

---

## LA LIBERTAD SINDICAL EN COLOMBIA Y LA NECESARIA ACTUALIZACIÓN A LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

## THE FREEDOM OF ASSOCIATION IN COLOMBIA AND THE NECESSARY UPDATE TO THE FUNDAMENTAL CONVENTIONS OF THE ILO

Iván Daniel JARAMILLO JASSIR

*Profesor de carrera académica de la Universidad del Rosario, abogado de la misma universidad, especialista en Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Javeriana. Magíster en Derecho del Trabajo de la Universidad de Bolonia, Italia, y doctor cum laude en Derecho por la Universidad de Castilla-La Mancha, España. Colaborador Externo de la Organización Internacional del Trabajo. Conjuez Sala de Descongestión Laboral Corte Suprema de Justicia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6107-866X>.*

[ivan.jaramillo@urosario.edu.co](mailto:ivan.jaramillo@urosario.edu.co)

Fecha de envío: 13/01/2022

Fecha de aceptación: 15/03/2022

---

## LA LIBERTAD SINDICAL EN COLOMBIA Y LA NECESARIA ACTUALIZACIÓN A LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

Iván Daniel JARAMILLO JASSIR

*Universidad del Rosario (Colombia)*

---

**Resumen:** El presente artículo analiza de forma crítica es estado de la disciplina de regulación de la libertad sindical en Colombia y las brechas para la actualización a los estándares de los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo como postulados de corrección universal en procura de las garantías que emanan de la dimensión colectiva sindical.

**Palabras clave:** Sindicatos - Libertad sindical - Asociación sindical - Negociación colectiva - Huelga

**Sumario:** 1. Introducción. 2. El derecho de asociación sindical. 3. La sentencia SL7928-2020 del 9 de septiembre de 2020 de la Corte Suprema de Justicia: El derecho de asociación sindical más allá del contrato de trabajo. 4. El derecho de negociación colectiva en Colombia. 5. El auto SL462-2021 del 10 de febrero de 2021 de la Corte Suprema de Justicia: La negociación colectiva sectorial. 6. El derecho de huelga en Colombia. 7. La sentencia SL1680-2020 del 24 de junio de 2020 de la Corte Suprema de Justicia: La Huelga en todas sus modalidades como Derecho Fundamental. 8. La Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT 2021. 9. Reflexiones conclusivas.

**Abstract:** This article critically analyzes the state of the discipline of regulation of trade union freedom in Colombia and the gaps for the updating to the standards of the fundamental conventions of the International Labor Organization as

postulates of universal correction in pursuit of the guarantees emanating from the collective trade union dimension.

**Key words:** Trade Unions - Freedom of Association - Trade Union Association - Collective Bargaining - Strike

**Summary:** 1. Introduction. 2. The right of union association. 3. The ruling SL7928-2020 of September 9, 2020 of the Supreme Court of Justice: The right of union association beyond the employment contract. 4. The right to collective bargaining in Colombia. 5. Order SL462-2021 of February 10, 2021 of the Supreme Court of Justice: Sectoral collective bargaining. 6. The right to strike in Colombia. 7. The judgment SL1680-2020 of June 24, 2020 of the Supreme Court of Justice: The Strike in all its modalities as a Fundamental Right. 8. The Addendum to the 2020 Report of the Committee of Experts on the Application of ILO Conventions and Recommendations 2021. 9. Concluding reflections.

## 1. Introducción

El reconocimiento internacional de la libertad sindical contenido en los convenios 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, incluidos en el catálogo de derechos considerados fundamentales en la Declaración de 1998, que reconoce la universalidad de este derecho a partir de la garantía de asociación sindical, negociación y huelga, como trípode sobre el que descansa la libertad sindical<sup>1</sup>.

La libertad sindical en la que descansa el reconocimiento de derechos colectivos articula un espacio de contrapoder, al que está vedado ingresar tanto al estado como al poder patronal, para la realización del equilibrio contractual a partir del reconocimiento jurídico de la asimetría en la fase individual<sup>2</sup>.

La estigmatización y cultura antisindical determina la baja tasa de sindicalización del 4,6% (LaboUR 2019), en el marco de un sistema de intervención legal pre-constitucional de incentivos a la organización más allá de la representatividad, a partir de la clasificación legal de las organizaciones sindicales (Tabla 1.).

---

<sup>1</sup> “La libertad sindical no es uno más de los derechos humanos o fundamentales, sino que es un prerequisite o condición de posesión y ejercicio de otros derechos. Usando una expresión a la moda, podría decirse que es «un derecho para tener derechos», un derecho generador o creador de otros derechos.” ERMIDA URIUARTE, Oscar, “Crítica de la Libertad Sindical”, en: Revista de la Facultad de Derecho, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, No. 68, 2012.

<sup>2</sup> “La invención de lo colectivo hace que tenga dos facetas la cuestión de las libertades públicas en la empresa. Bajo su aspecto colectivo, las libertades públicas conducen a dibujar en el seno de la empresa áreas de autonomía que escapan al poder de dirección del empresario. Bajo su aspecto individual, tienden a salvaguardar las libertades del trabajador de los excesos del vínculo de subordinación.” SUPLOT, Alain, *Crítica del Derecho del Trabajo*, Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios Núm. 11, Madrid, España, 1996.

Tabla 1. Clasificación organizaciones sindicales en Colombia<sup>3</sup>

Clase de sindicato	Número de sindicatos	Porcentaje	Número de afiliados	Porcentaje
Sindicato de gremio	2520	46,3 %	506 352	49,4 %
Sindicato de empresa	1863	34,2 %	238 401	23,2 %
Sindicato de industria	939	17,2 %	274 606	26,8 %
Sindicato de oficios varios	127	2,3 %	6395	0,6 %
Total	5449	100 %	1 025 754	100 %

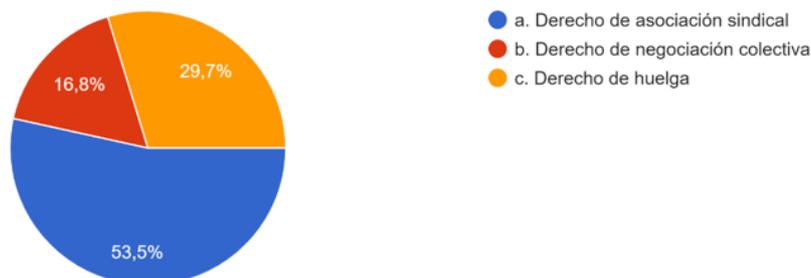
Fuente: Ministerio del Trabajo (2019)

El modelo de negociación por empresa descentralizado en Colombia determina la baja cobertura de las convenciones colectivas de trabajo, al tiempo de reconocer la huelga como derecho constitucional bajo una disciplina pre-constitucional hija de un estado de sitio con el consecuente déficit democrático.

