, se ha sostenido que, aunque la constitución de sindicatos es un derecho protegido por el artículo 39 de la Constitución, su ejercicio puede ser calificado como abusivo cuando se desvía de su finalidad, particularmente cuando se orienta exclusivamente a obtener beneficios individuales o a impedir la gestión empresarial.

En estrecha relación con lo anterior, se presenta el uso indebido del fuero sindical, especialmente cuando esta garantía es invocada para evitar la aplicación de medidas disciplinarias legítimas. La jurisprudencia laboral ha reconocido que el fuero no constituye un derecho absoluto, sino una protección condicionada al cumplimiento de su finalidad. Así, en decisiones de la jurisdicción ordinaria, como la sentencia Radicada N° 25899-31-05-001-2021-00114-01, se ha señalado que la libertad sindical no puede ejercerse de forma discrecional, ni con el propósito de obtener ventajas indebidas, pues ello configuraría un abuso del derecho en los términos del artículo 95 de la Constitución, que impone el deber de respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios (Tribunal Superior Distrito Judicial de Cundinamarca, 2022).

Otra de las manifestaciones que se pueden presentar, es la instrumentalización de las garantías sindicales, que se produce cuando mecanismos como la representación sindical, la negociación colectiva o los espacios de interlocución son utilizados con fines distintos a la defensa de intereses colectivos. En estos casos, la actividad sindical deja de cumplir su función social y se convierte en un instrumento de presión o de obtención de beneficios particulares. Este tipo de desviación ha sido advertido tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, al señalar que el ordenamiento no protege el ejercicio de derechos cuando este se aparta de los principios de buena fe y razonabilidad.

En el ámbito práctico, también se identifican situaciones relacionadas con el uso indebido de prerrogativas sindicales específicas, como ocurre con el aprovechamiento de permisos o de horarios sindicales para actividades ajenas a la función representativa (Trujillo, 2026). Aunque

estos casos han sido más desarrollados a nivel comparado, la lógica jurídica es trasladable al contexto nacional, donde los derechos sindicales tienen una finalidad funcional, por lo que su utilización para fines personales puede constituir una transgresión a la buena fe y un incumplimiento de las obligaciones laborales, en la medida en que se desnaturaliza el propósito para el cual fueron reconocidos.

Por otra parte, también deben considerarse aquellas conductas que afectan de manera desproporcionada la actividad empresarial, especialmente cuando el ejercicio de la acción sindical excede los límites de razonabilidad. En estos casos, el análisis no se centra en la existencia del derecho, sino en la forma en que este se ejerce. La jurisprudencia constitucional ha señalado reiteradamente que los derechos fundamentales deben armonizarse con los derechos de los demás y con el orden jurídico, de modo que no se amparan actuaciones que, bajo la apariencia de legalidad, generen una afectación injustificada o desproporcionada.

Ahora bien, es de relevancia advertir que no toda conducta que pueda resultar inconveniente para el empleador constituye un abuso del derecho. La jurisprudencia ha sido clara en señalar que el ejercicio legítimo de la libertad sindical incluye prácticas como la pluralidad de sindicatos, la multifiliación o la presentación de pliegos de peticiones, aun cuando estas generan tensiones en la empresa. En este sentido, se ha indicado que dichas conductas hacen parte del núcleo protegido del derecho y no pueden ser calificadas como abusivas por el solo hecho de su ejercicio (Tribunal Superior del Distrito Judicial Cali, 2021).

Como se ha observado, para identificar acciones sindicales abusivas es necesario analizar el contexto, de manera que permita distinguir entre el ejercicio legítimos de la libertad sindical y su uso indebido. Este análisis debe considerar la finalidad de la conducta, su impacto en la empresa y su conformidad con principios como la buena fe, la proporcionalidad y el respeto por los derechos de terceros. Solo a partir de estos criterios sería posible determinar cuándo una actuación sindical se encuentra protegida por el ordenamiento y cuándo, por el contrario, habilita la intervención de los mecanismos jurídicos destinados a su control.