Entre el 15 de julio y el 15 de agosto de 2020 se realizó una encuesta virtual (en el contexto de la política de aislamiento preventivo obligatorio para la contención de la velocidad de la propagación del COVID-19) que fue respondida por 102 sindicalistas de 35 ciudades y diversos sectores económicos para identificar la percepción de los trabajadores sindicalizados a propósito de los principales desafíos para la efectividad de la libertad sindical en Colombia (Gráfico 1.).

<sup>3</sup> El artículo 356 del C.S.T. establece: “Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:  
a). De empresa, si están formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución;  
b). De industria o por rama de actividad económica, si están formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica;  
c). Gremiales, si están formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad,  
d). De oficios varios, si están formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. Estos últimos sólo pueden formarse en los lugares donde no haya trabajadores de una misma actividad, profesión u oficio en número mínimo requerido para formar uno gremial, y solo mientras subsista esta circunstancia.

Gráfico 1. ¿Cuál es el principal derecho que emana de la libertad sindical que amerita corrección judicial/arbitral en Colombia?

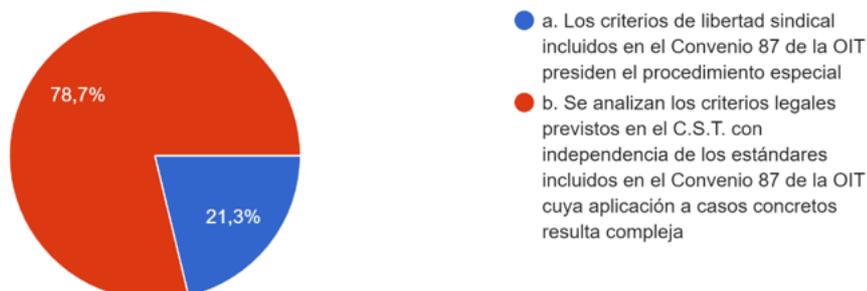


Fuente: Construcción propia (2020)

El gráfico 1. evidencia el acento en las dificultades prácticas para la realización del derecho de asociación sindical (53,5%) en un contexto de adversidades para la realización de esta garantía fundamental, seguido por el derecho de huelga (29,7%) fuertemente estigmatizado y regulado bajo una lógica pre-constitucional, seguido del derecho de negociación colectiva (16,8%) cuyas barreras emanan del modelo descentralizado –por empresa- que prioriza la organización sobre la representatividad.

De la misma manera, en materia de consideración del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación, ratificado por Colombia en 1976, en el marco de los procedimientos de disolución y liquidación de sindicatos, se evidencia la desconexión con los parámetros internacionales de protección de este derecho fundamental (Gráfico 2.).

Gráfico 2. En la práctica, en los procesos de disolución y liquidación de organizaciones sindicales:



Fuente: Construcción propia (2020)

En materia de negociación colectiva, se evidencia la ausencia de efectividad de los mecanismos de intervención judicial y/o arbitral, para corregir las disfuncionalidades de la utilización de pactos colectivos, como instrumento de negociación directa que restringe el ámbito de actuación y desarrollo sindical (Gráfico 3.).

Gráfico 3. En cuanto al uso indebido de pactos colectivos como conducta antisindical:

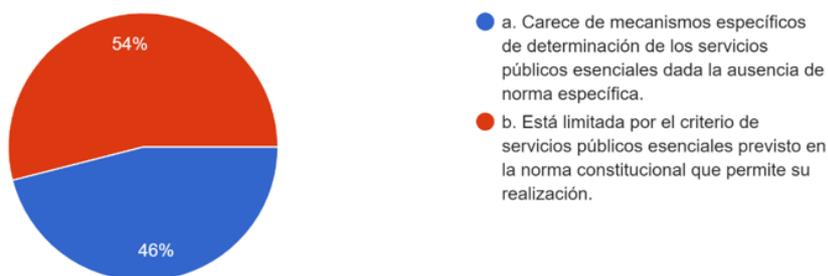


Fuente: Construcción propia (2020)

En materia de derecho de huelga, la percepción de los trabajadores sindicalizados encuestados, vinculan las dificultades en la realización del sistema de auto-tutela, que enmarca el derecho de huelga a la ausencia de

delimitación de servicios públicos como criterio de limitación sin desarrollo legal específico (Gráfico 4.).

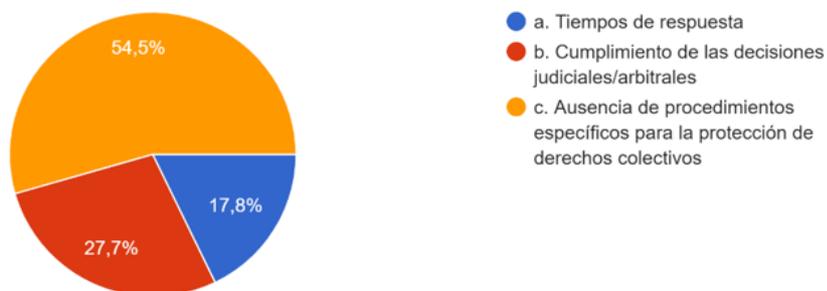
Gráfico 4. La protección del derecho de huelga en Colombia:



Fuente: Construcción propia (2020)

En el mismo sentido, en materia de barreras para la efectividad judicial/arbitral de los derechos colectivos, se evidencia la prevalencia de la ausencia de procedimientos para la protección de derechos colectivos (54,5%), seguido de las dificultades en el cumplimiento de los mandatos judiciales/arbitrales (27,7%) aunado a los tiempos de respuesta (17,8%) (Gráfico 5.).

Gráfico 5. ¿Cuál es la principal deficiencia del sistema judicial/arbitral para la efectividad de derechos colectivos en Colombia?



Fuente: Construcción propia (2020)

## 2. El derecho de asociación sindical

La adaptación del modelo sindical previsto en el Código Sustantivo del Trabajo, pre-constitucional, a los parámetros constitucionales de 1991 e internacionales que se integran a partir del bloque de la constitucional, a las normas vinculantes sobre el contenido y alcance del derecho fundamental de libertad sindical, determina la extensión del ejercicio de este derecho a los trabajadores entendidos en su acepción genérica sin que resulte admisible su restricción a los trabajadores dependientes en forma excluyente.

Así las cosas, el Convenio 87 de la OIT se integra al nivel constitucional sobre la regulación del derecho fundamental de libertad sindical en concordancia con los pronunciamientos proferidos por el Comité de Libertad Sindical como “órgano de control de la Organización Internacional del Trabajo que constituyen una lectura autorizada de los convenios, siempre que la Corte Internacional de Justicia no haya resuelto en contrario”.

En este sentido, la correcta interpretación del artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo sobre la facultad de constitución de sindicatos, en el ámbito constitucional colombiano al que se integra el Convenio 87 de la OIT, comporta la ampliación subjetiva del ámbito subjetivo a todos los tipos de trabajadores con independencia del vínculo contractual.

La interpretación correcta de las normas legales sobre constitución y clasificación de las organizaciones sindicales debe actualizada a los patrones del derecho fundamental incluido en el artículo 25 de la Constitución Política que protege el trabajo <<en todas sus modalidades>> en su acepción genérica.

En Colombia, el ejercicio del derecho fundamental de asociación sindical debe ser considerado en el contenido y alcance en sentido amplio, con inclusión de los diversos tipos de trabajo en el contexto del siglo XXI, más allá del modelo de trabajo subordinado, sobre el cual se edificó el sistema de intervención laboral colombiano en 1950<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> “Es como decir que llega el tiempo en el que un sindicato dispuesto a repensarse a si mismo está obligado a integrar a su rol de representación de ciudadanos en cuanto *trabajadores dependientes* en la dirección de articular, diferenciar, especializar sus funciones para promover la industriosisidad de la generalidad de los trabajadores en cuanto ciudadanos” ROMAGNOLI,

### **3. La sentencia SL7928-2020 del 9 de septiembre de 2020 de la Corte Suprema de Justicia: El derecho de asociación sindical más allá del contrato de trabajo**

Un grupo de trabajadoras, mujeres en su totalidad, la mayoría madres cabeza de familia, vinculadas a Juegos y Apuestas La Perla S.A. a través de distintas formas de trabajo, conformó una organización sindical de empresa, denominada Unión Sindical de Trabajadores de las Apuestas (USTA).

En Colombia la constitución y subsistencia de una organización sindical de trabajadores requiere como mínimo de 25 afiliados de conformidad con lo dispuesto en el artículo 359 del Código Sustantivo del Trabajo.

Juegos y Apuestas La Perla S.A. promovió proceso especial de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción al registro sindical en su contra, tras estimar que al momento de la fundación del sindicato no se cumplió con el mínimo de trabajadores exigidos para la conformación de un sindicato de empresa, pretensión acogida por el Juzgado Único Laboral del Circuito de Barrancabermeja, por conducto de sentencia de 19 de diciembre de 2019.

La decisión de disolución y liquidación del sindicato se fundamentó en que al momento de la fundación del sindicato no se cumplió con el mínimo de trabajadores exigidos para la conformación de un sindicato de empresa. En fallo de 30 de junio de 2020, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga confirmó la determinación de primera instancia.

Contra la decisión del Juzgado Único Laboral del Circuito de Barrancabermeja del 19 de diciembre y el fallo confirmatorio del 30 de junio de 2020 proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramanga, la Unión Sindical de Trabajadores de las Apuestas (Usta) interpuso acción de tutela con el propósito de obtener el amparo de sus derechos fundamentales a la libertad, debido proceso, asociación sindical y trabajo.

---

Umberto, "Renacimiento de una palabra", en: Revista de Derecho Social, Editorial Bomarzo, Número 31, Albacete, España, 2005.

La acción de tutela se fundamentó en que las decisiones judiciales incurrieron en defecto sustantivo al vulnerar los derechos fundamentales de las mujeres que conformaron el sindicato, la mayoría madres cabeza de familia, vinculadas a Juegos y Apuestas La Perla S.A. a través de distintas formas de trabajo, y, por tanto, aduce que el caso se debe resolver con enfoque de género.

De la misma forma, las accionantes consideraron violatorio de sus derechos fundamentales, la interpretación del artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, contenida en las sentencias que ordenaron la cancelación del registro sindical, pues dicha disposición se refiere a que las organizaciones sindicales deben estar conformadas por «individuos» que «presten sus servicios» a una «misma empresa», mas no hace distinción respecto a que sean subordinados o estén vinculados mediante un contrato de trabajo, tal y como entendieron las accionadas.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, mediante sentencia del 9 de septiembre de 2020 concedió la acción de tutela interpuesta por La Unión Sindical de Trabajadores de las Apuestas (Usta) para proteger su derecho fundamental a la libertad sindical, ordenando a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bucaramaga proferir una nueva decisión permitiendo en desarrollo de su autonomía sindical, así como de lo establecido en los artículos 2 y 3 del Convenio 87 de la OIT, y en el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo, el sindicato podía válidamente representar a todos los trabajadores de la empresa Juegos y Apuestas La Perla, sin importar su forma de vinculación.

Para fundamentar su decisión, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia afirmó: “el término «trabajadores» previsto en ambas normas debe entenderse en un sentido amplio y no limitado a la categoría de «empleados asalariados» o «subordinados», de manera que, bajo ese argumento, se itera, no puede excluirse de los sindicatos de empresa a los trabajadores independientes, so pena de violar el derecho de libertad sindical e igualdad. Interpretación que guarda armonía con lo consagrado en el Convenio 87 de la OIT, instrumento internacional que tiene fuerza vinculante y que hace parte del bloque de constitucional, dentro del ordenamiento jurídico interno.”

En este sentido, la sentencia precisó la naturaleza jurídica del Convenio 87 de la OIT en el ordenamiento como parte integrante del bloque de la constitucionalidad de la Constitución Política de 1991, en los siguientes términos: “se debe precisar que el Convenio 87 de la OIT hace parte del Bloque de Constitucionalidad en sentido estricto y, por tanto, resulta complementario del artículo 39 de la Constitución Política que establece el derecho de asociación sindical.”