El análisis del abuso del derecho en el ámbito laboral y, en particular, en el ejercicio de la libertad sindical, permite advertir que la protección constitucional de este derecho no excluye la existencia

de límites derivados de su propia finalidad y de su necesaria armonización con otros intereses jurídicos relevantes. Las distintas manifestaciones analizadas evidencian que, en determinados contextos, el ejercicio de prerrogativas sindicales puede apartarse de los principios de buena fe, razonabilidad y proporcionalidad, generando tensiones en el desarrollo de la actividad empresarial. Esta constatación da cuenta de la necesidad de identificar y analizar los mecanismos jurídicos previstos en el ordenamiento jurídico para enfrentar tales situaciones, lo que será abordado en el capítulo siguiente.

CAPÍTULO 4. Mecanismos judiciales frente a acciones sindicales abusivas

4.1 Mecanismos judiciales de protección al empleador

El ordenamiento jurídico colombiano contempla una serie de mecanismos judiciales que permiten al empleador reaccionar frente a conductas que, aun enmarcadas formalmente en el ejercicio de la actividad sindical, pueden constituir un uso abusivo del derecho. Estos instrumentos no buscan restringir la libertad sindical, sino garantizar que su ejercicio se mantenga dentro de los límites constitucionales y legales que la legitiman.

Uno de los principales mecanismos que se contempla, es el proceso de levantamiento del fuero sindical, a través del cual el empleador puede solicitar autorización judicial para despedir, trasladar o desmejorar a un trabajador amparado por esta garantía. Como se señaló previamente, el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo condiciona la validez de estas decisiones a la existencia de una justa causa previamente calificada por el juez de trabajo (Flores, 2025, pp.22-23). Este proceso constituye una herramienta fundamental en la medida en que permite someter a control judicial aquellas situaciones en las que el fuero sindical es invocado en contextos que podrían desbordar su finalidad protectora.

En este contexto, la carga de la prueba recae sobre el empleador, quien deberá demostrar no solo la existencia de una causa objetiva, sino también que sus decisiones no tienen motivaciones antisindicales. La Corte Constitucional, en sentencias como la C-593 de 2014, ha señalado que este control judicial previo busca prevenir decisiones arbitrarias, sin impedir que se tomen medidas

legítimas cuando existan razones que lo justifiquen. Así, el levantamiento del fuero no elimina las facultades del empleador, sino que las encamina a través de un control judicial reforzado.

En ciertos casos, la acción de tutela puede ser útil, especialmente cuando las actuaciones sindicales afectan derechos fundamentales del empleador o de otros trabajadores (Henao, 2021, pp. 5-6). Aunque se trata de un mecanismo subsidiario, la jurisprudencia ha reconocido que puede aplicarse de manera excepcional cuando hay un riesgo grave e inminente para derechos como el debido proceso o la libertad de empresa. La Corte Constitucional ha destacado que la tutela sirve como protección inmediata cuando no existe otro recurso judicial eficaz (CConst., Sentencia T-511/93).

La normativa también permite acudir a la jurisdicción contencioso-administrativa cuando las actuaciones de las autoridades laborales afectan los derechos del empleador, como en casos relacionados con el reconocimiento de la personería jurídica de los sindicatos o decisiones administrativas en conflictos colectivos. Sin embargo, la eficacia de estos mecanismos enfrenta ciertas limitaciones, entre las cuales se encuentran la duración prolongada de los procesos judiciales, las dificultades para probar que ciertas conductas son abusivas y la constante tensión entre la protección de la libertad sindical y los derechos del empleador.

Los mecanismos judiciales previstos en el ordenamiento jurídico brinda al empleador una serie de herramientas para enfrentar acciones sindicales abusivas, pero su eficacia depende en gran medida de la capacidad de acreditar el carácter desviado de dichas conductas y de la adecuada interpretación judicial de los límites del derecho sindical. Este panorama pone de relieve la necesidad de complementar el análisis con otros instrumentos, particularmente de carácter administrativo, que permitan una respuesta más ágil y efectiva frente a este tipo de situaciones.