De la misma manera, se afirma en la sentencia la necesaria comprensión del derecho de empleadores y trabajadores a constituir organizaciones que estimen pertinentes incluido en el Convenio 87 de la OIT en sentido amplio incluyendo todas las modalidades de trabajo de acuerdo a las consideraciones que se transcriben en el siguiente numeral.

“Igualmente, deviene oportuno recordar que, según el preámbulo de la Constitución de la OIT se enuncia «la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical» como medio susceptible de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz. De lo cual cumple enfatizar que el trabajo ha sido entendido por el Tesoro de la Organización Internacional del Trabajo como «el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos», sin que sea un elemento indispensable la subordinación o la naturaleza del vínculo a través del cual se contratan dichos servicios. Es decir, la libertad de asociación sindical se predica de todas las personas que realizan una actividad en beneficio de otro.” (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, STL 7928-2020, rad. 60372, 9 de septiembre de 2020).

Adicionalmente la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia para fundamentar su decisión tomó en consideración la doctrina del Comité de Libertad Sindical: en el libro *La libertad sindical, Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, Sexta Edición, 2018, Oficina Internacional del Trabajo, página 61*, se pone de presente que, en el 376 informe, Caso núm. 3042, párrafo 560, el referido órgano destacó que «327. Todos los trabajadores deberían poder gozar del derecho a la libertad sindical con independencia del

vínculo contractual bajo el cual se hubiera formalizado la relación de trabajo», mientras que, en el 349º informe, Caso núm. 2556, párrafo 754 y 378º informe, Caso núm. 2824, párrafo 158, determinó que «328. La naturaleza jurídica de la relación entre los trabajadores y el empleador no debería tener ningún efecto en el derecho a afiliarse a las organizaciones de trabajadores y participar en sus actividades».

La impugnación, resulta por la Sala Penal de la Corte Suprema de justicia, ratificó la decisión de instancia proferida por la Sala Laboral con apoyo en pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical en los siguientes términos:

“Las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical, una vez aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT, son vinculantes para las autoridades nacionales, pero estas conservan un margen de apreciación para determinar su compatibilidad con el ordenamiento constitucional (CC SU-555/14).

Este organismo internacional, como lo citó el tribunal a quo, en el 349 informe, Caso núm. 2498, párrafo 735, 353 informe, Caso núm. 2498, párrafo 557; y 354º informe, Caso núm.2560, párrafo 439, para lo cual el Comité dispuso que «330. El criterio para determinar las personas cubiertas por el derecho sindical no se funda en el vínculo laboral con un empleador. Los trabajadores que no tengan contrato de trabajo pueden constituir las organizaciones que estimen convenientes».” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, STP 12219 – 2020, 17 de noviembre de 2020).

#### **4. El derecho de negociación colectiva en Colombia**

La arquitectura del modelo de negociación colectiva fundamentado en la negociación descentralizada (por empresa) limita el alcance del mecanismo de autocomposición para la reivindicación de derechos *in melius* del piso legal que resulta conveniente reorientar hacia la negociación sectorial (centralizada), basada en criterios de representatividad como sistema idóneo de extensión del ámbito de cobertura y la reducción de espacios de competencia desleal y *dumping* social.

El sistema de intervención que disciplina el derecho de asociación en que prevalece la organización sobre la representación debe ser corregido en concordancia con la reorientación del modelo de negociación para incorporar niveles de reconocimiento de derechos por rama capaces de reconocer la diferenciación de realidades y demandas en cada lógica organizacional en el marco de las especificidades de cada sector.

Más allá del acento en la negociación descentralizada, por empresa, en Colombia, resulta necesario afirmar la expresa habilitación legal de la negociación sectorial de conformidad con lo previsto en el artículo 467 del C.S.T. “Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios {empleadores} o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”<sup>5</sup>.

El tránsito al modelo de negociación sectorial determina la redefinición de las relaciones entre fuentes de derecho, en el siguiente sentido: las relaciones entre Ley, convenio colectivo sectorial, de empresa y el contrato de trabajo se regulan de acuerdo al criterio jerárquico entre aquellas bajo la premisa de la inderogabilidad *in pejus* de la fuente superior habilitando en forma exclusiva la derogabilidad *in melius*.

En el mismo sentido, el necesario tránsito al modelo de negociación sectorial, baja la presión sobre la tradicional problemática asociada al salario mínimo legal en Colombia que constituye el piso promedio que debe transitar hacia patrones de salario mínimo interprofesional derogable *in melius* en el ámbito sectorial.

## **5. El auto SL462-2021 del 10 de febrero de 2021 de la Corte Suprema de Justicia: La negociación colectiva sectorial**

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia encontró en sentencia SL4479-2020 de 4 de noviembre de 2020 que un grupo de trabajadores

---

<sup>5</sup> Cfr. CANESSA MONTEJO, Miguel, Colombia: La negociación colectiva sectorial o por rama de actividad, 2015.

sostuvieron un vínculo laboral con la empresa comercializadora y distribuidora de energía eléctrica CODENSA declarando como simple intermediaria a la empresa Unión Temporal Galaxtet y sus integrantes Transportes Especiales de Turismo Tet S.A.S. y Transportes Galaxia S.A. Transgalaxia S.A.

Los trabajadores demandantes se afiliaron a la organización sindical Sindicato Red de Empleados de la Energía y los Servicios Públicos Domiciliarios Redes que representa a los trabajadores del sector energético, en virtud de la cual, el 26 de febrero de 2013 la asociación profesional presentó pliego de peticiones a Codensa S.A. y a sus empresas colaboradoras para regular las condiciones laborales de sus trabajadores.

Más allá de la negativa inicial de la empresa a negociar, posteriormente aceptó su calidad de interlocutor válido negociando el pliego presentado, que evidencia la existencia de un conflicto colectivo que deriva en el amparo foral circunstancial<sup>6</sup> de los trabajadores demandantes.

Más allá de la decisión de reconocer el conflicto colectivo que fundamenta la orden de reintegro de los demandantes, la aclaración de voto contenida en el auto SL 462-2021 reconoce la posibilidad jurídica de la negociación colectiva de nivel superior al de la empresa.

“el artículo 356 del Código Sustantivo del Trabajo enuncia unas clases de sindicatos (de empresa, de industria o por rama de actividad, gremiales y de oficios varios) a los que se les asigna la función de representar los intereses de sus afiliados en su respectivo ámbito de actuación material, personal y territorial. De manera que no tendría sentido que la ley habilite un sindicato de industria o por rama de actividad, para luego confinarlo a la empresa, negándole la posibilidad de negociar en la respectiva rama de actividad o sector. Por lo demás, tal razonamiento sería contrario a los principios de autonomía sindical y negociación colectiva, reconocidos en amplios instrumentos internacionales vinculantes para el Estado colombiano, con base en los cuales los sindicatos

---

<sup>6</sup> De conformidad con lo previsto en el artículo 25 del decreto 2351 de 1965: “PROTECCIÓN EN CONFLICTOS COLECTIVOS. Los trabajadores que hubieren presentado al patrón un pliego de peticiones no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes y definir libremente el ámbito de representación subjetivo y objetivo de actuación.” (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, Auto SL 462-2021, rad, 81104, 10 de febrero de 2021).

## 6. El derecho de huelga en Colombia

La regulación del Derecho de Huelga como derecho creador y defensor de derechos constituye la figura más atípica del Derecho Sindical que se inscribe en el catálogo de derechos reconocidos en la Constitución colombiana de 1991 con desarrollo legislativo pre-constitucional de mediados de siglo XX bajo una concepción restrictiva y prohibitiva de su realización<sup>7</sup>.

En el proceso de actualización de la disciplina jurídica de la huelga reservado a la huelga contractual (aquella que deriva del proceso de negociación colectiva regulada en los artículos 444 y 445 del C.S.T.), se ha ido ampliando en desarrollo del modelo constitucional previsto en el artículo 56 para reconocer otras modalidades como: la huelga imputable al empleador (Ley 584 de 2000), huelga por solidaridad (Sentencia Corte Constitucional, C-201 de 2002), la huelga por políticas sociales, económicas y sectoriales (Corte Constitucional, sentencia C-858 de 2008)<sup>8</sup>.

La sentencia de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de la República de Colombia SL 1680-2020 determina la naturaleza del derecho de huelga en el marco del artículo del Convenio 87 de la OIT, el artículo 8.1.d) del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el artículo 8.1.b) del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos

---

<sup>7</sup> En España la demanda de actualización al régimen constitucional de 1978 caracteriza la disciplina del derecho de huelga: “La recomposición del contenido y alcance de acción colectiva reconocido a los trabajadores para la defensa de sus intereses en un “modelo democrático de relaciones laborales” lo debería efectuar una ley orgánica, tal como prometía el precepto constitucional” BAYLOS GRAU, Antonio, *Servicios esenciales, servicios mínimos y derecho de huelga*, Editorial Bomarzo, Albacete, España, 2018.

<sup>8</sup> “Ya en la década de los cincuenta, se reveló así que la huelga constituía un “derecho personal” del trabajador. Especificando además que constituye “un medio legítimo de desarrollo de la persona humana del trabajador y de promover la participación efectiva de los trabajadores en la organización de las relaciones económicas y sociales en las que operan”. LASSANDARI, Andrea, “Sciopero e conflitto collettivo” en: *Lecture di Diritto del Lavoro Spagnolo e Italiano*, Editorial Tirant Lo Blanch – Valencia, España, 2019.

Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador) y el artículo 56 de la Constitución Política de Colombia.

### **7. La sentencia SL1680-2020 del 24 de junio de 2020 de la Corte Suprema de Justicia: La Huelga en todas sus modalidades como Derecho Fundamental**

Un grupo de trabajadores de la E.S.E Hospital San José de Maicao, (Guajira, Colombia) afiliados al Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social promovió un cese colectivo de actividades por el cual cerraron consulta externa, manteniendo tan solo la atención de urgencias vitales, aduciendo el no pago de 8 meses de acreencias laborales.

Entre el 7 y el 8 de marzo de 2018 se llevó a cabo un cese colectivo de actividades de los trabajadores de la ESE Hospital San José de Maicao, (Guajira, Colombia) como consecuencia del no pago de salario, atrasos en los aportes a la seguridad social, no pago del bono navideño y escolar, impago de la prima de antigüedad, recargos nocturnos, dominicales y festivos, falta de claridad en la contratación y no satisfacción de los aportes sindicales.

El cese colectivo de actividades llevado a cabo por por el Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social se circunscribió al cierre de consulta externa y a contener el ingreso de pacientes a través de urgencias, de modo tal que solo serían atendidas las urgencias vitales.

La E.S.E Hospital San José de Maicao presentó demanda para que a través del proceso especial de calificación de cese colectivo de actividades se declarara la ilegalidad de la huelga en atención al cierre de consulta externa, oficinas de gerencia, tesorería, contabilidad, financiera, recursos humanos y facturación, entre otras dependencias, sin seguir protocolo alguno, elaborar inventario y sin acompañamiento del Ministerio del Trabajo, al tiempo de y violó el derecho a la salud de los usuarios que tenían citas programadas desde días atrás.

El Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social aceptó que el 6 de marzo de 2018 radicó en las instalaciones de la E.S.E un oficio en el que informó que a partir del día siguiente iniciaría un cese parcial de actividades; aclaró que solo «se cerró consulta externa por cuanto no se afectaba la vida de los pacientes», y que las urgencias se atendieron de manera oportuna, al punto que no hay quejas sobre el particular.

El 2 de mayo de 2018 la Sala de Decisión Civil Familia Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Riohacha decidió declarar la ilegalidad del cese colectivo de trabajo acaecido el 7 de marzo de 2018, en las instalaciones de la E.S.E Hospital San José de Maicao.

El Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social presentó recurso de apelación contra la sentencia que declaró la ilegalidad del cese colectivo de actividades.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia en sentencia de votación 4-3 el 24 de junio de 2020, SL 1680-2020, rad. 81296, revocó la sentencia del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Riohacha para en su lugar declarar la legalidad de la huelga promovida por el Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social “SINDESS” los días 7 y 8 de marzo de 2018 en las instalaciones de la ESE Hospital San José de Maicao.