4.2 Mecanismos administrativos y de inspección laboral

Además de los mecanismos judiciales, el ordenamiento jurídico colombiano contempla mecanismos administrativos que permiten al empleador enfrentar determinadas manifestaciones de acciones sindicales abusivas, especialmente en aquellos casos en que se requiere una intervención más ágil por parte de la autoridad pública. Estos mecanismos se articulan principalmente a través de las funciones de inspección, vigilancia y control atribuidas al Ministerio del Trabajo.

Al respecto, el Ministerio del Trabajo ejerce funciones orientadas a garantizar el cumplimiento de las normas laborales y la protección de los derechos de los distintos sujetos de la relación laboral. Estas facultades se encuentran previstas, entre otras disposiciones, en la Ley 1610 de 2013, que fortalece el sistema de inspección del trabajo y faculta a la autoridad administrativa para realizar investigaciones e imponer sanciones cuando se verifique el incumplimiento de la normativa laboral.

De acuerdo con el artículo 3 párrafo 2 de la ley, la autoridad administrativa puede realizar actuaciones relacionadas con el funcionamiento de las organizaciones sindicales, especialmente cuando se presentan irregularidades en su constitución, en su actuación o en el cumplimiento de sus fines (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2013). Si bien el artículo 39 de la Constitución garantiza la autonomía sindical, ello no excluye la posibilidad de control cuando se presentan actuaciones contrarias a la ley o al orden público.

Por su parte, el Ministerio del Trabajo puede intervenir en el marco de conflictos colectivos, promoviendo espacios de conciliación y mediación entre empleadores y organizaciones sindicales, de acuerdo con lo previsto en la Ley 1610, y con la conciliación laboral prevista en la Ley 640 de 2001 (Departamento Administrativo de la Función Pública). Estos mecanismos, aunque no tienen un carácter sancionatorio, pueden contribuir a prevenir la escalada de los conflictos y a dirigir el ejercicio de la actividad sindical dentro de parámetros razonables.

Otro punto relevante es que la autoridad administrativa puede imponer sanciones cuando se transgreden las normas laborales, según lo establecido en el artículo 485 del Código Sustantivo del Trabajo. Aunque estas sanciones suelen aplicarse a los empleadores, también pueden aplicarse a los sindicatos si sus actuaciones van en contra de la ley, especialmente cuando no cumplen con sus obligaciones legales o estatutarias.

Sin embargo, estos mecanismos presentan algunas limitaciones. En la práctica, se ha señalado que la capacidad de la inspección laboral a veces no es suficiente frente a la complejidad de los conflictos, lo que dificulta una respuesta rápida (AIL, 2017). Además, la intervención de la autoridad está limitada por el respeto a la autonomía sindical, lo que reduce su margen de acción en algunos casos.

En este sentido, los mecanismos administrativos y de inspección laboral son un complemento de las herramientas judiciales, ya que permiten intervenir de forma más rápida y flexible frente a ciertas situaciones. No obstante, su alcance está limitado por las competencias propias de la autoridad y por la necesidad de respetar la libertad sindical, lo que obliga al empleador a utilizarlos de manera equilibrada y estratégica.

4.3 Dificultades prácticas en la aplicación de recursos jurídicos

Aunque existen diversos mecanismos judiciales y administrativos para enfrentar las acciones sindicales abusivas, su aplicación práctica enfrenta varias dificultades que afectan su eficacia. Estas limitaciones no solo provienen de la normativa, sino también de factores institucionales, probatorios y estructurales propios del sistema laboral colombiano.

Una de las principales dificultades está en probar que ciertas conductas sindicales son realmente abusivas. El abuso del derecho no se da por ejercer un derecho legal, sino que se produce cuando su uso se aleja de la finalidad que lo justifica. Por eso, el empleador debe demostrar no solo que ocurrieron los hechos, sino también que estos van en contra de la buena fe y de la razonabilidad, lo que representa un reto importante. Esto se hace aún más evidente en el caso del levantamiento del fuero sindical, porque el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo exige que cualquier decisión debe contar con la autorización previa del juez por una justa causa.

A esto se suma la duración de los procesos judiciales, que puede afectar la oportunidad y eficacia de las decisiones. En Colombia, la congestión judicial es un problema estructural, que se refleja en el alto volumen de litigios laborales y en la carga de trabajo de los despachos judiciales (Semana, 2025). En tal sentido, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que los procesos laborales pueden prolongarse por varios años, lo que limita el acceso efectivo a la justicia (Corte Suprema de Justicia, 2015).

En el ámbito administrativo, aunque el Ministerio del Trabajo puede actuar de forma más rápida, su intervención también tiene limitaciones importantes. Diferentes informes muestran que la capacidad del sistema de inspección laboral en Colombia no siempre es suficiente frente a la complejidad de los conflictos laborales, presentando dificultades como la frecuencia de las visitas y la efectividad de las sanciones (Organización Internacional del Trabajo, 2024).

Otro factor que afecta la eficacia de estos mecanismos es la tensión entre la protección de la libertad sindical y los derechos del empleador. Por su carácter fundamental, las autoridades judiciales y administrativas suelen interpretar de forma estricta cualquier medida que pueda limitar el ejercicio de este derecho. Aunque esta postura se ajusta al marco constitucional, especialmente al artículo 39 de la Carta Fundamental, puede complicar la tarea de determinar cuándo conductas que parecen estar protegidas en realidad constituyen un uso abusivo del derecho.

Asimismo, la autonomía sindical limita la intervención del Estado, sobre todo en lo que se refiere al funcionamiento interno de las organizaciones. Esto significa que algunas conductas, aunque puedan ser problemáticas desde el punto de vista empresarial, no pueden ser fácilmente controladas por la autoridad administrativa o judicial, salvo que se compruebe una violación clara de la ley, reduciendo el margen de acción de las autoridades.

Finalmente, también resulta difícil diferenciar entre el ejercicio legítimo del derecho y el uso abusivo del mismo. La actividad sindical, por su propia naturaleza, implica cierto grado de presión y conflicto frente al empleador, por lo que no siempre es evidente cuándo una conducta se mantiene dentro de lo permitido y cuándo lo sobrepasa. Esta incertidumbre puede generar decisiones distintas en situaciones similares y afectar la seguridad jurídica de quienes participan.

En conjunto, estas dificultades muestran que, aunque el ordenamiento jurídico colombiano dispone de herramientas para enfrentar las acciones sindicales abusivas, su efectividad depende de factores que van más allá de la simple consagración normativa. Por ello, resulta necesario reforzar tanto los mecanismos institucionales como los criterios de interpretación jurídica, de manera que se logre un equilibrio real entre la protección de la libertad sindical y los derechos legítimos del empleador.

CONCLUSIONES

El análisis realizado a lo largo de este trabajo permite concluir que el ordenamiento jurídico colombiano reconoce y protege ampliamente la libertad sindical, considerándola un derecho fundamental indispensable para la defensa de los intereses colectivos de los trabajadores. Esta intención proteccional se refleja tanto en el ámbito constitucional, especialmente en el artículo 39

de la Constitución Política, como en su desarrollo en el Código Sustantivo del Trabajo y en los instrumentos internacionales ratificados por Colombia.

Esta protección, sin embargo, no es absoluta. Como se ha visto, el ejercicio de la libertad sindical está sujeto a límites derivados de principios como la buena fe, la razonabilidad y la función social del derecho, así como a la necesidad de que entre en consonancia con otros derechos constitucionalmente protegidos, especialmente los del empleador. En este marco, la figura del abuso del derecho se convierte en un criterio clave para identificar aquellas conductas que, aunque protegidas, se desvían de la finalidad que justifica su reconocimiento..

En el ámbito empresarial se han identificado diversas conductas que pueden constituir un uso abusivo de las prerrogativas sindicales, como la utilización indebida del fuero, la creación estratégica de sindicatos o la instrumentalización de la actividad sindical con fines distintos a la defensa de los intereses colectivos. Estas prácticas muestran que la tensión entre la protección de la libertad sindical y los derechos del empleador no es solo teórica, sino que se manifiesta de manera concreta en la dinámica de las relaciones laborales.