Para fundamentar su decisión, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia reconoce la naturaleza jurídica como derecho fundamental de la huelga en atención a que “el Comité de Libertad Sindical (CLS) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han sostenido que la huelga es un derecho fundamental de los trabajadores que les permite reivindicar y defender sus intereses. La jurisprudencia del CLS ha establecido el principio básico<sup>1</sup> según el cual «el derecho de huelga es uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y sus organizaciones» al que pueden recurrir en defensa de sus intereses económicos y sociales. En paralelo, la CEACR ha dicho que «la huelga es un medio de acción esencial del que disponen los trabajadores y sus organizaciones para defender sus intereses», por tanto, «constituye un derecho

fundamental» indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87.”

La sentencia aclara que en materia de limitación del ejercicio en el derecho de huelga en los servicios públicos esenciales debe diferenciarse entre servicio y actividad para precisar que no todo cese colectivo en una institución prestadora de salud afecta un servicio esencial: “La doctrina más autorizada sobre el tema, a efectos de delimitar correctamente el campo de los servicios esenciales para la comunidad ha establecido la distinción entre actividad y servicio. La actividad viene a ser un concepto más amplio que el de servicio, de suerte que dentro de una actividad pueden concurrir varios servicios de distinta naturaleza. Según esta doctrina, «solo podrían ser considerados esenciales los servicios que, dentro de una actividad, resultan potencialmente necesarios para su correcto funcionamiento» o, puesto en otras palabras, «solo será pasible de limitación la huelga que afecte servicios esenciales, no así aquella que lleven a cabo trabajadores asignados a servicios marginales que, dentro de la misma actividad, no resultan indispensables para el mantenimiento del derecho fundamental, cuya tutela se procura».” (Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, SL 1680-2020, rad. 81296, 24 de junio de 2020).

De la misma forma, la decisión analizada determina la inaplicación de las reglas de la huelga contractual (aquella encaminada a lograr un acuerdo colectivo) a otro tipo de modalidades reconocidas en Colombia (de solidaridad, imputable al empleador, por políticas sociales, económicas o sectoriales): “Desde este punto de vista, es incorrecto pensar que las reglas de los artículos 444 y 445 del Código Sustantivo de Trabajo aplican a otras modalidades de huelga distintas a la contractual, porque para la época en la que se expedieron esas normas, esas alternativas de conflicto colectivo no estaban permitidas o se les daba un trato distinto como pasaba con la huelga imputable al empleador. Dicho en breve: el legislador preconstitucional no previó tales huelgas, razón por la cual no es posible extender, a través de un juicio hermenéutico, las reglas de la huelga contractual a otro tipo de ceses legitimados en la Constitución de 1991.”

La sentencia descarta la consideración de la huelga como sanción y en esa medida la violación del debido proceso propuesta por el empleador: “El

ejercicio del derecho a la huelga, por ser un derecho humano de contenido social, no supone el cumplimiento de un debido proceso establecido en favor del sujeto pasivo de la protesta, dado que la huelga no es una sanción.

La sentencia rectifica el criterio tradicional sobre la extensión del procedimiento regulado en el C.S.T. ideado para la huelga contractual, para preferir la interpretación que favorece la realización del derecho, y en tal sentido considerar inaplicables las reglas sobre procedimiento previo a la huelga a las demás modalidades de huelga, que en el caso de la huelga imputable al empleador sustentada en el principio universal de la *exceptio non adimpleti contractus*, desarrolla el mecanismo de auto-tutela que comporta en esta modalidad de cese colectivo como instrumento colectivo de defensa de derechos.

En suma, en una sentencia dividida 4-3 la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia de Colombia aclara la disciplina de la huelga imputable al empleador resolviendo las tensiones que derivan del ejercicio del derecho de huelga precisando los criterios de interpretación de las restricciones del derecho, en sentido de diferenciar las actividades de los servicios públicos esenciales como medida proporcional que privilegia la realización del derecho fundamental de conformidad con el modelo constitucional de 1991.

#### **8. La Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT 2021**

La Comisión de Experto en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR), creada en 1926 por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) como encargada del seguimiento al cumplimiento de las normas internacionales del trabajo, está integrada por 20 juristas de alto nivel que elaboran informes a la CIT para la revisión periódica del nivel de aplicación de las normas internacionales identificando los déficit de cumplimiento de los Convenios y Recomendaciones.

“El cometido de la Comisión de Expertos es la realización de una evaluación técnica imparcial de la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros.

A la hora de proceder al examen de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la Comisión de Expertos efectúa dos tipos de comentarios: observaciones y solicitudes directas. Las observaciones contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado. Estas observaciones se publican en el informe anual de la Comisión. Las solicitudes directas se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de mayor información.”<sup>9</sup>

En materia de aplicación de los Convenios 87 y 98 de la OIT, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, incluidos como derechos fundamentales en el trabajo en la Declaración de 1998 la CEACR identificó como “profundamente preocupante” el persistente contexto de violencia antisindical en Colombia<sup>10</sup>.

“La Comisión expresa sin embargo su profunda preocupación por la persistente comisión de numerosos homicidios contra miembros del movimiento sindical y otros actos de violencia antisindical en el país, así como por las amenazas de muerte en contra de dirigentes sindicales nacionales y locales, en un contexto de crecientes ataques a los líderes sociales en general. La Comisión toma especial nota de las indicaciones de las centrales sindicales sobre la particular afectación de los sindicatos de la agricultura, la educación, la energía y las minas, así como de las referencias del Gobierno y las centrales sindicales sobre las mutaciones en curso en cuanto al origen de la violencia antisindical. Consciente de la complejidad de los retos que enfrentan los entes responsables de las investigaciones penales, la Comisión se ve sin embargo nuevamente

---

<sup>9</sup> Consultado en: <https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-es/index.htm> el 25 de febrero de 2021.

<sup>10</sup> “En la organización productiva, la posición de poder predominante en que se encuentra el empleador – es decir, su capacidad de determinar de diversos modos la situación de los de él dependientes- constituye un dato estructural, por lo cual es muy grande la posibilidad de que la norma jurídica favorable al sujeto más débil, encuentre obstáculos a su plena aplicación. Dicha posibilidad es tanto más elevada cuanto menor sea la fuerza de contestación de la organización sindical” GIUGNI, Gino, Derecho Sindical, Editorial Cacucci, Bari (Italia), 1983.

obligada a observar la ausencia de datos sobre el número de condenas a autores intelectuales de los actos de violencia antisindical y vuelve a subrayar a este respecto el carácter crucial de la identificación y condena de los autores intelectuales de dichos crímenes para poder atajar el ciclo de reproducción de la violencia antisindical.” (Tabla 2. y 3.)