Frente a estas situaciones, el ordenamiento jurídico colombiano cuenta con diferentes mecanismos judiciales y administrativos que permiten al empleador actuar, como el levantamiento del fuero sindical, las acciones ordinarias laborales y la intervención del Ministerio del Trabajo a través de sus funciones de inspección, vigilancia y control. Sin embargo, la práctica muestra que la efectividad de estos mecanismos está limitada por diversos factores, como la dificultad de probar un abuso del derecho, la duración de los procesos judiciales y las restricciones operativas de la inspección laboral.

Asimismo, se observó que la protección reforzada de la libertad sindical y el principio de autonomía sindical limitan la intervención de las autoridades. Aunque esto se alinea con el marco constitucional, puede dificultar la adopción de medidas oportunas frente a conductas abusivas.

En consecuencia, aunque el ordenamiento jurídico colombiano dispone de herramientas para enfrentar las acciones sindicales abusivas, su efectividad práctica depende en gran medida de la interpretación de las autoridades y de la capacidad institucional para aplicarlas oportuna y adecuadamente. Ello da cuenta de que existe la necesidad de fortalecer los mecanismos existentes,

así como de consolidar criterios jurisprudenciales que permitan delimitar con mayor claridad el alcance del ejercicio legítimo de la libertad sindical.

A partir del estudio realizado, es posible concluir que el desafío no radica en restringir la libertad sindical, sino en garantizar que su ejercicio se mantenga dentro de los fines que justifican su protección, evitando su utilización como instrumento de desviación de poder. Solo a partir de este equilibrio es posible asegurar una adecuada articulación entre los derechos de los trabajadores y los del empleador en el marco de un Estado Social de Derecho.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AIL. (2017, julio 18). *Comisión de OIT estuvo en Colombia evaluando situación laboral y sindical. Informe especial*. AIL. <https://ail.ens.org.co/informe-especial/comision-oit-estuvo-colombia-evaluando-situacion-laboral-sindical-informe-especial/>

Ballestas, L. (2021). *Abuso del Derecho en el ejercicio del derecho a la estabilidad laboral reforzada por debilidad manifiesta en salud* (Maestría en Justicia y Tutela de los Derechos con Énfasis en Derecho del Trabajo ed.). <https://bdigital.uxternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/341f45ed-31e0-4cfb-a574-629b635b0281/content>

Baltera, P. (2016). *La libertad sindical: incertidumbre de un derecho de los trabajadores*. https://dt.gob.cl/portal/1629/articles-110566_recurso_1.pdf

Congreso de la República de Colombia. (1991). *Constitución Política*. <http://www.secretariassenado.gov.co/constitucion-politica>

Corte Constitucional. (1993, junio 18). *Sentencia T-511/93*. Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1993/T-511-93.htm>

Corte Constitucional. (2000, noviembre 8). *Sentencia C-1507/00*. Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/c-1507-00.htm>

Corte Constitucional. (2005, noviembre 1). *Sentencia C-1119/05*. Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2005/C-1119-05.htm>

Corte Constitucional. (2008, Mayo 14). *Sentencia C-465/08*. Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/c-465-08.htm>

Corte Constitucional. (2013, marzo 18). *Sentencia T-148/13*. Corte Constitucional. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2013/t-148-13.htm>

Corte Constitucional. (2020, noviembre 5). *Sentencia C-471 de 2020*. Corte Constitucional. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=155990>

Corte Suprema de Justicia. (2015, diciembre 1). *Corte Suprema defiende urgencia de Ley para superar crisis de justicia laboral*. Corte Suprema. <https://cortesuprema.gov.co/corte/index.php/2015/12/01/corte-suprema-defiende-urgencia-de-ley-para-superar-crisis-de-justicia-laboral/>

Corte Suprema de Justicia. (2019). *SL 3317-2019*. <https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-content/uploads/relatorias/la/bago2019/SL3317-2019.pdf>

Cuentas, O. (1997). *El Abuso del Derecho*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5085322.pdf>

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2001, enero 5). *Por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones*. Función Pública. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=6059

Departamento Administrativo de la Función Pública. (2013, enero 2). *Ley 1610 de 2013. Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral*. Función Pública. https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=51147

Flores, L. (2025, febrero 27). *Abuso del derecho y fraude legal: análisis a las garantías del derecho de asociación sindical*. 1-32. <https://repository.ucatolica.edu.co/server/api/core/bitstreams/bef6e0dd-fddc-4843-91c0-8068007be8ca/content>

HCHR. (2008, Noviembre 10). *Libertad Sindical en los instrumentos internacionales de derechos humanos y su situación en Colombia*. HCHR. <https://www.hchr.org.co/pronunciamientos/libertad-sindical-en-los-instrumentos-internacionales-de-derechos-humanos-y-su-situacion-en-colombia/>

Henao, A. (2021). *La acción de tutela y la garantía de los derechos laborales* (Vol. Trabajo de grado presentado para optar al título de Abogada). <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/34946d26-3396-423b-a49e-b5767e9472b2/content>

Josserand, L. (2018). *Del abuso de los derechos y otros ensayos*. Editorial Temis. https://books.google.co.ve/books?id=L1X_EAAQBAJ&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false

Martin, J. M. (1979). Nuevas consideraciones valorativas en la teoría del abuso del Derecho. *Anuario de Derecho Civil*, 32, 437-462. <https://revistas.mjusticia.gob.es/index.php/ADC/article/view/3114>

Ministerio de Justicia. (1951, junio 07). *Código Sustantivo del Trabajo*. SUIN-JURISCOL. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=codigo/30019323>

Organización Internacional del Trabajo. (1948, junio 17). *CO87- Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1984*. ILO. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232

Organización Internacional del Trabajo. (1949, junio 8). *CO98-Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949*. ILO. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243

Organización Internacional del Trabajo. (2024, noviembre 25). *Mayor capacidad de la inspección del trabajo en Colombia*. ILO. <https://www.ilo.org/es/projects-and-partnerships/projects/mayor-capacidad-de-la-inspeccion-del-trabajo-en-colombia>

Organización Internacional del Trabajo. (2025). *412.º informe del Comité de Libertad Sindical*. OIT. <https://www.ilo.org/sites/default/files/2025-11/GB355-INS-14-%5BNORMES-251111-002%5D-Web-SP.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2025, julio 22). *Libertad sindical*. OIT. <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/libertad-sindical>

Secretaría del Senado. (1873). *Ley 84 de 1873*. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_civil.html

Semana. (2025, agosto 29). *Litigios en Colombia alcanzan récord: auge de tutelas, conflictos laborales y arbitraje internacional*. Semana.

<https://www.semana.com/economia/empresas/articulo/litigios-en-colombia-alcanzan-record-auge-de-tutelas-conflictos-laborales-y-arbitraje-internacional/202500/>

Tribunal Superior del Distrito Judicial Cali. (2021, abril 30). *Proceso especial de fuero sindical. Radicación N° 76001310500820190079201*. Rama Judicial. <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/8695863/67729870/008201900792001%2BFUERO%2BTRANSPORTADORA%2BTCC%2BS.A.S%2BVVS.%2BJOSE%2BUBER%2BARCE%2BLOPEZ%2B-PERMISO%2BPARA%2BDESPEDIR.pdf>

Tribunal Superior Distrito Judicial de Cundinamarca. (2022, agosto 5). *Proceso especial de fuero sindical. Radicación No. 25899-31-05-001-2021-00114-01*. Rama Judicial. <https://www.ramajudicial.gov.co/documents/13966112/117545884/FalloFueroRevoca25899310500120210011401.pdf/d4e0af6a-a33b-4933-9ac7-059882d565e3>

Trujillo, F. (2026, marzo 3). *Crédito horario sindical y uso indebido*. Cinco Días. <https://cincodias.elpais.com/legal/2026-03-03/credito-horario-sindical-y-uso-indebido.html>

Velásquez, J. P. (2006). *Los carruseles sindicales: análisis constitucional y propuesta de reforma legal para evitar este ejercicio abusivo del derecho de asociación sindical*. <https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/3c8a05b8-af5b-4003-83ab-d634630efc1a/content>

Villavicencio, A. (2010). *La libertad sindical en el Perú: fundamentos, alcances y regulación*. <http://files.pucp.edu.pe/posgrado/wp-content/uploads/2017/05/22162507/LA-LIBERTAD-SINDICAL-EN-EL-PER%C3%9A-2010-FINAL.pdf>