Tabla 2. Investigaciones activas/terminadas (2015-2019) artículo 200 Código Penal<sup>11</sup>

Año	Activo	Casos terminados	Total General
2015	28	459	487
2016	34	399	433
2017	54	263	317
2018	102	116	218
2019 (corte mayo)	85	11	96

Fuente: Spoa Fiscalía General de la Nación (consultado el 13 de mayo de 2019).

<sup>11</sup> El artículo 200 del Código Penal colombiano establece: “VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 1453 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.

Tabla 3. Trámite investigaciones (2015-2019) artículo 200 Código Penal

Año	Indagación	Investigación	Juicio	Querellable	Total
2015	15	0	3	10	28
2016	26	0	1	7	34
2017	34	0	4	16	54
2018	28	0	0	74	102
2019 (Corte mayo)	7	0	0	78	85

Fuente: Spoa Fiscalía General de la Nación (consultado el 13 de mayo de 2019).

El análisis de las medidas de reparación colectiva a favor del movimiento sindical centrado en la especial atención a las actividades adelantadas en el marco de la Mesa Permanente de Concertación para la reparación colectiva al movimiento sindical que ha tenido especiales dificultades que han ralentizado la adopción de medidas que garanticen la efectividad de la efectividad de las medidas de reparación colectiva.

Al tiempo, respecto de la indebida utilización de contratos sindicales (tabla 4.), como figura legal que habilita a las organizaciones sindicales para prestar servicios o ejecutar una obra para una o varias empresas por medio de sus afiliados, (artículo 482 del C.S.T. y decreto 036 de 2016), la CEACR considera la especial preocupación por la figura en análisis dado el potencial “conflicto de interés y poner por lo tanto en peligro la capacidad del sindicato de llevar a cabo al mismo tiempo la responsabilidad propia de las organizaciones sindicales consistente en apoyar y defender de manera independiente las reivindicaciones de sus miembros en materia de empleo y condiciones de trabajo”.

Tabla 4. Convenciones colectivas, pactos colectivos, contratos sindicales  
2006-2016

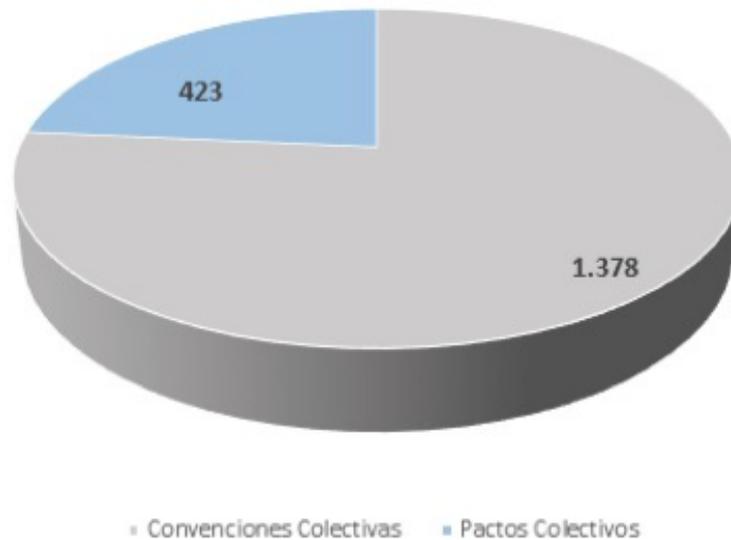
Año	Convención colectiva		Pacto colectivo		Contrato sindical		Total	
	N.º casos	Trab. benef.	N.º casos	Trab. benef.	N.º casos	Trab. benef.	N.º casos	Trab. benef.
2006	448	52.790	76	17.632	12	2.486	536	72.908
2007	291	62.230	206	50.470	22	4.928	519	117.628
2008	282	69.654	217	49.042	40	9.040	539	127.736
2009	379	92.131	209	47.234	46	10.396	634	149.761
2010	256	61.750	225	50.624	50	11.300	531	123.674
2011	353	93.192	170	38.420	164	37.064	687	168.676
2012	329	83.688	216	48.816	708	159.782	1.253	292.286
2013	459	75.211	210	21.424	964	49.164	1.633	145.799
2014	359	79.889	255	86.835	2.066	105.366	2.680	268.419
2015	500	108.000	225	104.537	1.975	100.725	2.700	313.262
2016	387	83.558	224	71.935	S.D.	S.D.	611	155.493

Fuente: Escuela Nacional Sindical, Sistema de Información Sindical y Laboral (Sislab), subsistema Dinámica de la Contratación Colectiva, con datos del Ministerio de Trabajo (2017).

De la misma forma la CEACR recuerda la importancia de limitar la habilitación para suscribir pactos colectivos<sup>12</sup> a espacios de ausencia de organizaciones sindicales (gráfico 1.) dado que “en la práctica, la negociación de las condiciones de trabajo y empleo por medio de grupos que no reúnen las garantías para ser considerados organizaciones de trabajadores puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva.”

<sup>12</sup> El artículo 481 del C.S.T. define los pactos colectivos en los siguientes términos: “Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.”

Gráfico 6. Convenciones Colectivas de Trabajo y Pactos Colectivos registrados en el Ministerio del Trabajo 2020



Fuente: Ministerio del Trabajo de Colombia (2020)

Respecto del derecho de huelga la CEACR manifiesta *interés* por el contenido y alcance del precedente judicial de la sentencia SL1680 de 2020 (Ver *supra* 6.) al tiempo de solicitar se revise la determinación del ámbito de restricción del ejercicio del derecho de huelga dada la indeterminación de los servicios públicos esenciales como norma genérica y la revisión de la prohibición incluida en el artículo 417 del C.S.T. que prohíbe el derecho de huelga a las federaciones y confederaciones.

“la Comisión recuerda que, en su comentario anterior, había tomado nota de que, tanto la Corte Constitucional, respecto del sector de los hidrocarburos, como la Corte Suprema respecto de los distintos servicios definidos como esenciales por la legislación, han solicitado que se revise la misma para acotar mejor las limitaciones impuestas al ejercicio del derecho de huelga. La Comisión sigue observando sin embargo que no se han producido todavía avances concretos respecto de las reformas legislativas solicitadas por la Comisión en materia de huelga en los servicios esenciales. La Comisión recuerda su comentario anterior a este respecto en el cual indicó que: i) considera que los

servicios esenciales respecto de los cuales pueden imponerse limitaciones o prohibiciones al derecho de huelga son solo aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, y ii) si bien el concepto de servicios esenciales no es absoluto, ha considerado que sectores como los hidrocarburos y los transportes públicos no constituyen servicios esenciales en sentido estricto sino servicios públicos de importancia trascendental que pueden requerir el mantenimiento de un servicio mínimo. La Comisión espera por lo tanto firmemente que el Gobierno tomará las medidas necesarias para revisar a la brevedad las disposiciones legislativas anteriormente señaladas en materia de servicios esenciales en el sentido indicado. La Comisión pide al Gobierno que proporcione informaciones sobre todo avance al respecto y le recuerda que puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina”

## 9. Reflexiones conclusivas

- Las garantías que integran la libertad sindical constituyen derechos habilitantes de otros derechos, cuya realización supone un contexto favorable de reducción/eliminación de prácticas antisindicales y violencia sindical.
- El derecho de asociación debe ser articulado a través de esquemas de regulación ligados a la representatividad en el contexto de la baja tasa de sindicalización en Colombia, la fuerte estigmatización de la libertad sindical y la habilitación de negociación colectiva directa a través de pactos colectivos que conviene ser revisada para restringir su ámbito de aplicación en situaciones donde exista una organización sindical.
  - La negociación sectorial debe estar restringida tan sólo a las organizaciones sindicales de industria o gremio proscribiendo la posibilidad de suscribir *pactos colectivos sectoriales*.
  - En el tránsito a la negociación centralizada sectorial resulta conveniente incluir la eficacia erga omnes para todos los trabajadores del sector. para lo cual se deben definir las reglas de representatividad para la disciplina sectorial convencional.

- La naturaleza jurídica de la huelga como derecho humano fundamental, debe ser redefinida a partir la doctrina OIT que diferencia actividad de servicio, resuelve la aparente tensión huelga e interés general que resultan complementarias, y la articulación de procedimientos propios que deben seguirse en la huelga, en el marco de los diversos tipos de huelga, más allá de la huelga contractual.

## Bibliografía

- BAYLOS GRAU, A. (2018). *Servicios esenciales, servicios mínimos y derecho de huelga*, Editorial Bomarzo, Albacete, España.
- BERNSTEIN, S. (2019). “El derecho de huelga en Canadá”, conferencia Universidad del Rosario, Bogotá D.C., 11 de febrero.
- BIRGILLITO, M. (2018). *La antigua y controvertida cuestión de la titularidad del derecho de huelga en un enfoque comparado italo-español*, Editorial Bomarzo.
- CANESSA MONTEJO, M. (2015). *Colombia: La negociación colectiva sectorial o por rama de actividad*.
- CARINCI, F. et. al. (2009). *Diritto del Lavoro, 1. Il Diritto Sindacale*, Ed UTET Giuridica, 5 edizione, Milano, Italia.
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS AMÉRICAS (2017). *Panorama Laboral normativo en materia de libertad sindical y negociación colectiva en América Latina y Caribe*.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2018 ). “El concepto de trabajador subordinado frente a las nuevas formas de empleo”, *Revista Derecho Social*, Editorial Bomarzo, Número 83, Albacete, España, julio-septiembre.
- ERMIDA URIARTE, O. (2012). “Crítica de la Libertad Sindical”, *Revista de la Facultad de Derecho*, de la Pontificia Universidad Católica del Perú, No. 68.
- FUDGE, J. y JENSEN, H. (2016). “The Right to Strike: The Supreme Court of Canada, the Charter of Rights and Freedoms and the Arc of Workplace Justice”, *King’s Law Journal*, Vol. 27, No. 1, 89–109.
- FOGLIA, R. (2016). “Libertad Sindical: ¿Derecho Individual o Colectivo?”, *La Libertad Sindical*, Editorial Astrea, Ciudad de Buenos Aires, Argentina.
- GAMONAL CONTRERAS, S. (2017). “Hayek y los sindicatos: Una visión crítica”, *Revista Ius et Praxis*, Universidad de Talca - Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Año 23, No 2.
- GARCÍA, H., “El Derecho de Huelga”, Curso de Derecho Colectivo, Facultad de Derecho, Universidad de Buenos Aires.

- GERGONI, B., ODERO, A. y GUIDO, H. (1998). “Principios de la OIT sobre el derecho de huelga”, *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 117, núm. 4. Edición 2000.
- GHEZZI, G. y ROMAGNOLI, U. (1987). *Il Diritto Sindacale*, Ed. Zanichelli, Bologna, Italia.
- GIUGNI, G. (1983). *Derecho Sindical*, Editorial Cacucci, Bari, Italia.
- LASSANDARI, A. (2019). “Sciopero e conflitto collettivo”, *Lecture di Diritto del Lavoro Spagnolo e Italiano*, Editorial Tirant Lo Blanch – Valencia, España.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2021). *Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones*, Ginebra, Suiza.
- RODRÍGUEZ MANCINI, J. (2016). *Libertad Sindical*, Ed. Astrea, Buenos Aires, Argentina.
- ROMAGNOLI, U. (2005). “Renacimiento de una palabra”, *Revista de Derecho Social*, Editorial Bomarzo, Número 31, Albacete, España.
- ROMAGNOLI, U. (1997). *El Derecho, el Trabajo y la Historia*, Editorial, Consejo Económico y Social, Madrid, España.
- SUPIOT, A. (1996). *Crítica del Derecho del Trabajo*, Editorial Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios Núm. 11, Madrid, España.
- TERRADILLOS BASOCO, J. (2016). “De la huelga como derecho al piquete como delito. A propósito de la sentencia sobre el caso de “Los 8 de Airbus”, *Revista Derecho Social*, Editorial Bomarzo, Número 73, Albacete, España.
- TRIBUZIO, J., “La Huelga en los servicios esenciales”, Universidad de Buenos Aires, Argentina.